

Sygn. akt VI P 89/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Bogumiła Kalinowska, Danuta Zarzycka

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko P. W., R. W., spółce (...) spółce cywilnej

o odszkodowanie

I. odrzuca pozew przeciwko (...) spółce cywilnej

II. zasądza od pozwanych P. W., R. W. solidarnie na rzecz powódki E. B. kwotę 8.740,71 zł (osiem tysięcy siedemset czterdzieści złotych siedemdziesiąt jeden groszy) brutto tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 marca 2017r. do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanych P. W., R. W. solidarnie na rzecz powódki E. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

V. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2920 zł (dwa tysiące dziewięćset dwadzieścia złotych)

VI. nakazuje ściągnąć solidarnie od pozwanych P. W., R. W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 438 zł (czteryście trzydzieści osiem złotych) tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy

Sygn. akt VI P 89/17

UZASADNIENIE

Powódka E. B. pozwem skierowanym przeciwko (...) s.c. R. W., P. W. wniosła o odszkodowanie w wysokości 8740,71 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto, powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego poniesionych kosztów procesu (wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa) według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia jest redukcja etatu co jest nieprawdą, ponieważ jej miejsce i obowiązki przejęła koleżanka, zatrudniona na czas jej nieobecności w pracy. (pozew, k. 2-2v)

Powódka w piśmie z dnia 16 marca 2017 r. precyzując żądanie wskazała, że domaga się zasądzenia odsetek od należnego jej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie o pracę (bezzasadne) od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (k. 10)

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że z wcześniejszych ustaleń powódki i R. W. wynikało, że powódka będzie kontynuowała zwolnienie lekarskie tak długo, jak będą ku temu wskazania lekarskie, a kolejno rozpocznie starania o kolejne macierzyństwo. Skoro jednak powódka wróciła do pracy, to jak podaje pozwany, na decyzję o jej zwolnieniu nie mogła mieć już wpływu jej osobista sytuacja, a jedynie względy biznesowe.

(odpowiedź na pozew, k. 19-20v)

Na rozprawie w dniu 7 marca 2018r. ostatecznie strona powodowa sprecyzowała, iż pozywa w niniejszej sprawie obu współników, tj. R. W. i P. W., ale jednocześnie, z ostrożności procesowej, nie rezygnuje z pozwania osobno samej spółki.

(k. 116, k. 117)

Pozwani R. W. i P. W. wniosli o oddalenie powództwa.

(k. 144)

Sąd ustalił, co następuje :

Powódka E. B. była zatrudniona w spółce cywilnej Zakład (...) prowadzonej przez współników P. W., R. W., od dnia 1 lipca 2004 r., początkowo na okres próbny do dnia 30 września 2004 r., a z dniem 1 października 2004 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta.

Powódka na stanowisku asystentki wykonywała wszystkie prace biurowe, w tym m.in.: wystawianie faktur, zamawianie materiałów do produkcji, wysyłanie przelewów, wysyłanie korespondencji, przygotowywanie świadectw pracy, czy innych dokumentów kadrowych, jak np. zaświadczenia dla pracowników, monity, wezwania do zapłaty dla kontrahentów, pisanie pism, przygotowywanie szablonowych ofert dla klientów.

(**dowód:** umowy o pracę, k. B-1, B-1/2 akt osobowych cz. B; aneksy do umowy o pracę, k. B-1/3 – B-1/12 akt osobowych cz. B; oznaczenie strony pozwanej, k. 117 (nagranie czas: 00:11:47-00:13:19))

W pozwanej spółce na stanowisku asystentki, oprócz powódki, była równolegle zatrudniona również K. Ż.. Miała ona taki sam zakres czynności. Uzupełniały się wzajemnie w pracy oraz zastępowały w przypadku nieobecności. Obie asystentki zajmowały się nie tylko sprawami spółki cywilnej, ale i spółki z o.o. o tej samej nazwie. Między nimi wytworzył się nieformalny podział, iż K. Ż. zajmowała się bardziej sprawami spółki s. o.o., powódka spółki cywilnej, ale nie był to sztywny ani oficjalny podział. Zasadniczo asystentki zajmowały się zamienne bieżącymi sprawami, na zasadzie, która bardziej wolna, ta podejmuje się oczekującej czynności.

