

Sygn. akt VII P 87/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Iwona Wiśniewska
Protokolant:	sekretarz sądowy Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2022 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. w S.

o odszkodowanie

zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11.751 zł (jedenaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt jeden złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

SSR Iwona Wiśniewska

Sygn. akt VII P 87/22

UZASADNIENIE

Powódka A. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. kwoty 11751 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pozwany we wręczonym jej wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony zawarł zbyt ogólną przyczynę zwolnienia. Wskazał względy ekonomiczne i konieczność zminimalizowania kosztów funkcjonowania apteki, a więc przyczynę niezawinioną przez pracownika. Powódka oświadczyła, że nie rozumie dlaczego to ona została zwolniona. W aptece istnieją 3 równorzędne stanowiska pracy o nazwie technik farmacji, z czego jedno zajmuje powódka. Powódka nie znajduje żadnego obiektywnego uzasadnienia dla wytypowania jej osoby do zwolnienia w celu ograniczenia kosztów funkcjonowania apteki. Rzeczywistej przyczyny zwolnienia powódka upatrywała w fakcie niewykonania szczepienia przeciwko COVID- 19, w związku z czym była szykanowana przez pozwanego. Powódka wskazała na fikcyjność przyczyny zwolnienia. Pozwany, po zwolnieniu powódki, nie ograniczył zakresu działalności ani nie informował personelu o takim zamiarze. Nie uległa zmniejszeniu ilość i zakres obowiązków na stanowiskach techników farmaceutycznych jak i na stanowiskach magistrów.

Pozwany (...) sp. z o.o. w S. złożył odpowiedź na pozew, w której wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu stanowiska pozwany oświadczył, że wbrew twierdzeniu powódki wskazana przyczyna jej zwolnienia jest obiektywna i prawdziwa. Pozwany podał, że od lutego 2022r. nie zatrudnił innego pracownika na

miejsce powódki i nie ma zamiaru tego dokonać. Nadto pozwany podniósł, że współpracownicy skarżyli się na trudny charakter powódki i nieprzewidywalną współpracę z nią z uwagi na ilość zwolnień lekarskich. Skuteczność powódki nie przewyższała odsprzedaży innych pracowników tej placówki. Pozwany zdecydowanie zaprzeczył, aby faktyczną podstawą zwolnienia powódki była odmowa zaszczepienia się przeciwko COVID-19.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka A. G. zatrudniona była w pozwanej (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku technika farmacji w aptece przy ul. (...) w B. za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3917,28 zł brutto.

Okoliczności bezsporne

Z końcem 2021 roku pozwany podjął decyzję o ograniczaniu kosztów. Apteka w której zatrudniona była powódka funkcjonowała na skraju rentowności. Zarząd spółki podjął decyzję o redukcji etatów technika farmaceutycznego z 3 do 2. W dniu 28 lutego 2022r. do apteki przy ul. (...) w B. przyjechał członek zarządu spółki (...) wraz z A. W., która współpracowała z pozwanym w zakresie spraw pracowniczych. Po rozmowie z kierownikiem apteki P. T. J. R. podjął decyzję o wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Przy podejmowaniu decyzji zarząd kierował się liczbą nieobecności powódki w pracy oraz skargami pracowników apteki na zachowanie powódki. Pismo zostało wręczone powódce w tym samym dniu przez J. R.. W pisemnym uzasadnieniu wypowiedzenia umowy pracodawca jako przyczynę swojej decyzji podał względy ekonomiczne i konieczność minimalizowania kosztów funkcjonowania apteki. Pracodawca nie przedstawił pracownikom kryteriów doboru pracownika do rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie została poinformowana z jakich przyczyn została wytypowana do zwolnienia spośród innych pracowników zatrudnionych na stanowisku technika farmacji.

Dowód: zeznania świadka: P. T. k.112-113, płyta CD k.120, A. W. k. 113-115, płyta CD k.120 oraz przesłuchanie powódki k.115- 116, płyta CD k.120 i członka zarządu pozwanego J. R. k.117118, płyta CD k.120

W okresie od czerwca 2022r. do września 2022r. w aptece przy ul. (...) w B. pracowała V. L. na stanowisku technika farmacji zatrudniona przez (...) sp. z o.o. w S..

