

Sygn. akt IV P 104/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Urszula Knyps – Dawidowicz, Barbara Maria Norkowska-Debis

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **W. G. (...) G.**

o zapłatę ekwiwalentów i odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego W. G. (...) G. na rzecz powoda M. P. kwotę 4500 zł (cztery tysiące pięćset złotych) tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę.
2. Zasądza od pozwanego W. G. (...) G. na rzecz powoda M. P. kwotę 35 zł (trzydzieści pięć złotych) tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.
3. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
4. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.
5. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 227 zł (dwieście dwadzieścia siedem złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt IV P 104 /16

UZASADNIENIE

Powód **M. P.** domagał się w pozwie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i za dwa dni poszukiwania pracy.

W uzasadnieniu wywodził, że z dniem 19 stycznia 2015r. podjął pracę u pozwanego i pracował do 30 kwietnia 2015r. Kolejna umowa zawarta została od dnia 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r.

W dniu 11 marca 2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 10 marca 2016r., które jest niezgodne z kodeksem pracy albowiem nie jest wskazany dzień rozwiązania umowy, brak jest wymaganego okresu wypowiedzenia a powoda obowiązuje 1 miesięczny okres wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2016r. powód wskazał, że tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy domaga się kwoty 400 zł, za 2 dni poszukiwania pracy – kwoty 200 zł oraz tytułem odszkodowania – kwoty 14000 zł.

W swym kolejnym piśmie procesowym, z dnia 7 czerwca 2016r., powód rozszerzył żądanie i wniósł o zasądzenie na jego rzecz nadto ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej w wysokości 250 zł, za konserwację i pranie odzieży roboczej w wysokości 700 zł, za okres od 19 stycznia 2015r. do 11 marca 2016r. Ostatecznie precyzując żądanie dotyczące wypowiedzenia umowy wskazał, iż domaga się z tytułu uznania tego wypowiedzenia za wadliwego kwoty 4500 zł. Podał jednocześnie, że nie otrzymał od pozwanego odzieży roboczej w związku z czym za własne środki odzież tę zakupił jak też z własnych środków ponosił koszty jej prania i konserwacji. Podał też, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało mu wręczone w dniu, w którym przyniósł do pracodawcy zwolnienie lekarskie.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **W. L. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...)** powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wywodził, iż w istocie pozwany nie zastosował się do brzmienia nowych przepisów w zakresie okresu wypowiedzenia umowy terminowej jednak, w ocenie pozwanego, zastosowanie w takiej sytuacji będzie miało uregulowanie z art. 49 kp i art. 50§4 kp, w myśl którego pracownik ma prawo do wynagrodzenia za cały czas brakujący do końca wymaganego okresu wypowiedzenia więc do ostatniego dnia kwietnia 2016r. Wskazał nadto, że brak pouczenia o prawie odwołania się do Sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania, co w niniejszej sprawie nie było konieczne. Nie uzasadnia natomiast roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy.

Wobec faktu, że powód wystąpił z roszczeniem, które winno zostać w większości oddalone, pozwany wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3600 zł.

Zasadniczo pozwany wyraził wolę ponownego zatrudnienia powoda w swojej firmie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W styczniu 2014r. powód na skutek skierowania z (...)u pojawił się w zakładzie pozwanego i w okresie stażu trwającego 6 miesięcy przeszedł tam kurs na brakarza tarcicy metodami wizualnymi. Otrzymał wówczas od pozwanego 1 komplet butów roboczych, 1 komplet ubrania roboczego oraz treść uregulowań obowiązujących u pozwanego a dotyczących zasad użytkowania odzieży roboczej.

/dowód: kopia wykazu przydziału odzieży roboczej – k. 50 - 51/

Po zakończeniu stażu odzież pozostała w użytkowaniu powoda.

U pozwanego powód pojawił się ponownie w styczniu 2015r. i w dniu 19 stycznia 2015r. strony zawarły ze sobą umowę o pracę na okres próbny na czas do 30 kwietnia 2015r. Na jej podstawie powód zatrudniony został na stanowisku brakarza tarcicy w prowadzonym przez pozwanego tartaku w W..

W dniu 30 kwietnia 2015r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, na czas określony od dnia 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. W umowie zawarto klauzulę o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód zatrudniony został na stanowisku pracownika obsługi produkcji.

/dowód: umowy - akta osobowe powoda/

Przełożonym bezpośrednim powoda był W. C. – kierownik zakładu. W dniu 10 marca 2016r., około godziny 10.00 – 11.00, powód otrzymał od kierownika polecenie aby oczyścił podajnik z trocin gdyż ten uległ awarii. Aby to uczynić należało uklęknąć i wydobywać trociny wiadrem. Powód oznajmił, iż ma schorzenie kręgosłupa i polecenia nie wykona.

