

Sygn. akt *XP 59/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Krystyna Karlińska, Beata Kominiak

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.** (obecnie **Ż.**)

przeciwko **S. Sp. jawnej J. S. z siedzibą w O., J. S. S. S.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

- I. **umarza postępowanie w części dotyczącej strony pozwanej S. Sp. jawnej J. S. z siedzibą w O.;**
- II. **zasądza od pozwanych J. S. i S. S. solidarnie na rzecz powódki A. Ż. kwotę 4.210,18 zł (słownie: cztery tysiące dwieście dziesięć złotych osiemnaście groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 15 października 2013 r. do dnia zapłaty;**
- III. **w pozostałym zakresie powództwo oddala;**
- IV. **wyroкови nadaje w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.210,18 zł;**
- V. **zasądza od pozwanych J. S. i S. S. solidarnie na rzecz powódki A. Ż. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;**
- VI. **nakazuje pozwanym, J. S. i S. S., aby uiścili solidarnie na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 211 zł (słownie: dwieście jedenaste złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 11 stycznia 2013 r. (k.1-2) powódka A. S. (obecnie: **Ż.**) wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanego J. S., na warunkach określonych w umowie o pracę z 21 marca 2011 r., zaś na wypadek nieuwzględnienia tego żądania – o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku farmaceuty. W dniu 7 stycznia 2013 r. otrzymała świadectwo pracy, mimo że nie otrzymała wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę oraz nie wystąpiły przesłanki do zwolnienia jej bez wypowiedzenia. Wskazała, że wywiązywała się ze swoich obowiązków należyście i ze starannością. Powódka podkreśliła, że według stanu na 31 grudnia 2013 r. była w 13 tygodniu ciąży, co było pozwanemu wiadome. Zdaniem powódki zwolnienie jej było bezprawne i nastąpiło z rażącym naruszeniem

przepisów prawa pracy, a ponadto było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka podkreśliła, że nie wskazano jej przyczyny rozwiązania stosunku pracy i nie pouczono o służących jej środkach prawnych.

Pismem z 18 marca 2013 r. (k.13-14) powódka wniosła o ustalenie, że stosunek pracy nie został rozwiązany i nadal trwa. Oświadczyła, że w pozostałym zakresie podtrzymuje swoje powództwo. Wskazała, że zmiana żądania uzasadniona jest tym, że strona pozwana nigdy nie wręczyła powódce wypowiedzenia umowy o pracę ani nie rozwiązała umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Postanowieniem z 25 marca 2013 r. (k.22) Sąd wezwał z urzędu do udziału w postępowaniu, na mocy art. 194 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 477 zd. 1 k.p.c., w charakterze strony pozwanej S. spółkę jawną J. S. z siedzibą w O., wobec ustalenia, że w umowie o pracę ten właśnie podmiot został wskazany jako pracodawca powódki. Na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2013 r. (k.44) pełnomocnik powódki wyjaśnił, że powódka podtrzymuje powództwo również przeciwko J. S., gdyż jako wspólnik spółki jawnej odpowiada on za zobowiązania spółki. Pismem z 18 czerwca 2013 r. (k.58-59) powódka wskazała, że pozywa również S. S., tj. drugiego ze wspólników S. sp.j. Jako podstawę jej odpowiedzialności wskazała art. 31 § 2 k.s.h.

Pismem z 26 czerwca 2013 r. (k.67) pozwany J. S. podniósł zarzut braku legitymacji procesowej, wskazując, że powódka była zatrudniona przez S. Sp.j. i w związku z tym powództwo skierowane przeciwko niemu powinno być oddalone. Na rozprawie w dniu 13 stycznia 2014 r. (k.123) wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu.

Pismem z 6 sierpnia 2013 r. (k.71-72) strona pozwana S. sp.j. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Strona pozwana zaprzeczyła temu, aby nie dokonano wypowiedzenia w formie pisemnej; zarzuciła, że powódka odmówiła przyjęcia tego dokumentu i nakłaniała pracodawcę do kontynuowania stosunku pracy w celu uzyskania wyższego zasiłku. Skoro powódka upoważniła R. Ź. do odbioru świadectwa pracy, to tym samym miała wiedzę o wypowiedzeniu. Strona pozwana podniosła, że zlikwidowany został zakład pracy, w którym powódka była zatrudniona (apteka).

