

Sygn. akt IV P 162/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwast
Ławnicy:	M. K., E. J.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **W. S.**

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna we (...)**

o przywrócenie do pracy ewentualnie o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna we (...) na rzecz powódki W. S. kwotę 7 137 zł 45 gr (słownie: siedem tysięcy sto trzydzieści siedem złotych 45/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 lutego 2017r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II oddala powództwo o: przywrócenie do pracy oraz w pozostałym zakresie w odniesieniu do żądania odsetek

III znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt IV P 162/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 9 lutego 2017 roku

Powódka W. S. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna we (...), ostatecznie sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 9 lutego 2017 r., wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 7 137,45 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku (...) na czas nieokreślony. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Na takim stanowisku jakie zajmowała powódka zatrudnionych było jeszcze czterech innych pracowników, a pozwany nie wskazał jakimi kryteriami doboru kierował się, wypowiadając powódce umowę o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna we (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jednego z etatów (...). Na początku drugiego półrocza 2015 r. pogorszyły się notowania (...), w której zatrudniona była powódka. Obroty (...) spadły o 17 %, a liczba klientów o 23 %. Decyzja o zwolnieniu pracownika zapadła w 2016 r. Pozwany zwrócił się do organizacji międzyzakładowej z zapytaniem dotyczącym powódki. Po zwolnieniu powódki, pozwany na jej miejsce nie zatrudnił innej osoby. Skład personalny (...) dobierany jest według modelu (...), który kalkuluje potrzebny skład na podstawie wielkości obrotu i liczby klientów. Powódka niemal nieprzerwanie (wyłączając kilkudniowe okresy) w okresie od (...)2014 r. do(...)2016 r. była nieobecna w pracy, głównie przebywając na chorobowym. Pozwany wskazując powódkę do zwolnienia oparł się na dwóch kryteriach – niedyspozycyjność powódki oraz jej skrajnie niewłaściwa postawa wobec pozostałych pracowników. Nieobecność powódki trwała niemal dwa lata. Powódka była osobą niezwykle trudną we współpracy. Była zaborcza wobec kolegów, wydawała im polecenia, próbowała ich sobie podporządkować. Wielokrotnie zwracała się do nich w sposób obraźliwy czy wręcz wulgarny. Zdarzało się jej również kwestionować polecenia bezpośredniego przełożonego, tj. kierownika (...). Zachowanie powódki miało swój finał w sądzie na skutek złożonego przez współpracownika powódki zawiadomienia i toczyło się postępowanie karne. Powódka została oskarżona o stosowanie (...)i została skazana. Do pozostałych pracowników pozwany nie miał żadnych zarzutów.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Z dniem 1 sierpnia 1993 r. powódka W. S. została zatrudniona u poprzednika prawnego pozwanego, tj. w (...) w(...)na stanowisku (...)w (...) w (...) na okres 4 lat. Po upływie tego okresu umowa o pracę na czas określony uległa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 2 379,15 gr.

W piśmie z dnia 9 czerwca 2016 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna we (...) zwrócił się do organizacji (...) z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

W odpowiedzi na zawiadomienie pracodawcy organizacja związkowa piśmie z dnia 14 czerwca 2016 r. zwróciła się do pozwanego o odstąpienie od zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z uwagi na to, że wskazana przyczyna jest lakoniczna i niekonkretna. Organizacja związkowa zwróciła także uwagę na sytuację życiową powódki, jako jedynej żywicielki rodziny. Powódka była gotowa do podjęcia pracy w innej placówce.

W piśmie z dnia 28 lipca 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne, powodujące likwidację stanowiska pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód : akta osobowe powódki

(...), w której pracowała powódka przynosiła duże straty. W styczniu 2015 r. obrót wynosił ok. (...) tys. zł miesięcznie, a w styczniu 2016r. obrót ten wynosił ok. (...) tys. zł. Na przestrzeni roku 2015 obroty spadły o ok. (...) tys. zł miesięcznie średnio. Spadek obrotu był konsekwencją powstania nowych (...) w (...).

W styczniu 2016 r. w (...)zatrudnionych było 2 magistrów (...) tj. E. P. (1) i G. L. oraz 4 (...)tj. A. Z. (1), G. M., A. H. oraz powódka.

Aktualnie w (...) również pracuje 6 osób - powódka została zwolniona, I. M. (1) przebywa na urlopie wychowawczym, a w jej zastępstwie została zatrudniona N. C.. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony.

Od (...)2014r. do (...)2016r. powódka nie świadczyła pracy z powodu choroby. Wśród pozostałych pracowników nie było zwolnień, za wyjątkiem I. M. (1), która w (...) miesiącu ciąży poszła na zwolnienie lekarskie, bowiem źle się czuła.

