

Sygn. akt IV P 55/20

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko A. G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1.zasądza od pozwanego A. G. na rzecz powódki K. J. kwotę 2.600,00 zł ( dwa tysiące sześćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 maja 2020r. do dnia zapłaty;

2.oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3.wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności ;

4.zasądza od pozwanego A. G. na rzecz powódki K. J. kwotę 648,70 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 22 kwietnia 2020r. powódka K. J. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego A. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Produkcja Handel Usługi (...) w K. D. odszkodowania w kwocie 7.800,00 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę.***

Pozwany A. G. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Produkcja Handel Usługi (...) w K. D. (k.65).

Powódka K. J. zawarła od dnia 1 grudnia 2019r. z pozwanym A. G. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko kelnerki w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 2250,00 zł ( akta osobowe). W treści umowy o pracę wpisano, że powódka ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym. W momencie zawierania umowy o pracę powódka złożyła kwestionariusz osobowy, w którym wpisała przebieg dotychczasowego zatrudnienia ( akta osobowe).

Wcześniej, w okresie od lipca 2019r. do listopada 2019r. powódka odbywała staż u pozwanego z Powiatowego Urzędu Pracy ( bezsporne).

Z dniem 1 stycznia 2020r. wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 2600 zł (akta osobowe).

Wynagrodzenie za pracę pracownicy otrzymywali w formie tygodniowych zaliczek ( zeznania stron słuchanych w trybie art.299 kpc 00:17:46 nagrania rozprawy z dnia 4.10.21, zeznania świadka D. G. 00:30:36 nagrania rozprawy z dnia 10.05.21).

W okresie od 1 grudnia 2019r. do 12 marca 2020r. powódka nie przebywała na urlopie wypoczynkowym ( zeznania powódki słuchanej w trybie art.299 kpc 00:17:46 nagrania rozprawy z dnia 4.10.21).

W dniu 13 marca 2020r. powódka miała rozpocząć pracę o godz. 12.00, poprzedniego dnia zadzwoniła do niej żona pozwanego D. G. z informacją, aby następnego dnia nie przychodziła do pracy ( zeznania powódki słuchanej w trybie art.299 kpc). 13 marca 2020r. ogłoszony został na terenie Polski stan zagrożenia epidemiologicznego w okresie od 14 marca 2020r. do odwołania, co wiązało się zamknięciem restauracji dla gości (bezsporne). W dniu 13 marca pracodawca telefonicznie powiadomił powódkę, jak też i 2 innych pracowników, aby poszli na urlop wypoczynkowy bądź bezpłatny, aby przetrwać okres ograniczenia działalności restauracyjnej ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: D. G. 00:30:36 nagrania rozprawy z dnia 10.05.21, R. R. (1) złożone na piśmie k.110-113, ustnie 00:04:02 nagrania rozprawy z dnia 15.07.21). Potem strony kontaktowały się ze sobą telefonicznie, za pomocą sms albo mailowo, pracownicy, w tym i powódka, zwracali się do pozwanego o wypłacenie im zaliczki tygodniowej wynagrodzenia (zeznania stron słuchanych w trybie art.299 kpc, zeznania świadka D. G.).

W dniu 27 marca pracodawca napisał do powódki w wiadomości sms o godz. 12.25 min. że „Na dzień dzisiejszy nie mamy środków na wynagrodzenia; nawet na zaliczki; jesteście na urlopie, ale nie napisaliście wniosków czy to ma być urlop bezpłatny czy płatny, mu założyliśmy że płatny za 2020r. i że wnioski złożycie i podpiszecie po powrocie do pracy.” Powódka następnie tego samego dnia w mailu skierowanym do pracodawcy napisała, że „zgodnie z naszą rozmową telefoniczną proszę o urlop płatny od 13.03.20 do 7.04.20”, a pozwany także tego dnia wieczorem odpowiedział, że „z uwagi na brak uzupełnienia akt osobowych o kserokopie poprzednich świadectw pracy przysługuje pani urlop w wysokości 20 dni proporcjonalnie co daje 9 dni z przepracowanych miesięcy. Urlop jaki nabyła pani na stażu od 07/2009 do 11/2019 wyniósł 8 dni. Całość urlopu , który pani wykorzysta to dni od 13.03.2020 do 6.04.2020; 7.04. powinna pani stawić się w miejscu pracy o godz. 12.00” –k. 8.

