

Sygn. akt IV P 77/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Zdzisław Andrzej Wilisowski Barbara Winiarska
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2020 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko **B. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanej B. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) na rzecz powoda (...) kwotę 7800 zł (słownie: siedem tysięcy osiemset złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 maja 2020r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II zasądza od pozwanej B. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) na rzecz powoda (...) kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanej B. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) kwotę 500 zł (słownie: pięćset złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Barbara Winiarska Sędzia Sądu Rejonowego Zdzisław Andrzej Wilisowski

Mariusz Szwałt

Sygn. akt IV P 77/20

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 30 lipca 2020 roku

Powód (...) w pozwie przeciwko pozwanej B. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 7800 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, albowiem pozwana zwolniła powoda z powodu likwidacji stanowiska pracy, tymczasem po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pozwana zatrudniła nowego pracownika.

Powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty – według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana B. K. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości, albowiem nowy pracownik został zatrudniony na stanowisku magazyniera, a stanowisko powoda zostało zlikwidowane.

Pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Bezspornym jest, że ewentualnie należne powodowi odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę stanowi kwotę 7800 zł

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 13 stycznia 2017 r. pozwana B. K. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w (...) zatrudniła powoda (...) na okres próbny do 30 kwietnia 2017 r. na stanowisku sprzedawcy na (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 25 kwietnia 2017 r. pozwana zatrudniła powoda na czas określony do 31 grudnia 2017 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2017 r. pozwana zatrudniła powoda na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

W piśmie z dnia 27 marca 2020 r. pozwana zawarła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2020 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Dowód : akta osobowe powoda

Pozwana zmienia markę prowadzonej przez siebie (...) na (...) na podstawie franczyzy. F. wymagał, by na (...) było stanowisko magazyniera i dlatego pozwana zatrudniła od 1 kwietnia 2020 r. M. B. (1).

U pozwanego pracodawcy stanowisko kasjera - sprzedawcy zajmował powód, M. P. (1), A. C. (1) oraz R. M. (1). Wszyscy oni wykonywali te same zajęcia pracownicze, tj. obsługiwali klientów przy kasie i (...), myli także (...). W wolnych chwilach wszyscy dokładali towar na półki z magazynu. Towar do magazynu przyjmowała ta osoba, która akurat była w pracy. Zamawiał towar ten pracownik, który był na zmianie, na której powstała potrzeba zamówienia towaru. Około 15 minut dziennie zajmowały wszystkie obowiązki magazynowe.

M. B. (1) wykonywała te wszystkie obowiązki, co pozostali pracownicy, w tym to samo co robił powód, tj. sprzedawała, wykladała towar, zamawiała go, sprzątała. Zdarzało się, że powód po zakończeniu zmiany, kasę przekazywał M. B. (1), która rozpoczynała pracę.

Wszyscy pracownicy (...) pracowali na trzy zmiany : pierwsza zmiana zaczynała się o godz. 6-tej i trwa do 14-tej, druga zmiana zaczynała się o godz. 9-tej i trwa do 21-ej, a trzecia zmiana zaczynała się o 14-tej i trwa do 22-iej. Pomiędzy

godz. 6-ą a 9-tą na (...) był jeden pracownik. O 9-tej przychodziła druga osoba i wtedy na (...) były dwie osoby. O godz. 14-tej pracę opuszczała osoba, która zaczynała ją o 6-tej, a przychodziła kolejna osoba na godz. 14-tą.

Powód pracował u pozwanego pracodawcy do 4 maja 2020 r. Po odejściu powoda z pracy na (...) pracuje A. C., M. B., M. P. i R. M.. Od stycznia 2002 r. do czerwca 2020 r. na (...) zatrudniony był R. W.. Od 20 lipca 2020 r. została zatrudniona Z. D., która zajmuje się tym samym co inni pracownicy - sprzedaje towar i (...), wyklada towar, zamawia towar.

Dowód : zeznania świadków : część zeznań M. B. dotycząca godzin pracy na zmiany (00:15:45-00:19:00), część zeznań M. P. dotycząca zmiany marki pozwanej (00:34:27-00:35:40), M. P. (00:59:14-01:07:15), A. C. (01:49:47-02:00:00), zeznania powoda (02:06: (...) :11:05),

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : M. P. oraz A. C. jak również powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. P. (w pozostałym zakresie), R. M. oraz pozwanej B. K., bowiem są one sprzeczne z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, któremu sąd dał wiarę, w szczególności z zeznaniami świadków M. P. i A. C..

