

UZASADNIENIE

E. W. (1), pozwem z dnia 11 września 2017 r., wniosła o zasądzenie od „Apteka (...)” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 19.087,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracodawca podczas wręczania jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w żaden sposób nie poinformował jej co legło u podstaw wyboru do zwolnienia. Zaznaczyła, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest pozorna. Podkreśliła, że pracodawca nie wskazał jakie przyczyny ekonomiczne spowodowały konieczność rozwiązania stosunku pracy z powódką, skoro po jej zwolnieniu pozwana spółka zatrudniła kolejną osobę na stanowisku technika farmacji. Stwierdziła, że po jej zwolnieniu pozwana spółka nie zagwarantowała w aptece specjalistycznej obsady wymaganej przepisami prawa farmaceutycznego. Nadto wskazała, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy musi być dostatecznie skonkretyzowana, a zatem sformułowanie tej przyczyny jako „przyczyny ekonomiczne” jest zbyt ogólnikowe, a przez to wadliwe. Dodatkowo podkreśliła, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażeń ustawowych.

W odpowiedzi na pozew pozwana „Apteka (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniosła o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, z uwzględnieniem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że opisanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jako „redukcja etatu z przyczyn ekonomicznych” należy rozumieć tak, że pracodawca znajduje się w złej kondycji finansowej, która nie pozwala mu na utrzymanie tylu takich etatów jak dotychczas. Zaznaczyła, że sytuacja finansowa spółki jest trudna, pozwana ma straty bilansowe, a także zaległości w płatności w jednej z hurtowni farmaceutycznej. Dodała, że ma także problemy z terminowym regulowaniem składek na ubezpieczenie społeczne. Podkreśliła, że w stosunku do powódki zdecydowano się wypowiedzieć umowę o pracę, albowiem jej wynagrodzenie było najwyższe w tej samej grupie zawodowej. Dodała, że pracodawca posiadał informację, że powódka pracuje także w innej aptece, a więc wręczenie jej wypowiedzenia nie spowodowało, w przeciwieństwie do innych pracowników, że stanie się osobą bezrobotną. Odnosząc się do żądania zapłaty odszkodowania w kwocie 19.087,20 zł wskazała, że roszczenie to jest zawyżone i nieprzystające do realiów sprawy, dodając, że powódka po zwolnieniu z pracy otrzymała odprawę w wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. W. (1) była zatrudniona w „Apteka (...)” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 4 stycznia 2016 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

E. W. (1) świadczyła pracę na stanowisku magistra farmacji.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 4 stycznia 2016 r. – k. 15 (także w aktach osobowych), umowa o pracę z dnia 17 marca 2016 r. – k. 14 (także w aktach osobowych)

Poza zatrudnieniem w „Apteka (...)” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. E. W. (1) wykonywała dorywczo pracę w innym miejscu na podstawie umowy zlecenia.

Dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76,

Miesięczne zasadnicze wynagrodzenie E. W. (1) wynosiło 6.362,40 zł.

Niesporne, a nadto dowód: listy płac – k. 35 – 38v

„Apteka (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. prowadzi aktualnie 6 aptek w S..

Niesporne

Jako miejsce świadczenia pracy E. W. (1) miała wskazane w umowie o pracę apteki: Apteka (...) przy ul. (...) w S., Apteka (...) przy ul. (...) w (...), Apteka (...) przy ul. (...) w (...), Apteka (...) przy ul. (...) w S..

Po zawarciu umowy o pracę Spółka otworzyła jeszcze dwie kolejne apteki: Apteka (...) przy ul. (...) w S. i Aptekę w S. przy ul. (...) (...)w S..

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 4 stycznia 2016 r. – k. 15 (także w aktach osobowych), umowa o pracę z dnia 17 marca 2016 r. – k. 14 (także w aktach osobowych), przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76, przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

E. W. (1) głównie pracowała głównie w aptece (...) położonej przy ul. (...) w S.. W razie potrzeb (np. w razie potrzeby zastąpienia nieobecnego pracownika) była czasowo kierowana do pracy w innych aptekach spółki. Apteka ta była otwarta od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00 – 20.00 oraz w soboty w godzinach od 8.00 do 15.00. Oprócz niej w aptece pracowała jeszcze jedna magister farmacji A. L., która jednocześnie była kierownikiem apteki oraz dwie osoby z tytułem technika farmacji.

Dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76

We wszystkich prowadzonych aptekach Apteka (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zatrudniała 12 magistrów farmacji po dwóch na każdą aptekę poza Apteką (...), w której pracowało 6 magistrów farmacji i apteką przy ul. (...) w S., gdzie pracuje 1 magister farmacji (apteka ta otwarta jest przez mniejszą ilość godzin niż pozostałe apteki).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76, przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

E. W. (1) w okresie swojej pracy otrzymywała najwyższe wynagrodzenie spośród magistrów farmacji niebędących kierownikiem apteki.

Dowód: przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

K. J. została zatrudniona w „Apteka (...)” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na okres próbny od dnia 1 czerwca 2017 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. na stanowisku magister farmacji. W dniu 29 sierpnia 2017 r. między stronami zawarta została kolejna umowa o pracę - na czas określony od dnia 1 września 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 21 marca 2017 r. – k. 53, umowa o pracę z dnia 29 sierpnia 2017 r. – k. 54, przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

Oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2017 r. „Apteka (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. rozwiązała z E. W. (1) umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano redukcję etatu z przyczyn ekonomicznych.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 16

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem E. W. (1) wręczył w dniu 30 sierpnia 2017 r. prezes zarządu „Apteka (...)” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. - M. C.. Wręczając oświadczenie nie wytłumaczył E. W. (1) przyczyn wypowiedzenia.

Dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76, przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

Wypowiadając umowę o pracę E. W. (1) jako jednemu z większej ilości zatrudnianych magistrów farmacji prezes zarządu Spółki kierował się faktem, iż otrzymywała ona najwyższe wynagrodzenie spośród magistrów farmacji niebędących jednocześnie kierownikami apteki.

Dowód: przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

Kryterium doboru E. W. (1) do zwolnienia nie zostało w żaden sposób jej zakomunikowane ani ustnie ani na piśmie. Nie miała ona co do niego świadomości.

Dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76, przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

Po rozwiązaniu umowy o pracę E. W. (1) do apteki przy ul. (...) w S. przesunięta została z Apteki (...) magister farmacji E. W. (2), zmniejszając liczbę magistrów farmacji w tej aptece z 5 na 4.

Po rozwiązaniu umowy o pracę na miejsce E. W. (1) nie została zatrudniona inna osoba jako magister farmacji.

Dowód: przesłuchanie M. C. w charakterze strony – k. 77 – 78

E. W. (1) po ustaniu stosunku pracy z „Apteka (...)” spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. nie znalazła zatrudnienia w miejscu swojego zamieszkania (S.). W celu podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie musiała się przeprowadzić do Ś.. Po przeprowadzce wzrosły koszty utrzymania E. W. (1).

Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy (z dniem 30 września 2017 r.) pozostawała bez umowy o pracę przez miesiąc październik 2017 r., wykonując wówczas umowę zlecenia za dużo niższym wynagrodzeniem niż w „Apteka (...)” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Podobne, niższe wynagrodzenie, E. W. (1) otrzymywała kiedy zatrudniła się na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od listopada 2017 r. do lutego 2018 r. Zbliżony poziom wynagrodzenia co w pozwanej spółce osiągnęła ona dopiero od lutego 2018 r.

Dowód: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze strony – k. 75 – 76

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. W. (1) zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i częściowo co do wysokości.

Podstawę roszczenia powoda w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania stanowił art. 45 §1 k.p., w myśl którego 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.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., publ. OSNAPiUS 1997/21/417).

W niniejszej sprawie pracodawca powołał się na redukcję etatu z przyczyn ekonomicznych.

Sam fakt likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji, gdy na analogicznych stanowiskach zatrudnione są także inne osoby, nie oznacza automatycznie zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z prawem. 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 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., publ. OSNAPiUS 1997/21/417 oraz uzasadnienie tego wyroku). Weryfikacja winna obejmować osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach.

Podstawą uznania dokonanego wobec powódki wypowiedzenia za niezgodne z prawem, a w konsekwencji częściowego uwzględnienia powództwa, był fakt, iż nie poinformowano powódki o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia ani w treści wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet ustnie. Czyniło to dokonane wypowiedzenie nieuzasadnionym.

