

Sygn. akt VI P 618/09

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2013 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odprawę pieniężną.

I. Zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 14 870 zł. (czternaście tysięcy osiemset siedemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 01 października 2009 roku do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 29 740 zł. (dwadzieścia dziewięć tysięcy siedemset czterdzieści złotych) tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 01 listopada 2009 roku do dnia zapłaty.

III. Zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 5 400 zł. (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 138 zł. (sto trzydzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa

V. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2 230,50 zł. (dwa tysiące dwieście trzydzieści złotych 50/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

VI. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14 870 zł. (czternaście tysięcy osiemset siedemdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 618/09

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 września 2009 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Ł. (zwana dalej (...) S.A.) powód M. G. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia od pozwanej spółki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 1-3).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 9 września 2009 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zatajenie przez powoda stopnia posiadanej przez niego niepełnosprawności, które to zachowanie miało wprowadzić w błąd pracodawcę co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy i mogło go narazić na konsekwencje o charakterze zarówno finansowym, jak i prawnym. Powód podniósł, iż wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdyż przedstawiona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest konkretna ani prawdziwa. Wskazał, iż od urodzenia cierpi na wadę wzroku i przed podjęciem obowiązków pracowniczych został skierowany na badania lekarskie, których wynik był dla niego pomyślny. Podobnie było z badaniami przeprowadzonymi w sierpniu 2009 r., z których wynikało, iż jest on zdolny do pracy, z tą jednak uwagą, że oprogramowanie na którym pracował miało być dostosowane do stopnia jego niepełnosprawności. Nadto w ocenie powoda pozwana spółka nie wskazała, jakie konsekwencje finansowe i prawne miało spowodować jego zachowanie. Konkludując powód wskazał, iż pozwana spółka jest obecnie w trakcie zmian struktury organizacyjnej, dlatego też – jego zdaniem – wypowiedzenie umowy o pracę miało zmierzać do pozbawienia go możliwości otrzymania dodatkowych świadczeń.

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 15-18).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt zatajenia przez powoda, iż jest on osobą niepełnosprawną. Podniósł, iż o fakcie tym dowiedział się dopiero z zaświadczenia lekarskiego z dnia 19 sierpnia 2009 r. oraz z przedłożonego przez powoda orzeczenia lekarskiego. W ocenie pozwanego wskazane zachowanie powoda naruszyło wynikający z art. 100 § 2 k.p. obowiązek dbania o dobro pracodawcy, ponieważ celem powoda było wprowadzenie w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy. Dodał, iż naruszenie to mogło także narazić pozwanego na konsekwencje o charakterze finansowym i prawnym, które wynikają z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2008 r., Nr 14 poz. 92) i ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r., Nr 153 poz. 1227).

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 13 maja 2010 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu, w ten sposób iż wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki odszkodowania w wysokości 14 870,00 zł tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, oraz odprawy w wysokości 29 740 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej spółki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 64-66, 75-76).

W uzasadnieniu ww. pisma procesowego powód wskazał, iż pozwany wypowiedział mu umowę o pracę w celu uniknięcia wypłaty przysługujących mu świadczeń, które były przyznawane pracownikom w związku z przeprowadzonymi zmianami organizacyjnymi, które zmierzały do ograniczenia liczby pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce. Uszczegóławiając tą kwestię powód podniósł, iż pozwany w dniu 9 listopada 2009 r., a więc 9 dni po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę wprowadził w firmie „Program Dobrowolnych Odejść pracowników (...) S.A.”, zgodnie z którym, gdyby powód został nim objęty przysługiwałoby mu odszkodowanie w wysokości około 72 500,00 zł.

Na rozprawie w dniu 13 maja 2010 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz podtrzymała stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew (k. 75-76).

Pismem z dnia 7 października 2010 r. (data prezentaty) pełnomocnik strony pozwanej załączając odpis KRS poinformował, iż (...) S.A. na mocy art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. została następcą prawnym spółki (...) S.A. (k. 84-102).

Na rozprawie w dniu 29 października 2013 r. powód wniósł o uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanej spółki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w stawce 3 – krotności stawki minimalnej, pozwany zaś wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego (k. 399).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. G. od urodzenia posiada wrodzoną wadę wzroku. W dniu 26 kwietnia 1993 r. na mocy orzeczenia Obwodowej Komisji Lekarskiej w B. powód został zaliczony do pierwszej grupy inwalidzkiej ze wskazaniem, iż jest osobą całkowicie niezdolną do pracy i że wymaga opieki drugiej osoby. Jednocześnie w orzeczeniu tym wskazano, że powód nie może świadczyć żadnej pracy poza tą, która jest wykonywana przez osoby niewidome. W 2001 r. M. G. z uwagi na znaczny stopień niepełnosprawności otrzymał rentę inwalidzką.

dowód: orzeczenie z dnia 26 kwietnia 1993 r., k. 26-27; dokumentacja medyczna M. G. k. 362-381; zeznania M. G., k. 396.

W dniu 27 listopada 2006 r. M. G. został zatrudniony w spółce (...) S.A. z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku głównego specjalisty ds. integracji z wynagrodzeniem w wysokości 9 800 zł brutto miesięcznie.

dowód: umowa o pracę z 27 listopada 2006 r., k. 7-8.

Przed podjęciem pracy, powód został skierowany przez swojego pracodawcę na badanie lekarskie celem zbadania czy może wykonywać pracę na wskazanym wyżej stanowisku pracy. W treści skierowania w rubryce „opis stanowiska pracy” wskazano, że powód będzie pracował w warunkach biurowych na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy i typowe urządzenia biurowe. Podczas badania M. G. poinformował lekarza o swej niepełnosprawności związanej z wrodzoną wadą wzroku oraz o otrzymywanej z tego tytułu rencie. W trakcie wywiadu lekarskiego M. G. nie był pytany o stopień swojej niepełnosprawności ani o orzeczenie stwierdzające niezdolność do pracy, natomiast od razu został skierowany do lekarza okulisty, który po przebadaniu powoda i ustaleniu jego wady wzroku stwierdził, iż jest on zdolny do wykonywania pracy na komputerze –w okularach. Po przeprowadzeniu wszystkich niezbędnych badań, lekarz medycyny pracy w dniu 29 listopada 2006 r. wydał zaświadczenie, w którym stwierdził, że powód jest zdolny do wykonywania pracy na wskazanym wyżej stanowisku pracy dodając, iż powinna być to praca w korekcji okularowej.

dowód: zaświadczenie lekarskie, k. 11; dokumentacja medyczna M. G., k. 362-381; zeznania M. G., k. 396-399.

Pomimo iż wada wzroku powoda była dostrzegalna przez jego bezpośrednich przełożonych, powód nie był przez nich pytany, czy jest osobą niepełnosprawną, i czy ma orzeczonego stopień niepełnosprawności.

dowód: oświadczenie, k. 28; zeznania W. D., k. 236-237; zeznania M. G., k. 396-399.

W dniu 1 listopada 2007 r. M. G. zawarł z (...) S.A. z siedzibą w Ł. umowę o pracę na czas nie określony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku głównego specjalisty ds. zarządzania projektami w Departamencie Strategii i Restrukturyzacji, z wynagrodzeniem 14 500 zł brutto miesięcznie.

dowód: umowa o pracę z 24 października 2007 r., k. 9-10.

Powód w trakcie świadczenia pracy dla pozwanej spółki był zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy i wykonywał swoje obowiązki głównie w domu. Poza sporządzaniem opinii i prezentacji, powód doradzał Dyrektorowi Programu Integracji oraz innym menadżerom w zakresie realizacji projektów konsolidacyjnych. Prowadził także szkolenia dotyczące zarządzania projektami, podczas których nie ukrywał, że ma wadę wzroku.