Dowód: umowa o pracę z dnia 26.04.2022r. k.102, zeznania świadka: P. T. k.112-113, płyta CD k.120, A. W. k. 113-115, płyta CD k.120, V. L. k.115, płyta CD k.120 oraz członka zarządu pozwanego J. R. k.117118, płyta CD k.120

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia: P. T., A. W., V. L. oraz przesłuchanie powódki i członka zarządu pozwanego J. R.. Powołane zeznania były zgodne i spójne w zakresie okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia oraz braku poinformowania powódki o przyczynach wypowiedzenia jej umowy o pracę, które dotyczą jej bezpośrednio. Zeznania świadka J. G. były irrelewantne dla rozstrzygnięcia, ponieważ świadek nie miał bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności i przyczyn wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd zważył, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powołany przepis wprowadza zatem dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony. Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie

należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Zauważyć trzeba, że w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne stanowiska. Stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nadto przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie).

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p.

W tym miejscu należy podkreślić, że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z 06.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy czynności pozwanego pracodawcy nie można przypisać takiej kwalifikacji. Negatywna ocena pracy pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Kodeks pracy posłużył się w tej mierze klauzulą generalną, która obejmując wszystkie mogące się zdarzyć wypadki, w stosunku do określonej sytuacji wymaga konkretyzacji. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania, na podstawie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie są w szczególności zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52) lub z przyczyn obiektywnych przedłużająca się usprawiedliwiona nieobecność w pracy (art. 53), upadłość lub likwidacja działalności pracodawcy, uzyskanie prawa do renty z powodu całkowitej niezdolności do pracy. Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy (wyrok SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSN 1986, Nr 5, poz. 76).

Zauważyć trzeba, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu redukcji jednego z kilku takich samych stanowisk pracy, podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy z danym pracownikiem wymaga oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania pracownika do zwolnienia (SN z 26.01.2000 IPKN 487/99 OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 380). Innymi słowy prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny nie dotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku

pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/2000, OSNP 2003, nr 19, poz. 461).

Sąd pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników do zwolnienia. Nie jest natomiast uprawniony do badania celowości i zasadności przeprowadzania zmian organizacyjnych prowadzących do zmniejszenia zatrudnienia w zakładzie pracy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 17.06.1985 r. III PZP 10/85 OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164). Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 1997 r. (I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, nr 21, poz. 417) Wybór pracownika do zwolnienia nie może być dowolny. Tym samym niezmiernie istotne jest, aby pracodawca ustalił jasne kryteria, którym kieruje się dokonując wyboru pracownika, z którym rozwiąże umowę o pracę. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97 OSNP 1998/18/542). Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn organizacyjnych czy też ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Co więcej z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które niniejszy skład sądu w pełni podziela, wynika że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami np. jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/08, System Informacji Prawnej LEX nr 497682).

W niniejszej sprawie pozwany w złożonym powódce wypowiedzeniu wskazał jedną przyczynę swojej decyzji, a mianowicie względy ekonomiczne i konieczność minimalizowania kosztów funkcjonowania apteki. Stwierdzić należy, iż jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Z uzasadnienia wypowiedzenia nie wynika natomiast jaka przyczyna po stronie powódki spowodowała, że pracodawca postanowił rozwiązać z nią umowę a nie z jedną z dwóch innych pracownic zatrudnionych na takim samym stanowisku jak powódka. W przedmiotowej sprawie pracodawca dokonywał zwolnienia technika farmacji. Na tym stanowisku w aptece przy ul. (...) w B. pracowały 3 osoby. Pozwany powinien zatem dokonać porównania wszystkich trzech pracowników w oparciu o ustalone kryteria. W niniejszej sprawie wszyscy świadkowie wskazywali, iż osobą która wyłoniła powódkę do zwolnienia był J. R.. Z przesłuchania J. R. wynika, iż przeprowadził porównanie pracowników, na podstawie którego wyłonił powódkę jako pracownika do zwolnienia z powodu jej licznych nieobecności oraz skarg na powódkę zgłaszanych przez pracowników i pacjentów apteki. Materiał dowodowy jednoznacznie wskazał, że powódka nie była poinformowana jakie kryteria porównania zostały zastosowane i dlatego ona została wytypowana do rozwiązania umowy o pracę. Wskazać należy na orzecznictwo sądów, które niniejszy Sąd podziela w pełni, że wynikający z art. 45 § 1 KP wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 KP obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie te same przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż 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 słusznością wypowiedzenia umowy (III PSK 154/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 16-02-2022).

Jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych

lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. 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. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 stycznia 2022 r. I PSK 201/21).

W tym stanie rzeczy Sąd doszedł do przekonania, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było wadliwe, ponieważ nie zawierało konkretnej przyczyny i uniemożliwiło powódce podjęcie obrony.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 45 §1 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 11751 zł stanowiącej równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto (wysokość bezsporna).

Koszty sądowe obliczone od wartości przedmiotu sporu obciążają pozwanego na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) w zw. z art. 98 §1 k.p.c.

SSR Iwona Wiśniewska