Powódka była pracownikiem konfliktowym. Źle przyjmowała uwagi pod swoim adresem, za to sama miała dużo uwag pod adresem innych pracowników. Obawy innych pracowników, co do pracy na jednej zmianie z powódką zaczęły się pojawiać od 2001 r. Z tego względu kierownik (...), aby zapobiec konfliktom i obawom pozostałych pracowników, wyznaczała powódkę na zmianę razem ze sobą. Kilkakrotnie problem powódki zgłaszano przełożonym.

Współpraca z powódką była bardzo ciężka. Nigdy nie było pewne, w jakim będzie humorze. Powódka zwracała uwagę A. Z. np. że źle waży (...). W odczuciu A. Z. nie zwracała uwagi po to, żeby jej pomóc, ale po to, żeby wykazać swoją wyższość.

Około 4 lata temu wystąpiła potrzeba ubrania w (...) (...). Było w tym dniu bardzo dużo pracy i I. M. powiedziała na głos „o matko jeszcze ta(...)”. Wtedy powódka ze złością powiedziała, że nie są nauczone pracy, że są tylko „gównianymi” (...)i powinny robić to, co inni każą.

Jeżeli powódka wróciłaby do pracy to I. M. zwolniłaby się z pracy, ponieważ boi się pracować z powódką. Powódka miała dwa wyroki sądowe za nękanie koleżanek z pracy. Wszyscy pracownicy się jej obawiają, bowiem powódka wie, gdzie mieszkają. Uważają, że skoro zastraszala jedną z nich, to może robić to nadal.

W (...) obowiązywało zalecenie, aby (...) proponował (...) produkt (...)lub produkt promocyjny. Jednak (...)musiał zaprzestać składania takich propozycji po pierwszej odmowie klienta. W przypadku powódki mimo pierwszej odmowy klienta ona nadal proponowała dodatkowe produkty. (...)reagowali na to niecierpliwością.

M. R. (1) wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Odczytała jego treść i poprosiła powódkę o potwierdzenie odbioru kopii. Nie tłumaczyła powódce, dlaczego otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka W. S. podejrzana była o to, że w okresie od (...) 2012 r. do (...)2013 r. w (...), działając w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, uporczywie nękała H. H. oraz groziła popełnieniem przestępstwa na jej szkodę w ten sposób, że notorycznie wykonywała do niej połączenia telefoniczne, a w dniach (...)września 2013 r., (...) października 2013 r. i (...) listopada 2013 r. wykonując połączenia telefoniczne groziła pokrzywdzonej zabójstwem, czym wzbudziła u pokrzywdzonej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, istotnie naruszając jej prywatność oraz wzbudziła uzasadnioną obawę, że groźby zostaną spełnione, przy czym w czasie czynu miała w stopniu znacznym ograniczoną zdolność rozpoznania jego znaczenia i pokierowania swoim postępowaniem z powodu zaburzeń (...), tj. o popełnienie przestępstwa z art. 190 § 1 k.k. w zw. z art. 12 k.k. i art. 190a § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 31 § 2 k.k.

Wyrokiem z dnia (...)2014 r. sygn. akt II K (...)Sąd Rejonowy w (...) na podstawie art. 66 § 1 k.k. i art. 67 § 1 k.k. postępowanie karne prowadzone przeciwko podejrzanej W. S. warunkowo umorzył na okres próby dwóch lat. Sąd orzekł także o kosztach postępowania.

Następnie powódka została oskarżona o to, że w okresie od (...) 2012 r. do (...)2014 r. w (...) i (...) uporczywie nękała E. G. (1) oraz jej rodziców Z. i S. G. w ten sposób, że notorycznie przesyłała do nich anonimowe i obraźliwe listy oraz wykonywała połączenia telefoniczne, czym istotnie naruszyła ich prywatność oraz wzbudziła uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, przy czym w czasie czynu miała w stopniu znacznym ograniczoną zdolność rozpoznania jego znaczenia i pokierowania swoim postępowaniem z powodu zaburzeń (...), tj. o popełnienie przestępstwa z art. 190a § 1 k.k. w zw. z art. 31 § 2 k.k.

Wyrokiem z dnia (...)2014 r. sygn. akt II K (...)Sąd Rejonowy w (...)uznał ją winną popełnienia zarzucanego jej czynu i skazał W. S. na karę 10 miesięcy ograniczenia wolności, polegającą na wykonywaniu nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne w wymiarze 20 godzin w stosunku miesięcznym. Dodatkowo sąd orzekł o kosztach postępowania.