Powód był bardzo dobrym i wartościowym pracownikiem. Jego schorzenie nie miało żadnego wpływu na jakość wykonywanej przez niego pracy. Z uwagi na posiadaną wadę wzroku powód w wypełnianiu obowiązków pracowniczych używał odpowiedniego oprogramowania komputerowego. Oprogramowanie to, jak również komputer, na którym powód pracował stanowiły jego prywatną własność.

dowód: zeznania św. A. Z., k. 106-108; zeznania W. D., k. 236-237; zeznania M. F., k. 237-240; zeznania M. G., k. 369-399.

W 2008/9 r. wyniku przekształceń własnościowych pracodawcą powoda została spółka (...) S.A. z siedzibą w Ł. (okoliczność bezsporna).

W 2009 r. związku z przekształceniami własnościowymi w ramach(...)i decyzji o utworzeniu koncernu na bazie spółek grupy (...) podjęto decyzję o likwidacji pozwanej spółki i zwolnieniu pracowników. Prace przygotowawcze w zakresie opracowania planu dotyczącego zwolnień pracowników zaczęto prowadzić już na początku 2009 r. W tym czasie powód pracował w biurze programu (...) tj. w komórce odpowiedzialnej za łączenie spółek. W połowie roku powód został poinformowany przez przełożonych, iż program w którym pracuje zostanie wygaszony i przeniesiony do B..

dowód: zeznania W. D., k. 236; zeznania M. F., k. 239; zeznania M. G., k. 369-399.

Pod koniec maja 2009 r. powód został skierowany na kontrolne badania lekarskie, które odbyły się w lipcu 2009 r. W ich wyniku lekarz medycyny pracy w dniu 19 sierpnia 2009 r. wystawił zaświadczenie lekarskie, w którym stwierdził, iż powód jest zdolny do wykonywania pracy na wskazanym wyżej stanowisku pracy. Jednocześnie w zaświadczeniu tym lekarz zawarł uwagę, iż oprogramowanie na którym pracuje powód powinno być dostawane do stopnia jego niepełnosprawności.

dowód: zaświadczenie lekarskie, k. 12.

Po otrzymaniu ww. zaświadczenia lekarskiego pracodawca powoda wszczął postępowanie wyjaśniające, którego celem było ustalenie, czy powód jest osobą niepełnosprawną. W trakcie przeprowadzonych czynności zwrócono się m.in. do powoda o przedstawienie stosownego orzeczenia, z którego miałyby wynikać jego niepełnosprawność. W odpowiedzi powód niezwłocznie przedstawił swoim przełożonym orzeczenie Obwodowej Komisji lekarskiej z 26 kwietnia 1993 r. oraz nie unikał udzielania informacji dotyczącej stopnia swojej niepełnosprawności. Po otrzymaniu wskazanego dokumentu i po zestawieniu go z treścią zaświadczenia lekarskiego z 29 listopada 2006 r. zarząd (...) S.A. doszedł do wniosku, iż powód podczas pierwszego badania lekarskiego zataił fakt swojej niepełnosprawności, czym doprowadził do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

dowód: email z 27 sierpnia 2009 r., k. 25; zeznania W. D., k. 236-237; zeznania M. F., k. 237-240; zeznania M. G., k. 396-399.

W dniu 9 września 2009 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu

31 października 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na zatajeniu stopnia niepełnosprawności, celem wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, dodając, że powyższe naruszenie obowiązków pracowniczych narazić mogło pracodawcę na konsekwencje o charakterze zarówno finansowym, jak i prawnym. Jednocześnie w dniach 10 września 2009 r. – 17 września 2009 r. pracodawca udzielił powodowi 6 dni urlopu wypoczynkowego, natomiast w dniach 18 września 2009 r.

