

Sygn. akt X P 1137/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Bożena Sawicka-Woźniak

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. R.

przeciwko: M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W.

o ustalenie, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. na rzecz powódki A. R. kwotę 725,76 zł brutto (siedemset dwadzieścia pięć złotych 76/100);

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. koszty postępowania stron wzajemnie znosi;

V. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 37 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona;

VI. orzeka, że pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt X P 1137/14

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powódka A. R. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. odszkodowania w wysokości 1.680 zł z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, a także ustalenia, że powódka była zatrudniona u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 czerwca 2012 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej, która prowadziła gabinet kosmetyczny początkowo na podstawie umowy na czas próbny, a następnie na czas określony i od dnia 16 marca 2014 r. na czas nieokreślony na stanowisku stylistka paznokci. Wymiar czasu pracy początkowo wynosił 1/3, a następnie 1/2 etatu. Powódka pracowała w systemie czasu pracy w godzinach od 8 do 16 lub od 12 do 20 oraz w dwie soboty w miesiącu. W dniu 20 października 2014 r. powódka powiadomiła pozwaną, że kończy zwolnienie lekarskie i chciałaby od 21

października 2014 r. wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy. Pozwana oświadczyła, że wyraża zgodę na urlop i prosi powódkę o przyście do zakładu w dniu następnym, aby wręczyć powódce skierowanie na badania lekarskie. Powódka stawiała się w zakładzie w dniu 21 października 2014 r. i otrzymała skierowanie na badania lekarskie oraz pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, którego nie podpisała. Otrzymała również kopię podania o urlop z wpisanym przez pozwaną okresem urlopu w wymiarze 8 dni z nieczytelną datą początkową i jej podpisem. W ocenie powódki, zachowanie pozwanej było całkowicie niezrozumiałe. Powódka podniosła również, że kilkakrotnie zwracała się do pozwanej w okresie zatrudnienia o zmianę zapisów w umowie i zatrudnienie jej na cały etat. Pozwana tego nie zmieniała, gdyż twierdziła, że powódka otrzymuje wynagrodzenie jak za cały etat, więc nic nie traci.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdyż wskazana przyczyna tj. likwidacja etatu jest rzeczywista, a także wypowiedzenie to jest zgodne z przepisami prawa pracy. Pozwana już w roku 2014 kilkakrotnie wskazywała powódce o konieczności likwidacji jej stanowiska pracy. Wkrótce po rozmowie o planowanym zwolnieniu, powódka poszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie. W dniu 20 października 2014 r. pozwana dowiedziała się, że powódce skończyło się zwolnienie lekarskie i stawi się do pracy w dniu 21 października 2014 r. W tym dniu pozwana nie dopuściła powódki do pracy, gdyż powódka powinna była przejść wymagane badania lekarskie. Pozwana skierowała powódkę na badania lekarskie, a następnie próbowała wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę, lecz powódka nie przyjęła tego oświadczenia, wobec czego pozwana odczytała powódce treść wypowiedzenia. Powoływany przez powódkę zamiar wzięcia urlopu miał miejsce dopiero po tym, jak pozwana odczytała powódce wypowiedzenie umowy o pracę. W odniesieniu do roszczenia powódki o ustalenie, że pracowała ona w pełnym wymiarze czasu pracy, pozwana wskazała, że powódka kilkakrotnie podpisywała umowy o pracę ze wskazaniem, że pracuje w wymiarze 1/3 etatu i 1/2 etatu i wiedziała, w jakim wymiarze czasu pracy jest faktycznie zatrudniona. Powódka jest osobą młodą, bezdzietną, nie była w sytuacji przymusowej, gdzie zmuszona była przyjmować niekorzystne warunki pracy. Pozwana zaprzeczyła, że powódka pracowała w wymiarze większym, niż 1/2 etatu. Powódka pracowała w różnych godzinach pracy, w różne dni. Nigdy jednak nie było sytuacji, że powódka pracowała w wymiarze po 8 godzin dziennie i po 40 godzin tygodniowo.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła z pozwaną w dniu 1 czerwca 2012 r. umowę o pracę na czas próbny od dnia 1 czerwca 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. na stanowisku stylistka paznokci w wymiarze 1/3 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 500 zł.