W dniu 31 marca 2020r. pozwany sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał 17 kwietnia 2020r., a jako przyczynę tej decyzji wskazano likwidację z przyczyn ekonomicznych związanych z epidemią koronawirusa (k.64, akta osobowe). Oświadczenie to zostało wysłane pocztą i powódka otrzymała tę przesyłkę w dniu 1 kwietnia 2020r. ( bezsporne).

W dniu 6 kwietnia pracodawca przesłał do powódki kolejną wiadomość zawierającą też informację M. K., prowadzącej Biuro (...), iż powódka, po przeliczeniu dni pracy w grudniu 2019, to wykorzystała 6 dni urlopu wypoczynkowego za staż, a więc wobec tego, że powódka ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego w ciągu roku , to urlop wypoczynkowy od 13 marca mógł być jej udzielony do 27.03.20, a po dostarczeniu świadectw pracy od poprzednich pracodawców do 30.03.20 ( k.13-13v, zeznania świadka M. K. złożone na piśmie k.120-122, ustnie 00:01:10 nagrania rozprawy z dnia 4.10.21).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, wymienione wyżej, w szczególności o wydruki wiadomości sms i mailowych wysyłanych pomiędzy powódką a pozwanym i jego żoną po 13 marca, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez pozwanego, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne.

Zeznania przesłuchanego świadka D. G. w znacznej części zasługują na obdarzenie wiarą w całości, bo zgodne są one z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także korelują z zeznaniami stron słuchanych w trybie art. 299kpc. Sąd jednakże nie dał wiary zeznaniom tego świadka co do faktu, że w okresie od 1 grudnia 2019r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego należnego jej za okres odbytego stażu, podobnie jak sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego

A. G. w tym zakresie, bo zeznania te nie są poparte żadnymi dowodami w postaci ewidencji czasu pracy, która pracodawca winien prowadzić. Zeznania świadka R. R. złożone na piśmie, jak i ustnie zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie zawierają istotnych sprzeczności z zeznaniami stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Natomiast zeznania świadka M. K. na piśmie, jak i ustnie tak naprawdę nie wniosły nic istotnego dla sprawy, ponieważ M.K. nie była pracownikiem pozwanego, nie miała więc wiedzy na temat rozmów pomiędzy stronami na temat sytuacji po 13 marca oraz uzgodnień co do urlopu wypoczynkowego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W ocenie sądu, po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, należy podzielić twierdzenia powódki, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę dokonane w dniu 1 kwietnia 2020. przez pozwanego pracodawcę, było niezgodne z prawem.

Zgodnie bowiem z art. 41 kp, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika. Powódka zaś zarówno w dniu sporządzania przez pozwanego oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, jak i w dniu zapoznania się przez nią z treścią tego oświadczenia, była na urlopie wypoczynkowym.

Poza sporem jest, że od dnia 13 marca 2020r., w związku z zaistniałą na terenie Polski sytuacją epidemiologiczną, restauratorzy i ich pracownicy postawieni zostali w sytuacji, że restauracje przestają nagle funkcjonować i nie był wtedy oznaczony okres tej bezczynności. W takiej też sytuacji znalazł się pozwany pracodawca oraz zatrudnieni w jego firmie pracownicy, w tym powódka. Bezspornym jest, że to pozwany pracodawca zaproponował pracownikom, aby oni od 13 marca przebywali na urloпах płatnych lub bezpłatnych, przy czym data końcowa urlopu nie była określona. Natomiast wobec przedłużającego się dalszego zawieszenia pracy restauracji, co też wiązało się z brakiem wypłat na rzecz pracowników, to na pewno była to trudna sytuacja dla obu stron stosunku pracy. Powódka przedstawiła sądowi korespondencję sms i mailową, która toczyła się pomiędzy nią, a pracodawcą na temat jej sytuacji jako pracownika i analiza treści tych wiadomości prowadzi do uznania, że powódka przebywała od 13 marca 2020r. na udzielonym jej przez pracodawcę urlopie wypoczynkowym i miała na nim przebywać - zgodnie z wolą pracodawcy do 6 kwietnia 2020r. włącznie, a 7 kwietnia o godz. 12.00 miała zgłosić się do pracy.

