

Sygn. akt X P 162/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., M. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2018 r we W.

sprawy z powództwa M. T. (1)

przeciwko W. L. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą WAM W. L. we W.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanego W. L. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą WAM W. L. we W. na rzecz powódki M. T. (1) kwotę 15.733,80 zł brutto (piętnaście tysięcy siedemset trzydzieści trzy złote 80/100) tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.244,60 zł;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.327 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka M. T. (2) pozwem z 17 marca 2017 r. (data prezentaty) uzupełnionym pismem z 4 kwietnia 2017 r. skierowanym przeciwko W. L. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2012 r. na stanowisku kierownika ślusarni – pełnomocnika właściciela.

W dniu 9 grudnia 2016 r. powódka zgłosiła pozwanemu zastrzeżenia do poprawności obliczonego wynagrodzenia za pracę. W odpowiedzi usłyszała, że nieścisłości powstały bez jego wiedzy i do końca roku zostanie jej wszystko wyrównane. Niestety zamiast tego 12 grudnia 2016 r. otrzymała trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Następnie 16 stycznia 2017 r. pozwany zatrudnił nową osobę, na stanowisko które faktycznie nie zlikwidował.

Powódka wskazała, że 23 lutego 2016 r. poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży i zwróciła się z prośbą o wycofanie wypowiedzenia. W odpowiedzi na wniosek powódki, w dniu 27 lutego 2017 r. pozwany wezwał ją na rozmowę, w trakcie której oświadczył jej, że do tej pory był zadowolony z wykonywanej przez nią pracy i umowę przedłuży jej

jedynie do dnia porodu oraz zażądał niezwłocznego pójścia na zwolnienie lekarskie. Poinformował ją również, że jeżeli nie przystanie na jego warunki to zawsze może znaleźć powód do zwolnienia jej dyscyplinarnie. Napięta i nerwowa sytuacja doprowadziła do tego, że powódka w godzinach popołudniowych źle się poczuła, dlatego mailowo poinformowała pracodawcę o konieczności skorzystania z urlopu na żądanie na dzień 28 lutego 2017 r. W okresie od 28 lutego 2017 r. do 30 marca 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, które zostało dostarczone pracodawcy 3 marca 2017 r.

W dniu 6 marca 2017 r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanego z 28 lutego 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę wskazano zaniechanie przez nią szeregu funkcji kierowniczych nad procesem produkcji i podległych jej służb, co skutkowało wypadkiem przy pracy, pogłębieniem nieterminowości produkcji sprzedanej, wzrostem ilości nadgodzin na produkcji, znacznym przyrostem produkcji, znaczącym przyrostem kosztów wytwarzania. Jednak w ocenie powódki wskazane przyczyny nie są ani prawdziwe, ani konkretne. Powódka wskazała, że w okresie jej zatrudnienia nigdy nie zgłaszano żadnych uwag, co do sposobu i jakości świadczonej pracy, nie oceniano jej pracy negatywnie, nie karano w żaden sposób.

Pozwany nie rozwiązał z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w grudniu 2016 r. (wówczas wypowiedziano jej umowę z powodu likwidacji stanowiska pracy), ani też w trakcie rozmowy w dniu 27 lutego 2017 r. Tryb ten został zastosowany dopiero następnego dnia, kiedy nie wyraziła ona zgody na zaproponowane przez pozwanego warunki dalszego zatrudnienia. Z powyższego należy wysnuć wniosek, że pierwotną przyczyną jej zwolnienia była chęć zatrudnienia na jej miejsce innego pracownika, a po jej oporze co do zmiany warunków dalszego zatrudnienia, konieczność jej zwolnienia celem zminimalizowania wydatków pracodawcy, co do wypłaty wynagrodzenia dwóm równorzędnym pracownikom na tym samym stanowisku pracy.

Ponadto, z treści oświadczenia nie wynika, kiedy miały miejsce zarzucane jej uchybienia przez co nie jest możliwa weryfikacja, czy został zachowany miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 2-9, 29-30).

Odpowiadając na pozew strona pozwana zarzuciła, że pierwszym rozczarowaniem pracą powódki była jej niechęć do nauki sterowania tokarkami (...) i ploterami (...), czyli podstawowymi maszynami na ślusarni. Jednak pozostałe sprawy były prowadzone poprawnie. Po powrocie jesienią 2015 r. z urlopu macierzyńskiego, powódka zaczęła się zajmować planowaniem produkcji i zarządzaniem zapasami. Zostali zatrudnieni nowi pracownicy, których powódka szkoliła przez około 3 miesiące. Po tym czasie miała powrócić do obowiązków kierownika ślusarni sprawując oczywiście nadzór nad planowaniem. Jednak pod dowolnie błahym pretekstem zaczęła ignorować funkcje kierownicze na ślusarni. Zaczął wtedy narastać problem współpracy kierowników zmian produkcyjnych. Od września zaczęły być przeprowadzane z powódką rozmowy, że albo będzie kierownikiem albo zostanie zwolniona. Jednak w październiku 2016 r. pozwany trafił do szpitala i powódka po raz pierwszy pracowała bez jego nadzoru. Po powrocie ze szpitala okazało się, że całe zainteresowanie powódki ślusarnią, ograniczało się do rozmowy z kierownikami zmian, organizacji serwisów zewnętrznych dla maszyn i pracy przy komputerze. W rozmowach dyscyplinujących powódka była informowana, że zostanie jej wypowiedziana umowa o pracę, bo za często zapomina się, że jest kierownikiem ślusarni. Rozmowy okazały się jednak bezskuteczne. W grudniu 2016 r. zostały zaplanowane zmiany, aby nowy pracownik został szefem całej produkcji, a nie tylko kierownikiem ślusarni, dlatego 12 grudnia 2016 r. doszło do wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, proponując jej jednocześnie nowe stanowisko planisty produkcji z wynagrodzeniem 4.000,00 zł brutto. Jednak propozycja ta została odrzucona przez powódkę.

