

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: E. Z., J. H.

Protokolant: Justyna Bednarek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 stycznia 2019 r. we W.

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko M. K.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

I. zasądza na rzecz powódki M. P. od pozwanej M. K. kwotę 5128,51 zł brutto (pięć tysięcy sto dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 755,93 zł od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1459,48 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;

- 1530 zł od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;

- 1383,10 zł od dnia 10 marca 2018 roku do dnia zapłaty;

II. oddala dalej idące powództwo;

III. zasądza na rzecz powódki od pozwanej kwotę 1170 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 256,42 złotych tytułem części opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, a w pozostałym zakresie zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka M. P. pozewem z 7 maja 2018 r. (data stempla pocztowego na kopercie k.35) skierowanym przeciwko M. K. prowadzącej wówczas jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w B., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku i warunkach, a także zasądzenia od pozwanej kwoty 5.228,51 zł brutto tytułem zaległego wynagrodzenia za czas urlopu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 855,93 zł od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 1.459,48 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 1.530,00 zł od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty,
- 1.383,10 zł od dnia 10 marca 2018 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powódka domaga się zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 30.10.2018r. pełnomocnik powódki zmodyfikował roszczenia pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanej odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, w kwocie 1-miesięcznego wynagrodzenia tj. 1750 zł brutto. Oświadczył również, iż pozwana zapłaciła powódce 100 zł na poczet zaległego wynagrodzenia za pracę, jednakże nie cofając pozwu w tym zakresie.

Nadto pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 31.01.2019r. sprecyzował, że kwota wynagrodzenia dochodzona pozwem została określona według wartości brutto (nagranie przebiegu rozprawy).

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że została zatrudniona u pozwanej od 1 kwietnia 2015 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku doradcy ds. ubezpieczeń. Po urodzeniu córki, do 13 listopada 2017 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, następnie na zaległym urlopie wypoczynkowym, a od 27 lutego 2018 r. na urlopie wychowawczym. Pozwana nie wypłaciła jej jednak wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w łącznej wysokości 5.228,51 zł brutto. Nie wydała jej także zaświadczenia o zatrudnieniu oraz deklaracji podatkowej PIT-11 za 2017 r.

Powódka wskazała, że ze względu na zaistniałą sytuację, w dniu 7 kwietnia 2018 r. wysłała do pozwanej wiadomość, w której próbowała polubownie rozwiązać zaistniałą sytuację. Wskazała, że z uwagi na zaistniały konflikt rozważała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, po spełnieniu szeregu warunków, w szczególności wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz wnioskowanych dokumentów. Co więcej pozwana w terminie 7 dni miała odpowiedzieć na jej e-maila. Jednak nie uczyniła tego, wobec tego nie przystała na zaproponowane warunki.

Powódka wskazała, że zakończenie współpracy rozważała dopiero po zakończeniu urlopu wychowawczego. Podkreśliła, że strony nigdy wspólnie nie podjęły decyzji o rozwiązaniu łączącej ich umowy o pracę. Pomimo tego pozwana bezzasadnie uznała, że jej wiadomość e-mailowa stanowiła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i na tej podstawie rozwiązała stosunek pracy. W ocenie powódki, pozwana wbrew woli powódki wypowiedziała powódce umowę o pracę w okresie, kiedy powódka była pracownikiem chronionym z racji przebywania na urlopie wychowawczym.

Powódka wskazała, że w sytuacji przebywania pracownika na urlopie wychowawczym, jedyną możliwością rozwiązania stosunku pracy było wskazanie przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, co jednak nie byłoby prawdziwą przyczyną. Pozwana mogła rozwiązać umowę o pracę tylko w przypadku ogłoszenia swojej upadłości i likwidacji. Takie sytuacje jednak nie zaistniały. Nie było też podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 3-6).

Odpowiadając na pozew (k.48-50), pozwana wniosła o oddalenie powództwa w części dotyczącej odwołania od rozwiązania umowy o pracę i przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku i warunkach (pkt. 1 pozwu) oraz wniosła o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, pozwana zarzuciła, że w ramach prowadzonej działalności gospodarczej pod firmą Kancelaria (...), zatrudniła powódkę w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 14 kwietnia 2018 r. na stanowisku doradcy ds. ubezpieczeń. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany na zasadzie porozumienia stron. Pozwana zarzuciła, iż znamionem dla sprawy jest, że sposób rozwiązania stosunku pracy był zgodny z żądaniem powódki, która w mailu z 7 kwietnia 2018 r. w sposób jednoznaczny oświadczyła, że chciałaby rozwiązać umowę o pracę za

porozumieniem stron. Wbrew aktualnym twierdzeniom powódki nie była to prośba polubownego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, lecz jednoznaczne precyzyjne oświadczenie wyrażające wolę powódki.

Pozwana wskazała, że w odpowiedzi na powyższy wniosek, pismem z 16 kwietnia 2018 r. złożyła oświadczenie woli zgodne z wolą powódki, skutkiem czego łączący strony stosunek pracy został rozwiązany z datą wskazaną przez powódkę w e-mailu.

Odnosząc się do daty rozwiązania stosunku pracy, pozwana podkreśliła, że jeżeli w porozumieniu pracownik i pracodawca nie określa, choćby w sposób dorozumiany, terminu ustania stosunku pracy, to rozwiązuje się on w dacie zawarcia tego porozumienia (k. 48-50).

Pozwana uznała powództwo w zakresie roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie 5.128,51 zł brutto wraz z odsetkami (po odliczeniu 100 zł zapłaconych powódce w toku procesu) – k.85 odwrót.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 1 października 2011 r. do 10 sierpnia 2018 r. pozwana M. K. prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w B., której przedmiot stanowiła działalność prawnicza w zakresie doradztwa ubezpieczeniowego.

Powódka M. P. została zatrudniona przez pozwaną w dniu 5 stycznia 2015 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 kwietnia 2015 r. a podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku doradcy ds. ubezpieczeń. W umowie o pracę strony ustaliły stawkę wynagrodzenia zasadniczego powódki na kwotę 1.750,00 zł brutto miesięcznie.

Powódka i pozwana pozostawały znajomymi na stopie koleżeńskiej. Mają one bardzo częsty kontakt, także w chwili obecnej, gdyż ich dzieci uczęszczają do tej samej klasy w szkole. Z racji tych koleżeńskich stosunków wiele spraw pracowniczych było regulowanych pomiędzy stronami w sposób nieformalny, np. powódka co do zasady w ciągu roku nie składała wniosków o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego.

Dowód: - akta osobowe powódki, a w nich umowy o pracę;

- wypis z (...) pozwanej: k.34;
- przesłuchanie powódki, k.85;
- przesłuchanie pozwanej: k.85-86.

Do dnia 13.11.2017r. powódka przebywała na urlopie rodzicielskim z uwagi na urodzenie dziecka w dacie 15.11.2016r.

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego powódka wykorzystywała zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 14.11.2017r. do dnia 26.02.2018r.

Za wskazany okres urlopu wypoczynkowego pozwana z powodu przejściowych trudności finansowych i zdrowotnych nie wypłaciła powódce wynagrodzenia w łącznej kwocie 5.128,51 zł brutto, a w tym:

- za listopad 2017 r. –755,93 zł,
- za grudzień 2017 r. –1.459,48 zł,
- za styczeń 2018 r. –1.530,00 zł,
- za luty 2018 r. –1.383,10 zł.

Pismami z 12 marca 2018 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 5.228,51 zł tytułem zaległego wynagrodzenia urlopowego za okres od 14 listopada 2017 r. do 26 lutego 2018 r., wystawienia zaświadczenia w celu ustalenia prawa do dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego oraz przesłania deklaracji PIT-11. Pozwana nie odebrała przesyłki.

Tytułem zaległego wynagrodzenia za urlop, pozwana wypłaciła powódce w czerwcu 2018 r. kwotę 100,00 zł (kwota ta została zaliczona przez Sąd na poczet najdawniej wymagalnej należności powódki, za listopad 2017r.).

Pozwana uznała powództwo w zakresie roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie 5.128,51 zł brutto wraz z odsetkami (już po odliczeniu 100 zł zapłaconych powódce w toku procesu).