Pismem z 6 sierpnia 2013 r. (k.73) pozwana S. S. podniosła zarzut braku legitymacji procesowej, wskazując, że powódka była zatrudniona przez S. Sp.j., a pozwana była wyłącznie wspólnikiem tej spółki. W związku z tym pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 7 października 2013 r. (k.107) powódka cofnęła pozew w stosunku do S. Sp. j. w związku z utratą zdolności prawej przez ten podmiot wskutek jego likwidacji, cofnęła również pozew o ustalenie, że stosunek pracy wiążący ją z tym pozwanym nadal trwa i zmieniła swoje żądanie w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na swoją rzecz solidarnie od pozwanych J. S. i S. S. jako wspólników zlikwidowanej S. Sp.j. kwoty 12.630 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, jako odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Pierwotnie wskazała, że żądanie odszkodowawcze dotyczy naprawienia szkody poniesionej przez nią wskutek utraty zasiłku macierzyńskiego, ale ostatecznie wyjaśniła, że podstawę powództwa stanowi art. 45 k.p. Stanowisko to zostało ostatecznie podtrzymane w piśmie procesowym z 31 października 2013 r. (k.110-112).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. (obecnie: Ź.) zawarła w dniu 21 marca 2011 r. umowę o pracę z S. Sp. jawna J. S. z siedzibą w O.. Na mocy tej umowy została zatrudniona w charakterze mgr farmacji, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 4.210,18 zł miesięcznie. Powódka miała wykonywać pracę w aptece prowadzonej przez S. Sp.j. w O..

Dowody:

- umowa o pracę z 21.03.2011 r. (kopia: k.3)

Wspólnikami spółki jawnej „S. Sp.j” z siedzibą w O. byli: J. S. i S. S.. Były to ponadto jedyne osoby uprawnione do reprezentowania spółki.

Dowody:

- wydruk z Centralnej Informacji KRS (k.23-27)

Powódka od 12 do 25 listopada 2012 r. oraz od 4 do 31 grudnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Była w tym czasie w początkowym okresie ciąży (według stanu na 31 grudnia 2012 r. był to 13 tydzień ciąży); powódka pozostawała pod opieką ginekologa, który uznał, że ciąża jest zagrożona.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 1.01.2013 r. (k.4)
- zaświadczenie lekarskie z 10.01.2013 r. (k.4a)
- przesłuchanie A. Ż. w charakterze powódki (k.102v-103)

W listopadzie 2012 r., w czasie zwolnienia lekarskiego powódka przy okazji wizyty u lekarza w O. odwiedziła zakład pracy. Zauważyła, że koleżanki z pracy są przygnębione. Zaczęła się dopytywać, co się stało, i uzyskała od nich informację, że ich przełożony (J. S.) powiadomił je, że apteka zostanie zlikwidowana i wszyscy pracownicy zostaną zwolnieni. Pracownicy apteki powiedziały powódce, że dowiedziały się o tym przypadkowo kilka dni wcześniej. J. S. był w tym dniu obecny w aptece, więc powódka udała się do niego na zaplecze apteki, aby wyjaśnić czy rzeczywiście apteka zostanie zamknięta. J. S. potwierdził tę informację.

Na przełomie grudnia i listopada 2012 r. powódka na krótko wróciła do pracy. Pod koniec listopada 2012 r. rozmawiała z J. S. na temat swojej sytuacji pracowniczej. J. S. potwierdził, że w związku z likwidacją apteki powódka będzie zwolniona. Poinformował ją, że do zamknięcia apteki dojdzie z końcem grudnia 2012 r. Powódka w czasie tej rozmowy nie miała wątpliwości, że z dniem 31 grudnia 2012 r. dojdzie do rozwiązania z nią stosunku pracy, w związku z czym po kilku dniach poprosiła J. S., aby zatrudnił ją w innej aptece, którą prowadził. J. S. nie zgodził się.

J. S. powierzył przygotowanie projektu pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę biuro rachunkowemu, które prowadziło księgowość i sprawy kadrowe apteki. W czasie rozmowy z powódką nie wręczył go jej ani jej nie okazał, powódka nie знаła jego treści i nie wiedziała o jego istnieniu, ale w czasie rozmowy została powiadomiona o tym, że pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu jej stosunku pracy i że umowa rozwiązana zostanie z końcem grudnia 2012 r. Pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę nie dołączono do akt osobowych powódki.

