

*Sygn. akt IV P 99/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 08 marca 2019 roku*

*Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Z. IV Wydział Pracy*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali*

*Ławnicy: Renata Zielińska, Ewa Kasprzyk*

*Protokolant: Bernadetta Mączka*

*po rozpoznaniu w dniu 05 marca 2019 roku w Ząbkowicach Śląskich*

*na rozprawie*

sprawy z powództwa: **J. S.**

przeciwko: **A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.**

**o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach**

I. zasądza od strony pozwanej A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. na rzecz powódki J. S. kwotę 2.770,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje stronie pozwanej A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 139,00 zł (słownie: sto trzydzieści dziewięć złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powódka, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miała obowiązku uiścić;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

*Sygn. akt IV P 99/17*

## UZASADNIENIE

Powódka J. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę pismem z dnia 17 maja 2017 r.

Ponadto powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w dniu 2 marca 2016 r. została zatrudniona u pozwanego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na stanowisku młodszej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.770,00 zł brutto.

Kolejno powódka podniosła, że ze względu na zły stan zdrowia w dniu 17 maja 2017 r. udała się do lekarza – specjalisty chorób wewnętrznych, który w związku z chorobą powódki zalecił jej pobyt w domu, wystawiając jednocześnie zwolnienie lekarskie na okres od dnia 18 maja 2017 r. do dnia 31 maja 2017 r.

Wobec powyższego powódka, jak kolejno wyjaśniła, stosownie do § 9 łączącej strony umowy o pracę z dnia 2 marca 2016 r. niezwłocznie, tj. następnego dnia po zaistniałej przyczynie uniemożliwiającej jej stawienie się do pracy, przedłożyła w/w zwolnienie lekarskie stronie pozwanej.

Powódka następnie stwierdziła, że w okresie trwania zwolnienia lekarskiego otrzymała od pozwanej pismo z dnia 17 maja 2017 r. zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 czerwca 2017 r.

Ponadto w piśmie tym pozwana wskazała, że przyczyną dokonanego wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy powódki związana z restrukturyzacją zakładu pracy.

Przedmiotowe pismo pracodawcy powódka otrzymała drogą pocztową w dniu 23 maja 2017 r., tj. w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego.

W ocenie powódki, powołana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest fikcyjna, albowiem nic nie wskazywało na to aby u pracodawcy przeprowadzana była restrukturyzacja.

Powódka uważa zatem, że złożenie w/w wypowiedzenia było reakcją pracodawcy na przedstawienie przez powódkę zaświadczenia usprawiedliwiającego jej nieobecność w pracy.

W świetle powyższego powódka podkreśliła, że pozwana spółka wypowiedziała jej bezterminową umowę o pracę w sposób niezgodny z przepisami prawa, a mianowicie z naruszeniem normy prawnej zawartej w art. 41 k.p.

Zgodnie bowiem z tym przepisem 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 toku prowadzonego w niniejszej sprawie postępowania sądowego, wobec upływu okresu dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, powódka zmieniła zgłoszone żądanie w ten sposób, że wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Strona pozwana A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych.

Pozwany pracodawca w pierwszej kolejności podniósł, iż w 2012 r. rozszerzył przedmiot prowadzonej działalności o agencję pracy tymczasowej, a także dodatkowo rozpoczął prowadzenie działalności w zakresie pomocy społecznej oraz opieki osób w podeszłym wieku i niepełnosprawnych.

Usługi te strona pozwana oferowała na terytorium Niemiec.

Pozwana następnie wyjaśniła, że z uwagi na zmniejszające się w kolejnych latach potrzeby pracodawcy w zakresie obsługi agencji pracy tymczasowej i opieki nad osobami starszymi, brak było tym samym zapotrzebowania na pracę w postaci pomocy dla głównej księgowej, na którym to stanowisku jest zatrudniona u pozwanej M. W..

W tej sytuacji stanowiska pracy, na których pracowały Z. B. (asystent ds. księgowości) i powódka (młodsza księgowa) musiały ulec likwidacji.

