

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 lutego 2016 r. W. P. domagał się zasądzenia od A. G. kwoty 9.300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż u pozwanego był zatrudniony na stanowisku serwisanta kas fiskalnych i urządzeń sklepowych. W dniu 3 lutego 2016 r. otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w związku z likwidacją stanowiska pracy. Zaznaczył, iż wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w pierwszym dniu po powrocie z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego, na którym był chroniony przed zwolnieniem z pracy, tym samym pracodawca nie dał mu możliwości podjęcia pracy po urlopie. Podkreślił, że likwidacja jego stanowiska pracy była tylko pretekstem do jego zwolnienia, a w ostatnim okresie nie było przyczyn, które zmuszałyby pracodawcę do redukcji etatów. Nadto wskazał, iż prawdziwym powodem jego zwolnienia jest złość i dyskryminacja ze strony pozwanego z powodu korzystania z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego przez powoda oraz to, że mając trójkę dzieci powód może być mniej dyspozycyjny.

A. G. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie według przedstawionego spisu kosztów.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż z oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wprost wynika jaka jest prawdziwa przyczyna jego złożenia, a likwidacja stanowiska pracy powoda jest rzeczywista i uzasadniona okolicznościami. Zaznaczył, iż utrzymywanie trzech stanowisk pracy serwisantów kas fiskalnych w przedsiębiorstwie stało się zbędne. Z uwagi na nieobecność powoda jego dotychczasowe obowiązki zostały z powodzeniem przekazane pozostałym pracownikom. Podkreślił, iż podczas nieobecności powoda w związku z rozszerzeniem oferty usług świadczonych przez pozwanego, pozostali pracodawcy musieli poszerzyć zakres swoich umiejętności. Osobą o najwyższych kwalifikacjach jest G. G., który stopniowo przyuczał K. K. (1) do nowych zadań. Nadto wskazał, iż koszty utrzymania trzech pracowników były zbyt duże, jak na tak małą firmę. Zaznaczył, iż w chwili powrotu powoda do pracy wszystkie stanowiska pracy były już obsadzone, dlatego pozwany nie miał możliwości zatrudnienia powoda na żadnym stanowisku pracy. Nadto wskazał, iż na miejsce powoda nikogo nowego nie zatrudnił.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. P. został zatrudniony w firmie (...) od dnia 14 kwietnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku serwisanta kas fiskalnych, następnie na stanowisku serwisanta urządzeń fiskalnych i urządzeń biurowych

Ostatnio wynagrodzenie W. P. wynosiło 3.100 zł miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę – k. 4 (także w aktach osobowych), lista płac – k. 32-34, świadectwo pracy – cz. C akt osobowych.

W. P. jest ojcem trójki dzieci. W okresie od dnia 31 stycznia 2015 r. do dnia 2 lutego 2016 r. korzystał z urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz z urlopu wypoczynkowego w związku z adopcją dziecka.

Niesporne, nadto dowód: karty ewidencji czasu pracy – cz. B akt osobowych, zaświadczenie – cz. B akt osobowych.

W firmie (...) do dnia 31 maja 2016 r. zatrudnionych było trzech pracowników – W. P., K. K. (1) i G. G..

Niesporne

Od początku zatrudnienia W. P. zajmował się serwisem kas fiskalnych, urządzeń biurowych i wag, zakładaniem instalacji podłączenia kas fiskalnych, komputerów, drukarek fiskalnych. Przygotowywał również wagi do legalizacji, a także zakładał instalację potrzebną do podłączenia terminali płatniczych. Niejednokrotnie naprawiał także kalkulatory biurowe z drukarką. Zajmował się też serwisowaniem systemów zainstalowanych u klientów

Dowód: przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 55-56 w zw. z k. 45-46.

G. G. posiada wykształcenie wyższe informatyczne. K. K. (1) posiada wykształcenie zawodowe – elektronik automatyk, natomiast W. P. posiada wykształcenie średnie techniczne w kierunku elektronika – automatyka przemysłowa.

Dowód: przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 55-56 w zw. z k. 45-46, dyplom ukończenia studiów (...) – k. 25

Do roku 2015 r. zakres obowiązków K. K. (1) i W. P. był taki sam. Zajmowali równorzędne stanowiska pracy. Uprawnienia dotyczące kas fiskalnych W. P. i K. K. (1) były takie same.