– 31 października 2009 r. zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy. Po odejściu z pracy powoda na jego miejsce nie został zatrudniony inny pracownik.

dowód: oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, k. 5-6.

W 2009 r. wynagrodzenie brutto M. G. za ostatnie 3 miesiące obliczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 14 870,00 zł.

dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzenie, k. 51.

W dniu 1 sierpnia 2009 r. w (...) S.A. pracowało 150 pracowników.

We wskazanym miesiącu z pracy w ww. spółce odeszło 6 pracowników (3 osoby zawarły porozumienia, a pozostałe odeszły w związku z upływem czasu, na który była zawarta umowa na czas określony). We wrześniu 2009 r. z pracy w (...) S.A. odeszły trzy osoby, z którymi zawarto stosowne porozumienia. W październiku 2009 r. pracę w (...) S.A. straciło 21 pracowników, z tym że z osiemnastoma zawarto porozumienia, z dwoma stosunek pracy uległ rozwiązaniu z uwagi na upływ czasu zatrudnienia, a jednej osobie tj. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę.

W dniu 9 listopada 2009 r. w związku z przekształceniami własnościowymi w ramach (...)zarząd (...) S.A. ustanowił regulamin

„ w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść pracowników (...) SA.” Zgodnie z § 4

ww. zarządzenia, przystąpienie uprawnionego pracownika do wskazanego programu było dobrowolne, a rozwiązanie umowy o pracę następowało w trybie porozumienia stron

z przyczyn niedotyczących pracowników tj. zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

W listopadzie 2009 r. stan zatrudnienia w (...) S.A. wynosił 120 osób.

We wskazanym miesiącu ze spółki odeszło 11 pracowników (8 osób zawarło porozumienie,

a 3 osoby odeszły w związku z upływem czasu umowy zawartej na czas określony),

w miesiącu grudniu 54 (48 pracowników zawarło porozumienia, a 6 odeszło w związku

z upływem czasu trwania umowy na czas określony). W styczniu 2010 r. w (...) S.A. pracowało 55 pracowników, z tym że 13 z nich zaprzestało świadczenia pracy w związku

z zawarciem porozumienia, a 4 osobą wypowiedziano umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wszystkie osoby, które zostały objęte regulaminem dobrowolnych odejść otrzymały od pracodawcy odprawy pieniężne.

dowód: zarządzenie z dnia 9 listopada 2009 r. wraz z załącznikami, k. 66-74; wykaz stanu zatrudnienia za okres od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia 31 stycznia 2010 r.

W sierpniu 2010 r. (...) S.A. z siedzibą w W. na mocy przejęcia (...) S.A. stała się jej następcą prawnym.

dowód: odpis KRS, k. 88-102.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów.

Sąd przyznał moc dowodową wszystkim dowodom z dokumentów zgromadzonym

w niniejszej sprawie, uznając, że stanowią one pełnowartościowy materiał. Ich wiarygodność i autentyczność nie była przez strony kwestionowana.

W ocenie Sądu zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków tj. M. F., A. Z. i W. D. były wiarygodne, spójne i wzajemnie się uzupełniały. Powołani wyżej świadkowie nie mieli interesu, aby zeznawać na niekorzyść powoda i w sposób obiektywny przedstawili okoliczności o których posiadali wiedzę. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w zakresie przyznanego powodowi odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, szczególnie istotne były zeznania W. D., tj. bezpośredniego przełożonego powoda, który w swoich zeznaniach wskazał, iż domyślał się, że powód jest osobą niepełnosprawną oraz że zwrócił uwagę, że powód nigdy nie ukrywał przed innymi osobami, iż ma wadę wzroku. Z kolei w zakresie przyznanej powodowi odprawy pieniężnej takie znaczenie miały zeznania M. F., a także W. D., którzy to jasno zeznali, iż w 2009 r. w (...) S.A. miały miejsce przekształcenia własnościowe, których jednym z wyznaczników były zwolnienia grupowe pracowników zatrudnionych w ww. spółce.