W dniu 31 grudnia 2012 r. powódka skontaktowała się telefonicznie z J. S. w sprawie wypłacenia jej świadczeń ze stosunku pracy. W czasie rozmowy poinformował ją, że ma się skontaktować z biurem rachunkowym obsługującym aptekę w sprawie świadectwa pracy.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki
- częściowo: przesłuchanie A. Ż. w charakterze powódki (k.102v-103)
- częściowo: przesłuchanie J. S. w charakterze pozwanego (k.103-104)

Powódka po 31 grudnia 2012 r. nie spotkała się już osobiście z J. S.. Sprawy związane ze świadectwem pracy załatwiała z biurem rachunkowym obsługującym pozwaną spółkę. Na początku stycznia 2013 r. powódka została telefonicznie powiadomiona, że ma przyjść odebrać świadectwo pracy z 1 stycznia 2013 r. Odebrała je 2 lub 3 stycznia 2012 r. Pierwotnie przygotowane przez biuro rachunkowe świadectwo pracy nie wskazywało jako przyczyny likwidacji

zakładu pracy. Powódka dowiedziała się w Z. U. S., że taki zapis w świadectwie pracy jest konieczny, aby wypłacone zostały jej dalsze świadczenia. W związku z tym zwróciła się o wydanie poprawionego świadectwa pracy. Jej prośba została uwzględniona, pierwsze świadectwo pracy zostało zniszczone i pracownica biura rachunkowego przygotowała nowe świadectwo pracy, uwzględniające zapis o który prosiła powódka. Pracownica biura poinformowała powódkę, żeby przyszła po nie później, gdyż J. S. musi podpisać świadectwo pracy.

W dniu 7 stycznia 2013 r. obecny mąż powódki, R. Ż., w oparciu o udzielone mu przez powódkę upoważnienie, odebrał z biura rachunkowego świadectwo pracy powódki z 1 stycznia 2013 r. Zgodnie z jego treścią, do rozwiązania stosunku pracy doszło 31 grudnia 2012 r. Jak sposób ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, tj. z powodu likwidacji firmy.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 1.01.2013 r. (k.4)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 7.01.2013 r. (k.106)
- przesłuchanie A. Ż. w charakterze powódki (k.102v-103)

W dniu 10 grudnia 2012 r. wspólnicy S. Sp.j. z siedzibą w O. podjęli uchwałę o rozwiązaniu spółki ze skutkiem na koniec 2012 r. W następnych tygodniach prowadzone były działania związane z likwidacją spółki: rozliczenia z kontrahentami, wyprzedaż towaru, czynności związane z zakończeniem umów, rozliczenia z urzędem skarbowym i Z. U. S.. Zwolnieni zostali wszyscy pracownicy apteki prowadzonej przez spółkę w O. (3 osoby). Apteka jako zakład pracy została zlikwidowana z dniem 31 grudnia 2012 r., po tej dacie trwała jeszcze likwidacja spółki.

W dniu 8 marca 2013 r., po przeprowadzeniu czynności likwidacyjnych związanych z rozwiązaniem spółki, wspólnicy złożyli wniosek o wykreślenie spółki z Krajowego Rejestru Sądowego. Z dniem 24 lipca 2013 r. S. Sp.j. z siedzibą w O. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego w związku z zakończeniem likwidacji spółki.

Dowody:

- wydruk z Centralnej Informacji KRS z 7.10.2013 r. (k.90)
- kopia uchwały nr 4 z 10.12.2012 r. (k.91)
- kopia wniosku z 8.03.2013 r. (k.92-93)
- przesłuchanie J. S. w charakterze pozwanego (k.103-104)

W dniu 1 lutego 2013 r. Z. U. S. zwrócił się do S. Sp.j. o wyjaśnienie faktycznego powodu rozwiązania umowy o pracę z powódką, gdyż w Krajowym Rejestrze Sądowym brak było na tę chwilę zgłoszenia faktu likwidacji lub upadłości zakładu pracy. Z. U. S. wskazał, że wyjaśnienie powyższej kwestii jest potrzebne z uwagi na to, że prawo do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego przysługuje w razie ogłoszenia upadłości zakładu lub jego likwidacji.

Z. U. S. nie wypłacił powódce zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu prowadzone jest postępowanie dotyczące odwołania od decyzji ZUS; w chwili obecnej postępowanie to jest zawieszona do czasu zakończenia postępowania dotyczącego roszczeń pracowniczych powódki względem pracodawcy.

