

Sygnatura akt IV P 1/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Wieluniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Smólska-Caban

Ławnicy: J. R., M. H.

Protokolant: sekr. A. P.

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2016 r.

sprawy z powództwa A. W. (1)

przeciwko (...) Bankowi Spółdzielczemu z siedzibą w R.

o przywrócenie do pracy

1. Zasądza od pozwanego (...) Banku Spółdzielczego z siedzibą w R. na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 6 000,00 (sześć tysięcy) zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia.
2. Zasądza od pozwanego (...) Banku Spółdzielczego z siedzibą w R. na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 7 200,00 (siedem tysięcy dwieście) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.
3. Zasądza od pozwanego (...) Banku Spółdzielczego z siedzibą w R. na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 7 200,00 (siedem tysięcy dwieście) zł tytułem odprawy.
4. Zasądza od pozwanego (...) Banku Spółdzielczego z siedzibą w R. na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 3 617,00 (trzy tysiące sześćset siedemnaście) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.
5. Wyrokowi w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 400,00 (dwa tysiące czterysta) zł.

Sygn. akt IV P 1/16

UZASADNIENIE

A. W. (1) wystąpiła w dniu 04 stycznia 2016 r. z pozwem o przywrócenie do pracy w (...) Banku Spółdzielczym w R. w Oddziale numer 6 Filia w P.. W uzasadnieniu żądania podniosła, iż pracodawca zawarł z powódką umowę na okres 10 lat, bez podania celu ani okoliczności uzasadniających zawarcie umowy na czas określony, przewidując w umowie możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, co stanowi próbę obejścia prawa i uniknięcia rozwiązania umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z podaniem przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Powódka stwierdziła, iż umowa taka powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony, w związku z czym rozwiązanie umowy bez podania przyczyn jest niezgodne z prawem. W piśmie procesowym z dnia 09 lutego 2016 r. powódka zmieniła żądanie domagając się ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia od 17 stycznia 2016 r. do 31 marca 2016 r. w kwocie 6 000,00 zł, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7 200,00 zł, odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie 7 200,00 zł z uwagi na to, iż wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę były przyczyny

leżące po stronie pracodawcy, który dokonując restrukturyzacji zatrudnienia wypowiedział powódce umowę o pracę, a na stanowisko powódki przeniósł inną pracownicę z Oddziału numer 9 (...), której stanowisko zostało zlikwidowane. Powódka domagała się ponadto zasądzenia kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie podnosząc, iż zawarcie z powódką umowy na czas określony uzasadnione było rodzajem wykonywanej przez powódkę pracy, w szczególności w celu umożliwienia wyegzekwowania obowiązków pracowniczych oraz rodzajem prowadzonej przez pozwaną Bank działalności w W. i w P. w lokalach używanych na podstawie umów najmu zawartych na 10 lat. Po upływie tego okresu pozwany określi rentowność prowadzenia działalności w tych miejscach. Po zmianie powództwa pozwany zaproponował powódce zawarcie ugody mającej na celu przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ze zmianą umowy na czas nieokreślony. W piśmie procesowym z dnia 22 lutego 2016 r. pozwany podniósł, iż według stanu na dzień 31 stycznia 2015 r. zatrudniał 219 osób, a na dzień 31 grudnia 2015 r. 199 osób; w okresie od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy pracę pozwany wypowiedział umowy o pracę (...) pracownikom, a z jednym pracownikiem umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. W piśmie procesowym pozwany potwierdził okoliczności dotyczące przeniesienia na stanowisko powódki innej pracownicy, której stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Pozwany zarzucił, iż powódka dokonała zmiany żądania z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., a zasądzenie, w wypadku zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, zarówno wynagrodzenia za okres wypowiedzenia jak i odszkodowania jest nieuzasadnione. Pozwany, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r. II PK 4/11 podniósł ponadto, iż pracownik, któremu wypłacono odprawę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych nie nabywa prawa do odszkodowania, jeżeli natomiast przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, to pracownik nabywa uprawnienia do odszkodowania, a traci możliwość uzyskania świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd ustalił, co następuje:

