

Sygn. akt VII P 1568/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: Maria Królikowska, Michał Nurowski

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko Centrum Usług (...) w W.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo o przywrócenie do pracy;
2. zasądza od pozwanego Centrum Usług (...) w W. na rzecz powoda A. R. kwotę 9.165 zł (dziewięć tysięcy sto sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy) kwotę 459 zł (czteryście pięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. wyrokowi w pkt 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.055 zł (trzy tysiące pięćdziesiąt pięć złotych).

Sygn. akt VII P 1568/13

UZASADNIENIE

Powód A. R. wystąpił z pozwem przeciwko Centrum Usług (...) w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W uzasadnieniu wskazał, że odwołuje się od przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż jest ona fikcyjna, a ponadto pracodawca rażąco naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż nie wskazał kryteriów sposobu powoda do zwolnienia. Powód ponadto zarzucał, że zarządzenie o likwidacji jego stanowiska pracy zostało podrobione.

W odpowiedzi na pozew pozwany Centrum Usług (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swą rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż powodem dokonanego wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy i konieczność ograniczenia zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów.

Na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2014r. pełnomocnik zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Pozwany konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. był zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego- Państwowym Zakładzie (...) od 1 maja 2001r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 stycznia 2002r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2003r. powód pracował na stanowisku starszego specjalisty ds. osobowych w D. (...) (umowy o pracę,- k 8-13, porozumienie zmieniające- k 14, akta osobowe).

Zarządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 listopada 2010r. Państwowy Zakład (...) został przejęty przez pozwane Centrum Usług (...) (zarządzenie- k 27-30, decyzja- k 31-33, wykaz mienia- k 34-38).

Od 1 maja 2001r. powód posiada uprawnienia do emerytury wojskowej (pismo z Wojskowego Biura Emerytalnego- k 76).

Pozwany w latach był w trudnej sytuacji finansowej, konieczne były działania redukujące koszty i obniżające zatrudnienie (plan naprawczy- k 43-56, zeznania dyrektora pozwanego T. K.- k 175-176, k 185-187).

Od lipca do grudnia 2014r. pozwany redukował zatrudnienie (wykaz pozwanego- k 122, zeznania dyrektora pozwanego T. K.- k 175-176, k 185-187).

Powód nie występował do organizacji związkowych o objęcie go ochroną związkową (zeznania powoda- k 184- 185).

Powód nie był jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku starszego specjalisty ds. osobowych u pozwanego. Oprócz niego na tym stanowisku były zatrudnione jeszcze inne osoby, z tego J. O. i E. P. również w W.. Powód był natomiast jedyną osobą zatrudnioną na tym stanowisku na L. – B. (zeznania świadka J. O.- k 168-169, zeznania świadka E. P.- k 169-170, zeznania dyrektora pozwanego T. K.- k 175-176, k 185-187, zeznania powoda- k 184-185).

W sierpniu 2013r. dyrektor pozwanego uznał, że całością obsługi kadrowej u pozwanego mają się zajmować pracownicy zatrudnieni w centrali. Dyrektor pozwanego podjął decyzję o likwidacji stanowiska powoda, a akta osobowe pracowników dotychczas prowadzone w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przekazano do centrali (zeznania świadka E. P.- k 169-170, zeznania dyrektora pozwanego T. K.- k 175-176, k 185-187).

Pismem z dnia 28 sierpnia 2013r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując:

-ograniczenie zatrudnienia i obniżenie liczby zatrudnienia Centrum Usług (...)

-racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy

-likwidację stanowiska (wypowiedzenie – k 16, cz. C akt osobowych).

Zarządzeniem dyrektora pozwanego z dnia 1 września 2013r. stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane. Na lotnisko W.-B. zarządzenie to trafiło dopiero 23 września 2013r. (zarządzenie- k 23, zeznania świadka K. O.- k 169, zeznania dyrektora pozwanego T. K.- k 175-176).

Na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono (zeznania świadka J. O.- k 168-169, zeznania świadka E. P.- k 169-170).

Pismem z dnia powód złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez dyrektora pozwanego. Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2014r. śledztwo w sprawie poświadczania nieprawdy przez dyrektora pozwanego zostało umorzone (zawiadomienie- k 75, postanowienie- k 136-138).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.055zł (zaświadczenie o zarobkach -k 21).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wymienione powyżej dokumenty i akta osobowe powoda wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków J. O., K. O., E. P., powoda i zeznającego w charakterze strony T. K. wobec uznania ich za spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega uwzględnieniu co do zasady.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania zasadności i prawidłowości rozwiązania z powodem umowy o pracę spoczywał na pozwanym, który powinien był wykazać, że wskazane przyczyny są prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy 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.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę czy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna i powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę (tak m.in. uchwała pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 opubl. OSNCP 1985 nr 11 poz. 164). Bez znaczenia zatem dla oceny zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę są inne okoliczności, które wystąpiły później po rozwiązaniu z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia, lub nawet takie, które istniały równoległe, lecz nie zostały wskazane w uzasadnieniu złożonego pracownikowi oświadczenia.

Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach podkreśla wagę obowiązku pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 34 § 4) (tak wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266).

Ciężar dowodu wykazania, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa i konkretna spoczywa na pracodawcy, który powinien udowodnić, że stawiany pracownikowi zarzut jest rzeczywisty i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę tym trybie.

W niniejszej sprawie przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było:

- ograniczenie zatrudnienia i obniżenie liczby zatrudnienia Centrum Usług (...)
- racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy
- likwidacja stanowiska.

Sąd nie podzielił zarzutów powoda co do podrobienia zarządzenia dyrektora pozwanego w sprawie likwidacji jego stanowiska pracy uznając ten zarzut za niewykazany. Sąd nie uwzględnił także zarzutu braku konsultacji związkowej przez pozwanego wobec faktu, iż powód nie wystąpił do organizacji związkowych o objęcie go ochroną związkową.

Sąd podzielił jednak pozostałe zarzuty powoda.

Wskazać należy, że pierwsze dwie przyczyny wypowiedzenia są nadmiernie ogólne i nieskonkretyzowane, odnośnie ostatniej przyczyny natomiast pozwany nie wykazał kryteriów doboru powoda do zwolnienia.

Nie negując prawdziwości zarzutu pozwanego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunków pracy i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy, wskazać należy, że nie może być ono dowolne, gdyż ogranicza je treść przepisów prawa pracy zapobiegając dowolnym czy dyskryminującym zwolnieniom.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę ma obowiązek wskazać przyczyny wypowiedzenia. Powyższy obowiązek w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy o szczególnych warunkach obejmuje również wskazanie przez pracodawcę kryteriów doboru konkretnego pracownika do zwolnienia spośród osób zajmujących to samo stanowisko w firmie. Ma to umożliwić pracownikowi podjęcie rzeczywistej obrony przed niezasadnym zwolnieniem go z pracy.

Taki sam pogląd został również wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. w sprawie o sygn. akt I PK 172/12 zgodnie z którym 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.

Powyższa linia orzecznicza została podtrzymana przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, publ LEX nr 1427709) w którym podniesiono, że „ w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.)”

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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy powoda pracodawca mimo ciążącego na nim obowiązku nie wskazał kryteriów, które zdecydowały o doborze do zwolnienia powoda spośród grona innych pracowników zajmujących to samo stanowisko. Przesłanki doboru do zwolnienia powoda nie były mu znane w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z jakiegokolwiek innego źródła. Powyższe uchybienie sprawia, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem naruszając art.30§4 k.p, co skutkuje uwzględnieniem roszczenia powoda.

Strona pozwana nie wykazała, dlaczego to właśnie powoda miały dotknąć skutki przeprowadzonej u pozwanego redukcji zatrudnienia, ani jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając do likwidacji stanowisko powoda, spośród innych tożsamyh stanowisk. Bez znaczenia przy tym jest okoliczność, że powód był jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku starszego specjalisty ds. osobowych na L.-B., obowiązkiem bowiem pracodawcy było dokonanie porównania sytuacji powoda z sytuacją innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku w całym zakładzie pracy i wskazanie powodowi kryteriów, które przesądziły o tym, że to akurat on podlega zwolnieniu.

Jak wynika z postępowania dowodowego pozwany nie tylko nie wskazał w treści wypowiedzenia kryteriów doboru powoda do zwolnienia, ale w ogóle nie dokonywał takiej analizy w porównaniu do innych osób zatrudnianych na tych samych stanowiskach.

W konsekwencji Sąd uznał, że pozwany wypowiedział umowę o pracę w sposób wadliwy i pozbawiony zasadności, co skutkowało uwzględnieniem powództwa co do zasady.

Na mocy art. 45 kp Sąd uznał jednak za niecelowe i niemożliwe przywracanie powoda do pracy biorąc pod uwagę, że jego stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane i kierując się trudną sytuacją finansową pozwanego.

Z tego powodu Sąd zgodnie z treścią art.47¹ k.p. przyznał powodowi odszkodowanie w wysokości 9.165 zł odpowiadającej jego wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.

Na mocy art. 98 kpc Sąd obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą kosztami postępowania. Na koszty w sprawie składała się kwota wynagrodzenia pełnomocnika powoda obliczona przez Sąd na kwotę 60 złotych zgodnie z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Wysokość opłaty od pozwu od zasądzonej części powództwa Sąd ustalił na kwotę 459 zł i w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego dzieląc stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (OSNP 2007/19-20/269).

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.055 zł. Zgodnie z tym przepisem zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.