Strony określiły normy czasu pracy: dobową: 8:00 i tygodniową: 13:20.

Obie strony podpisały w/w umowę o pracę bez zastrzeżeń.

Następnie powódka zawarła z pozwaną w dniu 1 września 2012 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012 do dnia 15 marca 2013 r. na stanowisku stylistka paznokci w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 750 zł.

Strony określiły normy czasu pracy: dobową: 8:00 i tygodniową: 20:00.

Obie strony podpisały umowę o pracę bez zastrzeżeń.

Następnie powódka zawarła z pozwaną w dniu 16 marca 2013 r. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 marca 2013 r. na stanowisku stylistka paznokci w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 800 zł.

Strony określiły normy czasu pracy: dobową: 8:00 i tygodniową: 20:00.

Obie strony podpisały umowę o pracę bez zastrzeżeń.

Dowód: akta osobowe powódki,

Powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze, tj. wykonywała usługi związane ze stylizacją paznokci w zakładzie, gdzie pracowała również pozwana.

Zakład pracy powódki mieścił się w mieszkaniu należącym do pozwanej, wejście było od podwórka. Klientki umawiały się przez telefon na wizytę w zakładzie. Nie zdarzało się, aby przychodziły do zakładu klientki z zewnątrz, bez wcześniejszego umówienia się.

Powódka przychodziła do pracy o różnych godzinach i wychodziła z pracy o różnych godzinach.

Pozwana oprócz powódki do kwietnia 2013 r. zatrudniała również drugą pracownicę tj. A. S., a następnie powódka była już jedynym pracownikiem zatrudnionym przez pozwaną.

Z zakładu, gdzie pracowała powódka i pozwana, pozwana wydzieliła pomieszczenie, gdzie usługi kosmetyczne świadczyła również w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej A. Ś. (1).

Dowód: zeznania świadka R. H. k. 71 (płyta CD)

zeznania świadka A. S. k. 71 (płyta CD)

zeznania świadka A. Ś. (2) k. 71 (płyta CD)

zeznania świadka G. W. k. 71 (płyta CD)

zeznania świadka M. K. k. 82 (płyta CD)

przesłuchanie powódki (częściowo) k. 82 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanej k. 82 (płyta CD)

U pozwanej był prowadzony kalendarz, w którym pozwana i powódka zapisywały godziny umówionych spotkań z klientami. W tym zeszycie godziny spotkań były zapisywane ołówkiem.

Co do zasady powódka świadczyła pracę z wyznaczeniem pracy na tzw. zmianach. Nie było jednak ustalonych stałych godzin rozpoczęcia i końca pracy przez powódkę. Powódka rozpoczynała pracę i kończyła pracę o różnych godzinach w zależności od tego, jak umówiła się z klientkami.

Powódka w czasie pracy miała mało klientów. Zdarzały się dni w roku 2014, że powódka miała dwie lub trzy klientki, lecz zdarzało się tak, że powódka nie miała umówionej wizyty z żadną z klientek.

W czasie, gdy powódka nie pracowała z klientką, siedziała obok pozwanej, czasem asystowała jej w czasie wykonywania czynności przez pozwaną, robiła kawę lub herbatę klientce. Również do obowiązków powódki należało sprzątnięcie swojego stanowiska pracy.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 82 (płyta CD)

zeznania świadka A. S. k. 71 (płyta CD)

zeznania świadka A. Ś. k. 71 (płyta CD)

przesłuchanie powódki (częściowo) k. 82 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanej k. 82 (płyta CD)

Powódka była na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy w okresie od 21 lipca do 20 października 2014 r.

Powódka podpisała i dała pozwanej wniosek o urlop wypoczynkowy ze swoim podpisem bez wypełnienia dat wnioskowanego urlopu wypoczynkowego.

Pod koniec pobytu na zwolnieniu lekarskim, powódka telefonicznie zwróciła się do pozwanej z pytaniem, w jakim wymiarze przysługuje jej urlop wypoczynkowy i kiedy zostanie jej udzielony.