Dowód : zeznania świadków : M. R. k. 56/2,57/2, E. P. k.56-57, A. Z. k.57-58, I. M. k.58, część zeznań powódki k.62-63, dokumenty z akt II K (...),

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, w zakresie jej zeznań dotyczących przyjacielskich stosunków ze współpracownikami, w tym z A. Z.. Odzwierciedlają bowiem one jej subiektywne odczucia, które jednak nie podzielali jej współpracownicy. Wręcz przeciwnie, bali się powódki.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony, bowiem pełnomocnik pozwanego oświadczył, że pozwany nie będzie składał zeznań w charakterze strony.

Sąd nie uwzględnił wniosku powódki o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia wykazu z ewidencji zwrotu towarów za okres od (...)2006r. do(...)2014 r. oraz wykazu sprzedaży powódki, A. Z. i I. M., bowiem informacje te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 45. § 1 k.p. stanowi, iż 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.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie o czym stanowi art. 30 § 4 k.p. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione i czy wskazana przyczyna jest rzeczywista i obiektywna.

Złożone powódce w dniu 28 lipca 2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bowiem w sposób nazbyt ogólnikowy wskazało przyczynę wypowiedzenia jej stosunku pracy, co stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. stanowiącego, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Naruszeniem jest zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i ujęcie jej w sposób ogólnikowy. Pozwany zwalniając powódkę, wskazał jedynie na zmiany organizacyjne powodujące likwidację jej stanowiska pracy. Nie wskazał natomiast żadnego kryterium doboru, które w sposób obiektywny wskazywałoby ją do zwolnienia. Kryteriów tych przedstawiciel pozwanego nie wskazał także podczas wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

W takiej sytuacji pozwany naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, o których mowa w art. 45 § 1 k.p.

Stanowisko takie prezentuje Sąd Okręgowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 2 lipca 2010 r. (...), za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/08, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że :

1. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie

wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

2. 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 jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Mimo, iż pozwany naruszył przepisy prawa, poprzez wskazanie zbyt ogólnikowej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, to jednak przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednie warunki zatrudnienia jest niecelowe.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że z uwagi na spadek obrotów stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane.

Ponadto powódka z uwagi na stan swojego zdrowia w okresie od (...)2014r. do (...)2016r. nie świadczyła pracy z powodu choroby. Zatem przez okres dwóch lat powódka nie wykonywała obowiązków pracowniczych. Dla porównania inni pracownicy nie korzystali ze zwolnień chorobowych poza I. M., która w okresie ciąży od(...)miesiąca przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Jak wykazało postępowanie dowodowe powódka była konfliktową osobą. Drażliwą na swoim punkcie do tego stopnia, że nie przyjmowała żadnych uwag pod swoim adresem. Z drugiej strony zwracała uwagę innym pracownikom, które były ostre, niegrzeczne i uszczypliwe.

Obawy współpracowników względem powódki zaczęły się pojawiać od 2001 r. Dlatego też kierownik (...), aby zapobiec konfliktom i obawom pozostałych pracowników, wyznaczała powódkę na zmiany ze sobą. Współpraca z powódką była bardzo ciężka. Nigdy nie było pewne, w jakim będzie humorze.

Obawa współpracy powódki z pozostałymi pracownikami tej (...) jest tak duża, że np. świadek I. M. zdecydowałaby się zwolnić z pracy, byle nie pracować dalej z powódką. Obawy współpracowników są uzasadnione, bowiem przeciwko powódce toczyły się dwa postępowania karne zakończone wyrokami sądowymi za nękanie koleżanek z pracy, tj. kierowniczkę (...) H. H., której powódka groziła nawet zabójstwem oraz E. G.. Wszyscy pracownicy się jej obawiają, bo powódka wie, gdzie mieszkają.

U powódki występują zaburzenia (...). W ocenie jej zachowania w sprawach karnych wskazano, że miała w stopniu znacznym ograniczoną zdolność rozpoznania znaczenia swoich czynów i pokierowania swoim postępowaniem. Z tego względu jej zachowania w pewnym stopniu są nieobliczalne i przez to istnieje obawa, że może wydać w (...) klientowi nie to (...) co należy czy nie (...)

Z tych wszystkich względów przywrócenie powódki do pracy u pozwanego jest niecelowe.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7 137,45 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 9 lutego 2017 r., tj. od dnia wyrokowania do dnia zapłaty. Powódka zgłosiła roszczenie ewentualne zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 7 137,45 zł na rozprawie w dniu 9 lutego 2017 r. Stąd domaganie się przez nią odsetek od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu pozwanemu nie jest uzasadnione.

Sąd oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz w zakresie żądania odsetek od następnego dnia od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 100 k.p.c.