

Sygn. akt VII Pa 26/13

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2013r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Monika Kwiworska – Pająk (spr.)

Sędziowie: SO Iwona Iwanek, SO Jacek Pluta

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2013r. w Świdnicy

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) Spółka Komandytowa z siedzibą w W. - Hipermarket w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 27 listopada 2012r. sygn. akt V P 178/11

I. apelację oddala;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt VII Pa 26 / 13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27.11.2012r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu przywrócił powódkę D. W. do pracy u strony pozwanej (...) Spółka Komandytowa w W. – Hipermarket w W. na dotychczasowe stanowisko i zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 3481,39zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 360zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie oparto na następujących ustaleniach:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od dnia 19 stycznia 1999 r., początkowo na umowę o pracę na okres próbny, następnie od dnia 12 kwietnia 1999 r. na czas określony a od dnia 1 października 1999 r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. personalnych. W związku z urodzeniem w dniu (...) córki, od dnia 15 kwietnia 2009

r. powódka przebywała najpierw na urlopie macierzyńskim do dnia 1 września 2009 r. a następnie od dnia 17 października 2009 r. na urlopie wychowawczym, który trwał do dnia 30 kwietnia 2011 r.

Wcześniej, bo od stycznia 2009 r., powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

W dniu 2 maja 2011 r., po zakończeniu urlopu wychowawczego, powódka zgłosiła się do pracy do działu kadr i otrzymała aneks do umowy o pracę z dnia 26 kwietnia 2011 r. zwiększający jej wynagrodzenie za pracę od dnia 1 maja 2011 r. do kwoty 3 200 zł brutto.

Następnie została wezwana do dyrektora, gdzie zostało jej wręczone na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pismo z dnia 27 kwietnia 2011 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę, ze skróceniem okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2011 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak możliwości dalszego jej zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, względnie powierzenia pracy na stanowisku równorzędnym lub innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom powódki.

Pozwana podała także, iż powyższe wynikało z faktu powierzenia obowiązków powódki w czasie trwania nieobecności spowodowanej przebywaniem na urlopie wychowawczym innemu pracownikowi oraz z faktu posiadania przez pracodawcę pełnej obsady kadrowej.

Pozwana podała również w powyższym piśmie, iż dalsze zatrudnienie powódki w takiej sytuacji wymagałoby utworzenia dodatkowego etatu, co z punktu widzenia pracodawcy byłoby nieuzasadnione organizacyjnie i ekonomicznie bądź też rozwiązanie umowy o pracę z innym pracownikiem.

W dniu 10 grudnia 2008 r. strona pozwana zawarła z A. K. umowę o pracę na czas usprawiedliwionej nieobecności D. W. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty do spraw personalnych z wynagrodzeniem w wysokości 2 300 zł miesięcznie brutto oraz prawem do otrzymania zależnej od wyniku inwentaryzacji premii rocznej i miesięcznej premii wynikowej.

Ponadto umowa przewidywała możliwość jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem wypowiedzenia, który wynosił 3 dni robocze.

Aneksem z dnia 2 stycznia 2009 r. (...) i strona pozwana wprowadziły zmiany do umowy o pracę m. in. w części dotyczącej zasad przyznawania premii. Kolejnym aneksem z dnia 3 lutego 2009 r. strony jak wyżej ustaliły, że A. K. z dniem 1 lutego 2009 r. będzie otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 950 zł brutto miesięcznie zaś na podstawie aneksu z dnia 23 czerwca 2009 r. strony postanowiły, że od dnia 1 lipca 2009 wynagrodzenie to będzie wynosiło 3 010 zł brutto miesięcznie. Aneksem z dnia 1 grudnia 2010 r. A. K. i strona pozwana postanowiły, że od dnia 1 grudnia 2010 r. A. K. będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

W marcu 2011 r. powódka zgłosiła się do ówczesnego dyrektora Hipermarketu M. G. i poinformowała go o powrocie do pracy w dniu 2 maja 2011 r. Dyrektor okazał zadowolenie z tego faktu i zapewnił powódkę, że czeka na nią stanowisko pracy.

Wobec powódki nie były stosowane żadne kary porządkowe, powódka miała bardzo dobrą opinię jako pracownik tak wśród przełożonych w Hipermarkecie w W. jak i w Centrali. Pozwana mając na uwadze kompetencje i doświadczenie powódki wyznaczała ją do pomocy i szkolenia pracowników w nowopowstałych marketach.

M. G. nie przeprowadzał z pracownikami pozwanej rozmowy co do oceny pracy powódki.

Powódka zarejestrowana jest w PUP i pobiera zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 400 zł, na utrzymaniu ma dwoje małoletnich dzieci, mąż powódki pobiera świadczenie emerytalne w wysokości 2 600 zł.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione wskazując, że zarówno Konstytucja RP jak i kodeks pracy zapewniają szczególną ochronę związaną z rodzicielstwem, a stosownie do art. 18 Konstytucji RP, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej, również praca znajduje się pod taką ochroną. Ponadto Sąd powołał przepis art. 186¹ § 1 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd przywołał również wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r. (C 460/06) w którym uznano, że ochrona pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego obejmuje nie tylko ochronę przed decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz również zakazuje pracodawcy rozpoczynania działań przygotowawczych do takiej decyzji przed upływem szczególnej ochrony. Z powyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego w związku z podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy w okresie ochronnym i podjęcie środków przygotowawczych z tym związanych stanowi naruszenie przepisów nie tylko prawa krajowego lecz również unijnego. Powyższe stanowisko ETS ma odniesienie przez analogie do sytuacji powódki. Zarówno powołane powyżej przepisy k.p. jak i wyrok ETS stanowią wyraz szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, iż powódka wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała w pierwszym dniu pracy po powrocie z urlopu wychowawczego, zaś pracodawca w dniu 1 grudnia 2010 r., kiedy to powódka korzystała jeszcze z urlopu wychowawczego zamienił umowę o pracę na czas zastępstwa powódki z A. K. na umowę o pracę na czas nieokreślony. Powyższe dowodzi zatem, że pozwana już w dniu zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z (...) podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką i podjęła środki przygotowawcze co do tego, tym samym decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką została podjęta w okresie ochronnym, kiedy to powódka pozostawała jeszcze na urlopie wychowawczym.

Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło też w ocenie Sądu z naruszeniem norm etycznych i społecznych. Powódka wywiązywała się ze wszystkich obowiązków jakie nakładała na nią umowa o pracę zawarta z pozwaną i pozwana nigdy nie wspominała powódce, iż nie spełnia ona oczekiwań pracodawcy, nie było jakichkolwiek zastrzeżeń co do jakości i prawidłowości wykonywanej przez powódkę pracy. Ponadto pozwana doceniając kwalifikacje, kompetencje i sposób podejścia do obowiązków służbowych powódki wyznaczyła ją do pomocy i szkolenia pracowników w nowopowstałych marketach. Jak słusznie podnosi powódka, gdyby umowa o pracę z Panią K. zakończyła się z upływem okresu na jaki została pierwotnie zawarta tj. na czas zastępstwa powódki, to powódka wracając do pracy po zakończeniu z urlopu wychowawczego miałaby zagwarantowane miejsce pracy na dotychczasowym stanowisku i nie byłoby takiej sytuacji jak wskazała to pozwana w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką tj. brak możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na pełną obsadę kadrową. Powódka osobiście wprowadzała panią K. w zakres swoich obowiązków, wiedziała, że pani K. zostaje zatrudniona na czas nieobecności powódki i była przekonana, że po powrocie do pracy nadal będzie wykonywała swoją pracę.

Nie przekonały Sądu zeznania byłego dyrektora pozwanej M. G., iż Pani K. w jego ocenie była lepszym pracownikiem od powódki, bowiem Dyrektor współpracował z powódką zaledwie 7 dni i trudno w takim okresie czasu dokonać kompletnej oceny pracy pracownika a ponadto jak zeznała T. Ś. nie przeprowadzał on wbrew swoim twierdzeniom rozmów z pracownikami co do oceny pracy powódki. Nie do zaakceptowania są także zeznania Dyrektora, iż zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn oszczędnościowych bo pani K. miała ustalone znacznie niższe wynagrodzenie niż powódka, czego nie potwierdził materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w zakresie punktów I, II i IV i zarzucając:

I naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- art.233§1k.p.c. poprzez poczynienie ustaleń faktycznych częściowo wyłącznie w oparciu o niepoparte innymi dowodami twierdzenia samej powódki , np. w zakresie ustalenia , iż pozwany pracodawca wielokrotnie miał zapewniać powódkę o kontynuowaniu zatrudnienia po urlopie wychowawczym, dowolną , sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zeznań świadka T. Ś. w zakresie rzekomego niezasięgnięcia przez pracodawcę opinii o pracy powódki,

- art.328§2k.p.c. polegające na wadliwym sporządzeniu uzasadnienia wyroku poprzez wyłącznie lakoniczne wskazanie w uzasadnieniu orzeczenia dowodów , na których Sąd oparł się przy wyrokowaniu i niewskazanie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej,

II naruszenie przepisów prawa materialnego , to jest:

-art.45§1k.p. poprzez jego zastosowanie wynikające z nieuzasadnionego przyjęcia , że wypowiedając powódce umowę o pracę pozwana naruszyła art.186¹§1k.p.,

- art.45§2k.p. poprzez jego niezastosowanie i przywrócenie powódki do pracy , podczas gdy ponowne zatrudnienie powódki u pozwanej nie jest możliwe w rozumieniu tego przepisu,

- art.8k.p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie , że wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało zasady współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, względnie- w razie uznania , iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa- o zasądzenie na podstawie art.45§2k.p. od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania, w miejsce przywracania jej do pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy zważył:

apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 kp 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. Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Sąd I instancji trafnie uznał, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie nie tylko naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę pod względem formalnym, ale było nieuzasadnione merytorycznie. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd zarzuty apelacji nie znajdują uzasadnienia.