Dowody:

- kopia pisma z 1.02.2013 r. (k.9)

- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu o sygn. XU 299/13

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady podlegało uwzględnieniu, jednakże w innej kwocie, niż dochodzona przez powódkę.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawione dowody z dokumentacji pracowniczej powódki, jak również w oparciu o przesłuchanie stron. Z uwagi na rozbieżności między wersjami prezentowanymi przez powódkę i pozwanego J. S., Sąd ustalenia swe poczynił opierając się tylko po części na relacji każdej z tych osób, dając im wiarę w takim zakresie, w jakim ich zeznania były niesprzeczne bądź znajdowały potwierdzenie w materiale dowodowym.

Powódka w toku postępowania modyfikowała swoje żądania, z uwagi na to, że w istocie nie miała pewności co do tego, czy doszło do wypowiedzenia jej stosunku pracy, czy też nie, a także jaka była tego przyczyna i czy możliwy był powrót do pracy. Ostatecznie, po potwierdzeniu przez pozwanego J. S., że doszło do likwidacji pracodawcy, a także po uzyskaniu jednoznacznego oświadczenia z jego strony, iż intencją pracodawcy było wypowiedzenie powódce stosunku pracy i tak rozumieć należy jego wypowiedzi pod adresem powódki z listopada i grudnia 2012 r., powódka ostatecznie sprecyzowała swe żądanie, wskazując, że domaga się odszkodowania przewidzianego art. 45 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Pozwany zarzucał, że zgłoszenie tego żądania dopiero na tak zaawansowanym etapie postępowania czyni je spóźnionym, co więcej – takie opóźnienie w jego zgłoszeniu było nieusprawiedliwione. Pozwany zakwestionował także dopuszczalność dokonania takiej zmiany żądania, w szczególności zaś w formie ustnej, nie zaś w formie pisma procesowego (k.107v). Sąd uznał, że niezbędne było umożliwienie powódce przedstawienia swego stanowiska w formie pisma procesowego; było to o tyle istotne, że do sprecyzowania roszczeń doszło na rozprawie, na której wydany miał być wyrok w sprawie. W związku z tym Sąd umożliwił złożenie powódce pisma przygotowawczego z 31.10.2013 r. (k.110-112), w którym w sposób jasny oznaczona została treść i podstawa prawna żądania powódki.

Zdaniem Sądu skoro powódka w pierwszym swym piśmie oznaczyła żądanie w sposób w istocie tożsamy z pismem z 31.01.2013 r. (domagając się przywrócenia do pracy, ewentualnie odszkodowania, z uwagi na wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, por. k.1-2), a przy tym w piśmie z 18.03.2013 r. (k.13-14) nie cofnęła w sposób wyraźny pozwu w tej części i nie doszło do umorzenia postępowania w zakresie powództwa opartego na art. 45 k.p., to nie można podzielić poglądu pozwanego, że dopiero w październiku 2013 r. zgłoszono tego rodzaju powództwo. Owszem, w toku postępowania przez pewien czas powódka alternatywnie opierała swe żądania na art. 189 k.p.c., domagając się stwierdzenia, że w ogóle nie doszło do wypowiedzenia stosunku pracy, niemniej jednak sam fakt zgłaszania żądań opartych na sprzecznych i wykluczających się podstawach prawnych i faktycznych nie oznacza jeszcze, że jedno z nich jest w dorozumiany sposób cofane. Przeciwnie, nie jest rzadkością, że strona z ostrożności procesowej zgłasza tego typu żądania, aby zrealizować cel postępowania i uzyskać ochronę swych interesów niezależnie od tego, w jaki sposób Sąd oceni podstawę faktyczną żądania i które z roszczeń uzna za odpowiednie w konkretnej sytuacji. Nie bez znaczenia było również i to, że stan faktyczny sprawy był dosyć szczególny – zachodziły bowiem uzasadnione wątpliwości co do tego, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy – a przez to utrudnione było dokonanie przez powódkę wyboru optymalnego rodzaju żądania.

Nie zmienia to jednak w niczym faktu, że także powództwo zgłoszone 11.01.2013 r. jest spóźnione. Do rozwiązania stosunku pracy doszło 31.12.2012 r., zaś do jego wypowiedzenia – w bliżej nieustalonym dniu listopada 2012 r. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę (tak zawartej na czas nieokreślony, jak i określony) pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy (art. 44 k.p.), uprawnienie do wniesienia odwołania nie jest jednak nieograniczone czasowo. Jak bowiem stanowi art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy **w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę**. Początek biegu tego terminu nie jest uzależniony od tego, czy wypowiedzenie było dokonane prawidłowo pod względem formalnym (tj. było sporządzone w formie pisemnej, zawierało pouczenie o odwołaniu, określało przyczynę wypowiedzenia); jeśli wypowiedzenia dokonano wyłącznie w formie ustnej, termin biegnie od chwili jego dokonania. Termin przewidziany w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, a zatem decyduje o możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń, nie zaś o dopuszczalności prowadzenia procesu. Oznacza to, że uchybienie terminowi do wniesienia odwołania skutkuje