(**dowód** : umowy o pracę K. Ż., k. B-1/1-B-1/2 akt osobowych cz. B; zeznania powódki, k. 36v-37, k. 142-143 (nagranie czas: 02:15:57-02:27:31); zeznania pozwanego P. W., k. 132-133 (nagranie czas: 00:07:19-00:28:40), k. 143 (nagranie czas: 02:27:32-02:29:04); zeznania świadka D. H., k. 133-135 (nagranie czas: 00:30:1100:54:26); zeznania

świadka E. K. (1), k. 136-137 (nagranie czas: 00:55:05-01:18:04); zeznania świadka M. S., k. 137-139 (nagranie czas: 01:19:05-01:46:46); zeznania świadka K. Ż., k. 140-142 (nagranie czas: 01:47:37-02:14:29);

Powódka w styczniu 2016 r. w związku z ciążą poszła na zwolnienie lekarskie.

Początkowo na zastępstwo powódki została zatrudniona D. H. - siostra powódki, która pracowała od stycznia 2016 r.. Wykonywała ona wszystkie te czynności, które wcześniej wykonywała powódka. D. H. знаła te prace, bowiem wcześniej u\już była zatrudniona w spółce (...).

Pracę wykonywała do 31 marca 2016 r.. Następnie zrezygnowała, bi znalazła prace bliżej miejsca zamieszkania.

Z dniem 1 kwietnia 2016 r. na miejsce D. H. została zatrudniona M. S., z tym, że na stanowisko pracownika biurowego, początkowo na okres próbny do dnia 31 grudnia 2016 r., w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, a z dniem 1 stycznia 2017 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres obowiązków M. S. pokrywał się z zadaniami, które wykonywała powódka na stanowisku asystentki. Jediną różnicą było to iż po udaniu się na zwolnienie lekarskie powódki, czynności wykonywania przelewów przejęła w większości K. Ż., a M. S. wykonywała te czynności w jej zastępstwie.

Powódka wróciła do pracy 1 lutego 2017 r., uprzedzała pozwanego o swoim powrocie. Nikt nie informował powódki o restrukturyzacji, czy o zmianie stanowiska.

Od razu jak powódka stawiała się w biurze, otrzymała od M. S. wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazaną przyczyną wypowiedzenia była redukcja etatu.

Powódka zauważyła, iż w otrzymanym wypowiedzeniu wskazana jest zła data rozwiązania stosunku pracy, nie uwzględniająca faktu, iż skoro to dnia 1 lutego otrzymała wypowiedzenie, to okres wypowiedzenia winien się skończyć z końcem maja 2017, nie kwietnia, jak zapisano w oświadczeniu.

M. S. związku z tym, po konsultacji telefonicznej i w interesie co do tej kwestii, na swoim komputerze przygotowała poprawioną wersję wypowiedzenia. Po tym poczekano na R. W., który podpisał nową wersję wypowiedzenia, która następnie otrzymała powódka.

M. S. nic nie mówiła bliżej o przyczynach wypowiedzenia. R. W. powiedział tylko powódce, iż dla trzech nie ma miejsca i trzeba uszanować taką wolę.

(dowód: listy płac, k. 58- 95; umowy o pracę K. Ż., k. B-1/1-B-1/2 akt osobowych K. Ż. cz. B; umowy o pracę M. S., k. B-2/1, B-2/4 akt osobowych cz. B; zeznania powódki, k. 36v-37, k. 142-143 (nagranie czas: 02:15:57-02:27:31); zeznania pozwanego P. W., k. 132-133 (nagranie czas: 00:07:19-00:28:40), k. 143 (nagranie czas: 02:27:32-02:29:04); zeznania świadka D. H., k. 133-135 (nagranie czas: 00:30:1100:54:26); zeznania świadka E. K. (1), k. 136-137 (nagranie czas: 00:55:05-01:18:04); zeznania świadka M. S., k. 137-139 (nagranie czas: 01:19:05-01:46:46); zeznania świadka K. Ż., k. 140-142 (nagranie czas: 01:47:37-02:14:29); wypowiedzenie umowy o pracę, k. C-1/1 akt osobowych cz. C)

Powódka wykonywała prace tego samego rodzaju co K. Ż. iw w takim samym zakresie.

Powódka miała dłuższy od niej staż – pracę rozpoczęła w 2004r. a K. Ż. w 2008r. Powódka przyuczała ja do wykonywania pracy.

Powódka od 1 marca 2014r. zarabiała 2600 zł , tak jak K. Z.. Powódka w dniu 1 lutego 2015r. otrzymała podwyżkę do 2920 zł, zaś K. Ż. otrzymała podwyżkę dopiero od 1 maja 2016r., i to do kwoty 2900 zł. W trakcie okresu wypowiedzenia powódki podwyższono wynagrodzenie K. Ż. do kwoty 3200 zł brutto.

Obie asystentki posługiwały się językiem angielskim w podstawowym zakresie. W ramach kontaktów z klientami w języku angielskim treść pism formułował R. W., a asystentki ubierały to jedynie w formę maila czy pisma i wysyłały.

Powódka i K. Ż. miały obie wykształcenie średnie – powódka technik gastronomi, K. Ż., średnie ogólne plus medyczne policealne.

M. S. ma też wykształcenie średnie – technik obsługi hotelowej, zna język angielski także na jedynie poziomie podstawowym (w szkole średniej zakończyła naukę z oceną dostateczną (w 2003r.), od tego czasu nie uczyła się angielskiego na żadnych kursach czy w żadnej szkole.

Najpierw otrzymała zatrudnienie na ½ etatu za 1800 zł brutto zaś następnie od 1 stycznia 2017 za 2500 zł brutto na cały etat, na stanowisku pracownika biurowego, choć skierowanie na badanie lekarskie otrzymała na stanowisko asystentki.

(**dowód:** aneksy E. B. k. B-1/11 i B-1/12 jej akt osobowych, aneksy K. Ż. k. B-1/8 i B-1/7 jej akt osobowych , kwestionariusz E. B. k. A-1/1 jej akt osobowych, kwestionariusz K. Ż. k. A-1/1 jej akt osobowych , kwestionariusz M. S. k. B-1/1 jej akt osobowych, świadectwo k. A-1/1 jej akt osobowych, zeznania powódki, k. 36v-37, k. 142-143 (nagranie czas: 02:15:57-02:27:31); zeznania pozwanego P. W., k. 132-133 (nagranie czas: 00:07:19-00:28:40), k. 143 (nagranie czas: 02:27:32-02:29:04); zeznania świadka D. H., k. 133-135 (nagranie czas: 00:30:11-00:54:26); zeznania świadka E. K. (1), k. 136-137 (nagranie czas: 00:55:05-01:18:04); zeznania świadka M. S., k. 137-139 (nagranie czas: 01:19:05-01:46:46); zeznania świadka K. Ż., k. 140-142 (nagranie czas: 01:47:37-02:14:29); wypowiedzenie umowy o prace, k. C-1/1 akt osobowych cz. C)

Wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2920 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 24)

Sąd zważył, co następuje:

Ustalając okoliczności faktyczne Sąd oparł się na przedłożonych dokumentach, w szczególności aktach osobowych: powódki, K. Ż., M. S. na okoliczność przebiegu ich zatrudnienia u pozwanego, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków w osobach D. H., E. K. (1), M. S., K. Ż. oraz przesłuchanych w charakterze stron: powódki i pozwanego P. W..

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. W ocenie sądu zeznania te są szczegółowe logiczne i tworzą spójną i logiczną całość.

Sąd pominął dowód z zeznań R. W., bowiem mimo iż był on prawidłowo wezwany na termin rozprawy (k. 118) nie stawiał się nie przedstawiając usprawiedliwienia wymaganego wg art. 214⁽¹⁾ k.p.c., mimo iż był o takim obowiązku pouczony (k. 16-17). Pozwany otrzymał możliwość następczego usprawiedliwienia nieobecności właściwym zaświadczeniem, o czym jego pełnomocnik został powiadomiony w dniu rozprawy (wtedy sąd otworzyłby zamkniętą rozprawę w celu przesłuchania strony, która usprawiedliwiła nieobecność, jednak pismem z dnia 8 czerwca 2018 r. pełnomocnik pozwanego poinformował, że pozwany R. W. zrezygnował z udania się do lekarza sądowego i wnosi o wydanie wyroku w terminie publikacyjnym. (k. 148) Wobec powyższego nieobecność R. W. pozostała nieusprawiedliwiona.

Zeznania D. H. były wiarygodne, Sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, w szczególności w zakresie obowiązków powódki, organizacji pracy w biurze, kwestii wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Wskazała, że pracowała na stanowisku asystentki w zastępstwie powódki, która poszła na zwolnienie w związku z ciążą. Podała, że po rezygnacji z pracy u pozwanego zaproponowała M. S. do zatrudnienia, która przejęła świadka miejsce. Świadek potwierdziła, że zastępowała się z K. Ż., gdy była na urlopie, albo jej nie było. Do jej obowiązków należało wykonywanie wszystkich czynności związanych z pracami biurowymi. Dodatkowo wskazała, że K. Ż. i M. S. w czerwcu 2016 r. pytały

powódki, czy chce wrócić do pracy i powódka mówiła, że po macierzyńskim wróci do pracy. Panie nic nie mówiły o planach redukcji etatów.

Świadek E. K. (1) wskazała, że u pozwanej były zatrudnione dwie asystentki, w tym powódka. Wskazała iż powódka zajmowała się korespondencją spółki cywilnej, natomiast K. Ż. korespondencją spółki z o.o., a później, gdy przyszła M. S., to ona zajmowała się korespondencją spółki cywilnej, a Ż. nadal zajmowała się korespondencją spółki z o.o. co pokrywa się z tym co świadek zeznała w zakresie obowiązków wykonywanych przez powódkę. Podała, że decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką podjął szef. Świadek nie ma wiedzy na temat zastępstw, aczkolwiek wskazała, że jeżeli jest praca pilna to trzeba ją wykonać i nie wyklucza, że pomiędzy paniami jest jakaś umowa w tym zakresie.

Zeznania świadka M. S. Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Świadek potwierdziła, że przyszła do pracy, tak jakby na miejsce powódki. Wskazała, że początkowo przychodziła na 20 godzin tygodniowo i odciążała K. Ż., która zajmowała się płatnościami, bankami, kontami, ofertami, fakturami, usługami, fakturowaniem usług, wysyłkami, sporadycznie obsługiwała klientów zagranicznych, a świadek zajęła się klientami zagranicznymi. Teraz ma większy zakres pracy, zastępuje K. Ż. jak jest na urlopie, przejmuje jej obowiązki, w tym wykonywanie przelewów. Sąd nie dał wiary, iż świadek zajmuje się głównie obsługą klientów zagranicznych z uwagi na znajomość języka angielskiego. Jak wskazują akta osobowe, świadek zatrudniając się w spółce (...) zadeklarowała podstawową znajomość angielskiego, co koreluje z jej dostateczną oceną z tego języka z technikum i przyznaniem, iż po technikum nie uczyła się języka w żadnej szkole, na żadnym kursie. W ocenie sądu wątpliwie jest twierdzenie o nauczaniu się angielskiego na doby poziom biznesowy od tak, w domu, bez żadnego zorganizowanego nauczania.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka K. Ż., która w szczególności potwierdziła, że jak pracowały razem z powódką to wykonywały obowiązki wspólnie, na zasadzie kto ma czas ten się dana rzeczą zajmuje, i zastępowały się w przypadku nieobecności. Podała, że podczas nieobecności powódki pracowała razem z M. S., która przejęła część obowiązków (nie mogła wszystkiego robić na pół etatu), a że lepiej sobie radziła z językiem niż świadek, mogły same obsługiwać klientów bez angażowania pana R., więc zajęła się tym sama. Potwierdziła, że obecnie w czasie jej nieobecności w pracy zastępuje ją M. S..

