

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 30-01-2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy:M. B., W. C.

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 30-01-2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa D. G. (1)

przeciwko (...) S.C. A. N. i Spółka we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

D. G. (1) wystąpiła przeciwko (...) s.c. A. N. i Spółka z siedzibą we W. o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, w wysokości 8.400 zł brutto, wraz z odsetkami ustawowymi i zwrot kosztów procesu. Podniosła, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna - o likwidacji jej stanowiska pracy - nie znajduje oparcia w rzeczywistości. Pracodawca celowo odbierał jej większość powierzonych obowiązków i systematycznie odsuwał od spraw firmy. Zamieszczał w tym czasie ogłoszenia o pracę i prowadził nabór na jej stanowisko. Często dawał jej w sposób wulgarny do zrozumienia, że jest niemilo widziana w pracy. Tworząc wrogą atmosferę, próbował na powódce wymusić wypowiedzenie umowy za porozumieniem stron. Ze względu na problemy zdrowotne, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego pracodawca zatrudnił K. D. (1), która w firmie pracuje do dziś.

W odpowiedzi, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu. Podniósł, że nie zgadza się ze stanowiskiem powódki twierdzącego o pozornej likwidacji stanowiska „kierownik biura” oraz zatrudnieniu na to stanowisko K. D. (1). Wskazał, że osoba ta została zatrudniona na stanowisku młodszej księgowej, a na stanowisku powódki nikt nie został zatrudniony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. G. (1) od 2012 r. była zatrudniona w firmie (...) s.c.. Do sierpnia 2014 r. pracowała na stanowisku fakturzystka, a od 2014 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika biura. Otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł brutto.

Dowód: lista płac za sierpień 2017 r. k. 37, przesłuchanie powódki D. G. (2) k. 63, akta osobowe.

W trakcie trwania stosunku pracy powódki, na stanowisku kierownika biura pracowały 2 osoby – J. T. i powódka. W biurze zatrudnione są trzy osoby, a poza tym magazynierzy, przedstawiciele handlowi, kierowcy

Dowód: zeznania J. T. k. 63, regulamin biura k. 54-57.

Do głównych obowiązków powódki, pracującej na stanowisku kierownika biura, należało:

- wystawianie dokumentów sprzedaży (faktury, paragony);
- księgowanie wpłat gotówkowych i przelewów bankowych;
- rozliczanie kierowców z tras (przyjmowanie gotówki, ewidencja druków KP, rozliczanie faktur za paliwo i naprawę aut);
- przygotowywanie kierowcom kompletu dokumentów przed wyjazdem w trasę (faktury, cenniki, atesty, druki);
- windykacja należności i wyjaśnianie wszelkich spraw związanych z płatnościami klientów;
- obsługa firmowej poczty email;
- wprowadzanie na stan faktur zakupu;
- sporządzenia miesięcznego bilansu finansowego firmy w tym również roczny;
- prowadzenie zeszytu kasowego (wpłaty, wypłaty);
- aktualizacja cenników.

Dowód: wykaz podstawowych obowiązków k. 53 .

Pismem z dnia 26 kwietnia 2017 r., powódka wniosła do Urzędu Skarbowego W. o przeprowadzenie kontroli w firmie (...) S. C. A. N. i Spółka z siedzibą we W.. We wniosku właściciel firmy nie odprowadzał od jej pensji podatku dochodowego w odpowiedniej wysokości. Uprawdopodobniając jeszcze kwotę jej przychody za rok 2016. Zwróciła się także z wnioskiem do ZUS o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie nieprawidłowości w odprowadzaniu w 2016 r. należnych składek do ZUS przez jej pracodawcę.

Dowód: wniosek o przeprowadzenie kontroli k. 12, informacja z dnia 26 kwietnia 2017 r. k. 13, stwierdzenie złożenia dokumentów k. 14, wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego k. 15-16 .

W dniu 3 listopada 2016 r. strona pozwana zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ale powódka nie przyjęła tej propozycji.