oddaleniem przez Sąd powództwa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 14.03.1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986/12/194). Bez znaczenia jest w tej sytuacji, czy rozwiązanie umowy o pracę było w rzeczywistości zgodne z prawem lub uzasadnione (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 27.07.2011 r., II PK 21/11, Lex nr 1103021). Nie oznacza to jednak, że w każdym wypadku niewystąpienia przez pracownika w ustawowym terminie z powództwem oznacza utratę prawa skutecznego kwestionowania wypowiedzenia. Pracownik może w niektórych sytuacjach wystąpić o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania. Wówczas, jeśli zdaniem Sądu zachodzą podstawy do przywrócenia terminu, przystępuje on do merytorycznego rozpoznania sprawy i rozstrzyga w przedmiocie prawidłowości wypowiedzenia. Nie jest konieczne wydawanie odrębnego postanowienia w przedmiocie przywrócenia terminu lub oddalenia wniosku o przywrócenie terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24.01.1997 r., I PKN 1/96, OSNP 1997/18/337), gdyż instytucja przywrócenia terminu przewidziana w kodeksie pracy nie jest tożsama z postępowaniem o przywrócenie terminu do dokonania czynności procesowej, uregulowanym w art. 168-172 k.p.c. Ma ona charakter materialnoprawny, a zatem jej zastosowanie następuje dopiero na etapie wyrokowania, przy ocenie materialnoprawnej zasadności roszczeń pozwu. Warto też wskazać, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem samo zgłoszenie spóźnionego odwołania, z jednoczesnym powołaniem się na okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu, w dorozumiany sposób oznacza, że strona domaga się również przywrócenia jej terminu do dokonania tej czynności.

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – **bez swojej winy** – w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W § 2 ustawodawca wskazał, że wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy **w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu**. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Wynika stąd, że skuteczne zgłoszenie wniosku o przywrócenie terminu uzależnione jest od łącznego spełnienia dwóch przesłanek: po pierwsze od uprawdopodobnienia przez powoda, że nie wystąpił z odwołaniem w terminie bez swojej winy, a po drugie – od uprawdopodobnienia przez niego, że wniosek o przywrócenie terminu został zgłoszony w ciągu 7 dni od daty ustania przyczyny uchybienia terminowi.

Zdaniem Sądu okoliczności sprawy przemawiały za tym, aby przywrócić powódce termin do wystąpienia z odwołaniem od wypowiedzenia. Przede wszystkim, jak wynikało z ustaleń Sądu, nigdy nie złożono powódce oświadczenia o wypowiedzeniu w formie pisemnej, przewidzianej dla tego typu czynności przepisami kodeksu pracy. Nie została w związku z tym pouczona o sposobie odwołania się od tej czynności, ani nie uzyskała w sposób formalny potwierdzenia przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Wypowiedzenia dokonano w sposób tak odformalizowany, że powódka w istocie nie wiedziała, czy faktycznie doszło już do wypowiedzenia i oczekiwała na pismo od pracodawcy w tej sprawie. W rzeczywistości dopiero wraz z otrzymaniem w dniu 7.01.2013 r. poprawionego świadectwa pracy, zawierającego jasną i czytelną informację o tym jak i z jakich przyczyn – zdaniem pracodawcy – doszło do ustania stosunku pracy, powódka uzyskała dostateczne podstawy, aby sądzić, że jednak doszło do skutecznego wypowiedzenia jej stosunku pracy (a raczej, że taki jest pogląd pracodawcy). Powódka przed upływem tygodnia od otrzymania świadectwa pracy wskazującego, że wypowiedziano jej umowę o pracę z powodu likwidacji firmy, złożyła odwołanie. Zachowała zatem termin określony w art. 265 § 2 k.p., gdyż dopiero z otrzymaniem skorygowanego świadectwa pracy ustąpiła przyczyna uchybienia terminowi przez powódkę (przyczyną tą była z jednej strony wątpliwość co do tego, czy doszło do wypowiedzenia, a z drugiej strony – wątpliwość co do przyczyny wypowiedzenia).

