

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy M. M., E. T.

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 21.08.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **J. G.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w J.**

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop

I. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółce z o.o. z siedzibą w J. sprostować świadectwo pracy wydane powódce J. G. poprzez wpisanie w punkcie 3a, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy) z przyczyn nie dotyczących pracownika (likwidacja stanowiska pracy) – w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie;

II. oddala powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie;

III. umarza postępowanie w zakresie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

IV. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka J. G. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Spółce z o.o. w J. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 20 maja 2011 r. za bezskuteczne oraz zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 9.748 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 kwietnia 2008 r. na stanowisku specjalisty do spraw osobowych i sekretariatu. W związku z pobieraniem świadczenia emerytalnego zachodziła potrzeba rozwiązania umowy i nawiązania nowego stosunku pracy, co nastąpiło w dniu 20 maja 2011 r. W dniu 30 listopada 2012 r. otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z trzymiesięcznym wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy ds. osobowych. Ponadto wskazano, iż jest to wypowiedzenie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powódka zarzuciła, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest przyczyną nieprawdziwą, pozorną i nierzeczywistą. Wskazała, że w wypowiedzeniu wskazano likwidację stanowiska ds. osobowych, a zatem zajmowane przez nią stanowisko w części dotyczącej sekretariatu w dalszym ciągu funkcjonuje i nie zostało zlikwidowane. Tak jest w rzeczywistości, bo na stanowisku ds. sekretariatu pracuje inny pracownik pozwanej spółki. Ponadto wskazała, że zajmowała się sprawami kadrowymi, a zatem w przypadku faktycznej, a nie pozornej reorganizacji zakładu pracy, z uwagi na jej fachową wiedzę nie otrzymałaby ona jako pierwsza wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana spółka pod pozorem likwidacji stanowiska pracy pragnie "pozbyć" się powódki. Wskazała, że w zachowaniu spółki upatruje rażącą niechęć jej obecnych władz do jej osoby.

Powódka podniosła, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż powódka faktycznie była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw osobowych, a dodatkowo w zakresie swoich obowiązków posiadała obsługę sekretariatu. Sytuacja finansowa strony pozwanej, od kilku lat objawiająca się stratą finansową w działalności gospodarczej, zmusiła zarząd do podjęcia działań zmierzających do ograniczenia kosztów. W pierwszej kolejności podjęto działania zmierzające do zlikwidowania stanowisk, które są najmniej potrzebne bądź najbardziej kosztowne. Strona pozwana przyznała, że przyczynami, które spowodowały wypowiedzenie umowy o pracę są przyczyny leżące po stronie pozwanej. Wskazano, że w okresie trzech miesięcy kończących 2012 r. rozwiązano stosunki pracy z dziewięcioma pracownikami, a w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, oprócz powódki, rozwiązano umowy o pracę z trzema osobami, a dodatkowo z jednym z pracowników nie przedłużono umowy o pracę. (...) sekretariatu była czynnością dodatkową dla powódki, tak jak jest czynnością dodatkową dla pracownika, który obecnie wykonuje te czynności.

Na rozprawie w dniu 13 marca 2013 r. powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości wskazanej w pozwie.

Ponadto w pozwie z dnia 29 marca 2013 r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres pozostawania w zatrudnieniu w 2013 r. w wysokości 684,48 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 marca 2013 r. do dnia zapłaty oraz sprostowania świadectwa pracy polegające na ujęciu prawidłowych danych dotyczących urlopu wypoczynkowego za 2013 r. w ust. 4 pkt. 1 świadectwa pracy oraz wskazaniu dodatkowej podstawy prawnej i trybu rozwiązania umowy o pracę poprzez wpisanie w ust. 3 a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania "w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika (redukcja etatów), art. 30 § 1 pkt. 2 kp w związku z art. 10 ust. 1 (zwolnienia indywidualne) ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników". W uzasadnieniu wskazała, że strona pozwana z chwilą rozwiązania stosunku pracy winna wypłacić jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni. Ponadto wskazała, że przepisy nie wprowadzają bezwzględnego zakazu rozszerzenia treści świadectwa pracy o zapis dotyczący przyczyny rozwiązania umowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że strona pozwana omyłkowo źle wyliczyła powódce ekwiwalent za należny urlop wypoczynkowy, dlatego po otrzymaniu pozwu w niniejszej sprawie wypłacono powódce należne jej kwoty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto wskazano, że w przedsiębiorstwie pozwanej nie było zwolnień grupowych, dlatego strona pozwana nie widzi powodu korygowania świadectwa pracy według żądań powódki.

Obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia w oparciu o przepis art. 219 kpc.

Na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2013 r. powódka cofnęła pozew w zakresie żądania wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30 czerwca 2008 r. J. G. została zatrudniona przez (...) Spółkę z o.o. w J., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01 lipca 2008 r., na stanowisku specjalisty ds. osobowych i sekretariatu. Wcześniej J. G. była zatrudniona na tym samym stanowisku, na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy od 01 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r.

Dowód: umowy o pracę w części B akt osobowych;

W dniu 19 maja 2011 r. J. G. oraz (...) Spółka z o.o. w J. rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron z uwagi na nabycie przez J. G. uprawnień emerytalnych. W dniu 20 maja 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której J. G. została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. osobowych i sekretariatu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: pismo z dnia 18 maja 2011 r. oraz umowa o pracę w części B akt osobowych;

Z dniem 01 listopada 2012 r. zmniejszono J. G. wymiar czasu pracy do 3/4 etatu.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części B akt osobowych;

Pismem z dnia 30 listopada 2012 r. (...) Spółka z o.o. w J. rozwiązała z J. G. umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającym w dniu 28 lutego 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmianę organizacyjną polegającą na likwidacji stanowiska ds. osobowych, jak również, że umowa ulega wypowiedzeniu z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Dowód: kopia pisma z dnia 30 listopada 2012 r. k. 8;

Sytuacja finansowa spółki stawała się coraz trudniejsza. W listopadzie 2012 r. nowy zarząd spółki podjął decyzję o zwolnieniu wszystkich pracowników biurowych, przy czym miało to następować powoli. Wynikało to ze złej sytuacji spółki i konieczności szukania oszczędności.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej H. P. k. 99v-100;

Po rozwiązaniu z J. G. umowy o pracę, obowiązki na zajmowanym przez nią stanowisku przejął J. R., który był zatrudniony w spółce na stanowisku specjalisty ds. bhp, p.poż, i zarządzania kryzysowego. J. R. zajmował się czynnościami związanymi z sekretariatem i kadrami do dnia 28 lutego 2013 r., kiedy to zrezygnował z pracy. Na początku pomagała mu księgowa.

Dowód: zeznania świadka J. R. k. 47v-48;

W późniejszym czasie odbieraniem telefonów w sekretariacie zajmowały się pracownice księgowości. Sprawy kadrowe miały zostać przejęte przez kadry w spółce w J..

Dowód: zeznania powódki J. G. k. 99-99v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej H. P. k. 99v-100;

Bezspornym jest, że w dniu 07 marca 2013 r. J. G. otrzymała świadectwo pracy z dnia 28 lutego 2013 r.

Pismem z dnia 11 marca 2013 r. J. G. zwróciła się do (...) Spółki z o.o. w J. o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 4 oraz uzupełnienie pkt. 3 o dopisek „z przyczyn niedotyczących pracownika (likwidacja stanowiska pracy)”.

Dowód: kopia pisma z dnia 11 marca 2013 r. k. 74;

Pismem z dnia 20 marca 2013 r. spółka odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

Dowód: kopia pisma z dnia 20 marca 2013 r. k. 75;

Bezspornym jest, że (...) Spółka z o.o. w J. wypłaciła J. G. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 684,48 zł.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie, ale tylko w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy w pkt. 3a.

