

Sygn. akt IV P 32/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Ławnicy:	A. N., L. R.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2018r.

sprawy W. Ż.

przeciwko Gminnemu Przedsiębiorstwu (...). z o. o w K.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Gminnego Przedsiębiorstwa (...). z o. o w K. na rzecz powoda W. Ż. kwotę 8.133,14 zł (osiem tysięcy sto trzydzieści trzy zł 14/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 166,05 zł (sto sześćdziesiąt sześć zł 05/100) w tym 31,05 zł (trzydzieści jeden zł 05/100) podatku VAT tytułem zwrotu kosztów procesu – zastępstwa procesowego;

Sygn.akt IV P 32/17

UZASADNIENIE

Powód W. Ż. wniósł pozew o zasądzenie od pozwanego Gminnego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z o.o. w K. odszkodowania w kwocie 6000,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu podał, że pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę redukcję etatów. Powód podniósł, że został zwolniony bez konkretnej przyczyny w sytuacji kiedy swoją pracę wykonywał w sposób wzorowy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zarzucił, że przyczyną wypowiedzenia są głębokie działania restrukturyzacyjne związane z sytuacją finansową oraz ograniczeniem działalności pozwanej wyłącznie do działań wykonywanych na rzecz i na zlecenie Gminy K.. Pozwany podniósł, że spośród pracowników zatrudnionych na równoważnych stanowiskach wypowiedziano umowę powodowi jako pracownikowi, który ma mniejsze możliwości wykonywania innych zleconych prac oraz wzięto pod uwagę efektywność pracy.

Pismem pozwanego złożonym na rozprawie w dniu 29 grudnia 2017r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 8.133,14 zł.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Na dzień 31 października 2017r. pozwana spółka zatrudniała 26 pracowników. W roku 2017 pozwana spółka zawarła umowy o pracę z czterema pracownikami.

W dniu 6 marca 2017r. zostały zatrudnione 3 osoby na czas nieokreślony:

D. W. jako pracownik ogólnobudowlany, R. K. jako konserwator sieci wodno-kanalizacyjnych, R. L. jako konserwator sieci wodno – kanalizacyjnych. 27 marca 2017r. pozwana spółka zatrudniała na czas określony do 26 września 2019r. R. D. na stanowisku magazyniera. Pod koniec 2016r. (12 grudnia 2016r.) pozwana zawarła umowy o pracę na czas nieokreślony z dwoma pracownikami: M. S. i Z. M., którzy zostali zatrudnieni na stanowiskach robotników gospodarczych (d. wykaz pracowników k.33.

R. K. i R. L. przed zawarciem umów o pracę na czas nieokreślony byli pracownikami pozwanej spółki zatrudnionymi na czas określony (d. umowy o pracę).

W roku 2017 pozwany rozwiązał umowy o pracę z 6-oma pracownikami, w tym z powodem w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, w jednym przypadku w drodze porozumienia stron w związku z przejściem pracownika na rentę, w drugim przypadku w trybie art.52 § 1 kp (wykaz pracowników k.44).

W związku z utworzeniem pozwanej spółki z dniem 1 kwietnia 2008r. powód stał się pracownikiem pozwanej spółki w trybie art. 231 § 1 kp (d. akta osobowe k.62 B).

Do momentu utworzenia spółki powód był zatrudniony jako operator oczyszczalni ścieków od 1.06.1991r. w Zespole Szkół Rolniczych w K., a następnie w Gminie K. (d. akta osobowe powoda dział B).

Oprócz powoda na takich samych stanowiskach byli zatrudnieni B. M. (1) i R. P., który został przeniesiony do innych prac przez decyzję ówczesnego Prezesa Spółki A. S..

Powód zajmował się obsługą przepompowni ścieków, a B. M. (1) oczyszczalni ścieków, mieli oni do pracy pracowników z prac interwencyjnych (bezporne).

Pracownicy, którzy zajmowali się przepompowniami i oczyszczalniami ścieków, jeśli zaszła konieczność to usuwali awarie po godzinach pracy, będąc pod telefonem”. W przypadku powoda nie było sytuacji, aby powód nie odebrał telefonu o zgłoszeniu awarii, to w przypadku innych pracowników takie sytuacje występowały (d. zeznania pozwanego M. Ś. k. 51.

W dniu 29 września 2017r. ówczesny Prezes A. S. wręczył powodowi oraz innemu pracownikowi Z. S. wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał redukcję etatów (d. wypowiedzenie umowy o pracę dział C akt osobowych powoda).

A. S. wręczając wypowiedzenie umowy o pracę nie podał powodowi przyczyn dla których podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem (d. zeznania świadka Z. S. k.39v-40, zeznania powoda k. 50 odw.

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie była konsultowana z przełożonym powoda M. Ś. (d. zeznania pozwanego M. Ś. k.51.

A. S. jako kryterium wyboru pracownika do zwolnienia przyjął przydatność pracownika w zakładzie (d. zeznania świadka A. S. k.40V-42).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, wykazu pracowników zatrudnionych i z którymi rozwiązano umowy o pracę k. 33, 44, 45, zeznań świadka Z. S. k.39v-40, zeznań stron k. 50v-51).

Sąd pominął zeznania świadka B. M. (2) k.38v-39, albowiem zeznania świadka oparte są na wiadomościach zasłyszanych od innych osób, a świadek od 2016r. nie jest pracownikiem pozwanej spółki.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka Z. S.. Zeznania świadka są logiczne, uzupełniają się z zeznaniami stron.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. S.. Zeznania świadka są niespójne i pozostają w sprzeczności z zeznaniami stron.

Z zeznań świadka wynika, że powód nie mógł być zatrudniony na żadnym innym stanowisku, z uwagi na to, że takie stanowiska były obsadzone przez pracowników, którzy posiadali jeszcze inne kwalifikacje, jednocześnie świadek podaje, że niektórzy z zatrudnionych nie muszą mieć specjalnych kwalifikacji choćby W. D..

W ocenie Sądu roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp 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.

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 przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art.45 § 1 kp).

Zasadniczy problem prawny w rozpoznawanej sprawie sprowadza się do pytania, czy wynikające z art. 30 § 4 kp wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność podania przez pracodawcę również kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie – jej zasadności. Według art. 45 § 1 kp są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – z art. 30 § 4 kp, natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art.45 § 1 kp. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 kp, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami nie dotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym, i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby.

W ocenie Sądu nie ma przesłanek do twierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym (tak jak powód) miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny zasadności 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 (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki: z 5 listopada 1979r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz z 27 listopada 1997r. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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 lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998r. I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkami przyczynowo – skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy już w toku postępowania sądowego (por. obszernie przytoczone powyżej argumenty z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008r. I PK 86/08, do których nawiązano także w wyroku z 1 czerwca 2012r, II PK 258/11, OSNP 2013 Nr 11, poz. 128 oraz z 19 czerwca 2012r. II PK 265/11, LEX nr1250568).

Jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. przede wszystkim przywołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008r. I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997r. I PKN 20/97, OSNAPiUS

1997 Nr 21, poz. 417 ; z 27.11.1997r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz.542; z 19.12.1997r, I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 630 i z 10 stycznia 2002r., I PKN 780/00, LEX nr 558276).

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 kp obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że 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 ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 kp).

W orzecznictwie wyrażany jest jednolicie pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art.30 § 4 kp) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba , że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. m.in. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2015r. I PK 8/15, LEX nr 1932210, z dnia 19 stycznia 2016r, I Pk 72/15, LEX nr 2005653, z dnia 2 marca 2016r, III PK 76/15, LEX nr 20196117 i z dnia 23 czerwca 2016r, II PK 152/15, LEX nr 2075711). W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy nie zawiera kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Z materiału dowodowego w sprawie w sposób bezsporny wynika, że powód nie był poinformowany o kryteriach doboru do zwolnienia. Świadczą o tym zeznania świadka Z. S., zeznania stron.

Ponadto z zebranego materiału dowodowego w sprawie wątpliwym jest stanowisko strony pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew, że przyczyną wypowiedzenia jest głęboka restrukturyzacja pozwanej spółki w związku z sytuacją ekonomiczną spółki.

Z zebranego materiału dowodowego w sprawie wynika bowiem, że od grudnia 2016r. do kwietnia 2017r. zostało zatrudnionych 6 osób. Trudno więc mówić, aby sytuacja ekonomiczna pozwanego w tym okresie była zła. Jeśli takowa by była, to pozwana nie zwiększała by swojego stanu zatrudnienia tworząc stanowiska pracy, których dotąd nie było (stanowisko magazyniera).

Pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi wiązało się z sytuacją ekonomiczną spółki. W ocenie Sądu w świetle zebranego materiału dowodowego działania ówczesnego Prezesa Spółki w postaci rozwiązywania umów o pracę z pracownikami zmierzały do przywrócenia stanu zatrudnienia spółki przed zatrudnieniem nowych pracowników.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art.45 § 1 kp w zw. z art. 471 kp orzekł jak w pkt. I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc w zw. z § 4 nr 2,3 i § 15 pkt 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.poz.1715). w wysokości 150% stawki określonej w § 15 pkt.1 pkt.1 rozporządzenia.