Zeznaniom M. P. sąd nie dał wiary, bowiem jako kierownik innego obiektu nie wykonywał on obowiązków pracowniczych w pełnym zakresie na (...). Z tego względu nie miał on pełnego obrazu obowiązków wykonywanych przez pracowników (...).

Zeznaniom R. M. sąd nie dał wiary, bowiem wykonywał on obowiązki pracownicze u pozwanej na podstawie umowy o dzieło, mimo że ewidentnie świadczył pracę w warunkach określonych w art. 22 k.p. Świadek wykonywał identyczne obowiązki, jak osoby zatrudnione u pozwanej na podstawie umowy o pracę. Zatem razem z pozwaną ukryli oni wykonywanie przez R. M. pracy na podstawie umowy o pracę, nazywając ją umową o dzieło (art. 22 § 1 k.p.).

Zeznaniom M. B. sąd nie dał wiary (w pozostałym zakresie), bowiem zeznając wskazała, że wykładanie towaru zajmowało jej 8 godzin pracy, by następnie dodać, że obowiązki kasjera wykonuje przez pół dniówki lub dłużej. Świadek zatem popadła w wewnętrzną sprzeczność, a skoro tak, to jej zeznaniom nie można dać wiary.

Zeznaniom B. K. sąd nie dał wiary z tego samego względu co świadkowi R. M., a ponadto budzi wątpliwość postawa pozwanej w sytuacji gdy potrzebując do pracy księgowego (na niewielkiej (...)) daje ogłoszenie o potrzebie zatrudnienia sprzedawcy.

Ponadto zauważyć należy, że zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują, że skoro magazyn na (...) miał wielkość ok. 30 m², to nie było możliwe świadczenie w nim pracy codziennie przez 8 godzin, tym bardziej, że wcześniej pozwany nie zatrudniał magazyniera.

Ponieważ zeznania świadków : M. P., R. M., M. B. i pozwanej są sprzeczne z zeznaniami świadków M. P. i A. C. oraz powoda, należało z dużą ostrożnością dokonywać oceny wiarygodności ich zeznań.

Artykuł 45. § 1 k.p. stanowi, iż 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.

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.

Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jako przyczynę jego zwolnienia, wskazał likwidację stanowiska pracy.

Powód zajmował u pozwanego stanowisko sprzedawcy na (...). Było to jedno spośród kilku równorzędnych stanowisk pracy. W takiej sytuacji jeżeli kilku pracowników zajmuje równorzędne stanowisko pracy, do zwolnienia jednego z nich konieczne jest zastosowanie przez pracodawcę kryterium doboru pracownika do zwolnienia, które w sposób obiektywny wskazywałoby go do zwolnienia i kryterium to należy wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/08 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 ułamne 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.

Sąd Okręgowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 2 lipca 2010 r. Pa 31/10 podzielił ten pogląd Sądu Najwyższego.

Zatem złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to jest art. 30 § 4 k.p. który stanowi, że 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.

Już sama ta okoliczność czyni zasadnym żądanie pozwu.

Stanowisko pracy powoda w rzeczywistości nie zostało zlikwidowane, biorąc pod uwagę fakt, iż pełen zakres obowiązków należących do powoda pozostał, a od 1 kwietnia 2020 r. pozwana zatrudniła do pracy na (...) M. B.. Zatrudniona ona została na stanowisku magazyniera, jednak wykonywała te same czynności co powód oraz inni pracownicy (...). Jak zeznali świadkowie - na (...) wszystkie stanowiska były jednakowe i wykonywali oni jednakowe obowiązki.

Próby uzasadnienia przed sądem przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazały się nieskuteczne. A zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu wywodzi skutki prawne. Na pozwanej zatem ciążył obowiązek uzasadnienia rzetelności i obiektywności złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, pozwana zwalniając powoda z pracy wskazała na nierzeczywistą przyczynę, tj. na likwidację stanowiska pracy. Zwalniając powoda z pracy, pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pozwana dopiero przed sądem podjęła próbę wskazania kryterium doboru powoda do zwolnienia z pracy wskazując, że miał on być słabym pracownikiem. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w przytoczonym powyżej wyroku, ogólnikowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, wymuszające na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny jest wadliwe.

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.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7800 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 maja 2020 r. , tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu z załącznikami do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ i p 3 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2020, poz. 755 z późn. zm./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 500 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałt