

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **M. G.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w M.**

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w M. na rzecz powódki M. G. kwotę 18.000,00 zł (osiemnaście tysięcy złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18.000 zł.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 stycznia 2019 r. **powódka M. G.** domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 9 stycznia 2019 r., uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 9 stycznia 2018 r., a w przypadku rozwiązania umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2016 roku przed wydaniem wyroku - wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. odszkodowania o równowartości 3 - miesięcznego wynagrodzenia brutto, tj. kwoty w wysokości 54.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wniosła ponadto o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 1.10.2016 r. jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lekarz nefrolog - kierownik. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi 18.000 zł brutto. W dniu 9.01.2019 r. powódce zostało wręczone pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 28.02.2019 r. Przy czym pismo nie zawierało przyczyny wypowiedzenia. Powódce nie udzielono również wyjaśnień ustnych co do przyczyny wypowiedzenia. Tego samego dnia po upływie około godziny od wręczenia powódce przedmiotowego pisma, pełnomocnik pracodawcy usiłował wręczyć powódce kolejny dokument zawierający oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismo

opatrzone datą 9.01.2018 r. Dokument miał odmienną treść od wcześniejszego oświadczenia, ponieważ tym razem zawierał pisemne uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia. Jako powód decyzji o rozwiązaniu umowy z powódką wskazano sytuację finansową spółki i wynikającą z niej konieczność likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy. Wskazano, że na dzień złożenia wypowiedzenia spółka zatrudnia dwóch lekarzy specjalistów nefrologów na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś z przyczyn finansowych od początku roku 2019 spółka przewiduje możliwość zatrudnienia tylko jednego lekarza tej specjalizacji. Powódka odmówiła podpisania przedmiotowego dokumentu.

W ocenie powódki pierwsze oświadczenie o wypowiedzeniu wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z dniem 28.02.2019 r. Wobec tego drugie z wypowiedzeń w ocenie powódki pozostaje całkowicie bezskuteczne. Powódka przytoczyła treść art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp wskazując, że jednostronne odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne wyłącznie wtedy, gdy doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. W takim przypadku dla skutecznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu konieczna jest zgoda pracownika.

Powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe, ponieważ brak wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp. Ewentualna dalsza konkretyzacja i uzupełnienie przyczyny mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu, ale nie mogą usuwać wadliwości określenia przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Z ostrożności procesowej powódka zakwestionowała również przyczynę wskazaną w drugim z oświadczeń o wypowiedzeniu umowy, opatrzonym datą 9.01.2018 r. W ocenie powódki ilość zaplanowanych zabiegów wymagała stałej obecności jednego z dwóch lekarzy nefrologów na pełen etat. Jest to niezbędne dla do prawidłowego zabezpieczenia kontynuacji świadczonych usług dializoterapii.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M.** wniosła o oddalenie powództwa w całości. W pierwszej kolejności podniosła zarzut braku właściwości rzeczowej sądu rejonowego. W ocenie strony pozwanej do obliczenia wartości przedmiotu sporu należy zastosować art. 23¹ kpc i przyjąć, że jest on równy 12 - krotności wynagrodzenia powódki, a zatem kwocie przewyższającej 75.000 zł. W związku z tym na podstawie art. 17 ust. 4 kpc należy uznać, że właściwy do rozpoznania sprawy jest sąd okręgowy.

Jednocześnie strona pozwana przyznała, że w dniu 9.01.2019 r. około godziny 11:15 wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przez wypowiedzenie ze strony pracodawcy oraz że treść oświadczenia, na skutek omyłki, nie zawierała pisemnego uzasadnienia. Kilkanaście minut po wręczeniu wypowiedzenia pomyłka została dostrzeżona przez stronę pozwaną. Natychmiast podjęto działania w celu sprostowania omyłki. Po około 40 minutach od momentu wręczenia pierwszego wypowiedzenia pełnomocnik reprezentujący spółkę podjął próbę wręczenia powódce wypowiedzenia zawierającego prawidłowe pisemne uzasadnienie. Powódka odmówiła jednak przyjęcia pisma, w związku z czym odczytano na głos jego treść. Jednocześnie pełnomocnik wyjaśnił powódce, że doręczenie pierwszego wypowiedzenia bez wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowiło oczywistą omyłkę ze strony pracodawcy.

