

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2017 r.

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

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: K. S., M. K.

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powódki K. K. kwotę 14.781,51 zł (czternaście tysięcy siedemset osiemdziesiąt jeden złotych pięćdziesiąt jeden groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy) kwotę 740 zł (siedemset czterdzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
3. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.678,40 zł (pięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt osiem złotych czterdzieści groszy).

UZASADNIENIE

Powódka K. K. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. o zapłatę kwoty 14.781,51 zł tytułem odszkodowania za niezgodne prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także obciążenie pozwanej kosztami sądowymi. W uzasadnieniu wskazała, że odwołuje się od wypowiedzenia jej umowy o pracę, gdyż podana przez pozwaną przyczyna zwolnienia w postaci likwidacji stanowiska pracy jest fikcyjna, albowiem pozwana w dalszym ciągu korzysta z pracy innych osób, zatrudnionych w powiązanych z pozwaną spółkach, w charakterze, w jakim dotychczas pracę świadczyła powódka.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swą rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest prawdziwa i konkretna. Pozwana wskazała, iż z uwagi na zmianę profilu klientów spółki z anglojęzycznych na rosyjskojęzycznych, ograniczono ilość zatrudnianych dotychczas managerów ds. eksportu z czterech do jednego, na którym pozostawiono innego pracownika – W. R., władającego biegle językiem rosyjskim, który powódka знаła jedynie w stopniu komunikatywnym. Pozwana podniosła również, iż nie zatrudniła innego pracownika, który wykonywałby prace w charakterze, w jakim świadczyła ją uprzednio powódka. Pozwana wskazała jednocześnie, iż powódce znane były przyczyny zarówno likwidacji jej

stanowiska (zmiana profilu językowego klientów pozwanej), jak i przyczyna wytypowania jej do zwolnienia (gorsza znajomość języka rosyjskiego).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 października 2012 roku jako manager do spraw eksportu. Wraz z powódką na takim samym stanowisku zatrudnione były dwie inne osoby, w tym W. R. (zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; świadka zeznania A. R., k. 205v; zeznania L. Ż., k. 215v, zeznania powódki K. K., k. 215v, zeznania świadka M. W.- k 148-149).

Powódka zajmowała się obsługą klientów anglojęzycznych, którzy byli zadowolenie ze współpracy z powódką (zeznania powódki- k 215, e-maile- k 43- 54).

W wyniku zmian w zarządzie w kwietniu 2015 roku K. P. miała zmienić profil swych klientów, kierując się na rynek rosyjski i ukraiński, przy jednoczesnej rezygnacji z obsługi większości klientów anglojęzycznych, przekazanych posiadającej w K. P. większościowe udziały spółce (...) (zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; świadka zeznania A. R., k. 205v; zeznania L. Ż., k. 215v).

W dniu 7 maja 2015 roku w (...) siedzibie pozwanej, wyznaczeni do tego przez jej zarząd A. R. i A. Ł. przeprowadzili rozmowę z powódką, w czasie której poinformowali oni ją o zmianie profilu klientów spółki i zapytali czy czuje się na siłach obsługiwać klientów rosyjskojęzycznych. Powódka oznajmiła, że tak, bo uczyła się rosyjskiego w szkole (zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; zeznania świadka A. R., k. 206v-208; zeznania powódki K. K., k. 215v)

Zarząd (...) podjął jednocześnie decyzję o redukcji zatrudnienia i likwidacji dwóch stanowisk managerów do spraw eksportu. Zarząd zdecydował, iż na jedynym stanowisku managera do spraw eksportu pozostawi W. R., urodzonego w Kazachstanie i biegle władającego językiem rosyjskim. Zdecydowano jednocześnie o zwolnieniu powódki, która w kwestionariuszu osobowym podała jedynie komunikatywny stopień znajomości tego języka (zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; zeznania świadka A. R., k. 205v-207v; zeznania L. Ż., k. 216)

Pismem z dnia 27 maja 2015 roku pozwana rozwiązała łączącą ją z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, jako jego przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy w związku z reorganizacją zakładu pracy. W czasie spotkania z powódką wręczono jej dwa pisma, jedno o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem i drugie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, dając jej możliwość wyboru. Powódka oznajmiła, że musi skonsultować się ze swoim doradcą i opuściła siedzibę spółki z obydwojema pismami. Wobec braku zgody powódki na porozumienie stron spółka przyjęła, że doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 4 akt osobowych; zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; zeznania świadka A. R., k. 205v-207; zeznania powódki, k. 215v; zeznania L. Ż., k. 215v).

Na jedynym stanowisku managera do spraw eksportu pozostawiono w K. P. W. R.. Pozwaną w obsłudze pozostałych przy niej klientów anglojęzycznych wspiera spółka (...), spółka- matka oraz spółka (...). (zeznania świadka M. W., k. 148-149; zeznania świadka A. Ł., k. 141-142; zeznania świadka A. R., k. 206-208; zeznania L. Ż., k. 216-216v).