Zgodnie z art. 163§ 1 zd.2 kp pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Oczywiście pracownik może z urlopu skorzystać, jeżeli pracodawca mu go udzieli. Oznacza to, że pracownik nie może sobie tego urlopu "udzielić" sam. To, w jaki sposób pracodawca udziela pracownikowi urlopu, nie zostało określone w przepisach kodeksu pracy, które wskazują jedynie podstawy udzielania urlopu w postaci planu urlopów lub porozumienia pracownika i pracodawcy co do terminu urlopu. W obu tych przypadkach chodzi bardziej o ustalenie terminu wykorzystania urlopu, niż o uregulowanie kwestii, w jaki sposób pracodawca udziela pracownikowi urlopu. W szczególności z przepisów prawa nie wynika, aby urlop ten był udzielany w formie pisemnej, ale oczywiście zalecanym i faktycznie praktykowanym jest, że wniosek pracownika przyjmuje taką formę. W sytuacji zaistniałej w przedmiotowej sprawie, to oczywiście trudno byłoby, aby powódka sporządziła wniosek urlopowy na piśmie, a pracodawca aby go jej udzielił na piśmie, bo strony, z uwagi na pandemię, nie miały ze sobą osobistego kontaktu. Jednakże nie można, w ocenie sądu, inaczej zrozumieć ciągu wiadomości pisanych przez strony w dniu 27 marca 2020r. jak złożenie przez powódkę wobec pracodawcy wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego płatnego w okresie od 13.03. do 7.04.20 i udzielenie przez pracodawcę tego urlopu - odpowiedź pracodawcy, że z uwagi na brak uzupełnienia akt osobowych o kserokopie poprzednich świadectw pracy przysługuje powódce urlop w wysokości 20 dni proporcjonalnie co daje 9 dni z przepracowanych miesięcy i 8 dni z tytułu stażu, a więc całość urlopu, który powódka wykorzystała to dni od 13.03.2020 do 6.04.2020, a 7.04. powinna stawić się w miejscu pracy. Ta treść wiadomości pisanej przez pozwanego nie jest tylko informacją dla powódki o wymiarze przysługującego jej urlopu, tylko jest właśnie potwierdzeniem udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 13 marca aż do dnia 6 kwietnia, a nie do 7 kwietnia, jak wnioskowała powódka. Pamiętać należy że powódka od 13 marca nie przebywała na urlopie wypoczynkowym z własnej woli i w celu odpoczynku, tylko z woli pozwanego pracodawcy, rozumiejąc sytuację która wtedy nastąpiła, bo przecież nie mogła pracować w dotychczasowym miejscu pracy, gdyż restauracja była nieczynna. Pozwany wyraźnie w treści tej wiadomości wpisał, że powódka całość urlopu wykorzysta od 13.03. do 6.04. i takie sformułowanie w