Zdaniem Sądu wiarygodne były również zeznania powoda M. G., które korespondowały z zeznaniami ww. świadków oraz znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, stąd Sąd nie znalazł przyczyn, które podważałyby wiarygodność tych zeznań, które – co istotne – nie zostały w toku procesu skutecznie zakwestionowane przez drugą stronę postępowania.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało w całości na uwzględnienie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy był między stronami zasadniczo bezsporny, z tym wyjątkiem, iż sporną okolicznością pozostawało to, czy powód zataił fakt swojej niepełnosprawności, i czy okoliczność ta mogła stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nie określony.

Podstawą prawną roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego 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.

Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia

2 września 1998 r. I PKN 271/98 OSNAPiUS 1999/8 poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r.

I PKN 673/98 Monitor Prawniczy 1999/12 poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 9/99 OSNAPiUS 2000/12 poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/2000 OSNAPiUS 2003/3 poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r. I PKN 304/99 OSNAPiUS 2001/4 poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie nie zaistniała, lecz również gdy była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy oraz gdy przyczyna ta okazała się pozorna. We wskazanych przypadkach

brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się m.in. odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Swoje roszczenie oparł na zarzucie nieprawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z oświadczeniem powoda podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy, związana z zatajeniem stanu zdrowia powoda, nie odpowiadała rzeczywistości, bowiem utrata jego stanowiska pracy wiązała się ze zmianami organizacyjnymi, które zostały przeprowadzone w poznanej spółce w 2009 r., i które zmierzały do zmniejszenia liczby pracowników zatrudnionych w ww. podmiocie.

Sąd po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz po rozważeniu stanowisk obu stron, doszedł do wniosku, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie stanowiła przyczyny rzeczywistej.

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, iż na powodzie ciążył obowiązek podania swojemu pracodawcy, iż jest osobą niepełnosprawną. Podstawowym obowiązkiem pracownika, wynikającym z art. 22 k.p. jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Treść tak sformułowanego obowiązku pracy na rzecz pracodawcy precyzuje art. 100 § 1 k.p., wskazując na konieczność wykonywania przez pracownika pracy starannie i sumiennie. Z kolei w art. 100 § 2 k.p. ustawodawca wymienił najważniejsze obowiązki, które spoczywają na pracowniku, niezależnie od podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy. Wśród wymienionych obowiązków, które spoczywają na pracowniku nie ma obowiązku podawania pracodawcy informacji o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Należy jednak zauważyć, iż poza Kodeksem pracy obowiązki pracownicze mogą zostać uszczegóławiane także w innych ustawach oraz w wewnętrznych źródłach prawa pracy (układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy), w postanowieniach umowy o pracę, jak również wynikać ze zwyczaju zakładowego. W tym kontekście istotne znaczenie odgrywa ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14 poz. 92 z późn. zm.). Generalnie ustawa ta nie nakłada obowiązku poinformowania pracodawcy o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, jednakże na mocy art. 66, w sprawach w niej nieunormowanych stosuje się przepisy Kodeksu pracy, w tym między innymi art. 22¹ k.p., który formułuje ustawowe umocowanie pracodawcy do żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od zatrudnionego już pracownika ujawnienia danych osobowych wymaganych w związku z zatrudnieniem. Przyjmuje się, iż informacja o stopniu niepełnosprawności mieści się w kategorii danych wymienionych w art. 22¹ § 2 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1 innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Uzyskanie tych danych przez pracodawcę jest dla niego istotne, gdyż pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne, może liczyć na ulgi w opłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), ulgi podatkowe, może też pozyskiwać fundusze na organizację miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej. Pracownik z kolei może liczyć na dodatkowe przerwy w pracy, czy też krótszy wymiar czasu pracy. W kontekście tych uprawnień pracodawcy przysługuje prawo żądania informacji w przedmiocie orzeczenia niepełnosprawności wobec pracownika.

