

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 czerwca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Janina Czech, Barbara Laprus- Marcuta

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04 czerwca 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Franc - (...) Sp. z o. o. w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Franc - (...) Sp. z o. o. w Ś. na rzecz powódki E. S. kwotę 8.820,00zł (osiem tysięcy osiemset dwadzieścia złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 października 2018 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.059,00 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 441,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka E. S. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej Franc - (...) Sp. z o.o. w Ś. odszkodowania w kwocie 8.820 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 45 kp oraz kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na czas nieokreślony; 17 września 2018 roku powódka otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę w którym jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy; powódka nie zgadza się z tą przyczyną i uważa że jest pozorna; w piśmie wskazano, że powódka jest zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. spedycji i to stanowisko zostało zlikwidowane; natomiast przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego powódka pracowała w dziale handlowym i do niego miała wrócić; powódka uważa, że jej zwolnienie jest kontynuacją polityki firmy, która ma doprowadzić do zmiany wszystkich pracowników zatrudnionych przez poprzedniego prezesa. Powódka podniosła, że kiedy wykorzystała uprawnienia związane z urodzeniem dziecka zwróciła się do pracodawcy o wskazanie jak będzie wyglądało jej dalsze zatrudnienie; została poinformowana, że nie ma problemu z jej powrotem pod warunkiem, żełoży wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy; powódka taki wniosek złożyła, jednak 17 września 2018 roku otrzymała wypowiedzenie umowy. Działania strony pozwanej miały doprowadzić jedynie do tego, aby w ewentualnym procesie wykazać, że nie było potrzeby zatrudniania powódki. Powódka złożyła także oświadczenie, że uchyła się od oświadczenia z 17 maja 2018 roku, gdyż było ono złożone pod wpływem błędu i podstępnie wymuszone przez pracodawcę.

Strona pozwana (...) - (...) Sp. z o.o. w Ś. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista, powodem rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy, podniosła, że powódka była zatrudniona jako specjalista ds. spedycji, co wynika z umowy o pracę, natomiast strona pozwana na podstawie art. 42 §4 kp powierzyła powódce w formie polecenia służbowego krótkotrwale wykonywanie innej pracy w dziale handlowym, co nie może być utożsamiane ze zmianą stanowiska pracy; podniosła, że u strony pozwanej w dalszym ciągu pracują osoby, które zatrudnił poprzedni prezes; a także, że wniosek powódki o uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli jest bezzasadny, gdyż strona pozwana nie sugerowała i nie namawiała powódki do złożenia takiego wniosku.

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 marca 2007 roku na podstawie umowy o pracę; ostatnio na czas nieokreślony jako pracownik działu handlowego, a wcześniej jako specjalista ds. spedycji.

W dniu 10 lipca 2017 roku powódka urodziła syna. Do 8 lipca 2017 roku powódka przebywała na urlopie rodzicielskim.

17 maja 2018 roku powódka złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 17 września 2018 roku do 16 września 2019 roku, na podstawie art. 186⁷ kp.

W dniu 17 września 2018 roku powódka wróciła do pracy po urlopie. O godzinie 6:00 rano udała się na badania okresowe, na które otrzymała skierowanie. Około godziny 12, po badaniach przyszła do pracy, gdzie wręczono powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę.

Pismem z dnia 17 września 2018 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 grudnia 2018 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w ramach zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia. W piśmie wskazano, że powódka zajmuje stanowisko specjalisty ds. spedycji.

Dowód: akta osobowe - w załączeniu

pismo z 22 I 2018r o udzieleniu urlopu rodzicielskiego k. 14

zeznania świadka J. D. k. 47-48, płyta CD k. 50

M. R. k. 85-86, płyta CD k. 89

powódki k. 86, płyta CD k. 89

U strony pozwanej od 30 listopada 2016 roku obowiązywał schemat organizacyjny wprowadzony zarządzeniem nr (...), następnie zastąpiony zarządzeniem nr (...) z 9 sierpnia 2017 roku, zaś od 18 września 2018 roku wprowadzono nowy schemat organizacyjny zarządzeniem Prezesa zarządu nr (...).

Dowód: zarządzenia nr (...), (...) z zał. k. 68-80

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.059 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 37

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo było zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków J. D., M. R. oraz zeznań powódki, jak również w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Strony łączyła umowa o pracę. Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; pismem z dnia 17 września 2018 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 grudnia 2018 r.; jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w ramach zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia; w piśmie wskazano, że powódka zajmuje stanowisko specjalisty ds. spedycji.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Art. 47¹ kp stanowi zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Natomiast w przypadku kiedy pracownik odwoła się od wypowiedzenia to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania rzeczywistości i prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy w ramach zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia wskazując że powódka zajmuje stanowisko specjalisty ds. spedycji; powódka podniosła, że przed urodzeniem dziecka nie pracowała na tym stanowisku, lecz wykonywała obowiązki w dziale handlowym. Wobec takich zarzutów pracodawca powinien wykazać, że powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. spedycji jak i że stanowisko to zostało zlikwidowane.