A. W. (1) zatrudniona została w Banku Spółdzielczym w R. od dnia 01 października 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 września 2008 r. na stanowisku referenta. Jako miejsce wykonywania pracy określono Bank Spółdzielczy w R. i Oddziały Banku. Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 10 września 2008 r. na czas określony do dnia 30 września 2018 r. Zgodnie z umową powódka zatrudniona została na stanowisku asystenta w zespole do spraw obsługi klienta z miejscem wykonywania pracy w Banku Spółdzielczym w R. – Oddział w W.. W umowie przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Na podstawie porozumienia z dnia 07 października 2009 r. powódka zatrudniona została na stanowisku doradcy klienta w randze asystenta, a na podstawie porozumienia z dnia 11 maja 2010 r. na stanowisku doradcy klienta w randze inspektora. Od dnia 03 sierpnia 2011 r. miejscem wykonywania pracy powódki była P., od dnia 01 października 2012 r. miejscem wykonywania pracy był W.. Na podstawie kolejno zawieranych porozumień powódka wykonywała pracę na stanowisku p.o. kierownika Filii w P., następnie na stanowisku doradcy klienta w stopniu zaszeregowania inspektor i ponownie na stanowisku p.o. kierownika Filii w P.. Przez 6 miesięcy powódka szkoliła obecnego kierownika tej Filii. W chwili zawarcia z powódką drugiej umowy na czas określony Filia (...) w P. jeszcze nie istniała, powstała dopiero w kwietniu 2009 roku. Pozwany zlikwidował Wydział (...) w P. i przeniósł pracownicę ze zlikwidowanego Wydziału na stanowisko powódki. Powódka zajmowała się obsługą klienta detalicznego, udzielała kredytów, zajmowała stanowisko doradcy klienta i kasjera. W okresie zatrudnienia w pozwanym Banku powódka nie otrzymywała kar porządkowych. Przy zawieraniu z powódką umów o pracę pracodawca nie podał przyczyn zawarcia umowy na czas określony i informował powódkę o tym, iż okres zatrudnienia łączy z rentownością placówki lub z czasem trwania umowy najmu pomieszczeń, w którym prowadzona jest działalność Banku. Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka zwróciła się do zarządu Banku o podanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W dniu 12 stycznia 2016 r. dostała odpowiedź, iż wypowiedzenie nastąpiło zgodnie z prawem, bez konieczności wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Powódka otrzymywała ostatnio wynagrodzenie w wysokości 2 400,00 zł brutto.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki A. W. – umowy o pracę,

porozumienia dotyczące zmiany warunków pracy i płacy, zeznania powódki

A. W. na rozprawie w dniu 22 marca 2016 r. min. 20:20 do 53:40)

W dniu 29 grudnia 2015 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia upływającym w dniu 16 stycznia 2016 r.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 akt osobowych powódki A. W.)

W pozwanym Banku w okresie sierpień – wrzesień 2014 roku odbyła się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku której ustalono, iż mimo zaleceń z poprzedniej kontroli w 2012 roku nie zmieniono zatrudnionym wcześniej pracownikom umów o pracę zawartych na okres 10 lat na umowy na czas nieokreślony. Wskutek kontroli stwierdzono zatrudnienie łącznie 62 osób na podstawie umów o pracę na okres 10 lat. W dniu 24 września 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła do (...) Banku Spółdzielczego w R. o zaprzestanie dyskryminacji pracowników ze względu na zatrudnienie na czas określony.

(dowód: protokół z kontroli PIP k. 40-44, wystąpienie k. 45-46)

Pozwany zawarł umowę najmu pomieszczeń przeznaczonych na prowadzenie działalności w Oddziale w W. na okres od 01 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. i umowę najmu pomieszczeń przeznaczonych do prowadzenia Filii w P. na okres 10 lat, licząc od dnia wydania pomieszczeń, co miało nastąpić w terminie do dnia 01 marca 2009 r.

(dowód: umowy najmu k. 28-32)

Sąd zważył, co następuje:

A. W. (1) odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p., zgodnie z którym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W toku procesu powódka zmieniła żądanie domagając się w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zasądzenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia trzech miesięcy, w miejsce zastosowanego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia oraz odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Zmiana żądania, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanego, nie jest spóźniona i dokonana została skutecznie po wniesieniu w terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p. odwołania od wypowiedzenia. Mając na uwadze, iż przepis art. 45 § 2 k.p. dopuszcza możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy sąd uzna, iż uwzględnienie przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, stwierdzić należy, iż pracownik może zmienić swoje żądanie w toku procesu, uznając za niecelowy lub niemożliwy powrót do pracy u pozwanego pracodawcy.

