

Sygn. akt VP 586/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 października 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Grzegorz Klejnowski, Jolanta Sakwicka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 18 października 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu (...) w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego Państwowego Przedsiębiorstwa (...) w R. na rzecz powódki M. S. kwotę 7.560 zł (siedem tysięcy pięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.520 zł (dwa tysiące pięćset dwadzieścia złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Grzegorz Klejnowski Jolanta Sakwicka

Sygn. akt V P 586/18

UZASADNIENIE

Powódka M. S. wniosła przeciwko pozwanemu Państwowemu Przedsiębiorstwu (...) pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7 560 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Nadto, wniosła o nadanie wyrokowi natychmiastowej wykonalności oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka dodała, iż mimo tego, że na podstawie umowy była zatrudniona na stanowisku samodzielnego ekonomisty, to faktycznie wykonywała obowiązki księgowej mimo, iż nie otrzymała nowego zakresu obowiązków ani formalnego przeniesienia na nowe stanowisko. Powódka

zaznaczyła, iż wskazana przez pozwanego w złożonym jej wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna likwidacji stanowiska – samodzielny ekonomista, którego w rzeczywistości nie zajmowała, była nieprawdziwa i pozorna. Zdaniem powódki, faktyczną przyczyną zwolnienia była niechęć Dyrektora Zakładu oraz Dyrektora ds. Personalnych do niej, spowodowana jej przynależnością do Związków Zawodowych, a także skorzystanie przez nią z tygodniowego zwolnienia lekarskiego w okresie w którym miało zostać złożone jej wypowiedzenie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. Dodatkowo, pozwany zaznaczył, iż widzi możliwość zawarcia ugody z powódką polegającą na zatrudnieniu powódki w prowadzonej przez niego kantynie. Pozwany zaprzeczył, by powódka pracowała na stanowisku samodzielnej księgowej i wskazał, że wykonywała ona pracę ostatnio na stanowisku samodzielnego ekonomisty. Nadto, pozwany zaznaczył, że jest w trakcie przeprowadzania zmian w zakresie organizacyjno-ekonomicznym mających na celu poprawę organizacji pracy i ograniczenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, a wobec tego likwidacji stanowiska pracy powódki była konieczna i była jedyną przyczyną złożonego jej wypowiedzenia. Pozwany dodał, że przed wręczeniem wypowiedzenia umowy, zaproponował powódce inne stanowiska pracy, których ona nie przyjęła. Zatem, w ocenie pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy była konkretna i rzeczywista.

Na rozprawie 14 grudnia 2018 roku powód sprecyzował żądanie wskazując, iż żąda zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 7 560 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu.

W piśmie z 18 grudnia 2018r. pozwany wskazał, iż widzi możliwość zawarcia ugody z powódką polegającą na zatrudnieniu powódki w kantynie znajdującej się w Zakładzie Karnym w R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z prawem do wynagrodzenia w wysokości 2 700 zł brutto. Pozwany dodał, iż nie możliwości zatrudnienia powódki w magazynie. W pismach procesowych z 21 listopada 2018 roku oraz z 30 stycznia 2019 roku powódka poinformowała, iż nie jest zainteresowana powyższą propozycją z uwagi na to, iż obawia się dalszej współpracy z pozwanym, a w tym, iż będzie przez niego szykanowana.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka M. S. w okresie od 1.09.1989r. do 30.11.1989r. wykonywała na podstawie umowy o pracę obowiązki stażystki na rzecz Przedsiębiorstwa (...) w R. (poprzednika pozwanego). Następnie, od 1.12.1989r. powódka była zatrudniona ww. zakładzie na stanowisku referenta administracyjno-gospodarczego. Od 30.06.2011r. powódka wykonywała obowiązki na rzecz pozwanego Państwowego Przedsiębiorstwa (...) na stanowisku samodzielnej ekonomistki. Na tym stanowisku powódka otrzymywała od 1 marca 2017 roku miesięczne zasadnicze wynagrodzenie w kwocie 2 100 zł brutto, do którego była doliczana premia w wysokości 20%- łącznie 520 zł.

U pozwanego występowało stanowisko samodzielnego ekonomisty, które formalnie nigdy nie zostało zlikwidowane albowiem nie została zmieniona struktura organizacyjna. Propozycja zmiany struktury organizacyjnej z 20.09.2018r. nie została wprowadzona.

Od stycznia 2019 roku u pozwanego wprowadzono nowy system informatyczny dotyczący e-paczek.

Celem zatrudnienia przez pozwanego samodzielnego ekonomisty było zapewnienie prawidłowości obsługi e-paczek. Bezpośrednim przełożonym samodzielnego ekonomisty był Specjalista ds. Kantyn. Do zadań na ww. stanowisku należało: prowadzenie ewidencji wpłat z tytułu e-paczek, przekazanie do realizacji wpłat na e-paczki dla osadzonych w rozbiu na poszczególne kantyny, zatwierdzanie wpłat w E-sklepie oraz rozsyłanie potwierdzonych zamówień, wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego oraz obsługa sekretariatu w razie nieobecności osoby odpowiedzialnej.