W ocenie strony pozwanej dynamiczny przebieg wydarzeń z dnia 9.01.2019 r., w tym przede wszystkim natychmiastowa reakcja na spostrzeżoną nieprawidłowość, wskazują na wyłącznie omyłkowy charakter doręczenia pierwszego oświadczenia o wypowiedzeniu. Pomimo rozdzielenia oświadczenia woli pracodawcy na dwa pisma, łącznie pracodawca spełnił jednak wszystkie warunki wymagane przez art. 30 § 4 kp. Czas, który upłynął pomiędzy doręceniem powódce obu pism, był tak nieznaczny, że nie wpłynął on na możliwość podjęcia przez powódkę jakichkolwiek działań związanych z próbą ochrony swoich praw.

Z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła również zarzut, że działanie powódki wykazuje znamiona nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 kp. Podniesiono, że kwota dochodzona pozwem znacząco odbiega od statystycznych warunków zatrudnienia. Sama zaś podstawa żądania odszkodowania jest wynikiem oczywistej omyłki strony pozwanej. Przy czym pomyłka nie wpłynęła w żaden sposób na faktyczną sytuację powódki. Samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem było natomiast w pełni uzasadnione i zgodne ze

stanem faktycznym. Tym samym uwzględnienie roszczenia o zapłatę 54.000 zł uznać należałoby za rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Ponadto strona pozwana wskazała, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest sytuacja finansowa spółki, w związku z którą konieczna jest likwidacja jednego z dwóch stanowisk lekarzy nefrologów. Sprawozdania finansowe spółki wykazują, że sytuacja finansowa pogarsza się od kilku lat. Strona pozwana nie mogła wypowiedzieć umowy drugiemu z lekarzy nefrologów z uwagi na to, że pracownik ten znajduje się pod szczególną ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 kp. Mając na uwadze powyższe, stając przed koniecznością redukcji etatów, strona pozwana zmuszona była wypowiedzieć umowę o pracę powódce.

Z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła ponadto zarzut, iż roszczenie powódki jest wygórowane. Właściwą wysokością roszczenia powinna być kwota 18.000 zł, odpowiadająca jednomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia powódki.

W piśmie z dnia 16 kwietnia 2019 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko w całości. W ocenie powódki zarzut braku właściwości sądu rejonowego jest chybiony z uwagi na treść art. 461 § 1¹ kpc, ustanawiającym właściwość sądu rejonowego bez względu na wartość przedmiotu sporu w sprawach m.in. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy oraz odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Ponadto powódka podkreśliła, że pierwsze oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierało jakiegokolwiek przyczyny. Pracodawca nie podał również żadnych ustnych wyjaśnień co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Brak wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowi uchybienie formalne, nie zaś błąd o charakterze technicznym. Ponadto w ocenie powódki przyczyna zawarta w drugim wypowiedzeniu nie jest prawdziwa. Sprawozdanie finansowe, na które powołuje się strona pozwana, obejmuje cały rok 2016. Powódka została zaś zatrudniona od 1.10.2016 r., a zatem na ten moment pracodawca musiał już mieć świadomość kondycji finansowej spółki. Ponadto tuż po rozwiązaniu umowy z powódką jej stanowisko kierownika stacji dializ objął B. L.. W ocenie powódki nie może też być mowy o wygórowanej kwocie żądania, skoro sam ustawodawca przewidział, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres do 3 miesięcy. Powódka spodziewała się długoterminowego zatrudnienia, w związku z czym przeprowadziła się do M.. Została tymczasem bez uprzedzenia pozbawiona stałego źródła dochodów.

W odpowiedzi na powyższe strona pozwana w piśmie z dnia 17 maja 2019 r. podtrzymała stanowisko, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką na zajmowanym przez nią stanowisku nie została zatrudniona żadna inna osoba. Okoliczność likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę potwierdzają również uchwały podjęte przez spółkę. Strona pozwana wyjaśniła, że od początku kwietnia 2019 r. stacja dializ funkcjonuje w ograniczonym zakresie i otwarta jest jedynie przez 3 dni w tygodniu, a nie jak uprzednio - 6 dni. Konsekwencją powyższego była również konieczność redukcji liczby etatów zatrudnionych lekarzy nefrologów. Strona pozwana podniosła ponadto, że według posiadanej przez nią wiedzy, powódka nigdy nie przeprowadziła się do M., a do pracy dojeżdżała z W..

W toku rozprawy w dniu 26 czerwca 2019 r. Sąd postanowieniem oddalił wniosek strony pozwanej o przekazanie sprawy do Sądu Okręgowego we Wrocławiu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. G. w dniu 23 czerwca 2016 r zawarła ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku lekarz nefrolog - kierownik. Wysokość wynagrodzenia określono w umowie na kwotę 18.000 zł brutto miesięcznie.

W załączniku do umowy o pracę strony ustaliły, że rozpoczęcie świadczenia pracy przez pracownicę nastąpi w dniu 1.10.2016 r.

Dowód:

V. umowa o pracę z dnia 23.06.2016 r., k. 11 - 16;

VI. załącznik nr 1 do umowy o pracę z dnia 23.06.2016 r., k. 17;

VII. akta osobowe pracownicy

Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. oprócz M. G. zatrudniała na podstawie umowy o pracę na stanowisku lekarza nefrologa jeszcze jedną osobę, M. F.. Poza tym spółka współpracowała z lekarzami w ramach kontraktów.

Dowód:

- zeznania świadka M. F., k. 165

W dniu 9 stycznia 2019 r. M. W. wręczyła powódce pismo opatrzone datą 9.01.2019 r., zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23.06.2016 r. za wypowiedzeniem. W treści oświadczenia wskazano, iż okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc i upływa z dniem 28 lutego 2019 r. Pismo nie zawierało uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia. M. G. nie otrzymała również ustnego wyjaśnienia przyczyny wypowiedzenia.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 9.01.2019 r., k. 18;
- zeznania świadka M. Ś., k. 167v;
- zeznania świadka M. F., k. 167,
- wyjaśnienia powódki k. 373

Pracownik kancelarii zapewniającej stałą obsługę (...) Sp. z o.o., M. Ś., odkrył, że pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu nie zawierało przyczyny wypowiedzenia. W porozumieniu z M. W. natychmiast przystąpił do sporządzenia drugiego pisma, o treści identycznej jak pismo już doręczone pracownicy, jednakże zawierające dodatkowo pisemne uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia.

Tego samego dnia, zaraz po dokonaniu wyżej opisanych zmian w treści dokumentu, M. Ś., działając w imieniu pracodawcy, usiłował wręczyć M. G. pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Pismo opatrzone datą "9 stycznia 2018 r.". Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację finansową spółki i wynikającą z niej konieczność likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy. Wskazano, że wraz z początkiem roku 2019 spółka przewiduje możliwość zatrudnienia tylko jednej osoby w ramach pełnego etatu na stanowiska lekarza nefrologa, a nie jak dotychczas - dwóch.

M. G. odmówiła przyjęcia pisma wskazując, że przyjęła już pierwsze wypowiedzenie, które zostało dokonane skutecznie. Wobec stanowiska pracownicy treść drugiego wypowiedzenia umowy o pracę została jej odczytana.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 9.01.2018 r., k. 19;
- zeznania świadka M. Ś., k. 167v;
- zeznania świadka M. F., k. 167
- wyjaśnienia powódki k. 373

Przeciętne wynagrodzenie brutto M. G. w lutym 2019 r. wynosiło 18.000 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach, k. 177

Za rok obrotowy od 1.01.2016 r. do 31.12.2016 r. spółka wykazała stratę w wysokości 33.361,47 zł. Za okres od 1.01.2017 r. do 31.12.2017 r. spółka wykazała zaś stratę w wysokości 274.640,82 zł.

Po zwolnieniu powódki u pozwanej pracował nefrolog M. F. i nefrolog na kontrakcie B. L., żadna z tych osób nie pełniła funkcji kierownika.

Wynagrodzenie B. L. jako nefrologa zależało od ilości godzin pracy i średnio było niższe niż wynagrodzenie powódki.

Kilka miesięcy później B. L. kupił udziały pozwanej i został prezesem zarządu pozwanej.

Dowód:

- sprawozdanie (...) spółki (...) za rok 2016, k. 71 - 94;
- sprawozdanie (...) spółki (...) za rok 2017, k. 95 - 117,
- wyjaśnienia pozwanego k. 374.

Powódka mieszka we W., gdzie opiekuje się chorą matką. W okresie zatrudnienia u pozwanej przez 3 dni w tygodniu pracowała i mieszkała w M.. Po zwolnieniu przez pozwaną powódka musiała ponownie przeorganizować swoje życie, powróciła do W.. Po rozwiązaniu umowy z końcem lutego 2019 r., powódka podjęła nową pracę od kwietnia 2019 r.

Dowód:

- wyjaśnienia powódki k. 373

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie, co do zasady – w całości, co do wysokości - w części.

W pierwszej jednak kolejności, odnosząc się do zarzutu strony pozwanej co do braku właściwości rzeczowej sądu rejonowego w niniejszej sprawie, należy wskazać, iż jest on całkowicie niezasadny. W myśl art. 461 § 1¹ kpc sprawy o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia należą do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu.

Odnosząc się zaś merytorycznie do żądania powódki wskazać należy, że materialnoprawną podstawę roszczenia powódki stanowi art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka wniosła początkowo o uznanie obu wypowiedzeń umowy o pracę dokonanych w dniu 9 stycznia 2019 r. za bezskuteczne, zaś w przypadku gdyby rozwiązanie umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2016 roku nastąpiło przed wydaniem wyroku - żądała odszkodowania w wysokości 54.000 zł. Z dniem 28 lutego 2019 r. upłynął okres jednomiesięcznego wypowiedzenia, wobec tego Sąd poddał analizie zasadność żądania o zasądzenie odszkodowania. Zgodnie z aktualnym orzecnictwem Sądu Najwyższego ewentualne odszkodowanie w przypadku dwukrotnego niezgodnego z prawem wypowiedzenia tej samej umowy należy się pracownikowi tylko raz, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego uzasadnienia.

Cytowany przepis art. 45 § 1 kp przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W toku postępowania powódka

zmierzała do wykazania, że wypowiedzenie opatrzone datą 9.01.2019 r. naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, tj. art. 30 § 4 kp z uwagi na brak wskazania przyczyny wypowiedzenia w treści oświadczenia pracodawcy. Strona pozwana przyznała powyższą okoliczność, kwestionując jednak charakter tego uchybienia. W ocenie pracodawcy uchybienie to miało bowiem wyłącznie charakter błędu technicznego, który natychmiast został dostrzeżony i naprawiony poprzez wręczenie powódce kolejnego pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu z argumentacją strony pozwanej nie sposób się zgodzić.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Podkreślić należy ponadto, że stosownie do treści art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nie ulega zatem wątpliwości, że także przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, jako integralna część oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, musi zostać wskazana na piśmie. Wprawdzie należy przyjąć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę ustnie jest skuteczne, lecz powoduje nabycie przez pracownika roszczeń określonych w art. 45 i n. lub art. 56 i n. k.p. jako naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 listopada 2000 r. sygn. akt. I PKN 99/00 wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem (zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę - art. 45 § 1 KP), w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30 § 3 KP) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP). Co należy podkreślić - te wymagania formalne muszą być spełnione już w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ma charakter ochronny dla pracownika, ponieważ umożliwia mu złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 264 § 1 KP), a wcześniej podjęcie decyzji o celowości wniesienia takiego odwołania ze względu na bezzasadność wypowiedzenia. Z tego względu pracownik powinien wiedzieć już od chwili dotarcia do niego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, jaka jest przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, aby zdecydować się na podjęcie obrony przed wypowiedzeniem. Podobnie w postanowieniu z dnia 24 września 2015 r. sygn. akt I PK 343/14 Sąd Najwyższy wskazał, że skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt badanej sprawy należy stwierdzić, że wypowiedzenie dokonane w dniu 9 stycznia 2019 r. bezspornie nie zawierało pisemnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Nie można również uznać, aby późniejsze wskazanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie miało konwalidować naruszenie art. 30 § 4 kp. Podkreślenia bowiem wymaga, iż wymogi formalne wypowiedzenia muszą być spełnione już na moment złożenia oświadczenia pracownikowi. Moment ten jest jednocześnie miarodajny dla oceny prawidłowości czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę, w tym spełnienia wymogów przewidzianych w art. 30 § 4 kp. Rację ma również powódka wskazując, że wypowiedzenie, choć wadliwe, było skuteczne i wywołało skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę z dniem 28 lutego 2019 r. Oświadczenie woli pracodawcy nie zostało bowiem skutecznie cofnięte, ponieważ powódka nie wyraziła na to zgody. W myśl bowiem art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp - oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W przypadku zaś odwołania oświadczenia już po tym momencie, konieczna jest zgoda pracownika. Co do zasady ziściła się zatem przesłanka z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp.

Strona pozwana, domagając się oddalenia powództwa w całości, podniosła w niniejszym postępowaniu zarzut nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 kp. Zarzuciła, że charakter uchybienia, w tym szybka reakcja pracodawcy, na skutek której powódka nie poniosła żadnej szkody, nie uzasadnia żądania kwoty odszkodowania w wysokości aż 54.000 zł. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że w cytowanym już powyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r. sygn. akt. I PKN 99/00 wskazano, że nie ma znaczenia z punktu widzenia pracownika, czy naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę było duże, czy też niewielkie.

W razie naruszenia tych przepisów pracownikowi przysługują - stosownie do jego wyboru - roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 1 KP nie przewiduje gradacji tych roszczeń w zależności od stopnia naruszenia przepisów przez pracodawcę. Na gruncie badanej sprawy nie sposób zatem przyjąć, by żądanie powódki o zasądzenie odszkodowania stanowiło nadużycie prawa podmiotowego. Niewątpliwie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było wadliwe, a co za tym idzie - powódka miała prawo domagać się roszczeń przewidzianych w takiej sytuacji wprost w art. 45 kp. Zgromadzony materiał dowodowy nie wykazał ponadto, by po stronie powódki leżały okoliczności wskazujące na jej daleko posuniętą nielojalność wobec pracodawcy, które uzasadniałyby przekonanie, że żądanie zasądzenia odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

O ile jednak okoliczności wskazywane przez stronę powodową nie uzasadniają uznania, że żądanie powódki jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i stanowi nadużycie prawa podmiotowego, o tyle powinny one zostać uwzględnione przy ocenie wysokości należnego odszkodowania. W myśl art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie wskazuje żadnych kryteriów, za pomocą których należy ustalać wysokość odszkodowania w przypadku okresu wypowiedzenia krótszego niż 3 miesiące. W przypadku powódki okres wypowiedzenia wynosił zaś jeden miesiąc (art. 36 § 1 pkt 2 kp).

W doktrynie i orzecznictwie podejmuje się próby wskazania kryteriów, które należy wziąć pod uwagę przy określaniu wysokości należnego odszkodowania. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu stricto - jego przesłanką nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Wyraża się w tym funkcja represyjna tego świadczenia (wyrok SN z dnia 2.08.2017 r., II PK 153/16). Z drugiej jednak strony nie sposób zupełnie abstrahować od wielkości uszczerbku poniesionego przez pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r. sygn. akt I PK 190/14 podkreślił, że fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Zatem w przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wykluczył zatem automatyzm stosowania najwyższej możliwej stawki odszkodowania i wskazał na konieczność rozważenia wszelkich okoliczności sprawy. Przy tym to pracownik powinien wykazać, że wadliwość rozwiązania umowy o pracę pociągnęła dla niego na tyle niekorzystne skutki, że uzasadnione jest zastosowanie stawki maksymalnej.

