

Sygn. akt IV P 90/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 kwietnia 2020 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Grażyna Nawrot, Stanisława Gawlik

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 06 kwietnia 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. W.**

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki E. W. na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka E. W. wniosła pozew przeciwko pracodawcy- F. N. Polska sp. o.o. z/s w P. domagając się zasądzenia kwoty 9.600 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż jako przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy pracownika gospodarczego spowodowaną względami ekonomicznymi oraz koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych w strukturach Centrum Dializ F., Ośrodek (...) w Ś.- co wynika z przyczyn nie dotyczących pracownika. Podniosła, iż jest członkiem zakładowej organizacji związkowej (...); organizacja ta zajęła negatywne stanowisko co do jej zwolnienia. Zdaniem powódki złożone jej wypowiedzenie było niezgodne z prawem wobec braku informacji co do kryteriów, jakimi kierowała się strona pozwana przy doborze pracownika do zwolnienia, a na chwilę zwolnienia powódki pracodawca zatrudniał jeszcze 3 innych pracowników na takim samym stanowisku. Ponadto powódka zarzuciła, iż przyczyna jest niekonkretna.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. z/s w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone powódce przez przedstawicielkę działu HR P. M. w obecności pracownika M. M.. Podczas wręczenia wypowiedzenia powódka została poinformowana przez pracowników strony pozwanej, że pracodawca zdecydował się na współpracę z podmiotem zewnętrznym usług sprzątających w Ośrodku (...) oraz, że jest to zmiana o charakterze szerszym i będzie skutkować zwolnieniem także innych pracowników gospodarczych. Powódka w trakcie tego spotkania, które przebiegało w sposób spokojny i rzeczowy, zastanawiała się, czy nie otworzyć własnej działalności usług sprzątających i nie nawiązać współpracy z dotychczasowym pracodawcą. Świadczyło to, zdaniem pozwanej, o tym, iż powódka doskonale zdawała sobie sprawę z przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę. Podniesiono również, iż pozostali pracownicy gospodarczy również otrzymali wypowiedzenia umów, a czas ich wręczenia zależał od długości okresu

wypowiedzenia przysługującego danemu pracownikowi. Na współpracę z ośrodkami zewnętrznymi strona pozwana zdecydowała się ze względów ekonomicznych i potrzeby ciągłości zachowania usług.

Ustosunkowując się do odpowiedzi na pozew powódka wskazała, iż przyznaje okoliczności związane z przebiegiem wręczania jej wypowiedzenia w zakresie osób wręczających, zamiarze powierzenia wykonywania zadań podmiotowi zewnętrznemu, a także, iż powódka proponowała świadczenie usług w formie samozatrudnienia. Zaprzeczyła jednakże, aby w trakcie rozmowy wyjaśniono powódce z czego wynikało to, iż wręczano powódce wypowiedzenie, a inni pracownicy pozostali jeszcze w zatrudnieniu. (k.25 akt)

W odpowiedzi strona pozwana podkreśliła, iż nie było potrzeby wskazywania kryteriów, skoro zwolnieni mieli być wszyscy pracownicy o równorzędnych z powódką stanowiskach, w kolejności mającej charakter porządkowy uzależniony od długości okresu wypowiedzenia (k. 29,30 akt).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 1.09.2007r., od 31.12.2009r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Dowód: akta osobowe(w załączeniu)

Pismem z dnia 22 lipca 2020r. pracodawca zwrócił się do Organizacji (...) z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazując, iż przyczyną jest likwidacja stanowiska w związku ze zmianami organizacyjnymi mającymi na celu zapewnienie ciągłości czynności związanych z utrzymaniem procedur higienicznych w Ośrodku, od których bezpośrednio uzależniona jest ciągłość opieki dializacyjnej nad pacjentami. Wskazano, iż rozwiązanie nastąpi w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: pismo z dnia 22.07.2020r. k.6

Pismem z dnia 29 lipca 2020r. powódce złożono oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem. Jak wskazano przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracownika gospodarczego spowodowana względami ekonomicznymi oraz przeprowadzenia zmian organizacyjnych w strukturach Centrum Dializ F., Ośrodek (...) w Ś.- co wynika z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Dowód: oświadczenie k. 5

Oświadczenie wręczała powódce P. M.- wówczas Senior HR Business (...), w obecności pielęgniarki oddziałowej, M. M.. Na początku przeczytano powódce treść oświadczenia. Powódka wskazała, iż nie jest zaskoczona, ale jeśli będzie zwolniona jako jedyna czułaby się niesprawiedliwie potraktowana. Zapewniono powódkę, iż procesem objęci będą wszyscy pracownicy gospodarczy, zaś kolejność to czynniki formalne związane z treścią umowy; pracownica nie czuła się upoważniona przedstawić powódce szczegółów dotyczących długości stażu pracy innych pracowników. Atmosfera spotkania była spokojna, przyjazna, powódka wyraziła chęć założenia własnej działalności gospodarczej celem świadczenia usług dla strony pozwanej. Wręczająca wypowiedzenie wskazała, iż nie jest osobą decyzyjną w zakresie zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi.