I tak pismem z dnia 31 marca 2017 r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę pracownicy Z. B., ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 r.

Ponadto strona pozwana podkreśliła, że pracownice doskonale zdawały sobie sprawę, że wobec faktu, iż radykalnie malała liczba osób objętych opieką i tym samym opiekunek, nie było też fizycznie potrzeby pracodawcy zatrudniania dodatkowych księgowych, stąd zaplanowane wcześniej zwolnienia.

W dalszej kolejności pozwana wyjaśniła, że w połowie maja 2017 r. członek zarządu pozwanej spółki (...) poleciła M. W. przygotowanie wypowiedzenia także dla powódki i w dniu 17 maja 2017 r. pracownica ta przygotowała takie pismo zawierające oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie.

W tym też dniu, jak dalej relacjonował pozwany pracodawca, w trakcie chwilowej nieobecności M. W. w miejscu pracy powódka zapoznała się z treścią tegoż oświadczenia, po czym po powrocie M. W. do biura powódka natychmiast wstała, „trzęsąc się” złapała swoją torebkę i wybiegła twierdząc, że „zwolniła się u Pani D.” i że idzie do lekarza.

W ocenie pozwanej, powódka w ten sposób chciała udaremnić możliwość wręczenia jej w/w pisma pracodawcy dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę i dlatego też opuściła stanowisko pracy, udała się do lekarza, a następnie uzyskała zwolnienie lekarskie datowane na dzień 17 maja 2017 r., z którego to dokumentu wynikało, że jej niezdolność do pracy miała powstać dopiero od dnia 18 maja 2017 r.

Wobec powyższego strona pozwana jest przekonana, że z treścią dokumentu w postaci wypowiedzenia umowy o pracę powódka zapoznała się w dniu jego sporządzenia, tj. w dniu 17 maja 2017 r.

Odnosząc się do twierdzeń pozwu pozwana podniosła zatem, że sytuacja wyglądała zgoła odmiennie, albowiem to zwolnienie lekarskie powódki było reakcją na zapoznanie się z treścią oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś sama przyczyna wskazana w przedmiotowym wypowiedzeniu ma charakter konkretny, rzeczywisty i prawdziwy.

#### **Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:**

Powódka J. S. została zatrudniona u strony pozwanej A.G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. począwszy od dnia 2 marca 2015 r. na stanowisku młodszej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Początkowo strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, natomiast od dnia 2 marca 2016 r. podstawę zatrudnienia powódki w pozwanej spółce stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Bezpośrednio przed rozwiązaniem łączącego strony jak wyżej stosunku pracy miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki odpowiadało kwocie 2.770,00 zł brutto.

**dowód: karta przychodów dot. powódki za 2017 r. k. – 29, akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami w dniu 2 marca 2015 r., umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta pomiędzy stronami w dniu 2 marca 2016 r., świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2017 r.**

Pozwana spółka od 2005 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji elementów układu wydechowego w samochodach ciężarowych.

W 2012 r. pozwany pracodawca rozszerzył przedmiot prowadzonej działalności o agencję pracy tymczasowej, a także dodatkowo rozpoczął prowadzenie działalności w zakresie pomocy społecznej oraz opieki osób w podeszłym wieku i niepełnosprawnych.

Usługi te strona pozwana oferowała na terytorium Niemiec.

**dowód: zeznania świadków M. W. k. 166 odwr. – 167 odwr., K. R. k. 167 odwr. – 168, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej D. G. k. 366 – 368.**

Począwszy od drugiej połowy 2015 r. u strony pozwanej sukcesywnie zaczęła się zmniejszać ilość pracy przewidzianej dla księgowych, w tym zwłaszcza w zakresie obsługi agencji pracy tymczasowej.

Związane to było przede wszystkim ze zmniejszeniem się zakresu usług świadczonych przez pozwaną spółkę, a dotyczących zapewnienia opieki dla osób starszych na terytorium Niemiec.