Po zwolnieniu powódki do spółki (...) została zatrudniona L. P., która wykonywał parce w tym samym pomieszczeniu co powódka (zeznania L. Ż., k. 216-216v, zeznania świadka M. W., k. 148-149).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.678,40zł (zaświadczenie o zarobkach, k. 16).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wymienione powyżej dokumenty i akta osobowe powódki wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków A. Ł., M. W., A. R. i składającego zeznania w charakterze strony L. Ż., którym dał wiarę w całości wobec uznania ich za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające. Sąd oparł się także na zeznaniach powódki, której dał wiarę w części. Sąd odmówił

wiary powódce w tej części, w jakiej utrzymywała, że na jej miejsce został zatrudniona L. P. wobec braku dowodów potwierdzających tę okoliczność. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pani L. P. była pracownikiem innej spółki współpracującej z pozwaną.

Sąd oddalił jednocześnie wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych L. P. jako spóźniony, albowiem pełnomocnik pozwanego nie wykazał jakoby nie mógł zgłosić go wcześniej oraz dowód z nagrania przedłożonego przez powódkę, uznając, iż materiał zgromadzony w sprawie jest wystarczający dla uznania jej roszczeń za zasadne.

Wobec oddalenia dowodu z nagrań Sąd pominął dowód ze złożonych przez powódkę stenogramów uznając je za zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu zarówno co do zasady, jak i wysokości.

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 nieokreślony 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 (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.

Uznać należało, iż pozwana udowodniła w niniejszym postępowaniu prawdziwość podanej w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia powódki z pracy, jaką była likwidacja jej stanowiska. Wykazano bowiem, że dotychczasowe trzy stanowiska managera do spraw eksportu zredukowane zostały do jednego, na którym pozostawiono W. R., zaś spółka nie zatrudniła nikogo na miejsce powódki. Fakt wspomaganie pozwanej w realizacji jej zadań przez spółkę (...), która zatrudnia pracowników obsługujących klientów anglojęzycznych nie oznacza per se, iż likwidacja dwóch stanowisk managera do spraw eksportu była pozorna. Likwidacja owych stanowisk i częściowe korzystanie z pomocy pracowników M.-Profilu może być bowiem uzasadnione względami ekonomicznymi lub organizacyjnymi, których zasadności Sąd nie ma kompetencji oceniać w niniejszej sprawie. Również przebywanie pracowników spółki (...) w biurach pozwanej nie wskazuje, jakoby likwidacja stanowiska powódki była pozorna, albowiem spółki te są mocno powiązane (mają tych samych członków zarządu, zaś M. - (...) jest większościowym udziałowcem w K. P.) i

współdzielenie przez nie biur nie może prowadzić wprost do wysuwanych przez powódkę wniosków, bez wykazania ich zasadności dodatkowymi ustaleniami, których powódka w niniejszym postępowaniu nie wykazała.

Wskazać jednakże należy, iż 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. Powyższy obowiązek ma 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 powódki pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku nie wskazał kryteriów, które zdecydowały o doborze do zwolnienia powódki. Jak wynika z materiału dowodowego pozwana spółka w dalszym ciągu zatrudnia jednego managera do spraw eksportu w osobie W. R.. Tym samym dokonując wyboru do likwidacji dwóch z trzech identycznych stanowisk pracodawca miał obowiązek już w samej treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia, którymi się kierował, czego pozwany nie uczynił.

Strona pozwana nie wykazała także, by powódka знаła kryterium wytypowania jej do zwolnienia. Z materiału dowodowego wynika, iż reprezentujący pozwaną A. R. i A. Ł. w dniu 7 maja 2015 roku jedynie rozmawiali z powódką o jej znajomości języka rosyjskiego, uzyskując informację, iż czuje się ona na siłach obsługiwać klientów w tym języku, zaś w chwili wypowiedzenia umowy w dniu 27 maja 2015 roku oznajmili jej, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest likwidacja jej stanowiska pracy. Pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał, aby powódka w chwili wypowiedzenia wiedziała jakimi kryteriami kierował się pracodawca typując jej osobę do zwolnienia.

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

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na względzie treść tego przepisu Sąd zasądził na rzecz powódki żadaną przez nią kwotę uznając, że mieści się w limitach określonych przez treść art. 47¹ k.p.

Na mocy art. 98 k.p.c. Sąd obciążył pozwaną jako stronę przegrywającą kosztami postępowania i na mocy art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanego opłatę,

od której zwolniona była powódka, w kwocie 740 zł, podzielając stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. w sprawie o sygn. akt I PZP 1/07 (OSNP 2007/19-20/269).

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.678,40 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.