W badanej sprawie powódka nie wykazała, by uchybienie pracodawcy pociągnęło za sobą wyjątkowo niekorzystne skutki dla jej życia osobistego i rodzinnego. Podczas pracy u pozwanej powódka przez 3 dni w tygodniu mieszkała w M., nadal jednak posiadała swoje miejsce zamieszkania we W.. Powrót do W. nie spowodował zatem problemów organizacyjnych w życiu powódki, ale powrót do wcześniejszego stanu, w ocenie Sądu korzystniejszego dla powódki, nie musiała bowiem dojeżdżać, mieszkać w dwóch miastach, mogła również bez przeszkód sprawować opiekę nad chorą matką. Ponadto w ocenie Sądu podkreślić należy, że powódka uzyskiwała u pozwanej wysokie wynagrodzenie, znacznie odbiegające od średnich rynkowych wartości. Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu wskazał zaś, że nie jest to okoliczność bez znaczenia - wysokie wynagrodzenie za pracę, nawet przy stosunkowo krótkim okresie wypowiedzenia, może bowiem w realiach konkretnej sprawy dostarczyć pracownikowi środków utrzymania w okresie niezbędnym na poszukiwanie nowego zatrudnienia, spełniając tym samym swój cel socjalny. W ocenie Sądu

Rejonowego nie sposób przyjąć, by przy uzyskiwanym wynagrodzeniu powódka nie mogła się utrzymać przez miesiąc, podczas którego nie wykonywała pracy. Staż zatrudnienia powódki, trwający prawie 2,5 roku, nie należy do wyjątkowo krótkich, ale nie uzasadniania również oceny, że taka długość stażu pracowniczego sama w sobie wymaga szczególnej rekompensaty na rzecz powódki.

Przy ustalaniu należnej wysokości odszkodowania należy także wziąć pod uwagę również okoliczności leżące po stronie pracodawcy. W świetle okoliczności faktycznych sprawy Sąd przyjął, że w niniejszej sprawie stopień zawinienia pracodawcy nie był niewysoki. Uchybienie strony pozwanej było wynikiem co najwyżej niedbalstwa i nie nosiło znamion winy umyślnej. Świadczą o tym wszystkie działania podjęte przez pełnomocnika pracodawcy tuż po wykryciu uchybienia w dokumencie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Zgodzić należy się ze stroną pozwaną, iż szybkość podjętych działań sprawiła, że czas upływający od wręczenia wadliwego wypowiedzenia, do uzyskania przez powódkę informacji co do owych przyczyn był tak niewielki, że nie mógł wpłynąć na pozbawienie powódki możliwości ochrony jej praw. Brak doznanej przez powódkę szkody, jak wskazano powyżej, nie przekreśla zasadności roszczenia o odszkodowanie co do zasady, wpływa jednak na możliwość miarkowania jego wysokości.

Biorąc pod uwagę wszelkie powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że odpowiednią kwotą odszkodowania będzie 18.000 zł, co odpowiada wysokości wynagrodzenia powódki za jeden miesiąc okresu wypowiedzenia. Żądanie powódki w zakresie żądania dalszego odszkodowania, w kwocie przekraczającej 18.000 zł, należało zatem oddalić jako wygórowane.

Jednocześnie powódka domagała się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od daty doręczenia pozwu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. I PK 112/06, odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można odnieść również do daty wymagalności odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wobec tego w tym zakresie powództwo należało uwzględnić.

Należy zauważyć ponadto, że powódka domagała się w pozwie również uznania za bezskuteczne drugiego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 9 stycznia 2019 r., opatrzonego jednak datą 9 stycznia 2018 r. Dla porządku wyводу wypowiedzenie to będzie zatem dalej określane jako wypowiedzenie z dnia 9.01.2018 r. Wskazać należy, że strona pozwana prezentowała w toku postępowania niejasne stanowisko - czy pismo zatytułowane jako wypowiedzenie z dnia 9.01.2018 r. stanowiło jedynie uzupełnienie dokonanej wcześniej czynności prawnej, czy też stanowiło kolejne, odrębne oświadczenie woli. W tym pierwszym przypadku żądanie powódki należałoby bowiem uznać za całkowicie bezzasadne i pochłonięte przez żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 9.01.2019 r. W ocenie Sądu należy uznać, że wypowiedzenie z dnia 9.01.2018 r. stanowiło w istocie kolejne oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 listopada 2000 r. sygn. akt. I PKN 99/00: wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronną czynnością prawną. Jedynym koniecznym elementem konstrukcyjnym czynności prawnej jest oświadczenie woli osoby dokonującej tej czynności (art. 60 KC w związku z art. 300 KC) zawierające treść czynności prawnej, określającą jej skutki (konsekwencje) prawne. Skutek prawny wypowiedzenia umowy o pracę jako czynności prawnej łączy się ze złożeniem samego oświadczenia woli o wypowiedzeniu (oświadczenia o treści: "wypowiadam umowę o pracę"), które nie musi zawierać - dla swojej skuteczności polegającej na doprowadzeniu do rozwiązania umowy o pracę - wskazania przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Oświadczenie woli w tym przypadku sprowadza się zatem do samego wypowiedzenia (rozumianego tutaj nie jako zdarzenie prawne lub instytucja prawa pracy, lecz jako treść oświadczenia woli). Dodatkowo wskazać należy, że przepis art. 65 § 1 k.c. ma zastosowanie zarówno do oceny prawidłowości dokonanej przez sąd wykładni oświadczenia woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie strony stanowi oświadczenie woli (wyrok SN z 3.12.2008 r. I PK 92/08). W myśl przytoczonego artykułu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Przenosząc powyższe na grunt badanej sprawy, mając na uwadze reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 kc, należy przyjąć, że wypowiedzenie z dnia 9.01.2018 r. stanowiło oświadczenie woli pracodawcy, nie zaś wyłącznie dopełnienie poprzednio dokonanej czynności prawnej w postaci wypowiedzenia z dnia 9.01.2019 r. Wskazuje na to fakt, że wypowiedzenie z dnia 9.01.2018 r. zawiera wprost określenie "niniejszym wypowiadam Pani (...) umowę". Wskazano w nim wszystkie elementy niezbędne do wypowiedzenia umowy o pracę - okres wypowiedzenia, dzień rozwiązania stosunku pracy, pouczenie o odwołaniu do sądu pracy, przyczynę wypowiedzenia. Nadto pełnomocnik pracodawcy odczytał powódce na głos treść całego wypowiedzenia, a także pouczył ponownie o prawie odwołania do sądu pracy. Gdyby pracodawca, działając za pośrednictwem pełnomocnika, miał przekonanie, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy już skutecznie dotarło do pracownicy, zbędne byłoby ponowne pouczenie jej o prawie do odwołania do sądu pracy, czy też wskazywanie okresu wypowiedzenia - wszystkie te elementy znajdowały się już bowiem w treści wypowiedzenia z dnia 9.01.2019 r. W sprawie mamy zatem do czynienia z dwoma oświadczeniami woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku tym należy rozpoznać merytorycznie zasadność żądania powódki także co do uznania za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 9.01.2018 r.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2014 r. sygn. akt III PK 11/14 wskazał, że ponowne wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę jest możliwe i dopuszczalne bez konieczności cofnięcia poprzedniego wypowiedzenia (za zgodą pracownika), bowiem takie zachowanie pracodawcy może być racjonalnie usprawiedliwione przyczynami natury faktycznej oraz prawnej. Możliwość ponownego wypowiedzenia stosunku pracy nie ogranicza przy tym uprawnień pracownika wynikających z przepisów chroniących trwałość stosunku pracy, gdyż każde z wypowiedzeń "żyje swoim własnym życiem" i wywołuje odrębne skutki prawne. W szczególności każde z nich może być z osobna kwestionowane przed sądem pracy, ale pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, choćby pracodawca kilkakrotnie składał mu oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 217). Jednakże w razie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie dokonania kolejnego wypowiedzenia, o zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy decyduje prawidłowość tego z wypowiedzeń, które wcześniej wywołało skutek rozwiązujący (wyrok SN z dnia 25.11.2014 r. III PK 11/14).

W badanej sprawie należy wskazać, że wypowiedzenie z dnia 9.01.2019 r. zostało złożone wcześniej niż wypowiedzenie doręczone później tego samego dnia, datowane na dzień 9.01.2018 r. Choć oba wypowiedzenia de facto wywołały skutek rozwiązania umowy na ten sam dzień, to jednak oświadczenie woli z dnia 9.01.2018 r. zostało złożone, gdy okres wypowiedzenia już biegł. W drodze analogii przyjąć zatem należy, że skuteczne złożenie oświadczenia z dnia 9.01.2019 r. i ustalenie, że było ono nieprawidłowe, czyni bezprzedmiotowym badanie skuteczności wypowiedzenia z dnia 9.01.2018 r.

Powódka wskazała w żądaniu pozwu, że na wypadek rozwiązania umowy o pracę na moment wyrokowania, domaga się jednego odszkodowania w kwocie 54.000 zł. Niezależnie od poczynionych wyżej uwag co do bezprzedmiotowości badania prawidłowości drugiego z wypowiedzeń, należy wskazać, że tak skonstruowane roszczenie jest prawidłowe. Stosownie do poglądu prezentowanego w orzecznictwie, pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (47¹ k.p.), choćby pracodawca kilkakrotnie składał oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy, zaś uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy stanowi jednorazową kompensatę bezprawia pracodawcy z art. 45 § 1 KP (wyrok SN z 6.07.2011 r. II PK 12/11). W niniejszej sprawie taką rekompensatę dla powódki stanowi zasądzona kwota 18.000 zł odszkodowania.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł na dowodach, których wiarygodność pozostawała bezsporna, a ich treść korespondowała z sobą. W sprawie sporna pozostawała bowiem jedynie ocena skutków prawnych zaistniałego stanu faktycznego. Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, w tym przede wszystkim: akt osobowych powódki, w szczególności - umowy o pracę z dnia 23.06.2016 r. oraz dwóch dokumentów zawierających oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 9.01.2019 r. W sprawie przydatne były również zeznania świadków M. F. oraz M. Ś.. Ich zeznania korespondowały ze sobą, znajdowały pokrycie w dowodach z

dokumentów. Dodatkowo były to osoby posiadające bezpośrednią wiedzę na temat zdarzeń stanowiących podstawę faktyczną niniejszego powództwa. Sąd uznał je zatem za w całości wiarygodne.

Z uwagi na powyższe Sąd **w punkcie I wyroku** zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14.02.2019 r. do dnia zapłaty, tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś w pozostałym zakresie powództwo **w punkcie II** wyroku oddalił.

O kosztach procesowych Sąd orzekł **w punkcie III wyroku**, mając na uwadze treść art. 100 zd. 2 k.p.c. Zgodnie z art. 100 zd. 2 k.p.c., Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, gdy określenie należnej jej przeciwnikowi sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny Sądu. Powódka żądała zasądzenia odszkodowania w kwocie 54.000 zł, Sąd zasądził zaś na jej rzecz kwotę 18.000 zł, a zatem w 33,33 %. Jednakże Sąd miał na względzie, że co do zasady roszczenie powódki było słuszne, rozwiązanie umowy z powódka przez pozwaną za wypowiedzeniem nastąpiło bowiem w sposób niezgodny z prawem. Ponadto podkreślić należało, że powódka prawidłowo sformułowała żądanie pozwu w niniejszej sprawie, mogła bowiem zgodnie z art. 47¹ kp w zw. z art. 45 k.p. domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten, jak wyżej wskazano, nie wskazuje żadnych kryteriów, za pomocą których należy ustalać wysokość odszkodowania w przypadku okresu wypowiedzenia krótszego niż 3 miesiące. Wysokość przyznanego powódce odszkodowania zależała zatem wyłącznie od oceny Sądu. Skoro zaś określenie należnej powódce sumy zależało od oceny Sądu, to Sąd, pomimo dokonania oceny, iż odszkodowanie winno być przyznane powódce w niższej od żądanej przez nią wysokości, był jednocześnie uprawniony do obciążenia wszystkimi kosztami postępowania strony pozwanej, która postępowanie przegrała co do zasady, zaś co do wysokości wygrała je jedynie w części, i jedynie w wyniku uprawnionego zgodnie z przepisami prawa, uznaniowego określenia należnej powódce sumy przez Sąd, na podstawie jego swobodnej oceny.

Powódka poniosła koszt opłaty sądowej w kwocie 2.700 zł oraz koszt zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł. Łącznie strona pozwana na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. winna zatem zwrócić na rzecz powódki kwotę 2.880 zł.

Na podstawie art. 477² kpc Sąd w punkcie IV wyroku nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 18.000 zł, tj. pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.