W dniu 17 stycznia 2017 r. został zatrudniony pracownik na stanowisku szefa produkcji i powódka miała wdrożyć go w swoją pracę i przekazać obowiązki.

W dniu 27 lutego 2017 r. pozwany otrzymał protokół powypadkowy, z którego dowiedział się, że maszyna połamała palce tokarzowi oraz informację o reklamację o wartości 400.000,00 zł na dostarczenie produkcji w niewłaściwym kolorze. Okazało się, że tokarz wykonywał pracę na źle osprzętowanej maszynie łapiąc gołą ręką wirujący detal. Po wypadku, powódka jako kierownik nie wydała żadnych poleceń i ten sam sposób pracy był powtarzany nadal.

Natomiast przyczyną reklamacji było nie wysłanie próbek kolorów do akceptacji klienta, pomimo tego, że w grudniu 2016 r. było przypominane powódce, że zmiana dostawcy proszku malarskiego lub wprowadzenie nowego koloru wymaga akceptacji próbek przez handel. Koszt reklamacji, to utrata tygodniowej produkcji na montażu, 18.000,00 zł w robociznie i to tylko dzięki temu, że klient odstąpił od kary umownej w wysokości 10% wartości dostawy, za ekspresowe usunięcie reklamacji.

Sprawdzając stan firmy okazało się że pod nieobecność pozwanego, powódka całkowicie zaniechała wypełniania funkcji kierowniczych, ograniczając swoje prace tylko do bilansowania produkcji i wystawiania zleceń, wykonując te prace nawet za podległych funkcjonalnie pracowników. Nie przekazała również obowiązków nowemu pracownikowi. Przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka została wezwana do gabinetu, natomiast przed jej przyjściem, pozwany otrzymał z działu kadr jej prośbę o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż jest w ciąży. W bezpośredniej rozmowie powódka została poinformowana o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. Wywołało to jednak jej oburzenie i wyjście z gabinetu bez omówienia przyczyn. W dniu 28 lutego 2017 r. w związku z nieobecnością powódki, rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane pocztą. Następnego dnia powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie.

Pozwany wskazał, że do obowiązków powódki należało między innymi ustalanie wolumenu zapasów produkcji elementów aluminiowych, aktualizacja nazewnictwa struktur kompletacyjnych produktów, ustalanie wielkości partii produkcyjnej, minimum magazynowych, wycofanie z produkcji na magazyn elementów dla produktów wycofanych z katalogów handlowych, korekta normatywów czasowych i materiałowych. Istota tych obowiązków było wprowadzenie kryteriów decyzji dla działania, spowodowanie realizacji oraz uczestnictwo w realizacji i nadzór. W wielu dyskusjach były omawiane zależności i modele matematyczne analiz. Pomimo obiecujących rozmów, powódka przez rok przeprowadziła tylko aktualizację norm czasu montażu, zaniechując pracy nad pozostałymi problemami, pozwalając podległemu pracownikowi ustalać limity magazynowo produkcyjne na podstawie historycznego zużycia, nie uwzględniając produktów wycofanych z handlu. W skutek tego, na magazynie został duży zapas nie chodów, a nawet bubli.

W październiku i listopadzie 2016 r. został postawiony powódce warunek, że albo zacznie pracę nad problemami albo zostanie zwolniona. Grudniowe wypowiedzenie było finałem kolejnej takiej rozmowy. Natomiast w styczniu została przyjęta nowa osoba na stanowiska szefa produkcji, co rozszerza zakres obowiązków kierownika ślusarni o koordynację kolejności montażu i harmonogramowaniem terminów i wolumenów przyjmowanych zamówień, prac realizowanych poza strukturą zamówień.

27 grudnia 2017 r. około godz. 13:00 powódka została poproszona do gabinetu, bo nie przekazywała obowiązków nowemu pracownikowi i jej dalsza obecność w firmie nie miała sensu. Powódka miała wykorzystać do końca okresu wypowiedzenia urlop wypoczynkowy, jednak oświadczyła wówczas, że jest w ciąży.

Po wyjściu powódki, pozwany zaczął sprawdzać niepokojące go informacji. Od pracownika BHP otrzymał do akceptacji protokół powypadkowy, w którym nie było sprawdzenia technicznych i organizacyjnych przyczyn wypadku. Okazało się jednak, że przyczyną wypadku było wykonywanie pracy na źle osprzętowanej maszynie. Zaniechanie powódki jako kierownika ślusarni stworzyło realne zagrożenie zdrowia i życia pracownika.

Natomiast 28 lutego 2017 r. około godz. 9:00 rano otrzymał od klienta reklamacje dostawy i zwrot 40% wolumenów dostawy z powodu niewłaściwego koloru. Gdzie w grudniu 2016 r. podczas zmiany dostawcy proszku malarskiego jako warunek decyzji nakazał uzyskanie akceptacji koloru.

Działanie powódki należy więc uznać za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powodujących wymierne straty (k. 56-64).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powódka M. T. (1), została zatrudniona przez pozwanego W. L. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., od 1 sierpnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ślusarni – pełnomocnika właściciela.