Żądanie powódki miało podstawę prawną w art. 45 § 1 k.p., na co zresztą pełnomocnik powódki jednoznacznie wskazał w toku rozprawy (k.107v), wyjaśniając wątpliwości pełnomocnika pozwanego. Zgodnie z tym przepisem „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.” Z treści przytoczonego przepisu w sposób jednoznaczny wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę musi być nie tylko uzasadnione, ale również powinno spełniać wymogi formalne określone przepisami prawa. Formę, jaką powinno przybrać wypowiedzenie, reguluje art. 30 k.p. Wynika z niego, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (§ 3), a także, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna

uzasadniająca wypowiedzenie (§ 4). Przepisy te mają istotne znaczenie gwarancyjne, zaś niedochowanie wynikających z nich wymogów formalnych **czyni wypowiedzenie wadliwym niezależnie od jego zasadności** – i samo w sobie przesądza o zasadności powództwa wniesionego na podstawie art. 45 k.p.

Oceniając prawidłowość wypowiedzenia stosunku pracy powódce, na wstępie wskazać wypada, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Bezsprzecznie w przypadku powódki zachodziła powyższa sytuacja, gdyż w chwili wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy była w ciąży. Z uwagi jednak na to, że zwolnienie powódki nastąpiło – jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego – w związku z likwidacją zakładu pracy, ochrona przewidziana powyższym przepisem doznała złagodzenia. Jak bowiem wynika z art. 177 § 4 k.p., rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zważywszy, że istotnie doszło do likwidacji zakładu pracy (jak również pracodawcy), zwolnienie powódki było dopuszczalne, a także zasadne. Nie może budzić żadnych wątpliwości, że planowana likwidacja pracodawcy (utrata przez niego bytu prawnego) uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy w toku czynności likwidacyjnych.

Gdyby zatem pracodawca powódki dochował wymogów formalnych przewidzianych art. 30 k.p., nie byłoby podstaw, aby kwestionować prawidłowość wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Tak jednak nie było. Jak wynika z relacji powódki, nigdy nie przedstawiono jej wypowiedzenia w formie przewidzianej przepisami prawa pracy, a więc w formie pisemnej. Powódka przyznała, że miała świadomość, że intencją pracodawcy jest zwolnienie jej, bo wiedzę taką uzyskała od pozostałych pracowników apteki (którzy także mieli być od 31.12.2012 r. zwolnieni), jak również od samego pozwanego J. S., który w sposób niebudzący wątpliwości zakomunikował jej, że z dniem 31.12.2012 r. apteka ulega likwidacji i że z tą datą dojdzie do zakończenia współpracy z powódką, gdyż nie jest możliwe dalsze jej zatrudnianie. Niemniej jednak zdecydowanie zaprzeczyła temu, aby kiedykolwiek dokonano wobec niej w formie pisemnej wypowiedzenia stosunku pracy. Ciężar wykazania, że było inaczej, spoczywał na pracodawcy, gdyż to pracodawca powinien wykazać, że wypowiedzenie było zgodne z prawem. Zdaniem Sądu pozwani nie wywiązali się z tego obowiązku.

Strona pozwana S. Sp.j. pierwotnie wywodziła, że powódce wręczono wypowiedzenie w formie pisemnej, ale powódka odmówiła przyjęcia go. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które by taki fakt potwierdzały; w szczególności nie potwierdził go dowód z przesłuchania pozwanego J. S.. Nie wskazano kiedy i w czyjej obecności doszło do próby przekazania wypowiedzenia. Do akt sprawy nie złożono również ani samego wypowiedzenia, ani nawet jego kopii. Pisma tego nie dołączono do akt osobowych powódki i brak jest jakiegokolwiek dowodu – poza oświadczeniem J. S. – że pismo takie sporządzono. Zważywszy, że powódka od początku postępowania zarzucała, że nie otrzymała pisma wypowiadającego stosunek pracy, taka bierność pozwanych – jako osób dysponujących całością dokumentacji pracowniczej powódki – jest absolutnie niezrozumiała. Skoro nawet w toku procesu pozwani nie byli w stanie zaprezentować przed Sądem pisma, które rzekomo wręczono powódce, Sąd nie miał żadnych podstaw, aby przyjąć, że pismo takie faktycznie kiedykolwiek okazano powódce. Warto w tym miejscu podkreślić, że pozwany nawet nie podjął próby uprawdopodobnienia tego, że sporne pismo w ogóle sporządzono – np. poprzez wskazanie jako świadka osoby z biura rachunkowego, która to pismo przygotowała. W toku przesłuchania pozwany J. S. zeznał, że pismo wypowiadające stosunek pracy leżało na stole w czasie jego rozmowy z powódką, dotyczącej wypowiedzenia – nie potrafił sobie jednak przypomnieć, czy kiedykolwiek wręczył je powódce, nie pamiętał jego treści i nie był pewien, czy je w ogóle przeczytał. W tej sytuacji Sąd w całości dał wiarę powódce, że pisma tego nie widziała i nigdy – ani osobiście, ani pocztą – nie podjęto próby przekazania go jej.