Z kolei celem zatrudnienia księgowego było zapewnienie prawidłowej rejestracji operacji gospodarczych w systemie Prestiż dokumentów finansowo – księgowych. Do obowiązków zatrudnianego przez pozwanego księgowego należało: prowadzenie wstępnego rejestru dokumentów zakupowych, uzupełnianie rejestru kontrahentów handlowych, księgowanie faktur zakupowych, prowadzenie modułu środki trwałe i wyposażenie, nadzorowanie kompletności

dokumentów finansowo-księgowych, uzupełnianie dekretów, nadzorowanie prawidłowości rejestrowania obrotów towarów handlowych i rozliczeń w kantynach, dokonywanie rozliczania produktów wyrobów gotowych według zleceń i księgowanie dokumentów z tym związanych, wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego, zastępowanie bezpośrednio przełożonego w przypadku jego nieobecności. Bezpośrednim przełożonym księgowego był Kierownik Działu Finansowego- Księgowego i Ekonomicznego.

Od lipca 2017 roku powódka wykonywała obowiązki, które dotychczas były wykonywane przez nieobecną w pracy K. K. (1) zatrudnioną u pozwanego na stanowisku samodzielnej księgowej. W dziale księgowym, powódka wykonywała m.in. takie czynności jak: rozliczanie kasy gotówkowej, wprowadzanie faktur oraz księgowanie wpłat. Powódka nie otrzymała formalnie wypowiedzenia warunków pracy z zaznaczeniem nowych obowiązków. Powódka nie została również poinformowana, że obowiązki dotychczasowej pracownicy wykonuje w formie zastępstwa. Bezpośrednią przełożoną powódki została K. K. (2) - Kierownik Działu Finansowego- Księgowego i Ekonomicznego. Osoba której pracę wykonywała powódka, nie miała wykształcenia wyższego. Po zwolnieniu powódki wykonywane przez nią obowiązki przejęli inni pracownicy zatrudnieni w Dziale Finansowo-Ekonomiczno- Księgowym. W marcu 2019 roku K. K. (1) wróciła na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

Pismem z 14.08.2018r. pozwany zawiadomił Związek Zawodowy (...) w R., którego powódka była członkiem, o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W odpowiedzi Zarząd Związku Zawodowego nie wyraził zgody na zwolnienie powódki kierując się tym, że była ona wieloletnim pracownikiem wobec którego nie było żadnych zastrzeżeń, a nadto wskazał, iż zamiar wypowiedzenia pozostawał w sprzeczności z wcześniejszymi rozmowami dotyczącymi potencjalnych zmian na produkcji.

Pismem z 10.09.2018r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.12.2018r. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację stanowiska pracy powódki – samodzielnego ekonomisty w związku ze zmianami organizacyjnymi pracodawcy w Dziale Finansowo- Księgowo- Ekonomiczny.

3.09.2018r. Powiatowy Urząd Pracy w R. opublikował ogłoszenie w sprawie naboru do pracy w Państwowym Przedsiębiorstwie (...) w R. na stanowisko księgowego.

Dowód: akta osobowe powódki: umowy o pracę: z 1.09.1989r., 1.12.1989r.,30.06.2011r., aneks do umowy z 1.03.2017r., rozwiązanie umowy z 10.09.2018r;

zakres zadań k.7-8 i k.38-38V., zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z 14.08.2018r. k.9, odpowiedź na zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z 17.08.2018r. k.10, regulamin organizacyjny k.11-19., oferta pracy UP w R. k.20-20v., zaświadczenie o zarobkach k.34, informacja KRS k.21-24v., pismo z 20.09.2018r. k.39, projekt struktury organizacyjnej k.40, pismo z 1.10.2018r. k.41, zeznania świadka K. K. (2) k.55v.-56, zeznania świadka K. J. k.68v., zeznania świadka M. K. k. 68v.-69v., zeznania świadka J. D. k.77-78v., zeznania świadka M. P. k.78v.-79, zeznania świadka B. R. k.104v.-105, przesłuchanie powódki k. 105-105v., przesłuchanie w imieniu pozwanego D. Ź. k.106-106v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. D. oraz przesłuchaniu w imieniu pozwanego D. Ź. w zakresie w jakim nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W myśl 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.

Jak stanowi przepis 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z mocy art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, a także poinformowano przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Kwestią sporną między stronami było to czy podana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista czy fikcyjna.

W przypadku wskazywania likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny wypowiedzenia kontrola sąd pracy polega na sprawdzeniu, czy likwidacja faktycznie miała miejsce (pracodawca zrezygnował z wykonywania określonych czynności lub też połączył dwa stanowiska w jedno skupiając na nim obowiązki wykonywane dotychczas przez dwóch pracowników). Z pozorną likwidacją stanowiska pracy będzie mieli do czynienia w przypadku, gdy pracodawca co prawda zlikwidował jedno stanowisko, ale na jego miejsce utworzył inne (o innej nazwie), ale na którym wykonuje się te same czynności.