Z treści umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 10 września 2008 r. na okres 10 lat oraz z zeznań powódki nie wynika, aby umowa ta była z powódką negocjowana przez pozwanego Bank; umowa została przygotowana przez Bank i przedstawiona powódce do podpisania. W umowie ani w czasie zatrudnienia powódki nie wskazano przyczyny uzasadniającej zawarcie umowy na okres 10 lat. Taką przyczynę pozwany wskazał dopiero w odpowiedzi na pozew podnosząc, iż zawarcie umowy z powódką na okres 10 lat miało być uzasadnione tym, że w związku z działalnością Filii w P. pozwany zawarł umowy najmu pomieszczeń na okres 10 lat i dopiero po 10 latach można ocenić rentowność prowadzenia działalności na danym terenie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby czas obowiązywania umów najmu lub ocena rentowności prowadzenia działalności bankowej przez pozwanego na danym terenie determinował zawieranie z pracownikami wieloletnich umów na czas określony. Zawarcia umowy o pracę na czas określony 10 lat nie uzasadnia również druga wskazana w odpowiedzi na pozew przyczyna odwołująca się do rodzaju wykonywanej przez powódkę pracy i możliwości egzekwowania przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, w szczególności wynikających z art. 100 § 2 k.p. Z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w 2014 roku wynika, iż w pozwanym Banku na podstawie umów o pracę na okres 10 lat zatrudnionych było, mimo wcześniejszych zaleceń PIP dotyczących zmiany praktyki w tym zakresie,

62 pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła wobec tego o zaprzestanie dyskryminacji pracowników ze względu na zatrudnianie na czas określony. Mając na uwadze powyższe okoliczności stwierdzić należy, iż zawarcie umowy na czas określony 10 lat leżało wyłącznie w interesie pracodawcy. Z powodką rozwiązano umowę o pracę po ponad 9 latach zatrudnienia z zachowaniem krótkiego – dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez wskazania, z uwagi na rodzaj zawartej umowy na czas określony, przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. W wyroku z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07 (publ. OSNP 2008/21-22/317) Sąd Najwyższy uznał za niedopuszczalne zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań w oznaczonym czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W wyroku z dnia 07 września 2005 r. II PK 292/04 (publ. OSNP 2006/13-14/207) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego – art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż zasada swobody umów doznaje ograniczenia już na gruncie prawa cywilnego; przepis art. 353¹ k.c. zakłada, że strony zawierające umowę mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych wieloletnich umów o pracę na czas określony z możliwością ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem można, zdaniem Sądu Najwyższego, postrzegać jako zmierzające do obejścia imperatywnych unormowań zawartych w przepisie art. 25¹ § 1 i 2 k.p., które przewidują, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony lub uzgodnienie między stronami, w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego wykonywania pracy na tej podstawie, jest równoznaczne w skutkach prawnych lub uważa się z mocy prawa za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy podkreśla, iż ratio legis tych ustawowych regulacji wyklucza dowolne zawieranie długotrwałych umów na czas określony, które podważają wymowę powołanych imperatywnych regulacji kodeksowych zmierzając w istocie do obejścia przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Długość trwania umów o pracę na czas określony, mimo że przepisy prawa pracy nie wskazują maksymalnego czasu ich trwania, nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych uznających prymat zawierania umów na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony uzasadnione jest tylko w sytuacji, gdy przewidują to przepisy szczególne albo jeżeli strony stosunku pracy jednoznacznie zmierzały do zawarcia takiej umowy ze względu na usprawiedliwione interesu obu stron stosunku pracy. Jak podniesiono wyżej w niniejszej sprawie takie okoliczności nie występowały, a za zawarciem umowy o pracę na okres 10 lat przemawiał wyłącznie interes pracodawcy. Uznając, iż zawarcie z powodką umowy o pracę na czas określony 10 lat było niedopuszczalne, do umowy łączącej strony należy stosować przepisy o umowach o pracę na czas nieokreślony. Stosownie do treści art. 36 § 1 pkt 3 k.p. długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w wypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez czas dłuższy niż 3 lata wynosi 3 miesiące. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę sąd pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p., stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, gdy umowa o pracę uległa już rozwiązaniu albo o odszkodowaniu. Mając na uwadze powyższe okoliczności stwierdzić należy, iż żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie, ponieważ rozwiązanie z powodką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i art. 30 § 4 k.p. – bez zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i bez wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Odszkodowanie, stosownie do treści art. 47¹ k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze długość okresu wypowiedzenia obowiązującego w wypadku powódki oraz wysokość wynagrodzenia za pracę Sąd zasądził odszkodowanie w kwocie 7 200,00 zł jak w punkcie 2. sentencji.