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania E. B. - były one logiczne, konsekwentne, a nadto korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powódka została przesłuchana na okoliczność zakresu jej obowiązków, organizacji pracy w biurze, kwestii wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka potwierdziła, że wykonywała wszystkie prace biurowe i zastępowała się z drugą asystentką K. Ż.. Wskazała, że uprzedzała pozwanego o swoim powrocie i kiedy zgłosiła się 1 lutego 2017 r. do pracy otrzymała wypowiedzenie, które wręczyła jej M. S.. Wskazała, że nikt ją nie informował o restrukturyzacji, czy o zmianie stanowiska.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego co do zeznań pozwanego P. W. podszedł z dużą dozą ostrożności i uznał je za częściowo wiarygodne jedynie w zakresie w jakim znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny. Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania pozwanego w zakresie w jakim wskazał, że M. S. nie miała zostać zatrudniona w zastępstwie powódki, albowiem jest to sprzeczne z tym co zeznali pozostali świadkowie. Ponadto pozwany podał, że ze względu na sytuację finansową firmy podjął z bratem decyzję o redukcji etatu i obecnie w biurze jest taka sama ilość etatów z tym, że M. S. jest zatrudniona na 1/2 etatu. Powyższe jest sprzeczne z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, ponieważ w miejsce powódki została zatrudniona M. S. (początkowo na 1/2 etatu, z dniem 1 stycznia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy), która faktycznie wykonuje podobne czynności jak ówczesnie powódka. Pozwany przyznał, że trudno mu jest powiedzieć, na czym polegała ta oszczędność finansowa, która była podstawą redukcji etatu. Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania pozwanego w zakresie organizacji pracy w biurze w szczególności w jakim wskazał, że K. Ż. obecnie nie zastępuje się z nikim, a podczas jej nieobecności przelewy robi on i brat, albowiem jest to sprzeczne z tym zeznali pozostali świadkowie w sprawie.

W punkcie I wyroku Sąd odrzucił pozew przeciwko (...) spółce cywilnej.

Na tle art. 3 k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany był pogląd, że wyodrębniona jednostka organizacyjna spółki cywilnej zatrudniająca pracowników jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. i ma zdolność sądową i procesową (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, PiZS 1993 nr 12, s. 82, z glosą J. Skoczyńskiego; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 170; 8 maja 1998 r., III RN 34/98, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 157; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1999 r., II UKN 507/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 447). Takie stanowisko wynikało niewątpliwie z uznawania przez doktrynę i orzecznictwo spółki cywilnej za podmiot gospodarczy (przedsiębiorcę) na gruncie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.). Przepis ten stanowił bowiem, że podmiotem gospodarczym - obok osoby fizycznej i osoby prawnej - jest także "jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa".

Ustawa o działalności gospodarczej została jednak uchylona z dniem 1 stycznia 2001 r. przez art. 99 pkt 2 ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.), uchylonej z kolei przez obowiązującą obecnie ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 672 ze zm.). Ta zmiana porządku prawnego miała zasadnicze znaczenie dla możliwości uznawania spółki cywilnej za pracodawcę. W świetle treści art. 2 ust. 2 ustawy - Prawo działalności gospodarczej oraz art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, za przedsiębiorcę nie może być bowiem uznawana jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej. Przedsiębiorcą w rozumieniu tych przepisów jest osoba fizyczna, osoba prawna oraz niemająca osobowości prawnej spółka prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Doszło zatem do wyróżnienia prawnego wielości przedsiębiorców przy występowaniu jednego przedsiębiorstwa w ramach spółki cywilnej. Jak wskazał M. Podleś (Charakter prawny spółki cywilnej na tle prawa polskiego i niemieckiego, Gdańsk 2008), "na tle prawa polskiego spółkę cywilną należy zaliczyć obecnie do jednostek organizacyjnych nieposiadających ani zdolności prawnej, ani osobowości prawnej, gdyż nie istnieje alternatywna kategoria prawna, umożliwiająca podkreślenie odrębności charakteru prawnego spółki cywilnej od stosunków obligacyjnych. Skoro spółka nie może być uznana w świetle legis latae za osobę, podmiotami praw i obowiązków spółki są wszyscy wspólnicy łącznie; prawa są przy tym niepodzielne z uwagi na ich przynależność do majątku odrębnego z nieokreśloną wielkością udziałów, a odrębność obowiązków wynika ze względów prawnych, a także faktycznych oraz sposobu ukształtowania odpowiedzialności za te obowiązki. Z kolei emanacją spółki w stosunkach wewnętrznych względem wspólników jest jej majątek, gdyż spółka nie posługuje się w tych relacjach ze wspólnikami swoją strukturą organizacyjną". W tej sytuacji za trafny należy uznać pogląd, że przedsiębiorstwo (art. 55⁽¹⁾ k.c.) utworzone w ramach spółki nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników (por. L. Miroszewski: Czy spółka cywilna jest pracodawcą?, PiZS 2000 nr 9, s. 38). Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3k.p. wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Podmiotami praw i obowiązków spółki są wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są "zbiorowym" pracodawcą dla zatrudnianych pracowników.

W związku z powyższym, przedsiębiorstwo (art. 55¹ k.c.) utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14)

Zhodnei z art. 199 § 1 pkt. 3 k.p.c., Sąd odrzuci pozew jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej. Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie I.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie uznać należy, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie względem pozwanych – wspólników spółki cywilnej (...), R. W. i P. W..

Nie ulega wątpliwości w świetle wcześniejszych uwag, iż to ich trzeba uznać za pracodawców.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W myśl § 2 tego art. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Konkludując powyższe stwierdzić należy, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: była zrozumiała dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) tak aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

W wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, SN podtrzymał pogląd, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688).

Pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia redukcję etatu. Nie jest to przyczyna wskazana wystarczająco konkretnie.

Do tego nie jest prawdziwa, bowiem, zanim powódka zachorowała, spółki obsługiwały dwie pracownice biurowe. Po jej zwolnieniu nadal są to dwie pracownice biurowe. Wcześniej był y dwa pełne etaty i obecnie nadal są dwa pełne etaty. Żadnej redukcji etatu nie ma w niniejszej sprawie.

Pozwany podnosił, że planowano zrezygnować ze stanowiska asystentki, co w ocenie Sądu nie stanowi prawdziwej i rzeczywistej przyczyny, bowiem w rzeczywistości nie zrezygnowano z etatu, ale aby spółkę obsługiwały nadal dwie

osoby (jak to było wcześniej, gdy powódka świadczyła pracę) przyjęto na zastępstwo za powódkę inną osobę. Co prawda M. S. jest zatrudniona na stanowisku o innej nazwie, ale zasadniczo wykonywała w znaczącej większości takie obowiązki jak powódka. Podkreślano, iż M. S. bardziej zajmuje się sprawami klientów zagranicznych – sąd nie dal temu wiary, bowiem z niczego nie wynika, by tych spraw zagranicznych nagle było tak dużo, żeby uzasadniały cały etat M. S., przeczą temu też zeznania E. K. (2), z których wynika, iż obecnie K. Ż. i M S. mają podobny podział zadań jak Ż. i powódka,. Strona pozwana próbowała wykazać, iż M. S. ma mniejszy zakres zadań, ale ta różnica jest niewielka – przelewy i tak stanowią jedynie wycinek działalności, a i tak M. S. je wykonuje w zastępstwie za Ż., - przekazanie przelewów Ż. i sprawozdań to jedynie nikły wycinek działalności, zasadniczy zręb stanowi korespondencja bieżąca, zamówienia, maile, wezwania do zapłaty, oferty, a to robią obie panie, tak jak Ż. z powódką. Do tego z analizy zeznań świadków wynika, iż M S. taka jak i powódka też czesiowo zajmuje się przygotowaniem dokumentów pracowniczych – gdy się okazało, że wypowiedzenie powódki jest złe, to na komputerze M. S. dokonano poprawy – co oznacza, że tam też była wersja błędna, na której poprawki nadpisano; czyli że ona się takimi sprawami zajmowała. Wskazuje to, iż M. S. zasadniczo zastąpiła powódkę w czasie jej nieobecności. Potwierdza to też sekwencja zdarzeń – najpierw za powódkę była jej siostra, D. H., która miała stanowisko asystentki i takie też wpisała w skierowaniu na badania lekarskie M. S., która miała ją zastąpić – i M. S. robiła to, co wcześniej powódka, potem D. H., z drobnymi tylko różnicami. Żadnej redukcji etatów nie było, bowiem M. S. została zatrudniona na miejsce powódki. Pracodawca jedynie postanowił zatrzymać