Z tego też względu pozwany pracodawca ze skutkiem na dzień 1 czerwca 2017 r. rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z pracownicą Z. B., zatrudnioną na stanowisku asystenta ds. księgowości w pełnym wymiarze czasu pracy.

**dowód: zeznania świadków M. W. k. 166 odwr. – 167 odwr., K. R. k. 167 odwr. – 168, przesłuchanie stron k. 184 odwr. – 185 i k. 366 – 368, zestawienie operacji księgowych na koncie 409-4 dot. rozliczenia delegacji opiekunek za 2015 i 2016 rok oraz za okres styczeń – czerwiec 2017 roku, rozliczenia rachunków umów cywilnoprawnych zawieranych z opiekunkami za miesiące: - marzec 2013 r., - lipiec 2013 r., - maj 2014 r., - lipiec 2015 r., - lipiec 2016 r. i za okres od stycznia do czerwca 2017 r., zestawienia sald i obrotów w zakresie obsługi księgowej wykonywanej przez powódkę i pracownicę Z. B. za 2013 i 2016 rok oraz za okres od stycznia do maja 2017 roku, ewidencja sprzedaży VAT za 2013 i 2015 rok oraz za okres od stycznia do czerwca 2017 roku k. 47 – 133, umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta pomiędzy stroną pozwaną a Z. B. w dniu 4 września 2014 r. k. 39 – 41, pismo pozwanego pracodawcy z dnia 31 marca 2017 r. w przedmiocie wypowiedzenia pracownicy Z. B. umowy o pracę k. – 42, świadectwo pracy dot. pracownicy Z. B. z dnia 31 maja 2017 r. k. 43 – 44.**

W dniu 16 maja 2017 r. powódka została zarejestrowana w (...) w K. na wizytę lekarską wyznaczoną na godzinę 12.45 w dniu 17 maja 2017 r.

W dniu 17 maja 2017 r. powódka stawiała się do pracy w siedzibie pozwanej spółki na godzinę 8.00 i około godziny 12:00 opuściła stanowisko pracy w związku z umówioną jak wyżej wizytą lekarską.

Wyjście z zakładu pracy na umówioną wizytę u lekarza, powódka około godz. 11:00 uzgodniła w tym dniu z członkiem zarządu pozwanej spółki (...) za pomocą skype'a.

Przed wyjściem z zakładu pracy powódka poinformowała o powyższym swoją przełożoną, a mianowicie księgową M. W..

Po wizycie u lekarza powódka jeszcze w dniu 17 maja 2017 r. poinformowała telefonicznie D. G. o tym, że od dnia 18 maja 2017 r. nie będzie obecna w pracy albowiem otrzymała zwolnienie lekarskie.

Uzyskane jak wyżej zaświadczenie lekarskie z dnia 17 maja 2017 r. obejmujące okres od dnia 18 maja 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. powódka w dniu 18 maja 2017 r. przekazała pozwanemu pracodawcy.

**dowód: zeznania świadka M. W. k. 166 odwr. – 167 odwr., przesłuchanie stron k. 184 odwr. – 185 i k. 366 – 368, zaświadczenie lekarskie dot. powódki z dnia 17 maja 2017 r. k. – 7, zaświadczenie lekarskie dot. powódki z dnia 7 sierpnia 2017 r. k. 158 – 158 odwr., dokumentacja medyczna dot. powódki k. 160 – 164.**

W dniu 17 maja 2017 r. o godz. 13:23 księgowa strony pozwanej M. W. przesłała D. G. pocztą elektroniczną projekt pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Przedmiotowe pismo M. W. przygotowała na polecenie D. G..

**dowód: zeznania świadka M. W. k. 166 odwr. – 167 odwr., wydruk wiadomości e-mail z dnia 17 maja 2017 r. wraz z załącznikiem – projektem pisma dot. wypowiedzenia powódce umowy o pracę k. 45 – 46.**

Pismem z dnia 17 maja 2017 r., doręczonym powódce za pośrednictwem poczty w dniu 23 maja 2017 r., a więc w okresie kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie traktujące o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem

30 czerwca 2017 r.