Po stwierdzeniu kierownika, że innej pracy tego dnia dla powoda nie ma, oznajmił, iż wychodzi. Tego dnia do pracy już nie powrócił a o sytuacji i zachowaniu powoda kierownik poinformował pozwanego.

/dowód; zeznanie św. W. C. – k. 72 – 72v/

Następnego dnia, 11 marca 2016r., powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie rozpoczynające się od dnia 11 marca 2016r.

Zwolnienie to następnie przyniósł tego samego dnia do pracodawcy i je przekazał. Wówczas to W. L. wręczył powodowi oświadczenie woli zawierające wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Zważyć należy, co następuje:

Powyżej wskazany i ustalony stan faktyczny jest między stronami co do zasady bezsporny a oznacza, zdaniem Sądu, konieczność uznania, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę wobec powoda obarczone jest wadą formalną w postaci naruszenia art.41 kp. Wręczone bowiem zostało w dniu, w którym powód przedstawił pracodawcy zwolnienie lekarskie a zatem był niezdolny do wykonywania pracy. Tymczasem w myśl przywołanego wyżej art.41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 11 marca 2016r. powód na skutek choroby nie pojawił się w pracy celem jej wykonywania. Przyszedł do zakładu pracy po tym jak uzyskał od lekarza zwolnienie lekarskie rozpoczynające się tego właśnie dnia. Zwolnienie to przedłożył swojemu pracodawcy po czym otrzymał od niego wypowiedzenie. Kolejności tych zdarzeń pozwany nie negował. Musi to skutkować wadliwością tej czynności w świetle reguły z art.41 kp.

Bez znaczenia przy tym pozostają zarzuty pozwanego o obniżeniu przez powoda jakości wykonywanej pracy czy o spadku jego zaangażowania zważywszy, iż twierdzenia te pozostawały zasadniczo mało konkretne i niczym nie poparte.

Zasadne zatem pozostawało żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz kwoty 4500 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparte o art. 50§4 kp. Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło kwotę 1850 zł a zatem żądana kwota 4500 zł jest jak najbardziej zasadna.

Oddaleniu podlegało natomiast żądane obejmujące ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej. Powód podawał, dość ogólnikowo zresztą, że nie otrzymał od pozwanego takiej odzieży w związku z czym zakupił własną – buty, bluzę i spodnie łącznie na kwotę 130 zł. Nie przedstawił jednak żadnego rachunku, który fakt ten potwierdziłby. Nadto bezspornym pozostawało, iż w styczniu 2014r. powód otrzymał od pozwanego komplet ubrań roboczych a okres ich używalności wynosił 2 lat. W owym styczniu bowiem, kiedy to odbywał u niego staż, powód otrzymał od pozwanego pracodawcy komplet odzieży roboczej w postaci 1 kompletu butów roboczych, 1 kompletu ubrania roboczego.

W tej sytuacji do końca zatrudnienia powoda u pozwanego okres używalności tej odzieży jeszcze nie upłynął.

Wobec nadto faktu, że ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powód otrzymał i w tej części żądanie należało oddalić.

Inaczej rzecz się ma jeśli chodzi o żądanie dotyczące ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej. W sytuacji gdy pracodawca nie zapewnia prania tej odzieży winien zapewnić pracownikowi środki do prania a jeśli tego nie czyni – wypłacać z tego tytułu stosowny ekwiwalent. Zasady dotyczące wypłaty takiego ekwiwalentu określił pozwany w zasadach użytkowania ubrań i przydziału środków czystości, z treści których wynika, że pracownikowi przysługuje 1 mydło na miesiąc lub 1,50 zł ekwiwalentu, 1 proszek do prania na miesiąc (0,25 kg) lub 2,50 zł ekwiwalentu. Wobec nie kwestionowanego przez pozwanego faktu, iż powód nie otrzymywał ani środków czystości ani ekwiwalentu z tego tytułu zasadnym w tej materii było żądanie powoda na kwotę 35 zł (14 miesięcy pracy – 14 zł ekwiwalentu za mydło, 21 zł ekwiwalentu za proszek do prania).

Z uwagi na fakt pozostawania powoda bez pracy Sąd odstąpił od obciążania go kosztami zastępstwa w części oddalającej roszczenie. O opłacie orzeczono po myśli art. 113 ust.1 w zw. z art.13 ust.1 ustawy z dnia z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.