Z powyższego przepisu wynika zatem, iż pracownik ma obowiązek podać informację o stopniu orzeczonej niepełnosprawności, tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy zażąda tego

od niego jego przyszły lub obecny pracodawca. Zasada ta podlega zatem istotnemu ograniczeniu, bowiem wymaga ze strony pracodawcy podjęcia odpowiedniej inicjatywy. Nadto zasada ta musi uwzględniać jeszcze jedno uwarunkowanie tj. okoliczność,

iż korzystanie przez osobę niepełnosprawną z uprawnień pracowniczych przewidzianych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest jej prawem, a nie obowiązkiem pracownika. Decyzja o zgłoszeniu pracodawcy faktu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy zatem wyłącznie do pracownika, dlatego też osoba niepełnosprawna, która nie zgłasza faktu posiadania orzeczenia nie może ponosić z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż pracodawca powoda do momentu otrzymania zaświadczenia lekarskiego z 19 sierpnia 2009 r. nie zwracał się do powoda o udzielenie informacji, czy posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, pomimo iż dysponował dokumentacją medyczną powoda, z której wynikało, iż powód cierpi na poważną wadę wzroku, i że od 2001 r. otrzymuje rentę inwalidzką. Bierność strony pozwanej uwidaczniała się także i w tym, iż w stosowanych przez nią formularzach, które musiał wypełnić nowo przyjmowany pracownik nie było rubryki wymagającej od niego podania informacji czy posiada orzeczoną stopień niepełnosprawności. Przy ocenie zasadności przyczyny, która legła u podstaw rozwiązania

z powodem umowy o pracę, nie można pomijać także faktu, iż powód podczas pierwszego badania lekarskiego, na które został skierowany przez pracodawcę przed podjęciem obowiązków pracowniczych nie zataił przed lekarzem swojego stanu zdrowia, albowiem podał wszelkie informacje o które był pytany, co jednoznacznie wynika z ww. dokumentacji medycznej. Nie można także ignorować faktu, iż stan niepełnosprawności powoda był zauważalny przez jego przełożonych, jak również tego, że powód nigdy nie ukrywał przed współpracownikami, iż ma poważną wadę wzroku. Zestawiając powyższe okoliczności

z faktem, iż powód był bardzo dobrym i rzetelnym pracownikiem należało podzielić argumentację przedstawioną przez powoda, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy w realiach niniejszej sprawy nie stanowiła przyczyny rzeczywistej. Przyczyną tą były natomiast przekształcenia własnościowe w(...), których jednym ze skutków była likwidacja wielu stanowisk pracy w spółce (...) S.A.. Okoliczność ta w świetle zeznań przesłuchanych

w sprawie świadków, jawi się jako główna przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tym bardziej iż w połowie 2009 r., a więc jeszcze przed złożeniem powodowi wypowiedzenia, powód powziął informację, iż program w którym pracował miał ulec likwidacji.

Podkreślić należy, iż zaprezentowanej wyżej oceny nie zmienia przytoczony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r. – sygn. akt I PKN 244/00 (k. 333). Co prawda w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy uznał, iż zatajenie przez pracownika, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy

co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, niemniej jednak orzeczenie

to zapadło w całkowicie odmiennym stanie faktycznym niż miał miejsce w niniejszej sprawie.

W tym kontekście zwrócić należy uwagę, iż powód, którego sprawa była rozpatrywana przez Sąd Najwyższy z pełną świadomością starał się ukryć przed pracodawcą, że w świetle orzeczenia wydanego przez lekarza orzecznika jego stan zdrowia nie pozwalał na wykonywanie pracy na zajmowanym przez niego stanowisku i w tym celu posłużył się innym orzeczeniem lekarskim, zatajając wcześniejsze. W niniejszej sprawie taka okoliczność oczywiście nie miała miejsca. M. G. nie starał się ukryć faktu, iż został zaliczony

do grupy inwalidzkiej, i jak tylko pracodawca zwrócił się do niego o przesłanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności to wskazane polecenie niezwłocznie wykonał i nie unikał udzielania dalszych wyjaśnień.