Takie fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy. Tak więc ustalenie w czasie procesu przed sądem pracy, że nastąpiła tylko pozorna likwidacja stanowiska, uzasadnia uwzględnienie przez sąd roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o zapłatę odszkodowania.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe występujące w strukturze organizacyjnej pozwanego stanowisko samodzielnego ekonomisty nie zostało formalnie zlikwidowane. Co prawda w Zakładzie pracy nie ma już osoby, która zajmowałaby stanowisko „samodzielnego ekonomisty”, jednak nie oznacza to, że mamy do czynienia z likwidacją tego stanowiska w strukturze organizacyjnej zakładu. Pozwany przenosząc powódkę w lipcu 2017 r. do działu finansowo-księgowego naruszył przepisy prawa pracy albowiem nie dokonał jej wówczas wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pozwany jeśli uważał, że powódka nie spełnia warunków do zatrudnienia w tym dziale (czy w ogóle w tym zakładzie pracy) to mógł wysłać ją na doszkolenie. Mógł też wypowiedzieć jej wówczas umowę o pracę

z uzasadnieniem, że posiadane przez nią aktualne kwalifikacje i odmowa przyjęcia zatrudnienia na proponowanych powódce stanowiskach uniemożliwiają jej dalsze zatrudnienie. Tylko część zadań wykonywanych w dziale finansowo-księgowym pokrywała się z dotychczas wykonywanymi zadaniami przez powódkę, a zatem zasadnym było określenie jej na nowo zakresu obowiązków, ustalenia stanowiska jakie będzie zajmować i wszystko to powinno być zwieńczone wręczeniem wypowiedzenia warunków pracy, ewentualnie pozwany mógł przenieść czasowo powódkę w trybie art. 42 § 4 kp. Pozwany nie dochował żadnej ww. procedur. Zebrany w sprawie materiał dowody wskazuje, że nigdy nie było intencją pozwanej przeniesienie powódki do działu finansowo – księgowego na zastępstwo za nieobecnego pracownika. Jak wskazał słuchany w imieniu pozwanej dyrektor D. Ż. i dyrektor ds. personalnych J. D., gdyby powódka sprawdziła się przy przydzielonych jej zadaniach w ww. dziale to pracowałaby tam, ale były zastrzeżenia do jej pracy. Jeżeli faktycznie były takie uzasadnione zastrzeżenia, to taki ewentualnie argument powinien znaleźć się w uzasadnieniu wypowiedzenia, a nie likwidacja stanowiska, którego ze struktury organizacyjnej zakładu dotychczas nie usunięto. Bezsprzecznie pozwana nie przenosząc formalnie powódki do nowego działu i nie zmieniając jej zakresu obowiązków (stanowiska) ułatwiła sobie możliwość rozwiązania z powódką stosunku pracy, jednocześnie pozbawiając powódkę gwarancji zatrudnienia. Jeśli pozwana uważała, że powódka nie wykonywała (bo nie miała wykonywać) w ww. dziale czynności samodzielnej księgowej, to mogła w zakresie obowiązków powódki wyznaczyć jej nowy zakres czynności który jej zleca w związku z pracą w tym dziale, nawet dalej utrzymując nazwę stanowiska : „samodzielny ekonomista”. Pozwana tego nie zrobiła wiedząc, że gdy w uzasadnieniu wypowiedzenia powódki wskaże likwidację stanowiska to w takiej sytuacji nie będzie w stanie obronić twierdzenia, że obowiązki powódki zostały przejęte przez wiele osób i nikogo nie zatrudniono na jej miejsce.

W rozpatrywanej sprawie pracodawca nie wykazał, że faktycznie redukował zatrudnienie, czy formalnie dokonał reorganizacji struktur zatrudnienia bądź zmienił określony profil działalności, co uzasadniałoby przyjęcia, iż stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę przestało istnieć. Była od pozwanej do związku zawodowego zgłoszona informacja, że pozwana z 8 pracownikami planuje rozwiązać umowy podając jako przyczynę likwidację stanowiska. Nie wskazano jednak kryteriów na podstawie których wytypowano tych pracowników. Jak się okazało ostatecznie rozwiązano umowę z 4 osobami (w tym z powódką). Pozwany składający wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie uwzględnił stanowiska związku zawodowego, który nie wyraził zgody na wypowiedzenie. Pozwany powinien także, przed złożeniem powódce wypowiedzenia, zaproponować jej stanowisko pracy, które odpowiadałoby jej długoletniemu stażowi pracy i nabytemu wskutek tego doświadczeniu.

W świetle powyższego Sąd uznał, iż nie doszło w rzeczywistości do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę (brak formalnego zlikwidowania stanowiska zajmowanego przez powódkę), a więc przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, a zatem złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd zasądził od pozwanego Państwowego Przedsiębiorstwa (...) w R. na rzecz powódki M. S. kwotę 7 560 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1) i wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 520 zł Sąd zgodnie z treścią art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym przeprowadzenie wnikliwego postępowania dowodowego i wywiązywanie się przez pozwaną z wszystkich nałożonych na niego przez Sąd zobowiązań, Sąd – na podstawie art. 102 kpc- odstąpił od obciążania jej kosztami sądowymi (pkt 4).