

Sygn. akt IV P 72/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	J. W. , T. D.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2019 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa N. K.

przeciwko J. K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

Ustala, że powódkę N. K. i pozwanego J. K. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2019 roku.

Sygn. akt IV P 72/19

UZASADNIENIE

Powódka N. K. wniosła przeciwko pozwanemu J. K. o ustalenie, że pozostaje w stosunku pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.12.2019 r. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że 20 marca 2019 r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2019 r. W dniu 21 czerwca 2019 r. listem poleconym doręczono jej świadectwo pracy wystawione przez pozwanego. Według tego świadectwa pracy stosunek pracy został rozwiązany z dniem 15 kwietnia 2019 r. na zasadzie porozumienia stron. Nie jest prawdą, że wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka jest w ciąży. Obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wynagrodzenia zostało jej wypłacone do 20 maja 2019 r.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego i kosztów dojazdu na rozprawę według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż pracodawca wobec postawy pracownika, zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy. Pozwany poinformował powódkę, że stosunek pracy zostaje rozwiązany i podał przyczyny, dla których współpraca nie może być kontynuowana. Zaproponował również, że może zgodzić się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, zamiast rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika w związku z naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka po dniu 15 kwietnia 2019 roku w miejscu pracy się nie pojawiła, a w systemie (...) pojawiło się zwolnienie lekarskie od dnia 17 kwietnia 2019 r., z którego wynika, że niezdolność do pracy powstała w związku z ciążą.

Pracodawca omyłkowo wysłał do powódki świadectwo pracy, w którym wskazana została podstawa prawna ustania stosunku pracy w postaci art. 30 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy, tj. za porozumieniem stron. Właściwym powodem rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez N. K., uniemożliwiające dalszą współpracę.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka N. K. 20 marca 2019 r. zawarła z pozwanym J. K. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2019 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę k.4).

13 kwietnia 2019 r. powódka poinformowała córkę pozwanego, iż jest w ciąży. 15 kwietnia 2019 r. pozwany zaproponował rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 15 kwietnia 2019 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego 2.05.2019 r. z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Powódka nie zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i nie podpisała wypowiedzenia. W dniu 16.04.2019 r. powódka wykonywała pracę i na polecenie pracodawcy tego dnia została odwieziona do szpitala. Od 17.04.2019 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą.

(bezsporne, nadto pismo PIP Oddział w S. k.39-40, karta przebiegu ciąży k. 7-8, zaświadczenie płatnika składek ZUS Z-3 k.22).

W dniu 21 czerwca 2019 r. listem poleconym doręczono powódce świadectwo pracy wystawione przez pozwanego. Według tego świadectwa pracy stosunek pracy został rozwiązany z dniem 15 kwietnia 2019 r. na zasadzie porozumienia stron.

(dowód: świadectwo pracy k.5).

Pozwany wyrejestrował powódkę z ubezpieczenia społecznego od 16.04.2019 r.

(dowód: druk (...) P (...) k.21).

Pozwany do 20.05.2019 r. pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie za czas choroby.

(dowód: listy płac k. 18-20, wniosek ZUS z 17.05.2019 r. k.6).

(...) Oddział w S. wstrzymał wypłatę powódce zasiłku chorobowego od 20.05.2019 r. do 19.06.2019 r.

(dowód: k.6).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady pracownikowi przysługuje interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy (vide: wyrok SN, 2002-12-05, I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194).

W niniejszej sprawie spór dotyczył okoliczności czy umowa o pracę, zawarta pomiędzy stronami, na czas określony do 31.12.2019 r. rozwiązała się bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 15.04.2019 r. i czy omyłkowo w świadectwie pracy z 15.04.2019 r. pracodawca w pkt. 4 podał informację, iż stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania-porozumienia stron art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 k.p. stosunek pracy może być rozwiązany między innymi bez wypowiedzenia z winy pracownika jak i na mocy porozumienia stron.

Ciężar udowodnienia że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c.).

Dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika konieczne jest skuteczne złożenie stosownego oświadczenia woli przez pracodawcę pracownikowi.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana mimo twierdzenia, że pracodawca zwolnił powódkę z dniem 15.04.2019 r. w trybie dyscyplinarnym, nie przedstawiła żadnego wniosku dowodowego mającego potwierdzić, iż w ogóle doszło do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Strona pozwana nie tylko nie przedłożyła wymaganego przez art. 30 § 3 k.p. pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ani też nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych, mających na celu wykazać, iż takie rozwiązanie nastąpiło, nawet z naruszeniem powyższego przepisu.

W ocenie sądu jedynym dowodem na dyscyplinarny tryb rozwiązania umowy o pracę nie może być samo pismo powódki zatytułowane „wniosek o natychmiastowe przywrócenie do pracy”. Bowiem wbrew twierdzeniom zawartym w pkt. 8 odpowiedzi na pozew, we wniosku powódki nie ma jasnego i jednoznacznego stwierdzenia powódki, iż doszło do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki i wskazania ciężkich naruszeń przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka wskazuje tylko, że 15.04.2019 r. nie podpisała osobiście ani nikt z jej upoważnienia wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, (rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić również na mocy porozumienia stron).

Powyższe koreluje z ustaleniami Państwowej Inspekcji Pracy i wyjaśnieniami powódki i samego pozwanego.

Znamienne jest, iż z wyjaśnień pozwanego nie wynika by 15.04.2019 r. doszło do złożenia powódce np. ustnego oświadczenia woli o zwolnieniu jej w trybie dyscyplinarnym. Wręcz przeciwnie pozwany wyjaśnił, „że 15 otrzymała wypowiedzenie na zasadzie porozumienia stron i dwa tygodnie gratis w tym 4 dni urlopu”.

Co więcej strona pozwana mimo zarządzenia sądu z 10.07.2019 r. nie przedłożyła akt osobowych powódki.

Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie podlega żadnym ograniczeniom, poza wymogiem podjęcia i wyrażenia zamiaru rozwiązania umowy w sposób niewadliwy. Pisemna forma porozumienia stron jest wskazana dla celów dowodowych.

Na mocy porozumienia stron może być rozwiązana każda z umów o pracę wymienionych w art. 25 k.p. (na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony).

Porozumienie stron, przewidziane w art. 30 § 1 pkt 1 k.p., jest umową, która jest zawarta, z chwilą gdy strony bądź to wyrażą równocześnie wolę zakończenia w ten sposób stosunku pracy, bądź też gdy oferta (propozycja) rozwiązania umowy o pracę, złożona przez jedną ze stron, zostanie przez drugą stronę przyjęta później przez udzielenie odpowiedzi pozytywnej. W tym wypadku uważa się, zgodnie z art. 61 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), że porozumienie zostało zawarte, z chwilą gdy oświadczenie o zgodzie na rozwiązanie umowy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła o nim powziąć wiadomość. Odwołanie zgody jest skuteczne tylko wtedy, gdy doszło do drugiej strony jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 zd. 2 k.c. w zw. z cyt. art. k.p.).

Chwila zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczna z rozwiązaniem (ustaniem) stosunku pracy. Rozwiązanie następuje w dniu określonym w porozumieniu, strony bowiem powinny w tej czynności prawnej podać termin, w którym stosunek pracy ma ustać z ich wspólnej woli (por. uchwała SN z dnia 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94, OSNAPUS 1994, nr 3, poz. 40). Tym dniem może być też data zawarcia porozumienia.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, iż powódka nie złożyła oświadczenia woli, iż wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 15.04.2019 r.

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może ani wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy, wyjątek stanowi rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę obowiązuje także w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania stanu ciąży, lecz wyłącznie **obiektywny stan rzeczy**, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (por. wyr. SN z 15.1.1988 r., I PR 74/87, Sł. Prac. 1998, Nr 5, s. 28).

Zdaniem sądu nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką z dniem 15.04.2019 r. w trybie art. 52 k.p. ani na zasadzie porozumienia stron.

Świadczenie pracy wystawione przez pracodawcę, nie może być traktowane jako dorozumiane oświadczenie woli stron o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron (por.: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2007-10-10, II PK 33/07).

Mając na uwadze powyższe, sąd ustalił, że powódkę i pozwanego łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2019 r.