Dowód: - wydruki list płac – karta 9-12,

- kserokopia pism powódki z 12.03.2018 r. wraz z kserokopią potwierdzenia nadania przesyłki oraz kserokopia koperty – karta 13-18,

- wydruk wiadomości z komunikatora M. – karta 19-28,

- wniosek powódki o urlop wypoczynkowy po urlopie rodzicielskim: k.29;

- przesłuchanie pozwanej: k.85-86.

W dniu 7 lutego 2018 r. powódka złożyła pozwanej wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od 27 lutego 2018 r. do 26 stycznia 2021 r.

Od 27 lutego 2018 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym.

Wobec tego, że dzieci stron chodzą do tej samej klasy, powódka oraz pozwana mają ze sobą częsty bezpośredni kontakt. Na początku 2018 r. pozwana pytała wielokrotnie powódkę, czy wróci ona do pracy w firmie pozwanej. Powódka zapewniała wówczas pozwaną, że nie będzie wracać po urlopie rodzicielskim i wypoczynkowym do pracy u pozwanej. Powódka informowała pozwaną, że do końca kwietnia 2018 r. chce mieć wszystko „zamknięte” w związku z zatrudnieniem u pozwanej oraz informowała pozwaną, że wraz ze swoim partnerem prowadzą własną działalność gospodarczą.

W lutym 2018 r. powódka była świadkiem w Sądzie Okręgowym w Oleśnicy w sprawie dotyczącej zwrotu bezpodstawnego wzbogacenia przez pozwaną. Po złożonych przez powódkę zeznaniach, pozwana złożyła do Prokuratury informację o podejrzeniu składania przez nią fałszywych zeznań. Bowiern zdaniem pozwanej, nie było tak, jak zeznała powódka, że pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie w okresie zwolnienia lekarskiego powódki. Pozwana chciała, aby tę okoliczność zbadała Prokuratura.

Z tego względu, powódka definitywnie nie chciała już kontynuować zatrudnienia u pozwanej. Po skontaktowaniu się ze swoim pełnomocnikiem - adwokatem M. C., powódka chciała rozwiązać stosunek pracy z pozwaną na zasadzie porozumienia stron.

W dniu 7 kwietnia 2018 r. powódka napisała do pozwanej e-maila o następującej treści: „Cześć M.. Po skontaktowaniu się z adwokatem, chciałabym rozwiązać z tobą umowę o pracę za porozumieniem stron.

Ponadto proszę o wpłatę zaległego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy od 14.11.2017 r. do 26.02.2018 r. w kwocie 5.228,51 zł na rachunek bankowy (.....) w terminie do 27 kwietnia 2018 r., wystawienie pitu 11 za ubiegły rok 2017 w terminie do 27.04.2018 r. oraz wystawienia zaświadczenia pracodawcy do opieki społecznej, że pozostawałam na urlopie wychowawczym na dziecko A. K. w terminie również do 27.04.2018 r.

Czy zgadzasz się na taką ugodę? Ja przygotuję wszystkie papiery.

Proszę abyś ustosunkowała się i odpowiedziała w terminie 7 dni.”.

Pozwana powyższą prośbę powódki zrozumiała w ten sposób, że powódka oczekuje rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ciągu 7 dni od daty tego e-maila. Po skonsultowaniu się z księgową, pozwana pismem z 16 kwietnia 2018 r., odpowiadając na w/w e-maila powódki, poinformowała ją, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwana wskazała, iż: „mając na uwadze powyższe, zatrudnienie ustało w dniu 14 kwietnia 2018 r.”

Z dniem 14 kwietnia 2018r. upłynęło 7 dni od daty e-maila powódki z 07.04.2018r. Razem z tym pismem pozwana wysłała powódce świadectwo pracy. Pismo to wraz ze świadectwem pracy, powódka otrzymała w dniu 18 kwietnia 2018r.

Powódka nigdy nie uchyliła się od skutków prawnych swojej prośby skierowanej do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Od marca/kwietnia 2018 r. powódka zajmuje się sprzedażą obuwia przez internet pozostając w zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia w firmie swojego partnera.