W tym miejscu należy odnieść się do skutku, jaki w ocenie strony pozwanej miało spowodować zachowanie powoda polegające na zatajeniu stopnia niepełnosprawności. Jak bowiem wynika z treści wypowiedzenia zachowanie powoda mogło narazić pracodawcę

na konsekwencje o charakterze zarówno finansowym, jak i prawnym. Warto przypomnieć, że ocena prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427), nawet jeśli faktycznie one zachodziły i uzasadniałyby – w razie wskazania ich w oświadczeniu pracodawcy – wypowiedzenie stosunku pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż w treści wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie skonkretyzował, jakie konkretnie skutki miało spowodować opisane wyżej zachowanie powoda, co tylko potwierdza okoliczność, iż podana przyczyna miała charakter mocno hipotetyczny i nie była przyczyną uzasadnioną, bowiem pozwany dopiero w piśmie procesowym z 28 października 2013 r., poczynił wyliczenia, które miały obrazować jego stratę z tytułu odprowadzania zawyżonych składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że powództwo w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie, gdyż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, wskazana w oświadczeniu pracodawcy, nie odpowiadała rzeczywistości, albowiem zasadniczą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne w (...) S.A., a więc przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Wysokość zasądzzonego od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania jest zbieżna z kwotą powołaną w żądaniu pozwu. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi na okres zatrudnienia powoda, okres wypowiedzenia w jego przypadku wynosił 1 miesiąc (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.). Powód podczas pozostawania z pozwaną spółką w stosunku pracy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 14 870zł miesięcznie brutto, co potwierdzone zostało zaświadczeniem o zarobkach przedłożonym przez stronę pozwaną (k. 51). Taką też kwotę Sąd przyznał powodowi w punkcie I wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia 1 października 2009 r. tj. od dnia wezwania strony pozwanej do zapłaty, które nastąpiło w dniu doręczenia jej odpisu pozwu.

Przechodząc w tym miejscu do omówienia przyczyn, które legły u podstaw uwzględnienia powództwa w zakresie przyznanej powodowi odprawy pieniężnej, należy zauważyć, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. uchwałę z dnia 13 grudnia 1990 r. III PZP 22/90 OSNC 1991/5-6 poz. 64 oraz wyroki z dnia 26 stycznia 2000 r. I PKN 499/99 OSNAPiUS 2001/12 poz. 407, z dnia 21 czerwca 2005 r. II PK 304/2004 OSNP 2006/3-4 poz. 45, z dnia 3 października 2005 r. III PK 82/2005 OSNP 2006/15-16 poz. 239, z dnia 6 kwietnia 2007 r. II PK 265/2006 LexPolonica nr 1545623).

Podstawę prawną żądania powoda w ww. zakresie zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawą o zwolnieniach grupowych”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ustawy pracownikowi,

w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Jak wynika z art. 1 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy jej przepisy stosuje się m.in. w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym

30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników. Z kolei zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. W sprawie poza sporem pozostawało, że strona pozwana w chwili wypowiedzenia stosunku pracy powodowi zatrudniała 141 pracowników, w związku z czym bezspornie powyższe reguły znajdowały do niej zastosowanie.

W sprawie między stronami nie było sporne, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w czasie, gdy w spółce (...) S.A. dokonywano zwolnień grupowych, co zresztą potwierdził sam pozwany w piśmie procesowym z 14 marca 2013 r.

(k. 334). Okoliczność ta znalazła także potwierdzenie w zeznaniach M. F. i W. D. oraz w zeznaniach powoda. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przekształcenia własnościowe w ramach grupy spółek (...), z którymi wiązała się likwidacja wielu stanowisk pracy, w tym stanowiska zajmowanego przez powoda.