Do zakresu obowiązków (czynności) powódki na stanowisku pracy należało:

- 1) Negocjowanie z dostawcami i kooperantami warunków współpracy.
- 2) Wydawanie poleceń wszystkim pracownikom, każdemu według właściwości zajmowanego stanowiska.
- 3) Werbowanie nowych pracowników.
- 4) Wypowiadanie umowy o pracę pracownikowi w trybie art, 52 KP.
- 5) Uzyskiwanie od właściciela stosownego umocowania w instytucjach i u osób trzecich, związanego z realizacją powierzonych zadań.

Jeżeli w/w uprawnienia generują wzrost zobowiązań wobec firm lub osób trzecich, ich dalsza realizacja wymagała przedłożenia zestawienia finansowego do akceptacji.

- 6) Administrowanie majątkiem rzeczowym firmy, bez prawa ingerencji w księgowość i finanse oraz decyzje właścicielskie.
- 7) Organizowanie i osobiste uczestniczenie w pracach związanych z utrzymaniem majątku firmy w stanie nie pogorszonym oraz dążenia do poprawy tego stanu w zakresie niezbędnym dla procesów technologicznych produkcji i ich wyposażenia.
- 8) Odpowiadanie za opracowanie i realizację nowych produktów.
- 9) Odpowiadanie za planową i ekonomiczną realizację produkcji.
- 10) Odpowiadanie za spełnienie przez nowe produkty przyjętych wymagań funkcjonalnych i jakościowych.
- 11) Sprawowanie nadzoru nad jakością produkcji.
- 12) Przewodzenie wdrożeniom do produkcji nowych produktów i bycie główną siłą napędową tego wdrożenia.
- 13) Przydzielanie i zwalnianie koniecznych zasobów firmy związanych z opracowaniem i wdrożeniem nowych produktów.
- 14) Udzielanie wsparcia administracyjnego pozostałym uczestnikom wdrożeń nowych produktów.
- 15) Czuwanie nad standardami zarządzania projektami nowych produktów.
- 16) Czuwanie nad standardami zarządzania jakością nowych produktów.
- 17) Odpowiadanie za operacyjne zarządzanie realizacją projektu nowych produktów.

12 grudnia 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 marca 2017 r. Powodem wypowiedzenia były planowane zmiany struktury firmy i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy powódki. W momencie otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka była w ciąży, lecz nie wiedziała o tym jeszcze.

Pismem z 23 lutego 2017 r. powódka zwróciła się do pozwanego z prośbą o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę, z uwagi na fakt, że w dniu, w którym je otrzymała była w okresie ciąży.

Pismem z 28 lutego 2017 r. doręczonym powódce pocztą 6 marca 2017 r., pozwany rozwiązał z powódką bez wypowiedzenia umowę o pracę. Jako przyczynę wskazał na fakt, że z powodu jego stanu zdrowia i braku bezpośredniego, ciągłego nadzoru nad pracą powódki, zaniechała ona wykonywania szeregu funkcji kierowniczych nad procesem produkcji i podległych sobie służbami. Ograniczając się jedynie do prac przy komputerze.

Wypowiedzenie umowy o pracę z 12 grudnia 2016 r., nie może być powodem braku decyzji kierowniczych i nie zwalnia z należytego wykonywania obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia takich jak: planowanie pracy, ustalanie kolejności realizacji zadań, ustalania wolumenu produkcji, nadzoru nad jakością pracy i jej bezpiecznym wykonaniem, komunikacji z podległymi pracownikami.

Skutkami zaniechań powódki był wypadek przy pracy, pogłębienie nieterminowości produkcji sprzedanej, wzrost ilości nadgodzin na produkcji, znaczący przyrost kosztów wytwarzania. Wiele innych problemów organizacyjnych powstało na skutek prób ratowania produkcji przez podległych powódce pracowników, którzy nie mając od niej poleceń podejmowali niezależnie często sprzeczne ze sobą decyzje.

Od 28 lutego 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne, a także akta osobowe powódki

Pozwany w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej kooperuje z Fabryką (...) sp. z o.o., której jest współwłaścicielem oraz prezesem i wykonuje na rzecz Fabryki różne detale. Natomiast Fabryka ma zawartą umowę o współpracy z firmą (...), która sprzedaje oświetlenie produkowane przez Fabrykę. Właścicielem firmy (...) jest A. Ś. (1), zięć pozwanego.

Do 2014 r., przed odejściem na urlop macierzyński powódka była kierownikiem ślusarni. Po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy jesienią 2015 r. zakres jej obowiązków zaczął się zmieniać. Została przeniesiona z biura na dole znajdującego się przy hali produkcyjnej do biura na górze, gdzie mieściły się biura Fabryki. Został jej powierzony nowo organizowany dział organizacji produkcji, gdzie współpracowała z I. J. oraz A. B., które były zatrudnione w Fabryce. Od tego czasu zaangażowanie powódki na ślusarni zaczęło się zmniejszać i ograniczało się do dostarczania zleceń, rozmów z kierownikami i ustalanie terminów.

Od 16 stycznia 2017 r. pozwany zatrudnił na stanowisko szefa produkcji Pana Rzepę. Do jego obowiązków należało scalenie funkcjonowania WAM-u, z Fabryką i firmą (...). Pozwany polecił powódce przekazać Panu Rzepie wszystkie obowiązki kierownika ślusarni. Od tego czasu szefem produkcji był Pan Rzepa i powódka nie sprawowała już nadzoru nad pracownikami. Pan Rzepa zarządzał produkcją i wydawał polecenia pracownikom produkcji. Jego biuro znajdowało się na dole w części produkcyjnej.

Zamówienia do realizacji wpływały do działu handlowego Fabryki, skąd były przekazywane do działu przygotowania produkcji. W pierwszej kolejności zamówienie było realizowane przez A. B. we współpracy z działem technicznym Fabryki. Dowiadywała się ona co to za produkt, z czego jest zrobiony, kiedy będzie na niego struktura. Po przetworzeniu zamówienia dział zlecał firmie pozwanego wykonanie określonych detali.

W styczniu 2017 r. firma (...) otrzymała duże zamówienie od jednego z hoteli na realizację dużej ilości lamp w kolorze o niestandardowej strukturze matowej. Do klienta były wcześniej wysłane próbki farb, które zostały przez niego zaakceptowane. Realizując zamówienie, Fabryka zlecała firmie pozwanego wykonanie określonych detali. Ponieważ było to duże zlecenie o niestandardowej strukturze koloru, powódka wraz z I. J. przygotowały próbki surowych detali, natomiast A. B., próbki farb do malowania. Przygotowane próbki detali pomalowano zamówionymi farbami i przekazano do działu handlowego Fabryki. Po ich akceptacji przez dział handlowy Fabryki, detale zostały pomalowane zgodnie z próbkami. W specyfikacji było określone jakie elementy mają zostać wykonane w jakim kolorze i w jakiej strukturze. Korespondencje mailową w tej sprawie prowadziła A. B.. Powódka nie miała bezpośredniego kontaktu z

klientem. Pracownicy pozwanego nigdy nie zajmowali się sporządzaniem farb. U różnych producentów ten sam (...) może mieć inny odcień, dlatego do klientów były wysyłane próbki.

Po zrealizowaniu zamówienia okazało się że część lamp została pomalowana wprawdzie odpowiednim kolorem ale o innej strukturze - bardziej błyszczącej. Klient złożył reklamację, o której pozwany dowiedział się 28 lutego 2017 r. Jej usunięcie wymagało zaangażowania pracowników w godzinach ponadwymiarowych w ciągu tygodnia jak również w soboty w miesiącu marcu 2017 r. Było to około 200-300 nadgodzin. Płatność za realizację zamówienia została opóźniona.

W dniu 9 lutego 2017 r. w zakładzie pozwanego doszło do wypadku, w wyniku którego jeden z tokarzy doznał złamania 2 palca u prawej ręki. W protokole powypadkowym komisja powypadkowa odnotowała między innymi, że tokarka ręczna, na której pracował poszkodowany jest z 2013 r., była sprawna i podczas zdarzenia miała nałożona osłonę wrzeczona, bez której nie ma możliwości jej uruchomienia. Poszkodowany posiadał aktualne szkolenia BHP i badania lekarskie ważne do 22 kwietnia 2019 r., został również zapoznany z oceną ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku. Jako przyczynę wypadku wskazano nieuwagę poszkodowanego spowodowaną presją czasu. Nie stwierdzono innych przyczyn wypadku. Wypadek uznano za wypadek przy pracy i zalecono przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego przez kierowników dotyczących prac tokarskich. Protokół został sporządzony 22 lutego 2017 r., a zatwierdzony przez pracodawcę 24 lutego 2017 r.

Ani przed w/w wypadkiem ani po nim, nie były zgłaszane żadne usterki maszyny, na której doszło do wypadku. Osobą odpowiedzialną za jakość, stan maszyn, technologię był R. B.. Powódka nie została poinformowana o wypadku. Dowiedziała się o nim dopiero po czasie z rozmów z pracownikami.

W dniu 27 lutego 2017 r. doszło do spotkania powódki z pozwanym, które dotyczyło rozwiązania stosunku pracy w związku z oświadczeniem powódki, że jest w ciąży. Pozwany zaproponował powódce, że teraz ma iść na urlop wypoczynkowy, a następnie na zwolnienie lekarskie do momentu porodu. Jednocześnie poinformował ją, że umowa o pracę może jej zostać przedłużona najdłużej do dnia urodzin dziecka. Równocześnie poinformował powódkę, że może znaleźć powód żeby zwolnić ją w trybie art. 52 k.p.

Dowody:

- Zeznanie świadka R. B. złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Zeznanie świadka K. G. złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Zeznanie świadka Ł. H. złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Zeznanie świadka I. J. złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Zeznanie świadka A. Ś. (2) złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Wyjaśnienia powódki M. T. (1) złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Wyjaśnienia pozwanego W. L. złożone na rozprawie 09.10.2017 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia protokołu powypadkowego – karta 65-69.
- Transkrypcja nagrania z płyty CD – karta 87, 97-101,

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.244,60 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie o zarobkach – karta 36.

Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 29 grudnia 2017 r. pozwany został zakwalifikowany w decyzji ZUS jako rencista z uwagi na stan zdrowia. Pozwany został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy do dnia 28 lutego 2020 r. Jako datę całkowitej niezdolności do pracy został określony dzień (...) r. Wobec pozwanego określono, że jest on całkowicie niezdolny do samodzielnej egzystencji do 28 lutego 2020 r. od 20 listopada 2017 r.

W dniu 1 lutego 2018 r. pozwany nie zatrudniał już żadnego pracownika. Pozwany w grudniu 2017 r. wypowiedział umowy o pracę wszystkim zatrudnionym pracownikom. Pozwany w ramach zawartej umowy zlecenia korzysta z usług księgowej i osoby zajmującej się kadrami .