Dowód: - wniosek powódki o urlop wychowawczy – k. 29,

- pismo pozwanej z 16.04.2018 r. – k. 31,

- świadectwo pracy powódki – k. 32.

- e-mail z 07.04.2018 r. – k. 33,

- przesłuchanie powódki, k.85;

- przesłuchanie pozwanej: k.85-86.

Od sierpnia 2018r. pozwana M. K. nie prowadzi już jednoosobowej działalności gospodarczej. W dniu 08.08.2018r. w KRS została zarejestrowana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., w której pozwana jest współnikiem oraz członkiem zarządu. Spółka w żaden sposób nie jest następcą prawnym poprzedniej jednoosobowej działalności gospodarczej pozwanej, ale również zajmuje się działalnością prawniczą w zakresie doradztwa ubezpieczeniowego.

Pozwana w ramach ugodowego zakończenia sporu parokrotnie proponowała powódce zatrudnienie w spółce (...) Sp. z o.o., nawet z datą wsteczną. Jednak powódka absolutnie nie była tym zainteresowana, stanowczo domagając się od pozwanej wyłącznie zapłaty pieniężnego odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami za porozumieniem stron.

Dowód: - wydruk spółki (...) Sp. z o.o. z KRS – k. 60-65.

- zeznania świadka T. K., k.84-85;

- przesłuchanie powódki, k.85;

- przesłuchanie pozwanej: k.85-86.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie, tj. w części roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie 5.128,51 zł brutto wraz z odsetkami, a które to roszczenie pozwana uznała na rozprawie w dniu 31.01.2019r.

Zgodnie z art. 172 zd. pierwsze k.p., za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

W sprawie bezspornym było, że w okresie od 14 listopada 2017 r. do 26 lutego 2018 r., powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Pozwana przyznała w toku procesu, że nie wypłaciła powódce należnego z tego tytułu wynagrodzenia, a co wynikało z faktu przejściowych trudności finansowych i zdrowotnych. Nie kwestionowała też wyliczonej przez powódkę łącznej kwoty wynagrodzenia urlopowego, pierwotnie w pozwie w wysokości 5.228,51 zł brutto.

Z uwagi na fakt, iż powódka oświadczyła w toku procesu, że pozwana w czerwcu 2018r. na poczet powyższej kwoty wynagrodzenia wypłaciła powódce 100,00 zł, Sąd na zasadzie art. 451 §3 k.c. zaliczył tę kwotę na poczet najdawniej wymagalnego roszczenia powódki o wynagrodzenie urlopowe, tj. na poczet kwoty 855,93 zł brutto dochodzonej przez powódkę za listopad 2017r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku na podstawie art. 172 k.p. zasądził na rzecz powódki od pozwanej sumę 5.128,51 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami płatnymi w sposób określony przez powódkę w pozwie.

Dodać należy, iż zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, Sąd Pracy zasądza należności na rzecz pracownika według wartości brutto – vide uchwała SN z 07.08.2001r., III ZP 13/01. Pełnomocnik powódki potwierdził w toku procesu, że należną powódce sumę wynagrodzenia określił w pozwie wg wartości brutto.

Orzeczenie o odsetkach Sąd oparł na treści art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 85 § 2 k.p., wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Pozwana nie kwestionowała terminów wymagalności wynagrodzenia za czas urlopu za poszczególne miesiące, dlatego Sąd uwzględnił roszczenie o wynagrodzenie zgodnie z żądaniem pozwu.

Natomiast roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, jako bezzasadne podlegało oddaleniu w pkt. II-gim sentencji wyroku.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, ponad powyżej wskazane okoliczności bezsporne, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki, na wnioskach powódki o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego i wychowawczego po okresie urlopu rodzicielskiego, na treści e-maila powódki do pozwanej z 07.04.2018r. oraz na treści pisma pozwanej do powódki z 16.04.2018r., albowiem ich autentyczność i tym samym wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadka T. K. – współnika powódki w spółce (...) Sp. z o.o. oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania wskazanego świadka oraz wyjaśnienia pozwanej M. K., gdyż spójnie korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. W zakresie okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, Sąd dał wiarę wyjaśnieniom pozwanej, albowiem logicznie uzasadniały ciąg następujących po sobie zdarzeń. Pozwana zeznawała otwarcie i szczerze, wyjaśniając racjonalnie zaistniałe zdarzenia, które miały skutkować rozwiązaniem stosunku pracy pomiędzy stronami za porozumieniem stron.

Sąd wziął również pod uwagę wyjaśnienia powódki M. P., jednakże dokonał odmiennej oceny prawnej przedstawionego przez powódkę stanu faktycznego. Sąd wziął po uwagę zwłaszcza fakt, że w istocie rzeczy powódka nie potrafiła powiedzieć i wyjaśnić, co było wadliwego w rozwiązaniu przez pozwaną stosunku pracy z powódką za porozumieniem stron na wyraźną prośbę powódki, aby właśnie tak się stało. W tym zakresie zeznania powódki były niezwykle chaotyczne i niespójne.

W sprawie bezspornym było, że od 27 lutego 2018 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym. Przy czym pierwotnie miał on trwać do dnia 26 stycznia 2021 r.

Zgodnie z art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu.

W takich przypadkach zgodnie z art. 186⁸ § 2 k.p., rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Należy jednak wskazać, że powyższe regulacje odnoszą się do sytuacji, kiedy do rozwiązania stosunku pracy miałyby dojść z inicjatywy pracodawcy. Przepis ten nie odnosi się natomiast w ogóle do sytuacji, kiedy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek inicjatywy ze strony pracownika podlegającego ochronie.

Kodeks pracy w art. 30 określa katalog trybów rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z którym umowa o pracę ulega rozwiązaniu:

1. na mocy porozumienia stron,
2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
4. z upływem czasu, na który umowa była zawarta.

Analiza art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p. w kontekście art. 30 k.p. wskazuje, że art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p. nie odnosi się do sytuacji gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na zasadzie porozumienia stron z inicjatywy pracownika. Zatem wbrew twierdzeniom powódki, rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, pomimo, że powódka podlegała szczególnej ochronie z art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p. było jak najbardziej dopuszczalne i możliwe. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest dwustronną czynnością prawną, która dla swej skuteczności wymaga zgodnego złożenia oświadczeń woli zmierzających do zakończenia stosunku pracy przez obie strony, tj. pracodawcę oraz pracownika. Do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron może dojść z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. W trybie tym, można rozwiązać umowę o pracę w terminie natychmiastowym, jak również w innym terminie, który może być dłuższy niż przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia. „Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następane KC w związku z art. 300 KP.” (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00 – publ. portal orzeczeń SN).

W myśl art. 66 k.c.: „§ 1. Oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy.

§ 2. Jeżeli oferent nie oznaczył w ofercie terminu, w ciągu którego oczekiwać będzie odpowiedzi, oferta złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta niezwłocznie; złożona w inny sposób przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia.”

Z kolei przepis art. 67 k.c. stanowi, iż: „Jeżeli oświadczenie o przyjęciu oferty nadeszło z opóźnieniem, lecz z jego treści lub z okoliczności wynika, że zostało wysłane w czasie właściwym, umowa dochodzi do skutku, chyba że składający ofertę zawiadomi niezwłocznie drugą stronę, iż wskutek opóźnienia odpowiedzi poczytuje umowę za niezawartą.”

Powyższe przepisy Kodeksu cywilnego muszą być oczywiście interpretowane w sposób zgodny z regulacjami prawa pracy, a nadto w kontekście ściśle określonych okoliczności faktycznych danej sprawy pracowniczej.