W wyroku z 25 stycznia 2013r. (IPK 172/12, LEX 1312564) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że 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. 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. 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 z pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni ten pogląd podziela. Po pierwsze, zwalniając pracownika spośród grona większej ilości pracowników pracodawca musi kierować się obiektywnie uzasadnionym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a po drugie kryterium to musi zostać pracownikowi wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 p 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powoływanego powyżej wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/7, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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. 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). 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.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Mianowicie w niniejszej sprawie niesporne między stronami było, iż przed wręczeniem wypowiedzenia, podczas jego wręczania, ani później nikt nie wyjaśnił powodce, dlaczego to ją spośród 12 osób zatrudnianych w pozwanej spółce na stanowisku magistra farmacji wytypowano do zwolnienia. Informacji takiej powodka nie otrzymała również na piśmie. E. W. (1) nie miała świadomości, a jedynie w sferze jej domysłów pozostawało to, z jakiego powodu to właśnie z nią rozwiązano umowę o pracę. W żadnej mierze nie wyjaśniono w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ani w innej formie. Podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 16 marca 2018 r. prezes zarządu pozwanej - M. C. zeznał, iż o zwolnieniu powodki zdecydowało to, iż miała ona najwyższe wynagrodzenie spośród magistrów farmacji i że była to jedyna przyczyna zwolnienia powodki. Tymczasem, do pracodawcy należy zapoznanie pracownika z pełną przyczyną wypowiedzenia (w wypowiedzeniu, a nie w toku postępowania sądowego).

W ocenie Sądu takie zachowanie (zaniechanie) przedstawiciela pozwanej spółki, w myśl przywoływanego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego, świadczy o rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy stanowiących o prawidłowości dokonywania wypowiedzenia. Niewskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jako część przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powódki stanowi podstawę uwzględnienia powództwa co do zasady.

Na marginesie należy stwierdzić, że w ocenie Sądu zastosowane przez prezesa zarządu pozwanej spółki kryterium doboru zwolnienia pracownika jedynie w postaci wysokości wynagrodzenia jest obiektywnie nieuzasadnione i nawet wskazanie takiego kryterium w wypowiedzeniu powinno skutkować uwzględnieniem powództwa. Zdaniem Sądu, w sytuacji zwalniania pracownika nieuprawnione jest powoływanie się tylko na jego wysokie zarobki. Należy zauważyć, iż to nikt inny jak sam pracodawca zatrudnił powódkę na stanowisku magistra farmacji z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.362,40 zł brutto. O ile pozwana chciała poprawić swoją sytuację ekonomiczną i uważała, że wynagrodzenie powódki jest zbyt wysokie mogła je obniżyć wypowiadając powódce warunki pracy i płacy, nie zaś stosować bardziej rygorystyczne z punktu widzenia pracownika środki w postaci definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Godzi się zauważyć, iż pracodawca, dokonując doboru pracownika do zwolnienia, w ogóle nie porównał tak istotnych wyróżników pracy jak staż pracy, kwalifikacje, stan rodzinny oraz dyspozycyjność, osiągnięcia w pracy. W ocenie Sądu było to działanie nieprawidłowe.

Zaznaczyć także należy, iż powódka była związana z pozwaną spółką umową o pracę na czas nieokreślony. Umowa taka korzysta ze szczególnej ochrony. Przejawia się ona przez obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz przez związkową kontrolę wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro pozwana spółka chciała poprawić sytuację ekonomiczną spółki poprzez redukcję etatów, to niezrozumiałe dla Sądu jest to, że w momencie gdy jednej z pracownic (K. J.), zatrudnionej jak powódka jako magister farmacji, kończył się okres obowiązywania umowy o pracę zawartej na okres próbny w dniu 31 sierpnia 2017 r., to w dniu 29 sierpnia 2017 r. pracodawca zawarł z nią kolejną umowę o pracę (tym razem na czas określony od 1 września 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r.), a w dniu 30 sierpnia 2017 r. pracodawca wręczył wypowiedzenie umowy o pracę powódce zatrudnionej na czas nieokreślony. Jeżeli też pracodawca zdecydował się zmniejszyć obsadę magistrów farmacji w swojej największej aptece – Aptecze (...) z 5 na 4 (przesuwając z tej apteki jednego magistra farmacji do apteki przy ul. (...) na miejsce powódki), to zasadnym byłoby też rozważenie dokonanie wyboru do zwolnienia spośród magistrów farmacji, których podstawowym miejscem pracy była Apteka (...).