Jako przyczynę swojej czynności strona pozwana w oświadczeniu tym powołała likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę w związku z restrukturyzacją zakładu pracy.

**dowód: przesłuchanie powódki J. S. k. 184 odwr. – 185, akta osobowe powódki – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 17 maja 2017 r. zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2017 r.**

Stanowisko pracy powódki, podobnie jak i pracownicy strony pozwanej Z. B., uległo likwidacji i na w/w stanowiskach pracy nie zostali zatrudnieni żaden, nowi pracownicy.

Aktualnie w pozwanej spółce obowiązki, czynności rozliczeniowo – księgowe wykonuje tylko jedna pracownica, tj. zatrudniona na stanowisku księgowej M. W..

**dowód: zeznania świadków M. W. k. 166 odwr. – 167 odwr., K. R. k. 167 odwr. – 168, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej D. G. k. 366 – 368.**

#### **Sąd zważył:**

Powództwo, w ocenie sądu pierwszej instancji, jawi się co do zasady jako usprawiedliwione, albowiem powódka w toku prowadzonego w niniejszej sprawie postępowania sądowego skutecznie wykazała, że pozwany pracodawca wypowiedział jej bezterminową umowę o pracę z naruszeniem regulacji normatywnej zawartej w art. 41 k.p.

Zgodnie bowiem z tym przepisem 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.

Tymczasem, zebrany w sprawie materiał dowodowy oceniony w granicach wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. jednoznacznie przekonuje, że pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, tj. w dniu 23 maja 2017 r.

Ponadto zauważyć należy, iż powódka prawidłowo usprawiedliwiła swoją nieobecność w pracy i uzyskane jak wyżej zaświadczenie lekarskie obejmujące okres od dnia 18 maja 2017 r. do dnia 31 maja 2017 r. niezwłocznie przekazała pozwanemu pracodawcy.

W tym miejscu nie można także stracić z pola widzenia, że w zakresie przytoczonego przez stronę pozwaną stanu faktycznego sprawy w jej piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2017 r. – odpowiedzi na pozew, a treścią relacji przedstawioną przez świadka M. W. i przedstawiciela strony pozwanej D. G. zachodzą istotne sprzeczności, rozbieżności, które to w konsekwencji dyskwalifikują w tej części te osobowe, w/w źródła dowodowe.

I tak świadek M. W. zeznała, że projekt pisma będącego wypowiedzeniem umowy o pracę powódki przygotowała w wyniku wykonania wcześniejszego polecenia wydanego jej przez członka zarządu strony pozwanej - D. G. i tak przygotowany projekt dokumentu przesłała pocztą elektroniczną wyżej wymienionej celem jego podpisania oraz przekazania powódce za pośrednictwem poczty.

Relację świadka M. W. potwierdza w tym zakresie wydruk wiadomości e-mail skierowanej do D. G. z dnia 17 maja 2017 r. godz. 13:23 wraz z załącznikiem, tj. właśnie projektem wypowiedzenia powódce bezterminowej umowy o pracę (karta 45 – 46 akt sprawy).

Również taki przebieg, sekwencję zdarzeń w tym przedmiocie przedstawia powyższe pismo procesowe strony pozwanej z dnia 24 lipca 2017 r. – odpowiedź na pozew.

Z kolei przesłuchana w sprawie w charakterze przedstawiciela strony pozwanej D. G. zeznała, że „pisemne wypowiedzenie powódki sformułowała i napisała w Niemczech”, a następnie po jego podpisaniu wysłała do powódki listem poleconym w dniu 18 maja 2017 r.

Nadto D. G. wskazała, iż powódka została poinformowana o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ustnie już w dniu 17 maja 2017 r. przez M. W., jak również została jej wówczas przekazana wiadomość, że przedmiotowy dokument jest w drodze do powódki.