Zgodnie z ustaleniami pomiędzy powódką i pozwaną, powódka przyjechała do zakładu pozwanej w dniu 21 października 2014 r.

Pozwana w tym dniu dała powódce skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, które powódka winna odbyć w związku z przebywaniem przez nią na długotrwałym zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. Powódka podpisała, że otrzymała je w dniu 21 października 2014 r. powódka zapytała o to, czy został jej udzielony urlop wypoczynkowy, na co pozwana przyniosła powódce kserokopię jej wniosku o urlop wypełnionego przez pozwaną w sposób taki, że powódka nie mogła odczytać dat udzielonego jej urlopu wypoczynkowego. Wtedy pozwana próbowała wręczyć powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz powódka odmówiła jego podpisania, tj. potwierdzenia, że otrzymała dokument. Pozwana odczytała powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka R. H. k. 71 (płyta CD)

przesłuchanie powódki (częściowo) k. 82 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanej (częściowo) k. 82 (płyta CD)

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 725,76 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 42

Pozwana w dniu 21 października 2014 r. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazane zostało jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę likwidacja stanowiska pracy.

Dowód: akta osobowe powódki,

Pozwana po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nikogo nie zatrudniła na stanowisku powódki.

Dowód: zeznania świadka A. Ś. k. 71 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanej (częściowo) k. 82 (płyta CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Pierwsze żądanie powódki obejmuje żądanie ustalenia, że strony zawarły umowę o pracę na innych warunkach, niż wynika to z pisemnej umowy o pracę, tj. że łączył je stosunek pracy, zgodnie z którym powódka świadczyła prace w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie w wymiarze 1/2 etatu, jak wynika to z pisemnej umowy o pracę.

Wprawdzie profesjonalny pełnomocnik powódki nie wskazał podstawy prawnej tego żądania, lecz należy to uznać, że żądanie to powódka oparła o treść art. 83 k.c. w zw. z art. 300 kp.

Zgodnie z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Zgodnie z w/w przepisem, strony, które dokonują takiej czynności prawnej pozornej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli.

Aby ocenić, że mamy do czynienia z pozornością, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach.

Z powodu tajności tego porozumienia z reguły wyrażane jest ono per facta concludentia, przez sam fakt uczestniczenia w akcie pozornym. Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 r., (II CKN 816/97, Lex nr 56813), w którym stwierdził, że brak zamiaru wywołania skutków prawnych musi zostać przejawiony wobec drugiej strony czynności prawnej tak otwarcie, aby miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadzała.

W judykaturze istnieje zgodny pogląd, że nie można przyjąć, że czynnością pozorną jest czynność prawna, którą strony zawarły w rzeczywistym zamiarze wywołania skutków prawnych, a następnie powzięły wolę odwrócenia jej skutków prawnych, "upoźnienia", "dewalidacji" tej czynności (przemawia za tym wykładnia gramatyczna przepisu art. 83 § 1 k.c., który stanowi, iż "nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów"). Dopuszczenie możliwości upoźnienia czynności ex post oznaczałoby podważenie pewności obrotu prawnego, możliwość uchylecia ex post przez strony skutków każdego aktu prawnego. (por. komentarz do art. 83 k.c. Adam Jedliński LEX)

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

W niniejszym przypadku, powódka wniosła o uznanie, że w złożonych przez nią i przez stronę pozwaną oświadczeniu woli w pisemnej umowie o pracę, w której obie strony ustaliły, że umowa o pracę jest zawarta na 1/2 etatu, faktycznie zamiarem stron było to, aby powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

W świetle art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zatem w niniejszej sprawie ciężar udowodnienia pozornego charakteru przedmiotowej umowy o pracę w tym zakresie spoczywał na powódce, która okoliczność tę winna była udowodnić, lecz, w ocenie Sądu, nie udowodniła.