W trakcie długotrwałej nieobecności w pracy W. P. jego obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników.

G. G. także jest serwisantem kas fiskalnych i urządzeń biurowych. Ponadto zajmuje się montażem terminali płatniczych, instalacją programów magazynowych i sprzedażowych, a także nadaje uprawnienia podpisu elektronicznego.

Dowód: przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 55-56 w zw. z k. 45-46, zeznania świadka K. K. (1) – k. 47-49, zeznania G. G. – k. 53-55, przesłuchanie A. G. – k. 56 w zw. z k. 46-47.

W dniu 3 lutego 2016 r. W. P. otrzymał od A. G. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy.

Wręczający oświadczenie A. G. nie wyjaśnił szczegółowo przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Nie wskazał dlaczego wybrał W. P. do zwolnienia.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 5 (także w aktach osobowych), przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 55-56 w zw. z k. 45-46.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 i art. 47¹ Kodeksu pracy okazało się uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p., 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. W myśl 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.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został przez powoda podniesiony zarzut nieprawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, a także braku dokonania doboru pracowników do zwolnienia.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, także na podstawie akt osobowych powoda, których prawdziwości i wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, również Sąd wyrokujący w niniejszej sprawie nie znalazł podstaw do kwestionowania ich prawdziwości.

Stan faktyczny został ustalony również na podstawie zeznań powoda. W zakresie w jakim korespondowały z pozostały materiałem dowodowym uwzględniono zeznania świadków K. K. (1) i G. G. oraz przesłuchanie pozwanego A. G..

Na podstawie zeznań tych osób oraz dokumentów zawartych w aktach sprawy dokumentów Sąd doszedł do wniosku, że zakres obowiązków i poziom umiejętności powoda nie różnił się praktycznie od tych, jakimi cechował się K. K. (1). Obaj pracownicy mieli podobną specjalizację, doświadczenie zawodowe, umiejętności i uprawnienia. Przy czym powód posiadał wykształcenie techniczne zaś świadek K. K. (1) jedynie zawodowe. Sąd zauważył, że do momentu skorzystania przez powoda z uprawnień ojcowskich posiadali takie same uprawnienia w zakresie serwisowania kas fiskalnych, co wynika z zeznań świadka K. K. (1) jak i przysłuchania powoda. Wydaje się zatem, że w przypadku redukcji zatrudnienia obaj byłoby pracownikami w pełni zastępowalnymi, choć w przypadku powoda wymagałoby to po urlopie ojcowskim uzyskania ponownie uprawnień i odpowiednio przeszkolenia. W przypadku likwidacji jednego ze stanowisk każdy z pracowników byłby w stanie wykonać zadania drugiego.

Pracodawca w sytuacji trudności ekonomicznych, problemów bądź uzasadnionych zmian organizacyjnych ma możliwość zmiany bądź zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, wobec którego nie ma podstaw do zwolnienia w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Jednakże pracodawca, pod pozorem likwidacji, nie może kończyć stosunku pracy z niewygodnym dla siebie pracownikiem. Należy bowiem zauważyć, że to pracodawca jest podmiotem silniejszym ekonomicznie, który posiada możliwość przeprowadzenia zmian o charakterze organizacyjnym, skutkujących likwidacją etatów w sposób uznaniowy, dość dowolny w całości od pracownika niezależny. Ma więc teoretycznie kompetencje, aby przeprowadzić zmiany, na skutek których zlikwidowany zostanie etat pracownika, który nie jest dla pracodawcy odpowiedni pod względem personalnym.

Jak wynika ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego likwidacja stanowiska pracy powoda miała charakter pozorny. Porównanie zakresów obowiązków i analiza faktycznie wykonywanych zadań przez powoda, K. K. (1) oraz G. G. prowadzi do przyjęcia, iż ci ostatni całkowicie przejęli obowiązki powoda, o czym wprost zeznali. Nie można więc powoływać się na likwidację, skoro obowiązki przynależne stanowisku powoda są nadal wykonywane przez zatrudnionych pracowników i są nadal niezbędne dla pracodawcy.