Taki przebieg stanu faktycznego sprawy przytoczony przez D. G. pozostaje zatem w opozycji do relacji przedstawionej w tym zakresie przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i kolejno przez świadka M. W..

Istotne jest także w badanej sprawie, że treść zaświadczenia lekarskiego z dnia 7 sierpnia 2017 r. (karta 158 – 158 odwr. akt sprawy) obala argumentację i twierdzenia strony pozwanej, że zwolnienie lekarskie powódki było jedynie reakcją na zapoznanie się przez powódkę w dniu 17 maja 2017 r., pod chwilową nieobecność w biurze M. W., z treścią przygotowanego dla powódki wypowiedzenia umowy o pracę.

Przedmiotowe zaświadczenie wskazuje bowiem jednoznacznie, że wizyta lekarska powódki była uzgodniona już dzień wcześniej, gdyż wówczas nastąpiła stosowna rejestracja powódki w (...) w K. i zwolnienie się powódki z pracy w dniu 17 maja 2017 r., uzgodnione z pracodawcą, było spowodowane właśnie w/w wizytą.

Niezależnie od powyższego gdyby nawet już czysto teoretycznie przyjąć, czego jednak sąd pierwszej instancji w rozpatrywanej sprawie nie ustalił, że powódka już w dniu 17 maja 2017 r. zapoznała się z przygotowanym przez pracownika – księgową M. W. projektem wypowiedzenia jej umowy o pracę, to i tak nie mogło w tym momencie nastąpić skuteczne złożenie powódce oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie, skoro był to jedynie projekt tego dokumentu, nie podpisany przez osobę uprawnioną do działania w imieniu pozwanego pracodawcy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Sąd pracy dał zatem wiarę powódce odnośnie przytoczonych przez nią okoliczności w jakich doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nawiązanego na podstawie zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony i tym samym ustalił, że pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało jej złożone – doręczone za pośrednictwem poczty – w dniu 23 maja 2017 r., a więc w okresie kiedy powódka korzystał już za wiedzą strony pozwanej ze zwolnienia lekarskiego.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy uzasadniona jest konstatacja, że strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z naruszeniem przepisu art. 41 k.p.

W tej sytuacji rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy sąd pierwszej instancji doszedł jednak do przekonania, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jawi się jako konkretna,

rzeczywista i prawdziwa, a co za tym idzie stanowiła uzasadnioną podstawę do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków M. W., K. R., a także przedstawiciela strony pozwanej D. G. wynika w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, że wskutek zmniejszenia się zakresu usług świadczonych przez stronę pozwaną, co determinowało także ograniczenie zakresu obowiązków pracowniczych księgowych, stanowisko pracy zajmowane przez powódkę, podobnie jak w przypadku pracownicy Z. B., uległo likwidacji i na miejsce tych pracownic nie została zatrudniona żadna nowa osoba.

Co istotne okoliczności te w zasadzie przyznała również sama powódka, albowiem przesłuchana na rozprawie w dniu 9 lutego 2018 r. w charakterze strony wyjaśniła, iż: „To prawda, że w 2016 i 2017 roku zakres usług wykonywanych przez spółkę zmniejszył się, spółka zajmowała się świadczeniem usług opieki dla osób starszych na terytorium Niemiec. Ja także zajmowałam się obsługą zadań realizowanych przez spółkę w tym zakresie”.

Ponadto okoliczność zmniejszającego się zakresu świadczonych przez spółkę usług i w rezultacie likwidacji w/w stanowisk pracy, w tym także stanowiska młodszej księgowej powierzonego powódce, potwierdza przedłożona przez stronę pozwaną przy odpowiedzi na pozew obszerna dokumentacja rozliczeniowo – księgowa, a także dokumentacja pracownicza dotycząca rozwiązania stosunku pracy z Z. B..