W ocenie Sądu, taką właśnie ofertę o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron stanowił wysłany przez powódkę do pozwanej e-mail z 7 kwietnia 2018 r., w którym wskazała ona, że po skontaktowaniu się z adwokatem, chciałaby rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron. W piśmie tym powódka zwróciła się dodatkowo o wypłatę zaległego wynagrodzenia, wystawienie PIT-11 oraz zaświadczenia do opieki społecznej, iż pozostawała na urlopie wychowawczym do dnia 27.04.2018r. Jednocześnie wskazała, że przygotuje wszystkie potrzebne papiery i poprosiła pozwaną, aby ustosunkowała się do jej pisma w terminie 7 dni. Wprawdzie powódka w treści tego e-maila nie określiła wprost, z jaką datą miało dojść do rozwiązania stosunku pracy, jednak wyraźnie wyznaczyła pozwanej termin 7 dni na ustosunkowanie się do jej prośby o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Powódka zeznała: „Oczekiwałam, że pozwana w terminie 7 dni ustosunkuje się do mojej propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i do zawarcia ugody.”

Tym samym, w ocenie Sądu, powódka w sposób dorozumiany określiła pozwanej termin rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

W judykaturze wskazuje się, iż możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron poprzez czynności konkludentne (por. wyrok SN z 20.08.1997r., I PKN 232/97).

Pozwana z kolei zeznała, iż: „7 kwietnia otrzymałam e-maila od powódki, że skontaktowała się z prawnikiem i chce rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron. Ja to zrozumiałam tak, żebym w terminie 7 dni rozwiązała z nią umowę o pracę za porozumieniem stron. Dlatego napisałam, że rozwiązuję umowę z dniem 14 kwietnia, skoro mail był z 7 kwietnia. Księgowa mi powiedziała, że przecież jest w mailu napisane, że powódka konsultowała się z prawnikiem.”

W istocie bowiem, po otrzymaniu w/w e-maila powódki, pozwana po konsultacjach ze swoją księgową, pismem z dnia 16.04.2018r. poinformowała powódkę, że wyraża zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron i wskazała, że zatrudnienie ustało z dniem 14.04.2018r. (czyli w ciągu 7 dni od otrzymania e-maila powódki z 7 kwietnia).

Pozwana zeznała, że odpowiedź na maila powódki wymagała z jej strony uprzedniego skontaktowania się z księgową. Nie sposób dziwić się postępowaniu pozwanej, że tak istotną kwestię jak rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem chciała wcześniej skonsultować ze swoją księgową. Dlatego, w ocenie Sądu, udzielenie powódce przez pozwaną odpowiedzi pismem z dnia 16 kwietnia, doręczonym powódce w dniu 18 kwietnia 2018r. (jak sama powódka wskazuje), nastąpiło niezwłocznie w rozumieniu przepisów art. 66 i 67 k.c.

Powódka w toku swych zeznań złożonych przed Sądem nie potrafiła udzielić rzeczowej i jasnej odpowiedzi na pytanie Sądu, kiedy w istocie oczekiwała ona owego rozwiązania stosunku pracy z pozwaną za porozumieniem stron. W tym zakresie zeznania powódki były chaotyczne i nielogiczne. Powódka twierdziła, że jej zamiarem miało być rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z datą o wiele odleglejszą w czasie, w szczególności z możliwością zakończenia stosunku pracy dopiero po zakończeniu urlopu wychowawczego, a nie w trakcie jego trwania. W świetle zasad doświadczenia życiowego te twierdzenia należy uznać za niewiarygodne. Przede wszystkim należy wskazać, że na urlop wychowawczy powódka udała się niecałe dwa miesiące wcześniej (27 lutego 2018 r.) i zgodnie z jej wnioskiem miał on trwać do stycznia 2021 r. Trudno więc przyjąć, że składając propozycję rozwiązania umowy o pracę już w kwietniu 2018 r., zamiarem powódki było rozwiązanie tej umowy za porozumieniem stron z końcem urlopu wychowawczego czyli za około 3 lata.

Należy także mieć na uwadze, że powódka złożyła pozwanej propozycję rozwiązania stosunku pracy za pośrednictwem najszybszego z możliwych środków porozumiewania się, w wersji elektronicznej – e-mailowej. Nie sposób przyjąć, aby w tej sytuacji powódka oczekiwała, że pozwana rozwiąże z nią umowę o pracę dopiero za 3 lata.

Z powyższych względów, przy ocenie zgodnej woli i zamiarów stron postępowania należy mieć na uwadze pozostałe okoliczności w tej sprawie stanowiące tło opisywanych wydarzeń.