Z dniem 1 stycznia 2018 r. pozwany prowadzi faktyczną likwidację zakładu pracy.

Pozwany likwiduje działalność gospodarczą.

Orzeczeniem Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 30 stycznia 2018 r. pozwany został zaliczony do znacznego stopnia niepełnosprawności od 6 grudnia 2017 r. do 31 stycznia 2023 r. symbol niepełnosprawności 10-N.

Dowody:

- oświadczenie k. 113

- wydruk z systemu kadrowo-płacowego k. 114-115

- orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS k. 116

- orzeczenie (...) k. 119

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie częściowo.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 177 § 1 k.p. Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

W oświadczeniu pozwanego z 28 lutego 2017 r. mowa jest o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę z 12 grudnia 2016 r. nie może być powodem braku decyzji kierowniczych i nie zwalnia z należytego wykonywania obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia takich jak: planowanie produkcji, ustalanie kolejności realizacji zadań, ustalania wolumenu produkcji, nadzoru nad jakością pracy i jej bezpiecznym wykonywaniem, komunikacji z podległymi pracownikami. Skutkiem tego miałyby wypadek przy pracy, pogłębienie nieterminowości produkcji sprzedanej, wzrost ilości nadgodzin na produkcji, znaczący przyrost kosztów wytwarzania oraz wiele innych problemów powstałych na skutek prób ratowania produkcji przez podległych powodce pracowników, którzy nie mając od niej poleceń podejmowali niezależnie często sprzeczne ze sobą decyzje.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na pozwanym.

W ocenie Sądu, częściowo uzasadniony jest zarzut powódki odnośnie niekonkretności i ogólnikowości wskazanych przyczyn. Treść oświadczenia pozwanego zawiera bowiem szereg ogólnych, niedookreślonych sformułowań, za którymi trudno doszukać się jakiś konkretnych przyczyn. Oczywiście wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie oznacza obowiązku drobiazgowego i szczegółowego opisywania konkretnych zdarzeń i wymóg ten może zostać spełniony chociażby poprzez nawiązanie do określonych konkretnych sytuacji bez szczegółowego ich opisywania. Jednak biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególny trybem rozwiązania

stosunku pracy, do oceny konkretyzacji wskazanych przyczyn należy brać ostrzejsze kryteria niż w przypadku zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę.

Odpowiadając na pozew, w nawiązaniu do ogólnikowo wskazanych przyczyn, pozwany odniósł się w zasadzie tylko do dwóch konkretnych kwestii, które mogły być ewentualnie brane pod uwagę przez Sąd przy rozstrzygnięciu sporu, tj. wypadku przy pracy oraz reklamacji. Natomiast wszystkie inne aspekty sprawy podnoszone później w toku postępowania, należy uznać za spóźnione i jako takie, nie mające większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy dokonywana jest bowiem przez Sąd w kontekście przyczyn wskazanych w oświadczeniu. Pracodawca nie może zatem wykorzystując „ułamność” swojego oświadczenia w toku postępowania przywoływać jego dowolną interpretację i dopasowywać rozmaitych innych zdarzeń z udziałem pracownika do ogólnie sformułowanej przyczyny.

Odnosząc się zatem tylko do kwestii wypadku przy pracy oraz reklamacji, w ocenie Sądu, przede wszystkim chybiony jest zarzut powódki odnośnie uchybienia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że wypadek miał miejsce 9 lutego 2017 r., natomiast kwestia reklamacji powstała 28 lutego 2017 r. Tym czasem oświadczenie pozwanego z 28 lutego 2017 r. powódka odebrała w dniu 6 marca 2017 r.

Zgodnie z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one niezgodne z przepisami prawa lub umowy o pracę oraz dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia. Ponadto w przypadku osoby kierującej pracownikami organizowanie pracy w sposób bezpieczny i egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp (art. 212 k.p.).

W ocenie Sądu, jeżeli chodzi o wypadek przy pracy jaki miał miejsce 17 lutego 2017 r. powódce nie można przypisać naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a już na pewno nie można jej przypisać winy za zaistniały wypadek. Jak wykazało postępowanie dowodowe z dniem 16 stycznia 2017 r. pozwany zatrudnił na stanowisko szefa produkcji Pana Rzepę, który miał mieć szerszy zakres obowiązków niż powódka i jednocześnie polecił powódce przekazanie mu obowiązków kierownika ślusarni. Skoro więc wypadek miał miejsce miesiąc później, a więc kiedy obowiązki kierownika ślusarni przejął Pan Rzepa to trudno zarzucać, że do wypadku mogło dojść na skutek zaniechania wykonywania obowiązków kierownika przez powódkę. Poza tym wbrew twierdzeniom pozwanego tokarka, na której doszło do wypadku była sprawna, co wynika z treści protokołu powypadkowego zatwierdzonego przecież przez samego pozwanego.

Pozwany wskazywał wprawdzie, że powódka pomimo polecenia nie przekazała Panu Rzepie obowiązków kierownika ślusarni. Jednakże twierdzenia te należało uznać za gołosłowne. Przekazanie obowiązków pomiędzy pracownikami może zostać dokonane w dowolny sposób. Kodeks pracy nie reguluje bowiem w jakiś szczególnie sposób tej kwestii. Jeżeli natomiast oczekiwaniem pozwanego było, aby ich przekazanie odbyło się w sposób sformalizowany pisemnie, to powinien poinformować o tym powódkę, że oczekuje przekazania obowiązków na piśmie, wraz z przekazaniem maszyn i innego wyposażenia ślusarni.