Przede wszystkim powódka nie wykazała, aby faktycznie w momencie, gdy zawierała z pozwaną umowę o pracę określając wymiar czasu pracy na 1/2 etatu, zamiarem pozwanej było również to, aby powódka świadczyła w rzeczywistości pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Dokument pisemny w postaci umowy o pracę, jak również pozostałe dokumenty związane z zatrudnieniem powódki, znajdujące się w aktach osobowych powódki świadczą o tym, że strony od początku przyjmowały, że powódka będzie świadczyć pracę w wymiarze 1/2 etatu. Powódka w trakcie wykonywania umowy o pracę swoim zachowaniem wyrażała wolę wykonywania pracy na podstawie i na warunkach zawartych w pisemnej umowie o pracę.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków R. H., A. S., A. Ś. i G. W. powódka przychodziła do pracy o różnych godzinach, wychodziła również o różnych godzinach. Te ustalenia wynikają również z zeznań przedstawionego przez powódkę, że jej praca była uzależniona od tego, w jaki sposób umówiła się z klientami. Terminy spotkań były dopasowywane do terminów wskazanych przez klientów. Wprawdzie z zeznań świadka A. S. i G. W. wynika, że pracownicy u pozwanej pracowały na tzw. zmiany, lecz nie wynika z tego, że zamiarem stron od początku było to, aby powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadek R. H., partner życiowy powódki wskazał, że przywoził powódkę do pracy o różnych godzinach, zatem należy uznać, że tzw. praca na zmiany też wiązała się z

tym, że mogła powódka pracować o różnych godzinach, o różnych godzinach też kończyła pracę. Z zapisów z zeszytu, w którym wskazane jest w jaki sposób powódka umawiała się z klientami wynika, że powódka umawiała się o różnych godzinach w różnych dniach, rzadko było tak, że powódka miała wypełniony dzień pracy w całości przez 8 godzin, zazwyczaj była to jedna, lub dwie wizyty, lub też były dni, kiedy powódka nie miała w ogóle umówionych klientów. Powódka nie wykazała, aby była zobowiązana przez pozwaną do tego, aby w każdy dzień pracować po 8 godzin.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 r. w sprawie II CKN 816/87 (LEX 56813) zajął stanowisko, że: "nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z nią zgadza".

Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, że powódka i pozwana zawierając umowę o pracę przewidywały, że powódka będzie świadczyć pracę co do zasady w wymiarze 1/2 etatu, gdyż obie strony zdawały sobie sprawę, że czas pracy powódki będzie ściśle uzależniony od tego, ile będzie miała ona klientek, zatem strony przewidywały, że jedynie sporadycznie, zależnie od ilości klientów, będzie możliwym, że będzie ona pracować więcej niż jej wymiar czasu pracy, co jest dopuszczalne przez przepisy prawa pracy. Powódka jednak, jak wynika zarówno z zeznań świadków, jak również z notatek z przedstawionego przez nią kalendarza, nie miała tak dużej ilości klientów, aby można było przyjąć, że musiała pracować przez 8 godzin dziennie i przez 40 godzin tygodniowo.

Nie zostało w toku postępowania wykazane przez powódkę, że pomimo braku klientów, powódka była zobowiązana przez pozwaną do pracy w wymiarze całego etatu. Fakt, że – jak zeznali świadkowie – powódka przebywała w zakładzie również w czasie, gdy nie przyjmowała swoich klientek, lecz jedynie „pomagała” pozwanej, np. zaparzając kawę, czy herbatę klientkom, czy też sprząając swoje stanowisko pracy, nie świadczy o tym, że musiała pracować codziennie po 8 godzin. Czas pracy powódki był nieunormowany, zależny jedynie od godzin przyjęć klientów.

