

Sygn. akt IV P 65/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Agata Witkowska

Ławnicy: Małgorzata Widuch, Stanisław Waletko

Protokolant: st. sekr. sądowy Izabela Gehfeld-Mendecka

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2020 r.

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8979,09 zł (osiem tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania,
3. nakazać pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę 449 zł (czteryście czterdzieści dziewięć złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,
4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2993,03 zł (dwa tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt trzy złote trzy grosze).

Małgorzata Widuch A. S. W.

Sygn. akt IV P 66/19

UZASADNIENIE

Powódka D. W. w pozwie przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. domagała się zasądzenia kwoty 8979,09 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu żądania wskazała, że w dniu 1 sierpnia 2019r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Wskazała, że odebrała oświadczenie dnia 1 sierpnia 2019r. około godz.: 16:00. Wskazała, że decyzja pracodawcy została podjęta z naruszeniem art. 38 k.p. Przesyłka pocztowa zawierająca negatywne wobec zamiaru zwolnienia stanowisko reprezentującej powódkę organizacji związkowej (...) została odebrana przez pracodawcę w dniu 1 sierpnia 2019r. o godz.: 15:21, więc po wręczeniu powódce wypowiedzenia. Wskazała, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa, stanowisko powódki nie uległo likwidacji. Nadto wskazała, że pracodawca nie wskazał kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Przewidywana likwidacja stanowisk miałaby dotyczyć niewielkiej ilości stanowisk montera wiązek elektrycznych, a łącznie takich stanowisk jest

w zakładzie ok. 1300. Nadto pracodawca nie wziął pod uwagę trudnej sytuacji osobistej powódki. Wskazała, że była długoletnim dobrym i sumiennym pracownikiem, pracę wykonywała prawidłowo, nigdy nie było żadnych istotnych zastrzeżeń do jej pracy, nie była również pozbawiana premii z tytułu niskiej jakości pracy.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że w dniu 1 sierpnia 2019r. rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony powołując się na przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dokonując wypowiedzenia pozwana dochowała wszelkich wymogów formalnych, w tym dotyczących wskazania konkretnej, prawdziwej i rzeczywistej, a przy tym znanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacji stanowiska pracy powódki. Pozwana dochowała również wymaganego trybu konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą powódkę zakładową organizacją związkową. W tym celu w dniu 24 lipca 2019r. po otrzymaniu informacji o przynależności powódki do funkcjonującego u pozwanej związku zawodowego pozwana przesłała do Zakładowej Organizacji Związkowej (...) pisemną informację o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Zawiadomienie to Przewodnicząca Komisji Zakładowej (...) odebrała w dniu 24 lipca 2019r. Tym samym od tego dnia rozpoczął się bieg liczenia pięciodniowego terminu określonego przepisami prawa dla organizacji związkowej na ustosunkowanie się do informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną, jeżeli w jej ocenie wypowiedzenie to było nieuzasadnione. 5-dniowy termin wyznaczony na zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę powódki upłynął w dniu 29 lipca 2019r. Wobec braku jakiegokolwiek informacji ze strony Organizacji Związkowej w dniu 1 sierpnia 2019r. tj. po upływie wskazanych pełnych 5 dni kalendarzowych pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Odnosząc się do przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazała, że przyczyna jest rzeczywista, prawdziwa i konkretna. Wskazała, że stanowisko pracy powódki uległo trwałej likwidacji. W związku z drastycznym spadkiem zamówień konieczne stało się zlikwidowanie wielu stanowisk pracy monterów wiązek elektrycznych. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wskazała, że przy doborze pracowników do zwolnienia kierowała się uprzednio określonymi, zróżnicowanymi kryteriami. Wskazała, że powódce jak i innym pracownikom znana jest dynamiczna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy oraz związana z nią konieczność likwidacji wielu stanowisk pracy (również obejmujących dział, na którym pracę świadczyła powódka). Wskazała, że pozwana dysponowała kryteriami przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce i stosowała je wobec niej. Kryteria te były znane pracownikom (w tym powódce). Wskazała, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka D. W. zatrudniona była w poprzedniku prawnym pozwanej, a następnie w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. w okresie od 12 lutego 2007r. do 30 listopada 2019r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera wiązek elektrycznych. (dowody: umowy o pracę w aktach osobowych powódki w załączeniu).