Pozwany zarzucał również, że powódka nie przeprowadziła zalecanych w protokole wskazań w zakresie przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego przez kierowników dotyczących prac tokarskich. Trudno jednak za ten stan rzeczy obwiniać powódkę. Przede wszystkim z zeznań powódki wynika, że nie została ona w ogóle powiadomiona o wypadku, a o tym, że takie zdarzenie miało miejsce, dowiedziała się później z rozmowy z innymi pracownikami.

Ponadto, z treści protokołu powypadkowego wynika, że miał on zostać zatwierdzony przez pozwanego 24 lutego 2016 r. (piątek). Natomiast decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia została podjęta przez pozwanego 28 lutego 2017 r. Pozwany w zasadzie nie dał więc powódce realnej możliwości przeprowadzenia ewentualnego szkolenia. 25-26 lutego 2016 r. (sobota i niedziela) były bowiem dniami wolnymi dla pracowników ślusarni. Pierwszym możliwym terminem był więc 27 luty 2017 r. (poniedziałek). Należy jednak wskazać, że powódka nie została poinformowana przez pracodawcę o wypadku i nie został jej przedstawiony protokół powypadkowy,

dowiedziała się o nim tylko z „kularowych” rozmów z pracownikami. Natomiast od 28 lutego 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Trudno więc w takich okolicznościach oczekiwać od niej podjęcia jakichkolwiek działań w zakresie wykonania ewentualnych zaleceń wynikających z protokołu wypadkowego. Na uwagę zasługuje również fakt, że sam pozwany twierdzi, że z protokołem został zapoznany nie 24 lutego 2017 r., tak jak to wynika z daty zawartej w protokole, lecz 27 lutego 2017 r. Tym bardziej trudno więc uznać aby powódka miała w ogóle realną możliwość wykonania zaleceń pokontrolnych.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu, jeśli można mówić o obowiązku przeprowadzenia szkolenia, to – mając na uwadze, że powódka powierzyła już wówczas obowiązki innemu pracownikowi, Panu Rzepie, to należy uznać, że to on, a nie powódka, jako kierownik produkcji powinien to szkolenie przeprowadzić.

Nieuzasadniona okazała się również przyczyna związana z reklamacją. W ocenie Sądu, pozwany przede wszystkim w żaden sposób nie wykazał, aby za pomalowanie części detali farbą o niewłaściwej strukturze odpowiedzialna była powódka.

Z ustaleń faktycznych wynika, że w styczniu 2017 r. było realizowane większe zamówienie od jednego z hoteli na dostawę dużej ilości lamp w kolorze o niestandardowej strukturze matowej. Do klienta były wcześniej wysłane próbki farb, które zostały przez niego zaakceptowane. Realizując zamówienie, Fabryka zlecała firmie pozwanego wykonanie określonych detali. W specyfikacji było określone jakie elementy mają zostać wykonane w jakim kolorze i w jakiej strukturze. Ponieważ było to duże zlecenie o niestandardowym kolorze, powódka wraz z I. J. pracownicą Fabryki, najpierw przygotowała próbki surowych detali, natomiast A. B. również zatrudniona w Fabryce, próbki farb do malowania. Następnie próbki zostały pomalowane zamówionymi farbami i przekazane do działu handlowego Fabryki. Po ich akceptacji przez dział handlowy, detale zostały pomalowane zgodnie z próbkami. Ustalenia w tym zakresie z działem handlowym Fabryki prowadziła A. B.. Powódka nie miała natomiast bezpośredniego kontaktu z klientem. Jednak po zrealizowaniu zamówienia okazało się że część lamp została pomalowana wprawdzie odpowiednim kolorem ale o innej strukturze, bardziej błyszczącej. Klient złożył reklamację, a usunięcie usterki wymagało zaangażowania pracowników w godzinach ponadwymiarowych w ciągu tygodnia jak również w soboty w miesiącu marcu 2017 r. Niewątpliwie spowodowało to więc szkodę po stronie pracodawcy.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło jednak stwierdzić, aby winę za zaistniały stan rzeczy miała ponosić powódka. Z wyjaśnień powódki potwierdzonych zeznaniami świadka I. J. wynika, że zlecenie zostało zrealizowane zgodnie z zamówieniem złożonym przez Fabrykę. Kwestie koloru czy struktury detali były omawiane z klientem przez pracowników działu handlowego. Powódka nie miała natomiast żadnego bezpośredniego kontaktu z klientem. W tym zakresie należy uznać za niewiarygodne zeznania świadka A. Ś. (1), który pomimo, iż twierdził, że za pomalowanie części detali farbą o niewłaściwej strukturze odpowiedzialna miała być powódka, jak sam zeznał, nie widział zlecenia jakie dostała firma pozwanego od Fabryki (...).

Przyjmując nawet za pozwanym, że za reklamacje odpowiedzialność miałyby ponosić powódka to nie wystarczy tylko wykazać, że pracownik naruszył podstawowy obowiązek ale konieczne jest jeszcze wykazanie winy. Tym czasem pozwany wcale nie wykazał, aby w tym zakresie można było powódce przypisać ewentualne ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Trudno bowiem przyjąć, że do niewłaściwej realizacji części zamówienia doszło z winy umyślnej powódki, a więc, że jej zamiarem było wyrządzenie pracodawcy szkody. W żaden sposób nie zostało też wykazane, aby doszło do tego na skutek rażącego niedbalstwa ze strony powódki.

Z powyższych względów, Sąd uznał, że żądanie powódki było zasadne.

Natomiast w toku postępowania, zadaniem Sądu było również rozważenie wniosku pozwanego w przedmiocie braku możliwości przywrócenia powódki do pracy z uwagi na likwidację pracodawcy.

Powódka w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę była w ciąży, zatem podlegała ona szczególnej ochronie przewidzianej w art. 177 k.p. i zgodnie z art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p.

W ocenie Sądu jednak w niniejszej sprawie ma zastosowanie przepis art. 45 § 2 k.p. mówiący, iż jeżeli Sąd ustali, że uwzględnienie przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, Sąd orzeka o odszkodowaniu.

Dyspozycja art. 45 § 3 k.p. daje Sądowi możliwość nie uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania, tylko w przypadku gdy jest ono niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., tj. ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Takie okoliczności – w ocenie Sądu - właśnie zaistniały w niniejszej sprawie.

W tym celu należało ocenić, czy faktycznie doszło u pozwanego do likwidacji pracodawcy w rozumieniu przepisu art. 41¹ k.p.

Bezspornym w sprawie było to, że faktycznie od listopada 2017 r. pozwany był osobą, wobec której orzeczono całkowitą niezdolność do pracy i brak możliwości samodzielnej egzystencji. Powódka działająca przez profesjonalnego pełnomocnika nie zakwestionowała dowodów przedstawionych przez pozwanego na poparcie tego faktu. Pełnomocnik powódki również nie zakwestionował dowodów przedstawionych przez pozwanego, że faktycznie od stycznia 2018 r. (a na pewno od lutego 2018 r.) nie zatrudnia on już żadnego pracownika, gdyż wypowiedział umowy o pracę wszystkim pracownikom.

Dlatego rzeczą Sądu w niniejszym przypadku było ustalenie, czy faktycznie doszło u pozwanego prowadzącego działalność gospodarczą w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, do likwidacji pracodawcy.

W tym zakresie Sąd dokonał oceny z uwzględnieniem rozważań Sądu Najwyższego zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r. (II UK 213/16 LEX nr 2312025), w którym to Sąd Najwyższy uznał, że: „Samo wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41 (1) k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Decyzja o wykreśleniu ma charakter deklaratoryjny. Nie stanowi ona o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej, tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Art. 3 k.p. definiuje pracodawcę jako "jednostkę organizacyjną (...), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników". Skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestała być podmiotem zatrudniającym. W konsekwencji tego można uznać, że została zlikwidowana jako pracodawca.”

W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Najwyższy przeprowadził szczegółową analizę czym jest „likwidacja pracodawcy”, w przypadku, gdy jest on osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Sąd Najwyższy wskazał, m. in., że: „... Na tle wykładni art. 41 (1) k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie prezentowano stanowisko, zgodnie z którym likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204). Pogląd ten, akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażany był w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą w miejsce zakładu pracy, jako podmiotu zatrudniającego, pojęcie pracodawcy. Nowelizacja ta wyeliminowała też z Kodeksu pracy termin "likwidacja zakładu pracy", wiążąc w art. 41(1) i innych przepisach odnośne skutki prawne z "likwidacją pracodawcy". Dało to asumpt do stwierdzenia, że skutki te powstają w razie utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym w dawnym rozumieniu k.p.), a nie w związku

z całkowitym unieruchomieniem placówki zatrudnienia, tj. zniesieniem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Od tamtej pory likwidację pracodawcy zaczęto łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie z faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999 nr 19 poz. 614; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000 Nr 1, poz. 24 i z dnia 4 października 2000 r., I PKN 57/2000, OSNAPiUS 2002 Nr 9, poz. 210). (...) W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowano, że osoba fizyczna może być pracodawcą również wtedy, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2001 r., I UKN 274/00, OSNAPiUS 2002 Nr 21, poz. 533, z aprobowaną glosą A. Rutka, Monitor Prawny 2005 r. nr 5, s. 24). (...) Osoba fizyczna jako podmiot prawa od chwili urodzenia (art. 8 § 1 k.c.), uzyskuje możliwość zatrudnienia pracowników przez nabycie zdolności do czynności prawnych, co wiąże się z uzyskaniem określonego wieku, i nie jest zależne od czynności prawnej (umowy). (...) Nie jest możliwe zlikwidowanie osoby fizycznej występującej w roli pracodawcy w trybie zbliżonym do spółek handlowych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni itd. Przepisy prawa nie przewidują postępowania likwidacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorcy - osoby fizycznej. Jedynym zdarzeniem powodującym ustanie podmiotowości prawnej tej osoby jest jej śmierć. Ze śmiercią pracodawcy Kodeks pracy łączy jednak zasadniczo inny skutek prawny niż z jego likwidacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355). Można by postawić tezę, że przepisy prawa pracy o likwidacji pracodawcy stosują się tylko do osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych, o których mówi art. 3 k.p. Swoistym odpowiednikiem tych przepisów w odniesieniu do osób fizycznych zatrudniających pracowników byłby art. 632 k.p., regulujący w sferze prawa pracy następstwa ustania podmiotowości prawnej (śmierci) osoby fizycznej. Taka koncepcja nie wytrzymuje jednak krytyki. Byłaby ona źródłem nieuzasadnionej dyskryminacji zarówno w obrębie pracodawców, na niekorzyść osób fizycznych zatrudniających pracowników, jak i pracowników. Należy mieć na uwadze, że wszczęcie likwidacji jednostki organizacyjnej jest najczęściej spowodowane czynnikami ekonomicznymi, a w każdym razie tym, że brak jest racji bytu dla kontynuowania działalności danej jednostki w jej dotychczasowej postaci, wobec czego odpada cel zatrudniania przez nią pracowników. Podobne powody zwolnień pracowników odnoszą się w praktyce do osób fizycznych będących pracodawcami, co dotyczy szczególnie przedsiębiorców prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. Trudno byłoby więc uzasadnić, dlaczego pracodawcy ci mieliby zostać pozbawieni instrumentów "likwidacyjnych", upraszczających rozwiązanie stosunków w obliczu konieczności zwolnienia całej załogi. Likwidacja pracodawcy powoduje przecież to, że niemożliwe staje się uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, nawet jeżeli stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem prawa z osobą podlegającą ochronie szczególnej (art. 45 § 3 k.p.). Z likwidacją łączy się również uchylenie ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę (zob. art. 411 § 1 k.p., art. 177 k.p., art. 196 pkt 2 k.p.), zniesienie wymogu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) oraz wprowadzenie możliwości wypowiedzenia umów zawartych na czas określony i wykonania określonej pracy (art. 411 § 2 k.p.). (...) Próbując określić, kiedy zachodzi likwidacja pracodawcy - osoby fizycznej, należy zgodzić się z tezą, według której samo wykreślenie tej osoby z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41(1) k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Decyzja o wykreśleniu ma charakter deklaratoryjny. Nie stanowi ona o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej (i zatrudniania pracowników), tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Trzeba bowiem pamiętać, że art. 3 k.p. definiuje pracodawcę jako "jednostkę organizacyjną (...), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników". Skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestała być podmiotem zatrudniającym. W konsekwencji tego można uznać, że została zlikwidowana jako pracodawca."