Dowód: rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron k. 10 .

W dniu 18 maja 2017 r. za pośrednictwem Poczty Polskiej powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 maja 2017 r. k. 11, potwierdzenie nadania i odbioru wypowiedzenia k. 35-36.

W trakcie trwania stosunku pracy pracodawca zwracał się do powódki z szacunkiem. Nie przymuszał jej do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pracodawca nie prowadził naboru na stanowisko powódki. Nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki. J. T. przejęła jej obowiązki.

Dowód: zeznania świadka K. D. (1) k. 62, zeznania J. T. k.62-63.

W dniu 9 stycznia 2017 r. strona pozwana zawarła z K. D. (1) umowę o pracę od dnia 9 stycznia 2017 r. do dnia 9 lutego 2017 r. na stanowisku młodszej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: umowa o pracę z dnia 9 stycznia 2017 r. k. 39, zeznania świadka K. D. (1) k. 62 .

K. D. (1) od dnia 24 lutego 2017 r. jest słuchaczką zaocznej policealnej szkoły (...) we W. o profilu technik rachunkowości.

Dowód: zaświadczenie nr 642/ (...) k. 60.

Do zakresu obowiązków młodszej księgowej należy:

1. bieżące uzgadnianie sald z kontrahentami;
2. prowadzenie ewidencji kasowej;
3. pomoc fakturzystce przy wystawianiu faktur sprzedaży oraz przy rozliczaniu kierowców z transakcji gotówkowych;
4. segregowanie faktur sprzedaży, WZ, faktur kosztowych;
5. kontrolowanie poczty mail firmy;
6. zastępstwo głównej księgowej przy księgowaniu oraz wprowadzaniu dokumentów do systemu księgowego.

Dowód: zakres obowiązków dla stanowiska młodszej księgowej k. 59, zeznania świadka K. D. (1) k. 62.

K. D. (1) nie zajmowała nigdy u strony pozwanej stanowiska kierownika biura i nie wykonywała obowiązków kierownika. Zdarzało się że wypełniała dokumenty dla kierowców, pomagając w ten sposób Głównej Księgowej, która przygotowywała ją do objęcia tego stanowiska.

Dowód: zeznania świadka K. D. (1) k. 62, zeznania J. T. k. 62-63 .

W dniu 17 lipca 2017 r. powódka wniosła skargę na pracodawcę do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Podniosła, że jej pracodawca w sposób rażący łamie podstawowe obowiązki pracownicze.

W dniach 7-14, 19-20 września 2017 r. i 3 października 2017 r. została u strony pozwanej przeprowadzona kontrola przez PIP.

Kontrola wykazała, że na stanowisko, na którym zatrudniona była powódka, nie została zatrudniona inna osoba. K. D. (1) została zatrudniona w okresie zatrudnienia na stanowisku młodszej księgowej.

Do ustaleń zawartych w protokole nie zostały wniesione zastrzeżenia.

Dowód: skarga do (...) k. 46, protokół kontroli k. 46.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach wskazanych powyżej. Autentyczność dowodów z dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, gdyż zostały sporządzone przez uprawnione do tego podmioty, w granicach ich właściwości, nadto żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności, do czego i Sąd nie znalazł podstaw. Sąd dał wiarę w całej rozciągłości zeznaniom świadków K. D. (1) i J. T.. Zeznania te bowiem w zakresie odnoszącym się do zakresu obowiązków K. D. (1) i obowiązków powódki, a także rzekomego zatrudnienia pracownika na jej miejsce, były ze sobą zbieżne i uzupełniały się. Korespondowały także z dowodami z dokumentów, w tym w

szczególności wskazujących na zakres obowiązków młodszej księgowej i kierownika biura, umowy o pracę pomiędzy stroną pozwaną i K. D. (1), protokołu pokontrolnego PIP. Nadto, powódka potwierdziła, że w zakładzie pracy wykonywała tożsame zadania co J. T.. Czyni to wiarygodnym zeznania J. T. w części, w której wskazała, że przejęła obowiązki powódki, a żadna inna osoba nie została zatrudniona na jej miejsce.