Zgodnie z art. 42 §4 kp nie jest wymagane wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy jeżeli powierza się pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Strona pozwana nie kwestionowała, że powódka przed urodzeniem dziecka wykonywała obowiązki w dziale handlowym, lecz podniosła, że było to powierzenie innych obowiązków na podstawie art. 42 §4 kp. Jednak strona pozwana nie przedłożyła żadnego dokumentu, z którego wynikałoby takie czasowe powierzenie. Skoro ustawodawca przewidział ograniczenie czasowe takiego powierzenia to powinno to znaleźć odniesienie w dokumentacji, tak aby sąd mógł skontrolować, czy rzeczywiście było to czasowe powierzenie obowiązków na okres do 3 miesięcy, a nie zmiana stanowiska pracy dokonana bez formy pisemnej. Tym bardziej, że ustawodawca przewidział także przesłankę uzasadnienia takiego powierzenia uzasadnionymi potrzebami pracodawcy. Okoliczności tych nie wykazano. Z zeznań powódki wynika zaś, że w dziale handlowym pracowała ponad pół roku i czekała na aneks do umowy o pracę. Także z zeznań świadków J. D. i M. R. wynika, że powódka pracowała w dziale handlowym. Nie są w takiej sytuacji

wystarczające zeznania świadka M. R., że powódka została przeniesiona na podstawie art. 42 kp. Strona pozwana powinna wykazać zarówno okres trwania tego przeniesienia jak i uzasadnienie takiej decyzji. Wskazać należy, że pracownik nie może ponosić konsekwencji nie wykonania przez pracodawcę obowiązków w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Skoro nie przedstawiono żadnego dokumentu, z którego wynikałoby czasowe powierzenie obowiązków powódce w dziale handlowym na 3 miesiące, to należało dać w tym zakresie wiarę zeznaniom powódki, że zostało zmienione stanowisko pracy.

Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę powódce ze wskazaniem że jest specjalistą ds. spedycji z uwagi na likwidację stanowiska pracy jest nieprawidłowe, skoro ustalono, że powódka tego stanowiska nie zajmowała, lecz pracowała w dziale handlowym.

Ponadto wskazać należy, że strona pozwana na okoliczność likwidacji stanowiska pracy przedłożyła zakres obowiązków powódki z 30 października 2013 roku oraz innych pracowników, zarządzenie nr (...) i (...) z załącznikami w postaci schematu organizacyjnego (k. 68-80). Wskazać należy, że dokumenty te w żaden sposób nie wykazują ani likwidacji stanowiska specjalisty ds. spedycji, ani stanowiska w dziale handlowym. Takie stanowiska nie są ujęte w schemacie do zarządzenia z 2016 roku, który obowiązywać miał od 30 listopada 2016 roku. Natomiast z treści zarządzenia nr (...) wynika, że traci moc zarządzenie nr (...) z 9 sierpnia 2017 roku, którego nie przedłożono. Analiza tych dokumentów nie pozwala na ustalenie, że zlikwidowano stanowisko pracy zajmowane przez powódkę przed urodzeniem dziecka.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką jest sprzeczne z przepisami kodeksu pracy regulującymi uprawnienia związane z rodzicielstwem (dział 8 kp).

Powódka w pozwie złożyła oświadczenie, że uchyła się od oświadczenia z 17 maja 2018 roku, gdyż było ono złożone pod wpływem błędu i podstępnie wymuszone przez pracodawcę. Strona pozwana podniosła, że wniosek powódki o uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli jest bezzasadny, gdyż strona pozwana nie sugerowała i nie namawiała powódki do złożenia takiego wniosku.

Powódka powołała się na art. 84 kc i 86 kc w zw. z art. 300 kp. Art. 84 kc wskazuje, że w razie błędu co do czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli; jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć, ograniczenie to nie dotyczy czynności nieodpłatnej; można powołać się tylko na błąd istotny. Natomiast zgodnie z art. 86 kc jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej. Wskazać należy, że zgodnie z art. 6 kc to powódka powinna wykazać okoliczności uzasadniające uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy. Powódka nie wykazała, aby składając oświadczenie w dniu 17 maja 2018 roku działała pod wpływem błędu spowodowanego przez pracodawcę. Z zeznań świadka M. R., która rozmawiała wtedy z powódką wynika, że powódka sama dowiedziała się o takiej możliwości i przysłała, aby z tego skorzystać, świadek na prośbę powódki przygotował wniosek, który powódka podpisała; świadek zaprzeczyła aby ktokolwiek zmuszał powódkę do złożenia takiego oświadczenia. Tak więc nie zachodzą przesłanki do uchylenia się od skutków złożonego w dniu 17 maja 2018 roku oświadczenia woli i wymiar czasu powódki został na jej wniosek ograniczony do 7/8 w związku z uprawnieniem powódki do urlopu wychowawczego.

Tym samym uznać należy, że powódka skutecznie złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie w którym mogłaby korzystać z urlopu wychowawczego (art. 186⁷ kp), zaś pracodawca wyraził na to zgodę. Konsekwencją złożenia takiego wniosku jest zakaz rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 186⁸ kp, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy; rozwiązanie umowy przez pracodawcę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą

przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W niniejszej sprawie nie wykazano, aby przyczyną wypowiedzenia była upadłość lub likwidacja pracodawcy.

Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania w kwocie wskazanej przez powódkę. Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda będąca podstawą do wyliczenia odszkodowania wynika z zaświadczenia przedłożonego przez stronę pozwaną - 3.059 zł brutto. Kwota żądana przez powódkę mieści się w granicach wskazanych w powołanych przepisach.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki za opóźnienie w wysokości ustawowej (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powódki od dnia wniesienia pozwu.

Mając powyższe na uwadze zasądzono na rzecz powódki kwotę 8.820 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 października 2018 roku do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 477² k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając powyższy przepis na uwadze wyrokowi w pkt. I nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.059 zł, wynikającej z zaświadczenia o wynagrodzeniu.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016r, poz. 1667). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „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.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 441,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.