Z uwagi na to, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była fikcyjna, nie było żadnych przeszkód, aby zasądzić od strony pozwanej na rzecz powoda odprawę pieniężną zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W tym jednak zakresie należało rozważyć czy w sytuacji powoda podstawę prawną tego orzeczenia powinien stanowić wyłącznie art. 8 czy też art. 8 w zw. z art. 10 ustawy

o zwolnieniach grupowych.. Jak wykazało postępowanie dowodowe sam pomysł zwolnień grupowych w spółce (...) S.A. powstał już na początku 2009 r. Począwszy od sierpnia tego roku ww. spółka sukcesywnie zwalniała swoich pracowników rozwiązując

z nimi umowy o pracę, także do stycznia 2010 r. ze 150 pracowników pozostało jedynie 55. Na początku października 2009 r. w (...) S.A. pracowało 141 pracowników i w tym miesiącu doszło do rozwiązania umów pracę z ponad 10% pracownikami. W sumie rozwiązano wówczas umowy o pracę z 21 osobami, w tym również z powodem, przy czym z 18 osobami zawarto stosowne porozumienia. Wysoki wskaźnik zwolnień nastąpił także w kolejnych miesiącach, co wiązało się z ogłoszeniem przez zarząd (...) S.A.

tzw. regulaminu dobrowolnych odejść. Na uwagę zasługuje fakt, iż w okresie 3 miesięcy tj. od października do grudnia 2009 r. odeszło z pracy, aż 60 % pracowników.

Biorąc pod uwagę fakt, iż wszystkie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostały zawarte w ww. okresie były dokonywane w ramach zwolnień grupowych nie było podstaw do przyjęcia, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiłoby poza tym trybem. Z tych względów jako wyłączną podstawę zasądzenia należnej powodowi odprawy pieniężnej przyjęto art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powód był zatrudniony w (...) S.A. od 27 listopada 2006 r. do 31 października 2009 r., a więc około 3 lat, w związku z tym wysokość należnej mu odprawy odpowiada dwumiesięcznemu wynagrodzeniu (art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Jak wynika z zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu powoda (k. 51), średnie wynagrodzenie powoda wynosiło 14 870 zł brutto, stąd też należna mu odprawa to 29 740 zł.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odprawa powinna być wypłacona niezwłocznie po spełnieniu ustawowych przesłanek do jej wypłaty, a więc niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (co nastąpiło 31 października 2009 r.). Wobec tego żądanie powoda, by od strony pozwanej zasądzić odsetki ustawowe od tej daty, było uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W przedmiotowej sprawie wobec przegrania procesu przez stronę pozwaną Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5 400 zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 6 § 5 w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd zasądził na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej (1 800 zł), mając na uwadze charakter niniejszej sprawy oraz nakład pracy pełnomocnika powoda, a także jego wkład w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Pełnomocnik powoda nie przeciągał niniejszego postępowania, stawiał się na każdą rozprawę oraz w terminie zgłaszał wnioski dowodowe, a te które okazały się zbędne cofał. Stosował także trafną argumentację, której treść wraz z właściwymi wnioskami dowodowymi istotnie przyczyniła się do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

O zwrocie poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów związanych ze stawiennictwem w Sądzie świadka M. F. w dniach 26 lipca 2011 r. i 1 grudnia 2011 r., Sąd orzekł na podstawie art. 85 § 1 u.k.s.c., obciążając nimi stronę pozwaną (punkt IV wyroku).

O nieuiszczonych kosztach sądowych (punkt V wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy tj. kwoty 2 230,50 zł

Kierując się art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym 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, Sąd w punkcie VI sentencji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14 870 zł, a więc kwoty równej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

Mają powyższe na uwadze – Sąd orzekł jak w wyroku.