W tym miejscu wskazać jedynie należy, iż zmiana nazwy stanowiska pracy M. S. nie ma absolutnie żadnego znaczenia, decyduje faktyczny zakres obowiązków. Jest to jedynie pozorna likwidacja stanowiska pracy.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p.), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07).

Gdyby przyjąć, że nawet gdyby faktycznie doszło do redukcji etatu, to należy zwrócić uwagę, że w takiej sytuacji likwidowane byłoby stanowisko niejednostkowe (były dwie asystentki) Należałoby w takiej sytuacji dokonać porównania i wskazać kryterium doboru pracownika na zwolnienie oraz uzasadnić dlaczego jeden z dwóch pracowników traci zatrudnienie.

„Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi” (tak wyrok SN z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709). Podobnie w wyroku SN z 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, LEX nr 1312564, sąd ten stwierdził, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego

kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Tak też stwierdził SN w wyroku z 16 grudnia 2008r, (I PK 86/08, LEX nr 497682).

Linia ta jest w orzecznictwie konsekwentnie podtrzymywana (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 140/13, LEX nr 1618629).

Podkreślenia wymaga, iż powódce nie podano żadnych kryteriów doboru. W samym piśmie nic nie ma. Wypowiedzenie wręczała M. S. i nic na ten temat nie powiedziała. Co wynika ze zgodnych zeznań świadka i powódki. R. W., wg powódki powiedział jej tylko iż nie ma miejsca dla trzech – ale to nie oznacza wskazania, dlaczego ona, a nie inne. Powódka miała najdłuższy staż, podobny pomimo znajomości angielskiego, który zresztą nie był w ogóle wymogiem przy przyjęciu do pracy czy jej wykonywaniu, urósł do takiego dopiero w odpowiedzi na pozew, by uzasadnić wybór pracodawcy, co się zresztą w ocenie sadu nie udało.

Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie, zatem Sąd orzekł na podstawie art. 45 § 1 k.p., jak w punkcie II wyroku.

Wysokość odszkodowania wynika z treści art. 47 1 k.p.. Powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia, żądana kwota mieści się w zakresie określonym tym przepisem, a sąd jest związany żądaniem w myśl art. 321 k.p.c..

Sąd zasądził żadaną kwotę solidarnie od pozwanych współników, w oparciu o treść art. 864 k.c..

O odsetkach sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

Powołać się tu trzeba na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, zgodnie z którym ustawowe odszkodowanie, przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (tu k. staje się wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu. Powyższe oznacza, iż odsetki należą się od dnia następnego (k. 18-18v – czyli od 31 marca 2017).

W punkcie III Sąd oddalił powództwo w zakresie żądanych odsetek co do okresu od dnia wniesienia powództwa do dnia doręczenia pozwu..

W punkcie IV wyroku Sąd zasądził od pozwanych P. W., R. W. solidarnie kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. w (Dz.U. 2015 poz 1804), i wynosiła, 180 zł. Stawka z tego przepisu ma też zastosowanie do żądania odszkodowania, o ile pracownikowi przysługuje prawo do alternatywnego zadania czy to przywrócenia do pracy czy też odszkodowanie (vide orzecznictwo SN - postanowienie z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18).

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę, tj. w wysokości 2920 zł. O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust. 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 zł pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 ww. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze fakt, iż pozwani przegrali proces w zakresie roszczeń objętych punktem II wyroku, Sąd na mocy art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć solidarnie od pozwanych P. W., R. W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 438 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.