Powódka oparła żądanie pozwu, w zakresie odszkodowania związanego z wypowiedzeniem jej umowy o pracę, na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że 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. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Powódka zarzuciła, że przyczyna wskazana we wręczonym jej wypowiedzeniu umowy o pracę jest przyczyną nieprawdziwą, pozorną i nierzeczywistą. Wskazała, że w wypowiedzeniu podano likwidację stanowiska ds. osobowych, a ona zajmowała stanowisko do spraw osobowych i sekretariatu. Zarzuciła zatem, że zajmowane przez nią stanowisko w części dotyczącej sekretariatu w dalszym ciągu funkcjonuje i nie zostało zlikwidowane. Ponadto wskazała, że jako jedyna zajmowała się w spółce sprawami kadrowymi, a zatem w przypadku faktycznej, a nie pozorowanej reorganizacji zakładu pracy, z uwagi na jej fachową wiedzę, nie otrzymałaby ona jako pierwsza wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało uznać, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano bowiem likwidację stanowiska pracy ds. osobowych, jak również, że wypowiedzenie wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Jak wynika z ustaleń Sądu, w niniejszej sprawie stanowisko pracy powódki uległo likwidacji w wyniku zmian organizacyjnych i likwidowania kolejno stanowisk pracy w zakresie pracowników biurowych. Powódka wskazywała, że z treści wypowiedzenia wynika, iż została zlikwidowana tylko część jej stanowiska pracy, tj. w zakresie osobowym, zaś w części dotyczącej sekretariatu nadal to stanowisko istnieje. Z wiarygodnych zeznań przedstawiciela strony pozwanej oraz świadka J. R. wynika jednoznacznie, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, na jej stanowisku pracy nie została zatrudniona żadna nowa osoba, a zadania z zakresu sekretariatu i kadr zostały przejęte przez dotychczasowego pracownika spółki - specjalistę ds. bhp i p.poż. Z zeznań świadka J. R. wynika, że do dnia rozwiązania stosunku pracy wykonywał on czynności przypisane do tych dwóch stanowisk pracy, przy czym początkowo w sprawach kadrowych pomagała mu księgowa. Z zeznań przedstawiciela strony pozwanej wynika, że po zwolnieniu powódki to księgowe odbierały telefony, zaś sprawy kadrowe miały zostać przejęte przez kadry w J.. Z tych względów Sąd uznał, że pomimo nie wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę, że likwidacji ulega stanowisko do spraw osobowych i sekretariatu, które zajmowała powódka, faktycznie stanowisko takie zostało zlikwidowane. Należy przy tym podkreślić, iż nie chodzi tutaj o likwidację zadań przypisanych wcześniej do stanowiska zajmowanego przez powódkę, lecz o to, czy są one nadal realizowane na samodzielnym stanowisku. W ocenie Sądu taka sytuacja nie miała natomiast miejsca w niniejszej sprawie. Należało przy tym stwierdzić, że skoro powódka była jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku specjalisty do spraw osobowych i sekretariatu i to stanowisko uległo likwidacji, to nie było po stronie pracodawcy obowiązku dokonywania doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd ustalił zatem, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki w wyniku przeprowadzonej reorganizacji. Nie można zatem postawić zarzutu stronie pozwanej, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nierzeczywista.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka dochodziła również w niniejszym postępowaniu od strony pozwanej sprostowania świadectwa pracy z dnia 28 lutego 2013 r. wydanego jej po zakończeniu stosunku pracy, w zakresie sposobu rozwiązywania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 kp, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W myśl § 2¹ tego artykułu, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Strona pozwana argumentowała, że nie były u niej przeprowadzane zwolnienia grupowe, a zatem brak jest podstaw do sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powódki. W ocenie Sądu, nie można zgodzić się z tym stanowiskiem strony pozwanej.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisy ustawy stosuje się 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:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

Ponadto zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i 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.

Należało zwrócić uwagę, iż strona pozwana nie wskazywała, aby przepisy powołanej ustawy nie miały do niej zastosowania z uwagi na ilość zatrudnionych pracowników. Wskazała jedynie, iż nie były u niej przeprowadzane zwolnienia grupowe. W odpowiedzi na pozew z dnia 03 stycznia 2013 r. strona pozwana przyznała natomiast, że z uwagi na sytuację finansową podjęła działania zmierzające do likwidacji stanowisk pracy, a także, że przyczynami, które spowodowały wypowiedzenie powódce umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Należało zatem uznać, że przyczyny te stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy powódce.

Z tych względów Sąd nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy wydane powódce poprzez wpisanie w punkcie 3a, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy) z przyczyn nie dotyczących pracownika (likwidacja stanowiska pracy) – w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie.

Z uwagi na cofnięcie pozwu w zakresie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd oparł się na zasadzie prawnej wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), zgodnie z którą „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”.