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w najnowszym orzeczeniu wydanym wprawdzie w sprawie, gdzie przedmiotem sporu było prawo pracownika do świadczenia przedemerytalnego, lecz w którym to orzeczeniu Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, co należy uznawać za „likwidację pracodawcy”

W niniejszej sprawie, bezspornym było, że pozwany wprawdzie nie wykreślił swojej działalności gospodarczej z ewidencji, lecz utracił przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp w styczniu 2018 r. kiedy przestał zatrudniać pracowników. Jednocześnie jednak pozwany wykazał przyczynę zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej, tj. stan zdrowia – brak możliwości samodzielnej egzystencji.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że pozwany faktycznie zaprzestał działalności gospodarczej jako pracodawca, zatem doszło do likwidacji zakładu pracy, zatem ma zastosowanie przepis art. 45 § 3 k.p.

Sąd stosując przepis art. 45 § 3 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w miejsce żądania przywrócenia do pracy.

Z powyższych względów, w pkt. I sentencji Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż powódka była zatrudniona u pozwanego dłużej niż trzy lata.

Przy uwzględnieniu wysokości odszkodowania, Sąd wziął pod uwagę wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop przedstawione przez pozwanego w piśmie procesowym z dnia 11 maja 2017 r. (k. 36). Wprawdzie pozwany przedstawił kolejne zaświadczenie o wysokości zarobków powódki w kwocie niższej, niż wynikająca z zaświadczenia z dnia 11 maja 2017 r. lecz w toku postępowania nie przedstawił żadnych dowodów i nie wyjaśnił dlaczego te dwa zaświadczenia przedstawiają dwie różne kwoty wynagrodzenia powódki.

Zaświadczenie z dnia 11 maja 2017 r. zawiera szczegółowe wyliczenie wynagrodzenia powódki liczone jak ekwiwalent za urlop, natomiast kolejne już zaświadczenie (przedstawiające kwotę niższą) nie zawiera wyliczenia, a także pozwany nie przedstawił takiego wyliczenia, zatem podstawą do wyliczenia odszkodowania stała się kwota 5.244,60 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 15.733,80 zł brutto, natomiast w pkt II wyroku, Sąd oddalił dalej idące powództwo tj. powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd nie orzekał o odsetkach ustawowych, gdyż pełnomocnik powódki nie zgłosił takiego żądania, a nadto, Sąd wyrokiem orzekł o roszczeniu odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, zatem pracodawca nie jest w opóźnieniu w spełnieniu świadczenia.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: R. B., K. G., Ł. H., I. J., oraz wyjaśnieniem powódki, które spójnie i logicznie korespondowały ze sobą oraz z pozostałym zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiałem dowodowym w postaci dowodów z dokumentów.

W ograniczonym zakresie Sąd dał natomiast wiarę zeznaniom świadka A. Ś. (1) oraz wyjaśnieniom pozwanego, gdyż w dużej mierze pozostawały one odosobnione, nie poparte żadnymi innymi dowodami.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt III sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądza się 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.

Orzeczenie o kosztach w punkcie IV sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Natomiast w myśl art. 98 § 3 w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty opłaty sądowej w wysokości 3.147,00 zł oraz wynagrodzenie reprezentującego ją pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) wynosiło 180,00 zł. Łącznie było to więc 3.327,00 zł.

Wprawdzie bowiem Sąd nie uwzględnił żądania przywrócenia do pracy, lecz należy uznać, że powódka co do zasady była stroną wygrywającą, zatem pozwany winien jest zwrócić jej koszty postępowania jako stronie wygrywającej.