

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Ławnicy:	Kazimierz Drzewiński Eugenia Zając
Protokolant:	stażysta Nura Al Saadoon

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa D. T.

przeciwko T. M.

o odszkodowanie i inne

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 16950 (szesnaście tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2014 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7802,38 (siedem tysięcy osiemset dwa 38/100) złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

III. ustala, iż stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2014 roku;

IV. zobowiązuje pozwanego do sprostowania wydanego powódce świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2013 roku:

- w punkcie 1 przez skreślenie zapisu „31.12.2013” i wpisanie w to miejsce „31.03.2014”,

- w punkcie 3a przez skreślenie zapisu „na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. – likwidacja zakładu pracy” i wpisanie w to miejsce „za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”,

- w punkcie 4 podpunkt 1 przez skreślenie zapisu „wypłacono ekwiwalent za 25 dni urlopu za 2013 rok” i wpisanie w to miejsce „29 dni urlopu wypoczynkowego – przysługuje ekwiwalent pieniężny”,

- w punkcie 4 podpunkt 10 przez skreślenie zapisu „2012-12-24 opieka nad dzieckiem” i „2013-03-20 opieka nad dzieckiem”;

V. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5650 (pięć tysięcy sześćset pięćdziesiąt) złotych;

VII. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1080 (jeden tysiąc osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotów kosztu procesu;

VIII. obciążą pozwanego zapłatą na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwoty 1238 (jeden tysiąc dwieście trzydzieści osiem) złotych tytułem opłaty.

Sygn. akt IV P 817/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30.12.2013r. D. T. domagała się od pozwanego pracodawcy – T. M., prowadzącego (...) Centrum (...) z siedzibą w O. – uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub orzeczenie odszkodowania w wysokości 16.950 zł oraz zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.650 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w sprawie, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 14.12.2010 r. została zawarta pomiędzy nią, a pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku: menedżera obiektu. Pozwany w dniu 23 grudnia 2013 r. złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wskazania okresu wypowiedzenia, a z określeniem, iż umowa o pracę rozwiązuje się w dniu 31.12.2013 r. W oświadczeniu tym pracodawca podał przyczynę rozwiązania umowy - „likwidacja firmy”.

Zdaniem powódki przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wobec braku wskazania okresu wypowiedzenia i wskazania terminu rozwiązania umowy o pracę, niezgodnego z przepisami prawa pracy.

W piśmie z dnia 20.01.2014r. powódka sprecyzowała, że domaga się od pozwanego zasądzenia kwoty 16.950 zł – tytułem odszkodowania, ponadto kwoty 7.802,38 zł - tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 29 dni urlopu wypoczynkowego za 2012 i 2013 rok z ustawowymi odsetkami od dnia 1.01.2014r. do dnia zapłaty oraz ustalenia na podstawie postanowień art. 49 kp, iż stosunek pracy z nią uległ rozwiązaniu dopiero z dniem 31.03.2014r. oraz zobowiązania pozwanego do wydania jej świadectwa pracy.

W piśmie z dnia 07.03.2014r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu i dodatkowo wniosła o sprostowanie, wydanego jej świadectwa pracy z dnia 31.12.2013r., doręczonego w dniu 22 stycznia 2014r poprzez: - w punkcie 1 - wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.03.2014r., a nie 31.12.2013r.; - w punkcie 3 - wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem, dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp - likwidacja zakładu pracy, a nie na zasadzie porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 kp; - w punkcie 4 - poprzez wskazanie, że ekwiwalent za urlop należy się za 29 dni, w tym 26 dni za 2013r. i 3 dni za 2012r. - nieprawdziwe jest przy tym twierdzenie, że ekwiwalent ten został wypłacony; - w punkcie 10 - poprzez usunięcie zapisów: „2012-12-24 opieka nad dzieckiem” i „2013-03-20 opieka nad dzieckiem”, gdyż te dni zostały wykazane w punkcie 5 świadectwa pracy i nie powinny być uwidaczniane w punkcie 10.

Pozwany T. M. nie złożył odpowiedzi na pozew.

Na rozprawie w dniu 23.09.2014r. oświadczył, że nie zgadza się z całością powództwa.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Firma Centrum (...), prowadzona przez T. M. została założona w 2004 r. Początkowo zajmowała się przetwarzaniem danych informacyjnych różnych firm, następnie przebrańzowała się w kierunku sportowym, rekreacyjnym.

W dniu 10.12.2010 r. została zawarta między powódką a pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku: menedżera obiektu z miesięcznym wynagrodzeniem (...) zł brutto. Umowa obowiązywała od dnia 14.12.2010r. Powódka zajmowała się od początku swojego zatrudnienia przygotowaniem budynku firmy do odbioru, który był w trakcie budowy i przeszkoleniem innych pracowników, zatrudnionych u pozwanego. Przedmiotem działalności firmy było wykonywanie usług sportowych głównie, zajęć fitness, zajęć na siłowni i usług kosmetycznych.

(dowód: umowa o pracę k: 3; zeznania powódki k: 31v-32v)

W okresie od 12.12.2013r. do 17.01.2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zeznania powódki k: 31v-32v)

Pozwany pismem z dnia 19 grudnia 2013 r. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wskazania okresu wypowiedzenia, a z określeniem, iż umowa o pracę rozwiązuje się w dniu 31.12.2013 r. W oświadczeniu tym pozwany pracodawca podał przyczynę rozwiązania umowy - „likwidacja firmy”. Wypowiedzenie umowy o pracę powódka otrzymała w dniu 23.12.2013r. Pozwany nie prowadził z powódką żadnych rozmów na temat ewentualnego rozwiązania z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k: 4; zeznania powódki k: 31v-32v; zeznania pozwanego k: 32v-33v)

Pozwany w dniu 31.12.2013r. wystawił powódce świadectwo pracy, w którym wskazał w punkcie 1, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.12.2013r. W punkcie 3 - wskazał, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 kp. W punkcie 4 wskazał, że wypłacono jej ekwiwalent za 25 dni urlopu za 2013r. W punkcie 10 znalazły się zapisy: „2012-12-24 opieka nad dzieckiem” i „2013-03-20 opieka nad dzieckiem”. Świadectwo to powódka otrzymała w dniu 22.01.2014r.

(dowód: bezsporne)

Powódka posiadała zaległy urlop wypoczynkowy za 2011r. w wymiarze 11 dni. Za 2012r. – przysługiwał jej urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze tj. 26 dni. W 2013r. wykorzystała ona 8 dni urlopu wypoczynkowego (z którego korzystała w sierpniu 2013r.). Niewykorzystany urlop, który jej przysługiwał wynosił więc 29 dni. Nie wykorzystała ona w 2014r. z dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem.

(dowód: zeznania powódki k: 31v-32v; świadectwo pracy k: 28-29)

T. M. powołał spółkę i poprzednio prowadzona przez niego firma Centrum (...) została wniesiona aportem do nowej spółki. W 2013 r. firma ta zajmowała się wyłącznie działalnością sportowo-rekreacyjną. Budynek był własnością T. M., aktualnie w 2014r. jest własnością spółki. Nowa spółka to (...) Sp. z o.o. Przedmiotem działalności tej spółki jest wykonywanie usług sportowych głównie, zajęć fitness, zajęć na siłowni i usług kosmetycznych. Te usługi (...) są prowadzone w tym samym miejscu, co wcześniej prowadzona była działalność firmy (...). Zakres działalności E. (...) Centrum (...) również jest ten sam. Wcześniej było tam zatrudnianych przez pozwanego 10-11 pracowników i byli to: menedżer, masażysta, kosmetyczka, pani sprzątająca, pani obsługująca recepcję, instruktorzy fitness i siłowni. Teraz jest tam zatrudnionych 9 pracowników i są to: menedżer, 2 kosmetyczki, 2 instruktorów fitness i pani obsługująca recepcję. W firmie funkcjonują te same stanowiska pracy. Wyposażenie w tym budynku jest to samo, a jedyne zmiany jakie nastąpiły - to zmiany kadrowe poprzez zatrudnienie części nowych pracowników.

(dowód: zeznania pozwanego k: 32v-33v)

Pismem z dnia 27.01.2014r. powódka na podstawie postanowień art. 97 § 2<sup>1</sup> kp wezwała pozwanego do niezwłocznego sprostowania wydanego jej świadectwa pracy z dnia 31.12.2013r., doręczonego w dniu 22 stycznia 2014r. poprzez:

- w punkcie 1 - wskazanie, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31.03.2014r. a nie 31.12.2013r.;
- punkcie 3 - wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30§ 1 pkt 2 kp — likwidacja zakładu pracy, a nie na zasadzie porozumienia stron art. 30 par. 1 pkt 1 kp;
- w punkcie 4 - poprzez wskazanie, że ekwiwalent za urlop należy się za 29 dni w tym 26 dni za 2013r. i 3 dni za 2012r.
- nieprawdziwe jest przy tym twierdzenie, że ekwiwalent ten został wypłacony;
- w punkcie 10 - poprzez usunięcie zapisów: „2012-12-24 opieka nad dzieckiem” i „2013-03-20 opieka nad dzieckiem”, gdyż te dni zostały wykazane w punkcie 5 świadectwa pracy i nie powinny być uwidaczniane w punkcie 10.

(dowód: wezwanie k: 15)

Na powyższe pozwany nie udzielił żadnej informacji.

(dowód: bezsporne)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Na wstępie wskazać należy, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z uwagi na rzekomą likwidację zakładu pracy, przy czym, jak sam przyznał w toku postępowania sądowego to: w 2013 r. firma Centrum (...), prowadzona przez niego zajmowała się wyłącznie działalnością sportowo-rekreacyjną. Natomiast od 2014r. firma (...) została wniesiona aportem do (...) Sp. z o.o. Przyznał on również, że te usługi (...) są prowadzone w tym samym miejscu, co wcześniej prowadzona była działalność firmy (...), a zakres działalności E. (...) Centrum (...) jest ten sam.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do ustalenia, czy pracodawca słusznie rozwiązał z powódką umowę o pracę i czy wskazana przez niego przyczyna takiej decyzji jest prawdziwa, by mogła usprawiedliwić rozwiązanie z pracownicą stosunku pracy.

Okoliczności podnoszone przez powódkę, a potwierdzone przez pozwanego, który przyznał, że prowadzona przez niego firma Centrum (...) została wniesiona aportem do nowej spółki od 2014r., zaś zakres działalności (...) sp. z o.o. i (...) Centrum (...) jest ten sam - świadczy ewidentnie o tym, że nie doszło faktycznie do likwidacji zakładu pracy.

Podkreślić należy, że prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w rozumieniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41<sup>((1))</sup> k.p., lecz stanowi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23<sup>((1))</sup>§ 1 k.p. (por. wyrok NSA z 3 września 1998, II SA 1438/97, Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39).

Przez likwidację zakładu pracy należy rozumieć całkowite, stałe, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 1989 r, I PRN 62/88, OSP 1990, z. 4, poz. 204) Przepis art. 41<sup>1</sup> k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejście przez innego pracodawcę. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że art. 41<sup>1</sup>§ 1 k.p. [...] „odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa”. W świetle tych poglądów likwidacja zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy następuje wtedy, gdy dochodzi do całkowitego faktycznego unieruchomienia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. (por. wyrok z dnia 19 lipca 1995 r., I PRN 36/95, OSNAPiUS 1996, nr 3, poz. 47)

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że zarówno z zeznań powódki i samego pozwanego wynika, że od 2014r. de facto zmieniła się jedynie nazwa firmy, pozostał natomiast taki sam zasięg jej działania, o

takim samym charakterze przy udziale takich samych pracowników, zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach. Obie firmy związane są z działalnością sportowo-rekreacyjną, prowadzoną w tym samym budynku.

Dwoma czynnikami, które generalnie determinują ocenę czy doszło do przejścia zakładu pracy są natomiast: zakres zadań i składniki majątkowe (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r. I PK 214/09), a zatem likwidacja zakładu wskazana jako przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była przyczyną rzeczywistą, co zostało potwierdzone w toku postępowania sądowego.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania - na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 16.950 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2014 roku do dnia zapłaty (pkt I wyroku).

Kolejne roszczenie powódki dotyczyło niewypłaconego jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W tym zakresie wskazać należy, że w zasadzie bezspornym było, że powódka posiadała zaległy urlop wypoczynkowy za 2011r. w wymiarze 11 dni, za 2012r. – przysługiwał jej urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze tj. 26 dni (i wykorzystwała w 2013r. jedynie 8 dni urlopu wypoczynkowego), a zatem niewykorzystany urlop, który jej przysługiwał wynosił - 29 dni, a pracodawca nie wypłacił jej z tego tytułu ekwiwalentu. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu potwierdzającego wypłatę powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Na rozprawie stwierdził, iż „w dniu dzisiejszym nie odpowiem na pytanie, czy wypłaciłem ekwiwalent (...) nie mam w dniu dzisiejszym dokumentów, dowodu wypłaty ekwiwalentu powódce”.

Dlatego też Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 7.802,38 zł - tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 29 dni urlopu wypoczynkowego za 2012 i 2013 rok z ustawowymi odsetkami od dnia 1.01.2014r. do dnia zapłaty (pkt II wyroku).

Kolejne żądanie powódki dotyczyło ustalenia na podstawie postanowień art. 49 k.p., iż stosunek pracy uległ z nią rozwiązaniu dopiero z dniem 31.03.2014r. Zgodnie bowiem z art. 36. § 1 kp - okres wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Mając na uwadze okres zatrudnienia powódki u pozwanego od grudnia 2010r. – okres jej wypowiedzenia umowy o pracę wynosił zatem 3 miesiące i upływał z dniem 31.03.2014r., wobec złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu w grudniu 2013r. Skutkiem zaś zastosowania krótszego wypowiedzenia (jak to miało miejsce w niniejszej sprawie) jest to, że umowa o pracę i tak rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Stąd też Sąd ustalił, że stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2014 roku (pkt III wyroku).

Przechodząc w dalszej kolejności do żądania sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce - wskazać należy po pierwsze, że przepis art. 97 § 1 kp stanowi, że - W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Przepis § 2 uściśla, że: W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Powódka domagała się wskazania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.03.2014r. a nie 31.12.2013r. Zgodnie z art. 36 § 1 kp - okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Mając zatem na uwadze bezsporną okoliczność, że powódka, zatrudniona była u pozwanego od grudnia 2010r. – okres jej wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące i upływał z dniem 31.03.2014r.

W związku z ustaleniem, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie była likwidacja zakładu pracy, a strony nie zawarły porozumienia w zakresie rozwiązania łączącego ich stosunku pracy – Sąd zobowiązał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w punkcie 3a przez skreślenie zapisu „na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. – likwidacja zakładu pracy” i wpisanie w to miejsce „za wypowiedzeniem dokonanyh przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”. Oddalono zaś powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie,

że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z powodu likwidacji zakładu pracy – albowiem (co wskazano powyżej) - była to nierzeczywista przyczyna zakończenia stosunku pracy, łączącego strony (pkt V wyroku).

Pozwany nie wiedział też, czy powódce przysługiwał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ani w jakim rozmiarze, albowiem jak przyznał w toku postępowania sądowego to: „nie wiem czy powódce przysługuje 29 dni urlopu wypoczynkowego, biuro zewnętrzne to prowadziło. Wiem, że tam były błędy, ale biuro musi samo to wyliczyć (...)”.

Wobec natomiast twierdzeń powódki i przedłożenia zestawienia urlopów pracowników - posiadała ona zaległy urlop wypoczynkowy za 2011r. w wymiarze 11 dni, za 2012r. – w pełnym wymiarze tj. 26 dni (i wykorzystała w 2013r. jedynie 8 dni urlopu wypoczynkowego) - to oczywistym jest, że niewykorzystany urlop, który jej przysługiwał wynosił 29 dni. Sąd zobowiązał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w punkcie 4 podpunkt 1 przez skreślenie zapisu „wypłacono ekwiwalent za 25 dni urlopu za 2013 rok” i wpisanie w to miejsce „29 dni urlopu wypoczynkowego – przysługuje ekwiwalent pieniężny”, wobec poczynionych ustaleń.

Mając na uwadze też nie kwestionowane przez pozwanego okoliczności, że powódka nie wykorzystała w 2014r. urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem, Sąd zobowiązał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w punkcie 4 podpunkt 10 przez skreślenie zapisu „2012-12-24 opieka nad dzieckiem” i „2013-03-20 opieka nad dzieckiem”, albowiem w świadectwie pracy zamieszcza się informacje wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy. Stosunek pracy z powódka ustał natomiast w 2014r.

W punkcie VI wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 5650 zł - w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych – Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1080 złotych tytułem zwrotów kosztu procesu i obciążył pozwanego zapłatą na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1238 złotych tytułem opłaty (pkt VII, VIII wyroku).

SSR K. Nawacka