Należy przy tym mieć na uwadze, iż wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest aktualny również przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników, a w szczególności przy wyborze pracowników do zwolnienia . Ponadto wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, Sąd bierze pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ważne są nie tylko przyczyny dotyczące pracownika i pracodawcy świadczące o niemożliwości kontynuowania stosunku pracy, ale również brak przeciwwskazań o społecznym charakterze, związanych z osobistą sytuacją pracownika (rodzinną, zdrowotną, zdarzeniami losowymi itp.), co oznacza, że konfrontacja przyczyn wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego odbywa się już na poziomie art. 45 k.p., bez konieczności sięgania do art. 8 k.p. Wypowiedzenie niezgodne z zasadami współżycia społecznego należy zatem oceniać jako niezasadne ze wszystkimi tego konsekwencjami, między innymi w zakresie ciężaru dowodu. To na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz brak kolizji wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy dał wyraz temu pogładowi w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) stwierdzając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusnych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy podtrzymał to stanowisko również w wielu późniejszych rozstrzygnięciach.

W niniejszej sprawie w toku procesu strona pozwana nie wykazała, iż decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była merytorycznie uzasadniona, a okoliczności sprawy wskazują, iż u strony pozwanej nie było żadnych zmian organizacyjnych, które mogłyby skutkować brakiem możliwości zatrudnienia powódki. Zarzuty apelacji nie znajdują żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym, którego oceny Sąd I instancji dokonał w sposób prawidłowy. W ocenie Sądu przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i ochronie trwałości stosunku pracy tych pracowników nie mogą być interpretowane w taki sposób, ażeby ochrona stosunku pracy stawała się iluzoryczna, gdyż nie to było celem ustawodawcy. Natomiast w niniejszej sprawie strona pozwana poprzez swoje działania w istocie do takiej sytuacji doprowadziła. Strona pozwana formalnie nie naruszyła zakazu wynikającego z brzmienia przepisu art. 186¹§k.p. stanowiącego o zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, gdyż wypowiedziała powódce umowę o pracę pierwszego dnia po powrocie z urlopu wychowawczego. Jednakże strona pozwana naruszyła przepis art. 186⁴k.p. zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego następuje bowiem wznowienie realizacji stosunku pracy. Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, po stronie pracodawcy zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. Obowiązek zatrudnienia pracownika oznacza, iż pracodawca jest obowiązany do umożliwienia mu rzeczywistego wykonywania pracy. Powódka zgłaszając powrót do pracy wypełniła swój obowiązek, natomiast strona pozwana w istocie do wykonywania pracy jej nie dopuściła, bo nie można uznać za dopełnienie tego obowiązku wręczenie angażu, a następnie pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Kodeks pracy dopuszcza w przypadku konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy zatrudnienie innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności / art. 25§1k.p. / . Z takiej możliwości skorzystała strona pozwana zatrudniając na czas nieobecności powódki innego pracownika – A. K.. Decydując się na zamianę tej umowy w okresie przebywania powódki na urlopie wychowawczym na umowę na czas nieokreślony, strona pozwana sama stworzyła sytuację, w której zatrudnienie powódki stało się niemożliwe. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż w trakcie procesu strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że taka decyzja była obiektywnie uzasadniona. W konsekwencji trafnie argumentuje powódka,

że w istocie przyczyną wypowiedzenia była jej długotrwała nieobecność spowodowana korzystaniem z uprawnień związanych z urodzeniem dziecka.

Sąd I instancji przywracając powódkę do pracy nie naruszył przepisu art.45§1k.p., jak również nie naruszył przepisu art.45§2k.p. nie zasądzając odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, gdyż nie zaistniały okoliczności, które przemawiałyby za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia tym bardziej, że powódka w żaden sposób nie przyczyniła się do powstania sytuacji, w której na jej miejscu pracy w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności został zatrudniony inny pracownik. Za taki stan rzeczy odpowiedzialność ponosi tylko i wyłącznie strona pozwana.

Należy ponadto wskazać, że uzasadnienie wyroku Sądu I instancji spełnia wymogi art.328§2k.p.c.

W związku z powyższym Sąd na podstawie art.385k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej i zasądził od niej na rzecz powoda koszty procesu poniesione za instancję odwoławczą (art.98k.p.c. w zw. z § 2, § 12 ust. 1pkt 1 i §13 ust.1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu -Dz. U. z 2002 r., nr 163 poz. 1348 ze zm.).