Skoro zatem doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki, co też uzasadniało wypowiedzenie pracownikowi bezterminowej umowy o pracę, lecz przedmiotowa czynność pracodawcy nastąpiła z naruszeniem dyspozycji art. 41 k.p., to sąd pracy w oparciu o przepis art. 45 § 2 k.p. uznał, że przywrócenie powódki do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach zatrudnienia jest niecelowe i na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. orzekł w tym zakresie o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

Zgodnie bowiem z przywołanym przepisem art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Również przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przewiduje, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Podkreślenia wymaga także, iż z tzw. ostrożności procesowej, o ewentualne zastosowanie powyższych regulacji prawnych wniosła strona pozwana na rozprawie w dniu 5 marca 2019 r.

Wysokość przysługującego powódce odszkodowania z w/w tytułu prawnego sąd określił natomiast na kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki, tj. przyznał przedmiotowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę.

W tej mierze sąd miał bowiem przede wszystkim na względzie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione merytorycznie, lecz dotknięte uchybieniem w postaci naruszenia normy prawnej wyrażonej w art. 41 k.p.

Sąd nie znalazł zatem przesłanek, które uzasadniałyby zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wyższej kwocie (por. także przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164).

Wyjaśnienie wymaga także, iż sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu medycyny na okoliczność ustalenia czy powódka od dnia 18 maja 2017 r. faktycznie była niezdolna do pracy z powodu choroby, a tym samym czy jej nieobecność w pracy była usprawiedliwiona.

Przede wszystkim nieobecność w pracy powódki w tym okresie spowodowana rozstrojem jej stanu zdrowia została stwierdzona i usprawiedliwiona, zgodnie z wymogami prawa, stosownym zaświadczeniem lekarskim z dnia 17 maja

2017 r., którego zasadności strona pozwana, stosownie do obowiązującej w tym zakresie procedury kontrolnej przed ZUS, skutecznie nie zakwestionowała.

Dowód ten w postaci w/w dokumentu jawi się zatem jako miarodajny i wiarygodny, a uwzględnienie wniosku dowodowego strony pozwanej w powyższym zakresie jedynie skutkowałoby nieuzasadnionym przedłużeniem czasu trwania postępowania sądowego w rozpatrywanej sprawie.

Poza tym wydaje się mało prawdopodobne, a wręcz niemożliwe, aby biegły sądowy m.in. w oparciu o badanie powódki, przeprowadzone po upływie dłuższego okresu czasu od dnia wydania kwestionowanego zaświadczenia lekarskiego, mógł dokonać w ogóle rzetelnej oceny w tym przedmiocie.

Z tych też względów tak sformułowany wniosek dowodowy strony pozwanej podlegał oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

Powódka bowiem co do zasady w toku niniejszego procesu skutecznie zakwestionowała zgodność z prawem czynności pozwanego pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jednakże sąd orzekł o alternatywnym roszczeniu przysługującym w takiej sytuacji powódce.

Wysokość wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powódki, będącego radcą prawnym, sąd określił według stawki minimalnej na kwotę 180,00 zł na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 15 ust. 1 i § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

W tym miejscu należy dodatkowo wyjaśnić, iż w judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowane jest już stanowisko, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. (por. przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III PZ 8/11, LEX nr 1227532, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, uchwała składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268 ).

Przedstawiony jak wyżej pogląd prawny w obowiązującym obecnie stanie prawnym zachowuje w pełni swoją aktualność.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, a ściślej o opłacie stosunkowej od pozwu, której powódka jako pracownik wnoszący powództwo i korzystający w tym zakresie ze zwolnienia ustawowego nie miała obowiązku uiścić, zostało wydane w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.).

Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku (sygn. akt I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269) „Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000,00 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”.



Wysokość tej opłaty została zaś ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 w zw. z art. 21 przywołanej powyżej ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i odpowiada kwocie 139,00 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności sąd postanowił na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, z przytoczonych powyżej motywów, sąd pracy orzekł jak w sentencji wyroku.