

Sygn. akt IV P 404/16 upr

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Krystyna Mendyka, Zdzisław Łowicki

Protokolant: stażysta Izabela Tarkowska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017 roku

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko J. C.

o odszkodowanie

I Zasądza od pozwanego J. C. na rzecz powódki B. P. kwotę 5550 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 listopada 2016r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

II Oddala powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia 29 października 2016r. do dnia 14 listopada 2016r.,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1850 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych),

IV Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 250 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona na mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła pozew przeciwko pozwanemu J. C. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 5550zł z ustawowymi odsetkami od 29 października 2016r. do dnia zapłaty.

Powódka w uzasadnieniu wskazała, że otrzymała wypowiedzenie z przyczyn nie dotyczących pracowników co oznaczała niewłaściwe podanie przyczyny wypowiedzenia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, że powódka w dniu 28 października 2016r. otrzymała rozwiązanie umowy o pracę. Wyjaśnił, że ze względu na to, że w treści wypowiedzenia wystąpiła pomyłka pozwany cofnął swoje wypowiedzenie a powódka wyraziła zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. W związku z powyższym pozwany uznał pozew za bezprzedmiotowy.

Powódka po otrzymaniu odpowiedzi na pozew oświadczyła, że nadal podtrzymuje pozew w sprawie.(k.28)

Sprawa była rozpoznawana w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka B. P. została zatrudniona u pozwanego od 11 września 2006r. Początkowo na okres próbny a potem na czas określony. Od 30 kwietnia 2009r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku

sprzedawcy w kilku sklepach pozwanego. Od 1.01.2016r. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1850zł brutto. W ostatnim okresie pozwany prowadził dwa sklepy.

Dowód: umowy o pracę i aneksy do umów w aktach osobowych powódki, bezsporne

W dniu 28 października 2016r. powódka otrzymała pisemne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:” z przyczyn niedotyczących pracowników”.

Powódce nikt nie wskazywał co oznacza przyczyna wypowiedzenia i dlaczego powódka otrzymała wypowiedzenie. W toku zatrudnienia powódka słyszała ,że sklep może zostanie zlikwidowany. Powódka otrzymała wypowiedzenie od kierownika sklepu. Dowiedziała się także ,że nie otrzyma odprawy , gdyż pozwany zatrudnia mniej niż 20 osób.

Dowód: wypowiedzenie w aktach osobowych powódki, przesłuchanie świadka K. K. protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:12:12-00:23:52, E. G. protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:23:52-00:42:16, przesłuchanie powódki protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:42:16-01:00:41, przesłuchanie pozwanego protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 01:00:41-01:29-50,

W dniu 22 listopada 2016r. odbyło się spotkanie powódki z pracodawcą w zakresie rozliczenia się za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany także przygotował pisemne cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W treści pisma wskazano ,że oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało oczywistą omyłkę. „Omyłkowo zamiast przyczyny rozwiązania znalazł się jedynie fragmentaryczny zapis o podstawie prawnej takiego rozwiązania”.

Pozwany wnosił także aby powódka wycofała sprawę z sądu.

Powódka nie zgodziła się na cofnięcie wypowiedzenia . Podpisała pismo ,z adnotacją „przyjęłam do wiadomości”. Wskazała ,że na cofnięcie pozwu musi się zastanowić na co ostatecznie się nie zgodziła.

Dowód: cofnięcie oświadczenia w aktach osobowych powódki , rozliczenie wynagrodzenia, pisma z dnia 22.11.2016r. i 23.11.2016r.k.29-35 , przesłuchanie świadka K. K. protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:12:12-00:23:52, E. G. protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:23:52-00:42:16, przesłuchanie powódki protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 00:42:16-01:00:41, przesłuchanie pozwanego protokół elektroniczny z dnia 18 stycznia 2017r. 01:00:41-01:29-50,

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, przesłuchania świadków oraz stron . Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez strony. Spór dotyczył tego jakie znaczenie ma wskazana w nich treść. Dotyczyło to głównie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i pisma o cofnięciu tego oświadczenia.

Sąd dał stronom i świadkom wiarę w zakresie w jakim ich zeznania były spójne , logiczne czy też korespondowały z dowodami z dokumentów. Szerzej sąd odniesie się do zeznań w dalszej części uzasadnienia.

Należy podkreślić ,że strony podniosły szereg okoliczności przemawiające ich zdaniem za słusznością ich stanowisk. Wyrok sądu jest konsekwencją faktów ustalonych na podstawie dowodów zgłoszonych przez strony. Innych wniosków strony nie zgłaszały.