Dowód : zeznania świadka P. M. k. 53v. i e- protokół k. 57

zeznania świadka M. M. k. 54 i e- protokół k. 57

zeznania powódki k. 54v. i e- protokół k. 57

Razem z powódką zatrudnionych było na stanowiskach gospodarczych 4 pracowników. Z powódką i dwoma innymi pracownikami rozwiązano umowy ze skutkiem na koniec września 2020r. z taką samą przyczyną- likwidacja stanowiska. Jeden z pracowników z uwagi na ochronę przedemerytalną nie został zwolniony. W zakresie obowiązków

wykonywanych przez tych pracowników usługi świadczy dla strony pozwanej podmiot zewnętrzny, co jest lepszym ekonomicznie i organizacyjnie rozwiązaniem dla strony pozwanej.

Dowód: zeznania świadka P. M. k. 53v. i e- protokół k. 57

zeznania świadka M. M. k. 54 i e- protokół k. 57

zeznania pozwanego k. 54v. i e- protokół k. 57

Co do pracownika w okresie ochronnym powódka wiedziała o jego ochronie i nie brała go pod uwagę pytając, czy inni zostaną również zwolnieni.

Dowód: zeznania powódki k. 54v. i e- protokół k. 57

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.230,70 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 20

Ustalen stan faktyczny sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powódki, na podstawie których ustalił elementy łączącego strony stosunku pracy, jak długość zatrudnienia powódki, stanowisko, sposób i tryb rozwiązania z nią umowy. Co do okoliczności dotyczących przyczyny rozwiązania z powódką umowy, wiedzy powódki w tym zakresie oparto się na wszystkich źródłach osobowych (świadków, co do których powódka potwierdziła zeznania w zakresie przebiegu spotkania, stron) albowiem ich zeznania były spójne, tworzyły pełny obraz stanu faktycznego.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34 , wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Jednakże nawet w takim przypadku w postępowaniu sądowym badanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojaki charakter: sąd poddaje ją analizie w aspekcie zgodności czynności pracodawcy z prawem i w aspekcie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

W płaszczyźnie zgodności z prawem przyczyna powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w formie pisemnej, w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

W niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył pod tym względem prawa. Trudno zgodzić się z powódką, iż przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna skoro stanowiła ją likwidacja stanowiska. Strona pozwana nie musiała wskazywać względów, dla których zdecydowała się zlikwidować stanowisko powódki, a jednak dodała to zarówno w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i kwestia ta została omówiona podczas wręczania powódcie oświadczenia i-

jak zeznała sama powódka- przyczyna rozwiązania z nią umowy była jasna. Podobnie, jeśli chodzi o podany powódce do wiadomości wówczas fakt, iż inni pracownicy (poza pracownikiem spełniającym kryterium ochrony przedemerytalnej) zostaną zwolnieni jak powódka. Pracodawca nie miał przy tym obowiązku informować powódkę, iż uzależnił kolejność rozwiązywania umów od długości okresu wypowiedzenia.

W kontekście powyższego chybiony jest zarzut powódki, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę w zawiadomieniu związków zawodowych i wskazana w oświadczeniu nie jest tożsama. Zarówno jedno jak i drugie pismo wskazują jednakową przyczynę- likwidację stanowiska i obie, choć innymi słowami wskazują, iż przyczyna rozwiązania umowy nie powstała po stronie pracownika (z przyczyn ekonomicznych/ w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Zachowano zatem w obu pismach nie tylko tę samą przyczynę wypowiedzenia, ale i jej dodatkowy (nie niezbędny) opis, który wskazuje na potrzebę zmian organizacyjnych. Ponadto ewentualne zarzuty powódki w tym zakresie mogły by mieć sens, gdyby organizacja związkowa zgodziła się na rozwiązanie z powódką umowy na podstawie zawiadomienia pracodawcy, a u powódki zrodziłyby się wątpliwość, czy zgoda nastąpiłaby także gdyby zawiadomienie odpowiadało literalnemu brzmieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Należy również zgodzić się ze stroną pozwaną, iż w przypadku likwidacji wszystkich równorzędnych stanowisk nie ma potrzeby wskazywania kryterium, jakim kierował się pracodawca. Przy tym trudno uznać, aby pracodawca musiał tłumaczyć się pracownikowi z organizacji przebiegu procesu zwalniania pracowników w dogodny dla pracodawcy sposób, szczególnie w sytuacji, gdy de facto stosunki pracy ustają w podobnej dacie.

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i aby była prawdziwa. Jak wykazało postępowanie dowodowe doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska powódki i innych pracowników, czemu powódka nie zaprzeczała. Zaś likwidację stanowiska jak najbardziej można uznać za przyczynę rozwiązania umowy z pracownikiem.

Mając powyższe na względzie, na podstawie powołanych przepisów powództwo oddalono.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98kpc w związku z par 9 ust1 pkt 1 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie(a zatem i radców prawnych) w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.