Pozwana zeznała, że jej dziecko uczęszcza do tej samej klasy w szkole, co dziecko powódki, dlatego też powódka oraz pozwana mają ze sobą częsty bezpośredni kontakt. Na początku 2018 r. pozwana pytała wielokrotnie powódkę, czy wróci ona do pracy w firmie pozwanej. Powódka zapewniała wówczas pozwaną, że nie będzie wracać po urlopie rodzicielskim i wypoczynkowym do pracy u pozwanej. Powódka informowała pozwaną, że do końca kwietnia 2018 r. chce mieć wszystko „zamknięte” w związku z zatrudnieniem u pozwanej oraz informowała pozwaną, że wraz ze swoim partnerem prowadzą własną działalność gospodarczą.

Powódka zaś potwierdziła, że od marca/kwietnia 2018 r. zajmuje się sprzedażą obuwia przez internet pozostając w zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia w firmie swojego partnera. Dodatkowo z zeznań powódki wynika, że podjęła decyzję o definitywnym rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną, po tym jak w lutym 2018 r. złożyła zeznania w charakterze świadka w Sądzie Okręgowym w Oleśnicy w sprawie dotyczącej bezpodstawnego wzbogacenia pozwanej. Po złożonych przez nią zeznaniach, pozwana skierowała do Prokuratury informację o podejrzeniu składania przez nią fałszywych zeznań i jak wynika z wyjaśnień powódki, właśnie wówczas, po skontaktowaniu się ze swoim mecenasem, podjęła ona decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z pozwaną. Niewątpliwie więc zamiarem powódki było jak najszybsze rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, a nie uzgodnienie jego rozwiązania w bliżej nieokreślonym terminie.

Wskazania także wymaga fakt, że w mailu z 7 kwietnia 2018 r. powódka wezwała pozwaną między innymi do wystawienia zaświadczenia do opieki społecznej, z którego miało wynikać, że powódka pozostawała (w czasie przeszłym) na urlopie wychowawczym na dziecko w terminie do dnia 27 kwietnia 2018 r. To potwierdza zeznania pozwanej, że powódka mówiła jej, iż do końca kwietnia 2018r. chce mieć wszystko zamknięte w związku z zatrudnieniem u pozwanej.

Okoliczności te wskazują na to, że powódka jak najszybciej chciała rozwiązać stosunek pracy. W przeciwnym razie zwróciłaby się do pozwanej o wydanie zaświadczenia, że „pozostaje” na urlopie wychowawczym, a nie tak jak wynika z treści jej maila, że „pozostawała” na urlopie wychowawczym.

Należy podkreślić, że powódka sama wskazała w e-mailu z 07.04.2018r., iż skonsultowała swój zamiar rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z prawnikiem (tj. z reprezentującym ją w tej sprawie adwokatem). Zatem powódka rozumiała znaczenie prawne swojej prośby skierowanej do pozwanej.

Ponadto należy mieć na uwadze istotną okoliczność, iż powódka nigdy nie uchyliła się od skutków prawnych złożonej pozwanej oferty w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, tak jak wskazuje na to powódka w pozwie, że „pozwana wbrew woli powódki wypowiedziała powódce umowę o pracę.” Bowiem pisemne oświadczenie pozwanej z dnia 16.04.2018r. z całą pewnością nie stanowiło wypowiedzenia powódce stosunku pracy i nie nosi ono cech takiego wypowiedzenia. W oświadczeniu tym pozwana w sposób jasny i czytelny wyraziła swoją zgodę na uprzednio skierowaną do niej prośbę powódki o rozwiązanie umowy o pracę łączącą strony za porozumieniem stron. Nadawanie innych cech i innego znaczenia wskazanemu oświadczeniu pozwanej, aniżeli te które wprost z niego wynikają, jest całkowicie nieuprawnione i sprzeczne z art. 65 §1 i §2 k.c.

Dlatego też twierdzenie aktualnie przez powódkę, że pozwana naruszyła przepis art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p. wyrażając zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron, gdzie przecież to sama powódka wystąpiła z taką

prośbą do pozwanej, nie tylko nie znajduje umocowania w prawie, ale jest głęboko sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i poczuciem sprawiedliwości społecznej.