Sąd dał natomiast wiarę pozwanemu J. S. że w czasie rozmowy pod koniec listopada 2012 r., gdy powódka wróciła ze zwolnienia lekarskiego na kilka dni, przekazał jej ustnie informację o tym, że rozwiązuje z nią umowę o pracę z dniem 31.12.2012 r. i poinformował ją o wypowiedzeniu. Powódka przyznała, że miała wiedzę o tym, że będzie zwolniona i że rozmawiała na ten temat z przełożonym. Co więcej, powódka nie miała żadnych wątpliwości co do tego, jakie są intencje pracodawcy, o czym jasno świadczy fakt, iż sama zainicjowała rozmowę na temat ewentualnego zatrudnienia

jej po 31.12.2012 r. w innej aptece, prowadzonej przez pozwanego w ramach jego własnej działalności gospodarczej (nie w ramach S. Sp.j.). O tym, że powódka miała świadomość tego, że z dniem 31.12.2012 r. rozwiązuje się jej stosunek pracy, świadczy także i fakt, że powódka z końcem grudnia (w Sylwestra) kontaktowała się z pozwanym w sprawie ostatecznego rozliczenia z pracodawcą oraz w sprawie świadectwa pracy.

W związku z powyższym Sąd uznał, że wypowiedzenie miało miejsce, nastąpiło jednak z naruszeniem przepisów o formie tego typu czynności, gdyż nie nastąpiło na piśmie. Roszczenia przewidziane art. 45 k.p. były zatem co do samej zasady słuszne i usprawiedliwione.

Pojawia się w związku z tym pytanie, do kogo powódka mogłaby w chwili obecnej je kierować. Pozwany J. S. wykazał, że doszło do rozwiązania spółki S. Sp.j., będącej pracodawcą powódki. Uchwała w tym przedmiocie podjęta została 10.12.2012 r., zaś samo rozwiązanie spółki nastąpiło z dniem 31.12.2012 r. Przeprowadzone zostało zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych [dalej: k.s.h.] postępowanie likwidacyjne, w ramach którego wspólnicy zakończyli sprawy spółki, rozwiązali umowy terminowe (najmu, rachunków bankowych itp.), dokonali rozliczeń z klientami i organami władzy publicznej, a także rozdysponowali majątek spółki. Po przeprowadzeniu tych czynności w marcu 2013 r. złożono wniosek o wykreślenie spółki z KRS; wniosek został uwzględniony w lipcu 2013 r. i wraz z wykreśleniem spółki z rejestru ustał jej byt prawny, zaś w prawa i obowiązki po niej nie wstąpił żaden inny podmiot. W tej sytuacji oczywistym było, że spółka nie może być adresatem żądań powódki, gdyż utraciła w toku procesu zdolność sądową i zdolność do bycia podmiotem praw i obowiązków z zakresu prawa pracy. Wydanie wyroku przeciwko niej stało się w związku z tym niedopuszczalne, niezależnie od tego, czy przedmiotem tego wyroku miałyby być roszczenia przewidziane art. 45 k.p., czy też roszczenie o ustalenie, że stosunek pracy nadal trwa. Pełnomocnik powódki w związku z tym cofnął swe żądanie w takiej części, w jakiej dotyczyło ono S. Sp. j., tak w odniesieniu do żądania ustalenia stosunku pracy, jak i w zakresie żądania zapłaty odszkodowania. Z tych przyczyn Sąd w punkcie I wyroku umorzył na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. postępowanie – po pierwsze, z uwagi na niedopuszczalność wydania wyroku, a po drugie, z uwagi na wycofanie żądań pod adresem tego podmiotu. Nie było konieczne (a raczej: nie było możliwe) uzyskanie zgody strony pozwanej na cofnięcie pozwu, gdyż strona pozwana w tym czasie już nie istniała w sensie prawnym.