formie nakazującej nie jest tylko uzgodnieniem z powódką faktu udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, tylko także zdecydowanym określeniem okresu do jakiego powódka ma na tym urlopie przebywać. Zatem stwierdzić należy, że pozwany pracodawca udzielił powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 13 marca 2020 do 6 kwietnia 2020, a więc jego wypowiedzenie powódce umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2020 zostało dokonane w czasie gdy powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Należy też podnieść, że pracodawca w wiadomości z 27 marca poinformował powódkę, iż roczny wymiar jej urlopu wypoczynkowego wynosi nie 26 dni jak wpisano do treści umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2019r., tylko 20 dni, bo powódka nie złożyła świadectw pracy od poprzednich pracodawców. Wtedy, czyli 27 marca pracodawca nie podał, że według niego, powódka wykorzystała już urlop wypoczynkowy należny jej za staż w grudniu 2019; wręcz przeciwnie treść tej wiadomości brzmi tak że pozwany przyznaje, iż powódce przysługuje 8 dni urlopu należnego ze stażu. Zatem oczywiście otrzymawszy taką jasną informację, powódka mogła być przekonana, że aż do 6 kwietnia włącznie ma udzielony jej urlop wypoczynkowy. Dopiero wiadomość została przesłana do powódki w dniu 6 kwietnia zawierała informację M. K., prowadzącej Biuro (...), iż powódka, po przeliczeniu dni pracy w grudniu 2019, to wykorzystała 6 dni urlopu wypoczynkowego za staż, a więc wobec tego, że powódka ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego w ciągu roku, to urlop wypoczynkowy od 13 marca mógł być jej udzielony do 27.03.20, a po dostarczeniu świadectw pracy od poprzednich pracodawców do 30.03.20. Jednakże ta informacja tj. że pracodawca określa inną niż w wiadomości z dnia 27 marca datę zakończenia trwania urlopu wypoczynkowego została przekazana do powódki już po wręczeniu jej wypowiedzenia i nie miała tym samym żadnego znaczenia dla sprawy. Powódka bowiem w dniu zapoznania z oświadczeniem woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę miała uzasadnione przekonanie, iż udzielony jej przez pracodawcę, z woli obu stron stosunku pracy, urlop wypoczynkowy trwa od 13 marca 2020 do 6 kwietnia 2020.

Zauważyć tylko należy ubocznie, że zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Przepis art. 149 § 1 k.p. dotyczy obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W szczególności pracodawca miał obowiązek prowadzić indywidualne karty ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika – zgodnie § 8 pkt 1 rozporządzenia (...) z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Imienna karta ewidencji czasu pracy pracownika powinna umożliwiać rejestrowanie w szczególności: liczby przepracowanych godzin w poszczególnych dobach roboczych w normalnym czasie pracy, według obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy, ale też i liczby dni i godzin udzielonego urlopu (wypoczynkowego, bezpłatnego), zwolnień od pracy. Obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z dnia 10 grudnia 2018 r. (Dz.U. z 2018r. poz. 2369) także w §6 ust2 nakazuje, aby pracodawca prowadził oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy także i dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Pozwany pracodawca nie przedstawił żadnej dokumentacji związanej z wykorzystywaniem przez powódkę urlopu wypoczynkowego w okresie od 1 grudnia 2019r., a powódka słuchana w charakterze strony, zdecydowanie zaprzeczyła, iżby w tym okresie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Zatem stwierdzić należy, że wobec wypowiedzenia umowy o pracę dokonane powódce przez pozwanego pracodawcę narusza przepis art. 41 kp, a w takiej sytuacji, pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w art. 45§1 kp, czyli może min. domagać się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i powódka takie roszczenie zgłosiła., domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> 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, zgodnie z treścią art. 36 § 1 kp, miała prawo do okresu wypowiedzenia wynoszącego 2 tygodnie, a więc odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za dwutygodniowy okres wypowiedzenia jest minimalną kwotą. Sąd jednakże uznał, że z uwagi na

fakt, iż powódka nieoczekiwanie dla niej, na skutek bezprawnego działania pracodawcy wobec niej, nagle straciła pracę, pozostawała więc bez środków do życia, uzasadnia aby kwota odszkodowania była wyższa niż minimalna, czyli aby była to wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia. Żądanie powódki, aby była to kwota w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli w maksymalnej wysokości nie jest, w ocenie sądu uzasadniona szczególnymi okolicznościami i dlatego sąd oddalił żądanie powódki zasądzenia odszkodowania w wysokości przekraczającej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w pkt 1 i 2 wyroku.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 100 kpc. Powódka bowiem wygrała sprawę co do zasady i w 1/3 co do wysokości. Zatem mając na uwadze fakt, że obie strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników, to mając na uwadze §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego ( Dz.U. z 2018r, poz.265), zasądzenie na rzecz powódki części poniesionych przez nią kosztów ( spis kosztów k.158), jest uzasadnione.