Dodać należy, iż o tym, że także wolą powódki było definitywne zakończenie stosunku pracy z pozwaną, świadczy fakt, że pomimo parokrotnie kierowanych przez pozwaną do powódki propozycji ugodowego zakończenia sporu poprzez dalsze zatrudnianie powódki w aktualnie prowadzonej przez pozwaną spółce (...) Sp. z o.o. – i to nawet z datą wsteczną, powódka kategorycznie nie wyraziła zgody na kontynuację zatrudnienia u pozwanej. Powódka domagała się od pozwanej wyłącznie zapłaty pieniężnego odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami - za porozumieniem stron.

Wobec tego wskazać należy, iż Kodeks pracy nie przewiduje roszczeń przysługujących stronie, która godzi się na ustanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Skoro bowiem strony świadomie składają zgodne oświadczenia woli, nielogicznym byłoby, aby z tytułu ustania stosunku pracy w ten sposób przysługiwały im jakiegokolwiek roszczenia, a o których ustawodawca stanowi w Oddziałach 4 do 6a Rozdziału II Kodeksu pracy.

Z tych względów, zarówno pierwotne roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jak i następnie zgłoszone w to miejsce żądanie zapłaty odszkodowania były bezzasadne.

W tym zaś miejscu zaznaczyć także należy, iż wobec tego, że oświadczenie woli pozwanej o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron dotarło do powódki w dniu 18.04.2018r., Sąd proponował ugodowe rozwiązanie sporu poprzez sprostowanie świadectwa pracy powódki w zakresie daty ustania stosunku pracy (chodziło Sądowi o zmianę daty z 14.04.2018r. na 18.04.2018r.), ale powódka na to także nie wyraziła zgody, cały czas domagając się pieniężnego odszkodowania. Tymczasem nieprawidłowe oznaczenie daty ustania stosunku pracy nie stanowi podstawy do przyznania pracownikowi odszkodowania (wskazać tutaj należy chociażby art. 49 k.p., zgodnie z którym: „W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.) Powódka jednak takich roszczeń o wynagrodzenie nie zgłosiła, bo w kwietniu 2018r. pozostawała na urlopie wychowawczym i nie pobierała wynagrodzenia od pozwanej.

Z powyższych względów, Sąd oddalił roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę jako nieuzasadnione, a o czym orzeczono w pkt. II-gim sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. III-cim sentencji wyroku, uznając za uzasadnione w niniejszej sprawie zastosowanie art. 100 k.p.c. poprzez stosunkowe rozdzielenie poniesionych przez strony kosztów zastępstwa procesowego.

Obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników. W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie na koszty zastępstwa procesowego składały się: stawka 180 zł z tytułu roszczenia powódki o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.) oraz kwota 1350 zł w związku z roszczeniem powódki o zasądzenie wynagrodzenia za pracę – ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 cyt. rozporządzenia. Skoro powódka wygrała proces odnośnie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia to co do zasady należała jej się kwota 1350 zł od pozwanej, zaś wobec tego, że pozwana wygrała powództwo odnośnie roszczenia o odszkodowanie – należy jej się od powódki kwota 180 zł. Zatem według generalnej zasady obowiązującej przy stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu należało: 1350 zł – 180 zł = 1170 zł. Jest to kwota należna powódce od pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie.

Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nakazał pozwanej, aby uiściła na rachunek Skarbu Państwa część stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, w kwocie 256,42 zł, tj. w zakresie, w jakim pozwana przegrała proces. Jest to opłata sądowa obliczona od zasądzonej na rzecz powódki w pkt. I-wszym wyroku sumy wynagrodzenia w wysokości 5.128,51 zł.

Natomiast pozostałymi kosztami sądowymi, na które składała się pozostała część opłaty sądowej od pozwu, w zakresie w jakim powódka przegrała powództwo, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami pozwanej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w pkt V-tym sentencji wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika – w tym wypadku była to kwota 1.750 zł brutto.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.