Powódka nie wykazała również, że faktycznie wykazała pozwanej wolę zawarcia z nią umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Takiej woli nie wyrażała na piśmie, nie wykazała żadnych wniosków pisemnych w tym zakresie, ale również zeznania świadka R. H., w zakresie, w jakim twierdził on, że powódka wносиła do pozwanej o zawarcie umowy o pracę w wymiarze całego etatu, w tym zakresie nie zasługują na wiarę. Przede wszystkim należy wskazać, że świadek jest partnerem życiowym powódki, jest zatem związany z nią emocjonalnie, jego zeznania zatem należy oceniać ze szczególną ostrożnością. Dodatkowo należy wskazać, że świadek wie o tym, że, jak wskazał: „umowa o pracę miała być zmieniona” miał tylko od powódki. Należy przy tym podkreślić, że świadek nie umiał wskazać na żadne konkretne ustalenia między stronami, kiedy miało to nastąpić i z jakiej przyczyny. Dlatego też, w ocenie Sądu zeznania tego świadka nie zasługują na uwzględnienie. W ocenie Sądu, zostały złożone jedynie w celu poparcia twierdzeń powódki.

Dodatkowo należy podkreślić, że świadek ten wskazywał, że „umowa o pracę miała być zmieniona” w przyszłości, bez określenia daty tej zmiany, zatem powódka miała pełną świadomość tego, na jakiej podstawie świadczy pracę u pozwanej i w jakim wymiarze czasu pracy.

Podkreślenia również wymaga fakt, że powódka trzykrotnie zawierała z pozwaną umowy o pracę, tj. na czas próbny, a także na czas określony i nieokreślony, za każdym razem była to umowa na fragment wymiaru czasu pracy.

Jednak pomimo tej świadomości, powódka nadal świadczyła pracę na rzecz pozwanej, pomimo, że nie była do tego zmuszona szczególnymi okolicznościami. Powódka jest osobą, która prowadzi wspólne gospodarstwo z partnerem życiowym, ma dorosłą córkę, która nie mieszka z nią, zatem nie można przyjąć, aby przyjmowała warunki pracy zaproponowane jej przez pozwaną z uwagi jedynie na szczególną sytuację rodzinną i materialną.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo powódki w zakresie żądania ustalenia, że łączyła ją z pozwaną umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

Na uwzględnienie natomiast zasługiwało drugie z żądań powódki, tj. żądanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w formie blankietowej, tj. podpisała niewypełniony blankiet wniosku o urlop i złożyła go u pracodawcy. W tym zakresie Sąd w pełni dał wiarę powódce, gdyż jej zeznania były jasne, konsekwentne, pokrywały się z zeznaniami w zakresie, w jakim wskazała, że jeszcze w czasie zwolnienia lekarskiego wniosła do pracodawcy o udzielenie jej urlopu, co znalazło również odzwierciedlenie w korespondencji mail pomiędzy stronami. Jak wynika również z zebranego materiału dowodowego, powódka stawiała się w dniu 21 października 2014 r. u pozwanej i pozwana przedłożyła powódce skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy po nieobecności trwającej dłużej niż 30 dni. To zostało potwierdzone również w dokumentacji z akt osobowych powódki, gdzie złożony jest wniosek o skierowanie na badania lekarskie z potwierdzeniem odbioru przez powódkę w dniu 21 października 2014 r. Dlatego też Sąd dał wiarę powódce, że faktycznie w dniu 21 października 2014 r. w pierwszej kolejności została ona skierowana na badania lekarskie, a później doszło do wypowiedzenia jej umowy o pracę. W tym zakresie zeznania pozwanej nie zaprzeczają zeznaniom powódki. Również Sąd dał wiarę powódce, że skierowanie na badania lekarskie zostało jej przedstawione przed rozmową o ewentualnym urlopie wypoczynkowym. Fakt, że powódka miała wykonać badania lekarskie w czasie urlopu wypoczynkowego, niezależnie od tego, czy znalazły odzwierciedlenie w twierdzeniach pracodawcy, nie ma znaczenia, gdyż pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi dnia wolnego na wykonanie badań lekarskich i nie może pracownik być zobowiązany do wykonania tych badań w czasie urlopu wypoczynkowego, gdyż jest to sprzeczne z przepisami prawa pracy. Zatem bez znaczenia jest okoliczność, czy pracodawca zobowiązał powódkę do wykonania badań lekarskich w czasie urlopu, gdyż nawet gdyby takie zobowiązanie padło z ust pozwanej, to byłoby ono sprzeczne z przepisami, zatem powódka nie miałaby obowiązku wykonywać tych badań w czasie urlopu wypoczynkowego.