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut powódki, iż pozwana spółka nie udowodniła swojej złej sytuacji ekonomicznej uzasadniającej redukcję etatów. Należy zauważyć, że organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, Legalis 1169150). Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Zatem nawet, jeżeliby pozwana spółka przedłożyła dowody na swoją złą sytuację ekonomiczną, to i tak Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie mógłby badać sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki.

Zgodnie z treścią 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, który w przypadku powódki, z uwagi na staż pracy dłuższy niż 6 miesięcy i krótszy niż 3 lata, wynosi 1 miesiąc (art. 36 k.p.). Za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania w granicach przepisu należy uznać wysokość szkody (art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 2 k.c.). Szkodą w tym przypadku będzie utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 stycznia 2004 r., III APa 139/03, PP 2004, Nr 5, s. 46). Sąd Najwyższy uznał również, że ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegось szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie

sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę.

Sąd uznając, że pracodawca naruszył przepisy prawa pracy stanowiące o prawidłowości dokonywania wypowiedzenia przyznał powódce odszkodowanie w wysokości 9.543,60 zł, będącej równowartością półtoramiesięcznego jej wynagrodzenia za pracę. Sąd doszedł do przekonania, że konieczność zmiany miejsca zamieszkania przez powódkę w ślad za nowym miejscem pracy (ze S. do Ś.) była dla niej z pewnością uciążliwa, a także, jak wynika z zeznań powódki, spowodowała wzrost kosztów utrzymania w postaci opłaty za wynajem mieszkania. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy (z dniem 30 września 2017 r.) pozostawała bez umowy o pracę przez miesiąc październik 2017 r., świadcząc wykonując wówczas umowę zlecenia za dużo niższym wynagrodzeniem niż w pozwanej spółce. Podobne, niższe wynagrodzenie, powódka otrzymywała kiedy zatrudniła się na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od listopada 2017 r. do lutego 2018 r. Zbliżony poziom wynagrodzenia co w pozwanej spółce powódka osiągnęła dopiero od lutego 2018 r. Warto również zwrócić uwagę na wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie tylko pod względem formalnym (niewskazanie pełnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie), lecz także zastosowanie nieobiektywnego kryterium doboru.

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała. Podstawą ustalenia stanu faktycznego były także zeznania powódki i prezesa zarządu pozwanej spółki w zakresie, a okoliczności sprawy w zasadniczej części niezbędnej do rozstrzygnięcia pozostawały niesporne

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanej „Apteki (...)” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powódki E. W. (1) tytułem odszkodowania kwotę 9.543,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 października 2017 r. Sąd uwzględnił żądanie odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia 27 października 2017 r. (tj. od następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu), z uwagi na to, że pracodawca – jeżeli wypowiedzenie było prawnie wadliwe – jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania na skutek wezwania pracownika, a żądanie to pracownik może zgłosić w pozwie albo wcześniej. Terminem wymagalności odszkodowania jest dzień powzięcia przez pracodawcę wiadomości o zgłoszonym przez pracownika wezwaniu do jego zapłaty. Jeżeli pracownik wcześniej nie wezwał pracodawcy do zapłaty odszkodowania, to takim dniem jest data otrzymania przez pracodawcę odpisu pozwu z żądaniem jego zapłaty (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004, Nr 5, poz. 74).

Sąd w punkcie drugim wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto o art. 100 k.p.c., który stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powódka żądała odszkodowania w kwocie 19.087,20 zł, orzeczona w pkt I kwota stanowi więc połowę jej żądania, zatem powódka wygrała proces w 50%, dlatego też Sąd postanowił znieść koszty procesu między stronami.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2014, poz. 1025) 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 Sąd nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. kwotę 478 zł stanowiącą 5% zasądzonej na rzecz powódki kwoty (art. 13 ww. ustawy).

Jednocześnie, na mocy art. 477² § 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia rygor natychmiastowej wykonalności.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)