Do oceny w sprawie należały dwie podstawowe okoliczności po pierwsze czy skutecznie pozwany cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż wówczas powództwo jako bezprzedmiotowe ulegałoby oddaleniu.

W braku skutecznego cofnięcia ocenie musiała podlegać przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie jej prawdziwości i konkretności.

Przechodząc do rozważań sąd oceniał kiedy (w jakiej chwili) dochodzi do wypowiedzenia umowy o pracę. W przepisach kodeksu pracy nie ma unormowania na ten temat. Stosownie więc do art. 300 tego kodeksu, rozwiązania

problemu należy poszukiwać w przepisach kodeksu cywilnego, do których odpowiedniego stosowania odsyła art. 300 k.p., pod warunkiem, że przepisy podlegające zastosowaniu nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie chodzi o przepisy ogólne o czynnościach prawnych, zwłaszcza zaś o art. 61 k.c. Z przepisu tego wynika, że oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Odwołanie ma charakter pochodny w stosunku do oświadczenia woli, którego dotyczy. Jeżeli oświadczenie odwoływane należy do oświadczeń woli składanych określonej osobie, to ten sam charakter ma odwołanie, przy czym adresatem odwołania jest adresat oświadczenia woli, którego odwołanie dotyczy.

W doktrynie panuje w zasadzie jednolity pogląd, zgodnie z którym odwołanie oświadczenia woli nie wymaga żadnej szczególnej formy, zatem może nastąpić w dowolny sposób dostatecznie ujawniający wolę zapobieżenia skutkom odwoływanego oświadczenia (A. Janiak, w: Kidyba, Komentarz KC, t. I, 2012, s. 400; P. Machnikowski, w: Gniewek, Machnikowski, Komentarz KC, 2014, s. 152; Z. Radwański, w: System PrPryw, t. 2, 2008, s. 294; M. Safjan, w: Pietrzykowski, Komentarz KC, t. I, 2013, s. 278). Nie ma przy tym znaczenia, jaka forma była wymagana dla odwoływanego oświadczenia woli.

Dopuszczalność odwołania oświadczenia woli została ograniczona w czasie. Może ono nastąpić najpóźniej z chwilą, w której oświadczenie odwoływane doszło do adresata. Ustawodawca nie sprecyzował, czy chodzi tu o moment dojścia odwoływanego oświadczenia do adresata w jakikolwiek sposób, czy też może w sposób określony w art. 61 § 1 zd. 1 KC, a więc w sposób umożliwiający adresatowi zapoznanie się z jego treścią.

W doktrynie oraz orzecznictwie dopuszczono możliwość odwołania oświadczenia woli także po upływie terminu do odwołania, o którym mowa w art. 61 § 1 zd. 2 KC, o ile adresat odwoływanego oświadczenia wyrazi na to zgodę (A. Janiak, w: Kidyba, Komentarz KC, t. I, 2012, s. 400; Z. Radwański, w: System PrPryw, t. 2, 2008, s. 295; wyr. SA w Poznaniu z 22.2.2007 r., I ACa 916/06, niepubl.; wyr. SN z 5.7.2005 r., I PK 176/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 154; uchw. SN z 23.10.1986 r., III PZP 62/86, OSNC 1987, Nr 10, poz. 156 – odmiennie jednak SN w wyr. z 14.12.2007 r., III CSK 181/07, OSNC – Zb. dodatkowy 2008, Nr D, poz. 97) W doktrynie wyrażane są także poglądy o braku możliwości odwołania oświadczenia woli po upływie terminu z art. 61 kc (Komentarz prof. M. Gutowskiego do art. 61 kc w programie L.)

W sprawie wbrew stanowisku pozwanego powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Słów pozwanego o ustnej zgodzie powódki podczas spotkania w dniu 22.11.2016r. nie potwierdziła nie tylko powódka ale także świadkowie, którzy zeznali, że powódka przy podpisywaniu pisma z cofnięciem nic nie mówiła a o cofnięciu pozwu z sądu wskazała, że się zastanowi. Powódka podpisując pismo o cofnięciu wypowiedzenia napisała, że przyjmuje do wiadomości co nie jest równoznaczne ze zgodą, nie złożyła także ustnego wprost ani nawet dorozumianego oświadczenia, że wyraża zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. Ponadto skoro miała przemyśleć cofnięcie pozwu to oznacza, że przy podpisywaniu cofnięcia nie uważała, że stał się bezprzedmiotowy. O braku zgody na cofnięcie wypowiedzenia świadczy także treść pisma powódki z dnia 23 listopada 2016r. (k.35 akt sprawy)

Brak zgody na cofnięcie wypowiedzenia oznacza, że umowa o pracę między stronami ulegnie rozwiązaniu z końcem okresu wypowiedzenia wskazanego w piśmie z dnia 28 października 2016r.

Zatem dalej należało rozważyć zarzuty powódki co do podania przez pozwanego prawidłowej przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę

Należy przypomnieć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w

postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca różni przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por. SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

W orzecnictwie Sądu Najwyższego ukształtował się również pogląd, iż przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi bądź wynikają z innych dokumentów. W razie wystąpienia pracownika do sądu pracodawca obowiązany jest wówczas skonkretyzować tę przyczynę (por. np. wyroki z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97 - OSNP z 1999 r., z. 3, poz. 86 oraz dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 - OSNP z 1999 r., z. 5, poz. 165). Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań (zaniechań), składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, iż szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, np. z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. m.in. wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99 - OSNP z 2000 r. nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02 - Wokanda z 2004 r., z. 7-8, poz. 42). (por. uzasadnienie wyroku z 11.02.2005r. I PK 178/04)

W sprawie pozwany argumentował w odpowiedzi na pozew, że faktycznie nie podano przyczyny, powódka zaś wskazywała, że przyczyna nie jest konkretna. Trzeba wskazać, że przyczyna była ogólnikowa z przyczyn nie dotyczących pracowników” a pozwany nie wykazał w toku postępowania, że była skonkretyzowana przed lub w czasie wręczenia wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie przedstawiał, że to nie przyczyny leżące po stronie pracodawcy a utrata zaufania spowodowana wynikami inwentaryzacji była faktyczną przyczyną zwolnienia.

W ocenie Sądu zbędne było w sprawie ustalenie faktycznej przyczyny zwolnienia, gdyż po pierwsze utrata zaufania nie została wskazana w piśmie, więc przy założeniu tej przyczyny jako powodu zwolnienia, nie została podana powódce w formie pisemnej ani skonkretyzowana. Po drugie możliwe jest także założenie, że to przyczyny nie dotyczące pracowników były faktyczną przyczyną zwolnienia lecz pozwany celowo chciał zmienić taki zapis w celu zapobieżenia ewentualnego sporu o odpłatność. Przy takim sporze poza przyczyną zwolnienia ma także znaczenie ilość pracowników zatrudnianych przez pozwanego co strony próbowały wyjaśniać w toku postępowania. Ustalenie powyższego było zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy o odszkodowanie.

Sformułowanie przyczyny tak jak wskazano w piśmie o wypowiedzeniu umowy z dnia 28.10.2016r. było faktycznie mało konkretne, nie wyjaśniono powódce co zdecydowało o zwolnieniu ani nie wskazano powódce przyczyn wyboru jej do zwolnienia mając na uwadze, że pozwany zatrudniał jeszcze sprzedawców w innym sklepie. W doktrynie

i orzecznictwie ugruntowało się stanowisko ,że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. (por. stanowiska wyrażone w wyrokach z dnia 11 marca 2015r. III PK 115/14, , z dnia 1 kwietnia 2014r. I PK 244/13, z dnia 25 stycznia 2013 r. , I PK 172/12, LEX nr 1312564 i z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682)

Zatem zostały naruszone warunki formalne wypowiedzenia przy założeniu każdej z podanych przyczyn zwolnienia.

Sąd orzekł o odszkodowaniu na mocy art. 45 kp w związku z art. 47(1) kp.

W myśl art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka miała prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd zasądził odsetki od 15 listopada 2016r. od następnego dnia po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu. W pozostałym zakresie Sąd oddalił roszczenie o zapłatę odsetek od odszkodowania. Powódka wносиła o zasądzenie odsetek od dnia 29 października 2016r. , jednakże nie wykazała prawidłowości takiego terminu domagania się odsetek od pozwanego. Prawdopodobnie powódka wiązała datę początkową odsetek z następnym dniem po wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w ocenie sądu wymagalność odszkodowania wiąże się z wezwaniem do zapłaty a takie nastąpiło dopiero po doręczeniu odpisu pozwu pozwanemu.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1850 zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., który wskazuje , że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Na podstawie art. 28 pkt. 3 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U Nr 167, poz. 1389 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami sądowymi powstałymi w niniejszej sprawie(opłatą od pozwu). Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wysokość opłaty od pozwu przy wartości przedmiotu sporu powyżej 5000zł wynosiła -250 zł.