Nie oznaczało to jednak, że powódka pozbawiona została możliwości uzyskania zaspokojenia swych roszczeń. Zgodnie z art. 22 § 2 k.s.h. „każdy wspólnik [spółki jawnej – przyp. Sądu] odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami oraz ze spółką, z uwzględnieniem art. 31.” Z kolei art. 31 k.s.h. wskazuje, że wierzyciel spółki może prowadzić egzekucję z majątku wspólnika w przypadku, gdy egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna (§ 1), ale jednocześnie stwierdza, że nie stanowi to przeszkody do wniesienia powództwa przeciwko wspólnikowi, zanim egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna (§ 2). Wobec takiego unormowania zasad odpowiedzialności wspólników za zobowiązania spółki jawnej nie było przeszkód, aby powódka skierowała bezpośrednio przeciwko nim swoje roszczenia odszkodowawcze.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że wypowiedzenie było wadliwe, a zatem roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie, przy czym w miejsce zlikwidowanej spółki odpowiadali solidarnie jej wspólnicy J. S. i S. S.. Zgodnie z art. 47⁽¹⁾ k.p. 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. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 2011 r., zgodnie zatem z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił w jej przypadku 1 miesiąc. W związku z tym Sąd w punkcie II wyroku zasądził na jej rzecz solidarnie od obu pozwanych wspólników kwotę 4.210,18 zł, stanowiącą jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę, wynikające z umowy o pracę.

Dalej idące powództwo o zapłatę odszkodowania zostało oddalone w punkcie III wyroku. Zdaniem Sądu nie było żadnych podstaw, aby zasądzać na rzecz powódki kwotę wyższą, niż podstawowa kwota odszkodowania (równa wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia). Powódka domagała się odszkodowania w maksymalnej przewidzianej przepisami kwocie, a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia; uzasadniała swe żądanie tym, że wskutek niewłaściwych działań pracodawcy utraciła zasiłek, który powinien być jej wypłacony przez ZUS na podstawie art. 30 ust. 3 z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Sąd ustalił, że postępowanie w tym przedmiocie nadal się toczy (w chwili obecnej spór prowadzony jest przed sądem, a postępowanie zostało zawieszono), a ponadto zastrzeżenia ZUS nie dotyczyły samych czynności pracodawcy (tj. treści świadectwa pracy), lecz raczej tego, że zdaniem ZUS w rzeczywistości nie doszło do likwidacji pracodawcy (czemu pracodawca zdecydowanie przeczył, wykazując w toku niniejszego procesu, że doszło do rozwiązania spółki, przeprowadzono postępowanie likwidacyjne i zgłoszono do KRS wnioski o wykreślenie spółki z rejestru). W tej sytuacji, jak słusznie wskazał pełnomocnik pozwanego, kwestia tego, czy powódka otrzyma zasiłek, czy nie, pozostaje otwarta, zaś przyczyny niewypłacenia tego zasiłku nie są zawinione przez pracodawcę i nie pozostają w związku z wadliwością samego wypowiedzenia.

W zakresie odsetek ustawowych od powyższego odszkodowania Sąd uznał powództwo za uzasadnione jedynie w części. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odsetek od dnia wniesienia pozwu. W ocenie Sądu nie było podstaw do przyjęcia, że już w tym momencie roszczenie było wymagalne. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego (art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) odsetki należne są za okres opóźnienia, zaś jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Powódka sprecyzowała swe żądanie zapłaty odszkodowania co do kwoty dopiero na rozprawie w dniu 7.10.2013 r. (k.107), przyjmując zatem zwyczajowo przyjęty tygodniowy termin płatności, należność powinna być wypłacona do 14.10.2013 r. Odsetki przysługiwały zatem powódce od 15.10.2013 r. Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, oddalając w punkcie III dalej idące powództwo o zapłatę odsetek.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając 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 niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło, zgodnie z umową, 4.210,18 zł, i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygozem natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu (punkt V wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c., mając na względzie to, że powódka wygrała co samej zasady, zaś wysokość zasądzonej kwoty zależała od oceny Sądu (gdyż w granicach określonych art. 47¹ k.p. pozostawiono Sądowi swobodę określenia należnego odszkodowania). Pozwani zostali obciążeni obowiązkiem zwrócenia powódce poniesionych przez nią kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł. Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 zd. 1 u.k.s.c. pozwani zostali solidarnie obciążeni obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona postanowieniem z 25.03.2013 r. (k.21), a to opłaty sądowej od pozwu, obliczonej proporcjonalnie do zasądzonej kwoty, w wysokości 211 zł. Solidarna odpowiedzialność pozwanych za zapłatę kosztów procesu i kosztów sądowych wynika z art. 105 § 2 k.p.c.