Mając zatem na uwadze ustalony stan faktyczny w sprawie, należy uznać, że powódka po tym, jak stawiała się u pracodawcy w dniu 21 października 2014 r. otrzymawszy w tym dniu skierowanie na badania lekarskie, powinna była w tym samym dniu te badania wykonać.

Zgodnie z § 1 Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Zgodnie z § 4 w/w Rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Natomiast § 9 tego Rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

Mając zatem na uwadze w/w przepisy, pozwana kierując powódkę w dniu 21 października 2014 r. na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy udzieliła jej tym samym zwolnienia na czas niezbędny do przeprowadzenia tych badań, co oznacza, że ten dzień należy uznać za usprawiedliwioną nieobecność w pracy pracownika.

Zgodnie z 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.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że wypowiadając powódce w dniu 21 października 2014 r. umowę o pracę po tym, jak pozwana skierowała powódkę na obowiązkowe badania lekarskie, pozwana naruszyła przepis art. 41 kodeksu pracy, gdyż umowę o pracę wypowiedziała w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zatem bez znaczenia było czy pozwana udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 21 października 2014 r. – jak twierdzi powódka, czy też dopiero od dnia 22 października 2014 r. – jak twierdzi pozwana, zgodnie z wypełnionym przez nią wnioskiem urlopowym powódki.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że zgodnie z art. 161 kp, należy wskazać, że udzielenie urlopu wypoczynkowego uzależnione jest od zgody pracodawcy, a nie od wniosku pracownika. Zgodnie z przyjętą przez doktrynę poglądem, interpretując art. 161 k.p. nie przez pryzmat zasady corocznego urlopu, lecz z punktu widzenia faktycznej realizacji przysługującego pracownikowi uprawnienia, należy stwierdzić, że może on z urlopu skorzystać tylko wtedy, jeżeli pracodawca mu go udzieli. Oznacza to, że pracownik nie może sobie tego urlopu "udzielić" sam, a teza ta znajduje potwierdzenie w licznych wypowiedziach judykatury, odnoszących się do różnych rodzajów urlopów. 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.

Zatem należy wskazać, że to, że powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu od dnia 21 października 2014 r. nie oznacza tym samym, że pozwana zobowiązana była jej tego urlopu od tego dnia udzielić.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że pozwana w dniu 21 października 2014 r. skierowała powódkę na badania lekarskie, które to badania powinna była powódka wykonać w tym samym dniu, a następnie ewentualnie, udzieliła jej urlopu od dnia 22 października 2014 r.

Jednakże pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę w dniu 21 października 2014 r, po tym, jak skierowała powódkę na badania lekarskie, naruszyła przepis art. 41 kp, zatem roszczenie powódki o niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania, Sąd kierował się treścią art. 47 (1) k.p., w myśl którego odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powódki okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił jeden miesiąc, natomiast jej średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 725,76 zł, dlatego uwzględniając powództwo, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 725,76 zł, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Powódka nie wносиła o ustawowe odsetki od w/w żądania odszkodowania, zatem Sąd nie zasądził na jej rzecz odsetek ustawowych.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać 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. W związku z brzmieniem tego przepisu Sąd objął w punkcie III zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności w całości co do pkt I wyroku.

Mając na uwadze, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a powódka wygrała postępowanie jedynie w części żądania odszkodowania w 43%, Sąd w pkt IV wyroku, na podstawie art. 100 kpc, koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie zniósł.

O obowiązku uiszczenia przez pozwaną, części nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu w kwocie 37 zł poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono w punkcie V sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym

sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Opłata od pozwu wynosiła w niniejszej sprawie kwotę 84 zł, powódka wygrała proces jedynie w 43%, zatem pozwana w tym zakresie winna uiścić na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu w kwocie 37 zł ($84 \text{ zł} \times 43\% = 37 \text{ zł}$).

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych, Sąd w pkt VI wyroku nie obciążył powódki kosztami sądowymi w pozostałym zakresie.