Jak już zostało podkreślone, pracodawca to podmiot w stosunkach pracy silniejszy i posiadający kompetencje do przeprowadzenia działań, na które pracownicy nie mają wpływu. Takimi działaniami są zmiany organizacyjne, skutkujące redukcją etatów. Nie oznacza to jednak całkowitej dowolności dokonywania tych zmian. Muszą one znajdować pokrycie w rzeczywistych potrzebach pracodawcy i być uzasadnione bądź kwestiami ekonomicznymi bądź też organizacyjnymi. Choć sąd rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, to na podstawie ww. art. 45 k.p., winien oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc również w razie likwidacji stanowiska pracy bądź etatu), a obowiązkiem sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy oraz badanie, czy nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., w sprawie I OKN 20/97, OSNP 1997/21/417 oraz uzasadnienie tego wyroku). Weryfikacja winna obejmować osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach, a jak wskazano powyżej stanowiska zajmowane przez powoda i K. K. (1) były jednakowe i równorzędne. Obaj mieli taki sam staż pracy u pozwanego, a także takie same uprawnienia w przedmiocie przeglądów kas fiskalnych.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród

cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

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. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Jak zauważa Sąd Najwyższy, 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. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, LEX nr 1312564, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni przychylił się do zaprezentowanego w ww. wyrokach poglądu, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia.

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany nie wywiązał się z tego obowiązku. W wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał jedynie likwidację stanowiska pracy. Należy podkreślić, iż likwidacja etatu nie jest tożsama z likwidacją stanowiska, albowiem stanowisko jest pojęciem szerszym, określającym pewien zbiór obowiązków i zadań związanych z jego specjalnością. Pojęcie etatu odnosi się do wymiaru zatrudnienia. Oznacza to, iż w ramach danego stanowiska pracy funkcjonować mogą zarówno jeden jak i kilka etatów w zależności od woli, zapotrzebowania i możliwości ekonomicznych pracodawcy. Gdyby pozwany powołał się na redukcję etatu powoda, to przyczyna taka – uwzględniając fakt, że stanowisko zajmowane przez powoda i K. K. było jednakowe – byłaby prawdziwa, gdyż faktycznie pozwany zdecydował się na ograniczenie jednego etatu, nie zaś stanowiska, gdyż to

nadal funkcjonuje w firmie pozwanego. W momencie powrotu powoda z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wypoczynkowego u pozwanego funkcjonowały trzy etaty w ramach tego samego stanowiska.

Pracodawca ma prawo w sposób zgodny ze swoimi potrzebami kształtować liczbę etatów, lecz przy występowaniu kilku etatów w ramach jednego stanowiska jest zobligowany wyjaśnić swój wybór. W niniejszej sprawie pracodawca akcentował przede wszystkim trudności ekonomiczne (która to okoliczność nie podlega ocenie), jednakże w żaden sposób nie wyjaśnił, zarówno w momencie wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy jak i toku postępowania jakie kryteria zastosował decydując się na wybranie jego osoby do zwolnienia. Z treści wypowiedzenia nie wynika, według jakich kryteriów wytypowano do zwolnienia właśnie powoda. Kryteriów tych nie wskazano powodowi także przy wręczaniu wypowiedzenia. Strona pozwana nie wykazała przy tym, a to na niej – w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – ciążył taki obowiązek, by powodowi znane było kryterium, które przesądziło o wytypowaniu go do zwolnienia. Powód zaprzeczył, by ktokolwiek informował go, dlaczego w związku z redukcją zatrudnienia wypowiedzenie otrzymał on, a nie chociażby K. K. (1). A. G. takiego wyjaśnienia mu nie przedstawił.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę nie odpowiadało prawu, tj. nie spełniało wymogu prawdziwości z uwagi na brak przeprowadzenia likwidacji, a nawet jeśliby przyjąć, że taka miała miejsce to pozwany nie wykazał kryteriów doboru powoda do zwolnienia.

Zgodnie z treścią 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, który w przypadku powoda, z uwagi na staż pracy dłuższy niż 3 lata, wynosi 3 miesiące (art. 36 k.p.). Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oblicza się według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r.). Wyliczony przez pozwanego ekwiwalent pieniężny za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego nie był przez powoda kwestionowany, stąd zasądzono na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę 9.300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst – Dz. U. z 2016 r., poz. 623), 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. Z uwagi na fakt, że strona pozwana przegrała niniejszy proces w 100 %, Sąd w punkcie drugim wyroku nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 465 zł stanowiącą 5% zasądzonych na rzecz powódki kwot (art. 13 ww. ustawy).

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności zawarte w punkcie trzecim wyroku znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)

21.07.2017 г.