Odnosząc się do żądania wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia jako nieuzasadnionego pełnomocnik pozwanego powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 04 listopada 1992 r. I PZP 63/92, zgodnie z którą, jeżeli wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) i jednocześnie zastosowano okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany (art. 49 k.p.) – nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia przewidzianego w art. 49 k.p. Podnieść jednak należy, iż pogląd ten nie zachował aktualności w nowej linii orzecznictwa. Z wyroku z dnia 17 maja 2012 r. I PK 170/11 (publ. OSNP 2013/9-10/110) Sądu Najwyższego wynika bowiem, iż zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w wypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany – art. 49 k.p. Przepis ten stanowi, iż w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż roszczenie o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia nie jest roszczeniem odszkodowawczym, ale ma być odrębny i niezależny od odszkodowania zasądzonego za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie skracaa pracownikowi okresu wypowiedzenia stosunku pracy i nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie przysługujące w razie zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia. Nie jest to roszczenie odszkodowawcze, lecz roszczenie o wynagrodzenie za pracę oparte na podstawie art. 49 k.p. Mając na uwadze, iż stosunek pracy z powódką rozwiązany został za dwutygodniowym wypowiedzeniem z dniem 16 stycznia 2016 r., a nie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powódce należy się wynagrodzenie za pracę za okres 2,5 miesiąca do dnia 31 marca 2016 r. w kwocie określonej w piśmie procesowym powódki z dnia 09 lutego 2016 r. – 6 000,00 zł.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż uzasadnione jest również roszczenie powódki o zasądzenie odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 192) stanowiącego, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był

zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Podnieść przy tym należy, iż chybione jest w niniejszej sprawie powołanie się przez pełnomocnika pozwanego na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r. II PK 4/11, zgodnie z którym odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odprawa pieniężna wypłacana z tytułu takiego zwolnienia to dwie odrębne instytucje prawne, a prawo do nich powstaje w ściśle określonych przypadkach. Z logicznego punktu widzenia pomiędzy zakresami zastosowania obu regulacji zachodzi relacja alternatywy rozłącznej. Wyrok ten dotyczy bowiem odmiennego stanu faktycznego, w którym pracodawca wypowiedział pracownicy umowę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy z powodu likwidacji stanowiska pracy i wypłacił odprawę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a następnie wskutek odwołania się pracownicy od wypowiedzenia umowy o pracę sąd zasądził na rzecz pracownicy odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę uznając, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna likwidacji stanowiska pracy jest pozorna. W niniejszej sprawie w wypowiedzeniu pozwany nie powołał się na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących powódki, lecz dokonał rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów kodeksu pracy: bez zachowania wymaganego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i bez podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Jak wynika z okoliczności przyznanych przez pozwanego w piśmie procesowym z dnia 22 lutego 2016 r. w pozwanym Banku w ciągu 2015 roku, czyli w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy pracę, nastąpiła redukcja etatów z 219 do 199. Bank wypowiedział

16 pracownikom umowy o pracę, z jednym pracownikiem umowa rozwiązała się wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta. Pełnomocnik pozwanego w powołanym piśmie procesowym potwierdził również okoliczności dotyczące przeniesienia na stanowisko pracy powódki innej pracownicy, której stanowisko w Wydziale Korporacyjnym w P. zostało zlikwidowane. Mając na uwadze powyższe okoliczności stwierdzić należy, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była redukcja zatrudnienia i zmiany organizacyjne u pracodawcy. Powódka nie otrzymywała żadnych kar porządkowych, pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki w czasie ponad 9 letniego okresu zatrudnienia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła powódki, lecz leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, co uzasadnia zasądzenie na rzecz powódki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7 200,00 zł.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 3 600,00 zł oraz opłatę od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Wyrokowi w punkcie pierwszym Sąd nadał z urzędu klauzulę natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477¹ § 1 k.p.c.