Pismem z dnia 24 lipca 2019r. pozwana zawiadomiła organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (dowód: pismo do organizacji związkowej w aktach osobowych powódki w załączeniu).

Organizacja związkowa odpis pisma pracodawcy z dnia 24 lipca 2019r. – zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników odebrała w dniu 24 lipca 2019r. Pismem z dnia 29 lipca 2019r. organizacja związkowa zajęła stanowisko w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (dowód: pismo organizacji związkowej k. 7-8 i w aktach osobowych powódki w załączeniu).

Pracodawca odpis pisma organizacji związkowej dnia 29 lipca 2019r. – stanowisko organizacji związkowej odebrała w dniu 1 sierpnia 2019r. o godz.: 15:21 (dowód: śledzenie przesyłek k. 10, okoliczność przyznana przez pozwaną).

Oświadczeniem z dnia 1 sierpnia 2019r. doręczonym powódce w dniu 1 sierpnia 2019r. około godz.: 16:00 pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. (dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w aktach osobowych powódki w załączeniu, zeznania powódki).

Od grudnia 2018r. pozwana prowadzi redukcję zatrudnienia pracowników zatrudnionych na stanowisku monter wiązek elektrycznych. (okoliczność znana z urzędu).

W momencie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie wskazywano szczegółowo kryteriów doboru do zwolnienia. (dowód: zeznania powódki).

Powołane wyżej dowody z dokumentów stanowiące podstawę ustaleń faktycznych są wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 k. p. § 1 w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepis 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.

Likwidacja jedyne w swoim rodzaju stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Natomiast potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru 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. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2018 r. III PK 97/17).

Pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obok przyczyny niedotyczącej pracownika powinna wskazać kryteria, jakimi kierowała się, typując konkretnego pracownika do zwolnienia. Pracodawca, typując powódkę do wypowiedzenia, nie powoływała się na żadne kryteria doboru. Pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, powinien wskazać kryteria doboru do zwolnienia oraz nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy w sytuacji istnienia tożsamyh stanowisk pracy. Należało porównać pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach co umożliwiłoby weryfikację prawidłowości dokonanego wypowiedzenia.

Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. 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, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015r. III PK 115/14).

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej z art. 30§4 k.p.

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, 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 wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). 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, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W rozpoznawanej sprawie pozwana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, czym naruszyła przepis (art. 30 § 4 k.p.).

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 rozpoznawanej sprawie niemożliwe było przyjęcie (ustalenie i ocena), że przyczyna wyboru do zwolnienia właśnie powódki spośród pracowników zatrudnionych na stanowisku „monter wiązek elektrycznych” była jej znana.

Pozwana nie przedstawiła w szczegółowy sposób kryteriów wyboru powódki do zwolnienia (w konfrontacji z innymi pracownikami zajmującymi analogiczne stanowiska).

W ocenie Sądu zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia nie były powódce znane.

Nadto zgodnie z art. 38 §1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Pracodawca w odpowiedzi na pozew przyznał, iż przez wręczeniem powódce wypowiedzenia nie zapoznał się ze stanowiskiem organizacji związkowej. Pracodawca nie rozpatrzył stanowiska organizacji związkowej. Organizacja związkowa informację od pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę otrzymała w dniu 24 lipca 2019r. i w przepisany 5-dniowy termin zajęła stanowisko. Pismem z dnia 29 lipca 2019r. organizacja związkowa zajęła stanowisko. Pismo to organizacja nadała pocztą 29 lipca 2019r., a pracodawca odebrał je w dniu 1 sierpnia 2019r. o godz.: 15:21.

W tych okolicznościach należało powództwo uwzględnić.

O kosztach sądowych rozstrzygnięto na mocy art. 98 § 1 k. p. c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.). Na koszty w kwocie 180 zł. składa się wynagrodzenie pełnomocnika. Wysokość stawki wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił w oparciu o §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Nadto nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę 449 zł. (5% z 8979,09 zł.) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.