

Sygn. akt IV Pa 116/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym :

Przewodniczący: SSO Tadeusz Piesowicz (sprawozdawca)

Sędziowie: SO Anna Miazga

SO Cezary Wieczorek

Protokolant: sekr. sąd. Ewa Rusnarczyk

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) Schronisku (...) w N.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji (...) Schroniska (...) w N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 stycznia 2014 roku sygn. akt IV P 306/13

I. oddala apelację.

II. zasądza od strony pozwanej (...) Schroniska (...) w N. na rzecz powódki R. W. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt IV Pa 116/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy w Nowym Sączu przywrócił powódkę R. W. do pracy w (...) Schronisku (...) w N. na poprzednich warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania stosunku pracy (pkt I sentencji), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 67 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego (pkt II sentencji).

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka R. W. pracowała w (...) Schronisku (...) w N. od 1 kwietnia 1995 r. na stanowisku referenta, a od 1 września 2007 r. na stanowisku recepcjonistki, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 28 sierpnia 2013 r. pracodawca wręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację jednego etatu recepcjonistki, bez możliwości zatrudnienia na innym etacie. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31 listopada 2013 r. W tym czasie oprócz powódki w schronisku młodzieżowym zatrudnieni byli: dyrektor I. B., T. M. - samodzielny referent, główna księgowa oraz na stanowiskach

recepjonistek M. K. i I. H.. I. H. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, która kończyła się w dniu 31 listopada 2013 r. Po rozwiązaniu tej umowy, pracodawca podpisał z I. H. kolejną umowę o pracę na czas określony, na dalsze 6 miesięcy. Zarówno M. K. jak i I. H. posiadają formalnie lepsze kwalifikacje do wykonywania zawodu recepcjonistki. W szczególności w przeciwieństwie do powódki znają dobrze język angielski. Powódka nie posiada również wykształcenia z zakresu hotelarstwa i turystyki. (...) Schronisko (...) w N. jest subwencjonowane przez Urząd Miasta w N.. Placówka nie wykonała dochodów zaplanowanych na 2013 r. Sąd Rejonowy powołał się na art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. i wskazał, że podana w w/w piśmie likwidacja etatu recepcjonistki jest całkowicie uzasadniona. Strona pozwana jest subwencjonowana i nie osiąga zaplanowanych dochodów z uwagi na spadek natężenia ruchu turystycznego. Jak wykazał świadek oraz pozwana schronisko może należycie funkcjonować po likwidacji jednego etatu recepcjonistki. Ponadto sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12) i zaznaczył, że w rozwiązaniu umowy o pracę wręczonemu powódce nie wskazano jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając powódkę do zwolnienia spośród pozostałych pracowników. Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia 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 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (...) nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

W okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce jako jego przyczynę wskazała jedynie likwidację etatu recepcjonistki, bez możliwości zatrudnienia na innym etacie, nie określając wedle jakich kryteriów wytypowała powódkę do zwolnienia. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie do zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż dopiero na rozprawie pojawiły się twierdzenia strony pozwanej o braku kompetencji powódki, nie znajomości języka angielskiego oraz licznych pomyłkach w wypełnianiu dokumentacji. Przedstawione przez pozwaną w postępowaniu sądowym uzasadnienie wypowiedzenia pozostaje w rażącej dysproporcji z lakonicznym uzasadnieniem zawartym w piśmie wręczonym powódce. Powódka w chwili otrzymania wypowiedzenia nie wiedziała też, że zatrudniona na czas określony I. H. będzie miała zawartą kolejną umowę o pracę już po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Choć likwidacja etatu recepcjonistki w strukturze organizacyjnej pozwanej nie budzi wątpliwości, to jednak zdaniem sądu nie było żadnej potrzeby aby powódce wypowiadać umowę o pracę skoro umowa o pracę I. H. ulegała rozwiązaniu w tym samym dniu, z powodu upływu okresu, na jaki została zawarta. Wprawdzie I. H. posiada lepsze kwalifikacje formalne niż powódka, lecz powódka była zatrudniona u strony pozwanej przez kilkanaście lat i ze swoich obowiązków wywiązywała się poprawnie. Kodeks pracy przywiązuje szczególną wagę do ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w porównaniu do pracowników zatrudnionych na czas określony. Przykładowo konieczność uzasadnienia wypowiedzenia pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony i możliwość domagania się przywrócenia do pracy. Tym niemniej trudno jest w ogóle mówić o porównywaniu kwalifikacji powódki i I. H. w świetle kryteriów doboru do zwolnienia gdyż I. H. umowy o pracę nie trzeba było wypowiadać, umowa ta sama uległa rozwiązaniu. Mając powyższe okoliczności Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku na mocy art. 45 § 1 k.p.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez stronę pozwaną w drodze apelacji, w której apelujący zarzucił:

- błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegający na przyjęciu, że powódka przez kilkanaście lat zatrudnienia u strony pozwanej poprawnie wywiązywała się ze swoich obowiązków,

- błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, że dopiero na rozprawie pojawiły się twierdzenia strony pozwanej o braku kompetencji powódki, nieznajomości języka angielskiego oraz licznych pomyłkach w wypełnianiu dokumentacji finansowej,

- błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, że nie było żadnej potrzeby, aby powódce wypowiadać umowę o pracę, skoro umowa o pracę I. H. ulegała rozwiązaniu w tym samym dniu,

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 30 § 4 KP poprzez uznanie, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywista i konkretna,

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 30 § 4 KP poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia są objęte obowiązkową treścią oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę,

- naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 KPC poprzez przekraczające granice swobodnej oceny dowodów pominięcie istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych, tj. pisma z dnia 19 lipca 2011 r. obligującego powódkę do uzyskania kwalifikacji w zakresie hotelarstwa i turystyki w okresie 2 lat pod rygorem rozwiązania umowy o pracę oraz pisma z dnia 23 lipca 2013 r. wzywającego powódkę do przedłożenia dokumentu potwierdzającego nabycie w/w kwalifikacji zawodowych - co skutkowało wydaniem zaskarżonego orzeczenia bez uprzedniego prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy, bez wyjaśnienia istoty sprawy i prawidłowego jej rozważenia, a w wyniku tego bezzasadnego przyjęcia, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była zbyt ogólna.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego, w tym kosztów postępowania apelacyjnego, według norm przypisanych,

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem zarzuty w niej podniesione są niezasadne. Nie zachodzą również uchybienia, które Sąd Okręgowy bierze pod rozwagę z urzędu, a skutkiem których byłyby nieważność postępowania. Sąd Rejonowy dokładnie przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy w całości akceptuje te ustalenia, albowiem jednoznacznie wynikają one z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Również ocena prawna stanu faktycznego sprawy w pełni zasługuje na aprobatę.

Apelacja w znacznej części stanowi polemikę z ustaleniami dokonanyymi przez Sąd Rejonowy, która nie może odnieść zamierzonego skutku.

Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są konsekwencją dokonanej przez ten Sąd oceny dowodów, która nie należy do stron, ale do wyłącznej kompetencji sądu orzekającego. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Kontrola instancyjna oceny dowodów sprowadza się do sprawdzenia czy ocena ta nie wykazuje błędów natury faktycznej (niezgodności z treścią dowodów, pominięcia pewnych dowodów), lub logicznej (błędności rozumowania i wnioskowania) albo czy nie jest sprzeczna z doświadczeniem życiowym lub wskazaniem wiedzy. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki we wiazaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych

praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Z materiału dowodowego sprawy sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, a zatem ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi zostać zaakceptowana (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 maja 2008 roku, I ACa 953/07, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 maja 2008 roku, I A Ca 328/08).

Skuteczne postawienie przez apelującą stronę pozwaną zarzutu wadliwej i nieprawidłowej, a w konsekwencji dowolnej oceny dowodów wymagałoby wykazania, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom oceny dowodów określonych treścią art. 233 § 1 k.p.c., wskazania realnych przyczyn, dla których ocena Sądu nie spełnia wymogów tego przepisu. Apelująca strona pozwana nie uczyniła tego skutecznie.

Chybiony jest zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegający na przyjęciu, że powódka przez kilkanaście lat zatrudnienia u strony pozwanej poprawnie wywiązywała się ze swoich obowiązków. Wskazać należy, iż Sąd Rejonowy przedmiotowego ustalenia w ogóle nie poczynił.

Nieskuteczny jest zarzut błędu w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że dopiero na rozprawie pojawiły się twierdzenia strony pozwanej o braku kompetencji powódki, nie znajomości języka angielskiego oraz licznych pomyłkach w wypełnianiu dokumentacji finansowej. Istotnie, z treści odpowiedzi na pozew, wynika, że już wówczas pozwany powoływał się na przytoczone powyżej okoliczności faktyczne. Jednakże okoliczności te nie zostały wymienione w treści pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę.

Spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (wyrok SN z dnia 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadniać ustanie stosunku pracy (wyrok SN z dnia 10.11.1998r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789). W konsekwencji ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, powinna być dokonana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 10.10.1998r., I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, wyrok z dnia 15.10.1999r., I PKN 319/99 OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Uwzględniając powyższe rozważania prawne, wobec podania w odpowiedzi na pozew innych jeszcze okoliczności niż te wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy, brak było podstaw do uznania, że te przyczyny były merytorycznie uzasadnione i wiązały się z przyczyną podaną w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

Powoływanie się przez apelującego na treść pisma z dnia 19 lipca 2011 roku i z dnia 23 lipca 2013 roku jest chybione gdyż dniu 28 sierpnia 2013 r. pracodawca wręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „likwidację jednego etatu recepcjonistki, bez możliwości zatrudnienia na innym etacie”. W żaden sposób nie można, do czego nieskutecznie zmierza apelujący, połączyć wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z okolicznościami podniesionymi w pismach z dnia 19 lipca 2011 roku i z dnia 23 lipca 2013 roku, w kontekście sytuacyjnym istniejącym w dacie wręczenia wypowiedzenia.

Zasadnie wywiódł Sąd Rejonowy, iż przedstawione przez pozwaną w postępowaniu sądowym uzasadnienie wypowiedzenia pozostaje w rażącej dysproporcji z lakonicznym uzasadnieniem zawartym w piśmie wręczonym powódce.

Przy zwalnianiu pracownika, obowiązkiem pracodawcy jest – co pomija apelujący - zachowanie pewnych wymogów formalnych. Oświadczenie pracodawcy oprócz tego, że powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), to przede wszystkim powinno wskazywać przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Obowiązek podania przyczyny zwolnienia wynika z potrzeby zapewnienia pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności z prawem samej czynności rozwiązania umowy o pracę. Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. jest to, czy sformułowanie przyczyny zwolnienia z pracy, niezależnie od stopnia jej ogólności, czyni tę przyczynę

dla pracownika wiadomą. Tak więc z oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy, tak aby pracownik nie miał wątpliwości z jakimi konkretnie okolicznościami faktycznymi, czy to leżącymi po stronie pracownika, czy też pracodawcy, należy tą przyczynę łączyć.

Zauważyć należy, iż w toku całego postępowania dowodowego, co też wynika z treści argumentów podniesionych w apelacji, strona pozwana starała się wykazać, iż właśnie z powodów wskazanych w treści pisma z dnia 19 lipca 2011 roku i z dnia 23 lipca 2013 roku doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, te zaś powody nie pozostają w związku i nie są też tożsame z przyczyną podaną w piśmie wypowiadającym stosunek pracy z powódką.

Ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie jej wypowiedzenia, spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Chcąc osiągnąć skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, pracodawca powinien więc zadbać, aby zasadność przyczyn wykazać wiarygodnymi dowodami.

W ocenie Sądu Okręgowego dowodząc, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista strona pozwana powinna podać z jakich powodów to właśnie powódka R. W. w dacie wręczenia jej wypowiedzenia została wytypowana do zwolnienia a nie M. K. czy też I. H.. Zauważyć bowiem należy, iż w dacie wypowiedzenia umowy o pracę w wyniku redukcji np. jej etatu, po zakończeniu stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia w dniu 30 listopada 2013 roku powinny zostać dwie recepcjonistki M. K. oraz I. H.. Jednakże w przypadku I. H. umowa o pracę została zawarta na czas określony i miała ona ulec rozwiązaniu w dniu 30 listopada 2013 roku. Bez zatem wypowiedzenia umowy o pracę powódce w dacie 28 sierpnia 2013 roku do redukcji etatu doszłoby ale etat ten dotyczyłby zatem I. H., a nie powódki.

Rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia bez podania kryteriów wedle których powódka została wytypowana do zwolnienia spowodowało, iż nie można w niniejszej sprawie zweryfikować zasadności zastosowania tych kryteriów w stosunku do powódki w kontekście sytuacyjnym istniejącym w dacie wypowiedzenia umowy o pracę. Apelujący natomiast starał się nieskutecznie powoływać się na okoliczności mające znaczenie dopiero po upływie okresu wypowiedzenia. Pracodawca bowiem podpisał kolejną umowę z I. H. ale dopiero po dniu 30 listopada 2013 roku. W wypowiedzeniu zaś pracodawca wskazał „likwidację jednego etatu recepcjonistki, bez możliwości zatrudnienia na innym etacie”.

W tym miejscu należy przytoczyć tezę najnowszego w tym przedmiocie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, na którą powołał się Sąd Rejonowy, a zgodnie z którą „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, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. 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. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.” W niniejszej sprawie treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę dowodzi, iż pracodawca nie uczynił tego skutecznie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 roku, II PK 305/11 „naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna”. W niniejszej sprawie taka sytuacja zaszła. W kontekście niniejszej sprawy wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką słusznie

zostały ocenione przez Sąd Rejonowy jako zbyt ogólne i nie mogły doprowadzić do skutecznego i zgodnego z prawem rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy oddalił apelację na zasadzie art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 2 , § 12, ust. 1 pkt 1 , § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461).

SSR Marek Wójcik