Podstawę prawną roszczenia powódki o przywrócenie do pracy stanowi przepis art. 45 §1 k.p., zgodnie z którym, 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.

Stwierdzić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z przepisami prawa. Sporządzone zostało na piśmie, wskazywało konkretną przyczynę wypowiedzenia, którą była likwidacja stanowiska pracy. Wypowiedzenie zawierało pouczenie powódki o prawie odwołania się do sądu pracy. Oświadczenie woli pracodawcy doszło do wiadomości D. G. (1). Prawidłowy był także wskazany okres wypowiedzenia (3 miesiące), gdyż powódka była zatrudniona u strony pozwanej ponad 3 lata (art. 36 k.p.).

Istota niniejszego sporu sprowadzała się do weryfikacji zasadności podstaw rozwiązania z powódką umowy o pracę, która została podana powódce w oświadczeniu pracodawcy z dnia 12 maja 2017 r.

Przywołany przepis art. 45 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, przyczyn uzasadniających wypowiedzanie pracownikom umów - nie określa również, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W takim też stanie rzeczy przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierać się muszą na ocenach pozaustawowych. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygnatura akt I PRN 32/79, "wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione" – przy tym, ocena zasadności takiego wypowiedzenia winna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymotów pracownika związanych z jego stosunkiem pracy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97).

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawia wątpliwości, że trwające u strony pozwanej zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska powódki, stanowiły wystarczająco konkretną podstawę do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Dodatkowo podnieść należy, że Sąd Pracy nie jest upoważniony do oceny zasadności, czy też racjonalności wprowadzanych u pracodawcy zmian organizacyjnych, w tym także polegających na zmniejszaniu stanu zatrudnienia. Dla oceny rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia istotne jest tylko to, czy zmiany takie nastąpiły, co w niniejszej sprawie niewątpliwie miało miejsce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2002r., I PKN 780/00, Lex nr 558276).

W świetle zebranego w sprawę materiału dowodowego nie można się zatem zgodzić z zarzutem powódki jakoby przyczyna likwidacji stanowiska pracy była tylko pozorną przesłanką zakończenia z nią stosunku pracy.

O tym czy likwidacja stanowiska pracy ma charakter pozorny, zdaniem powódki, miało świadczyć to, że pracodawca zatrudnił na jej miejsce K. D. (1). Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że obowiązki pracownicze Karmili D. pracującej na stanowisku młodszej księgowej znacznie różniły się od obowiązków powódki zajmującej stanowisko kierownika, co świadczy o tym, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracy nie była pozorna, a prawdziwa. Pracodawca nie zatrudnił bowiem żadnej innej osoby na stanowisko powódki. Jej obowiązki przejęła J. T., która w trakcie trwania stosunku pracy powódki, pracowała na tożsamym stanowisku. W zakres badania Sądu nie może wchodzić ocena zasadności wprowadzanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych, polegających na zlikwidowaniu jednego z dwóch stanowisk „kierownika” w zakładzie pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że zmiany takie rzeczywiście nastąpiły. Powódka nie wykazała,

że przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pracodawcę jest nieprawdziwa, a także że w trakcie kiedy ona przebywała na zwolnieniu lekarskim pozwany prowadził nabór na jej stanowisko. Podkreślenia wymaga, że pracodawca rzeczywiście w tym czasie zatrudnił innego pracownika ale na zupełnie odmiennym stanowisku – młodszej księgowej o innych obowiązkach. Co prawda, K. D. (1) czasami dokonuje rozliczenia kierowców (co było w zakresie obowiązków powódki), ale nie jest to jej stały obowiązek, a obowiązek Głównej księgowej, która przyucza K. D. (1) do wykonywania tego zawodu, co jest uprawnione i nie świadczy w żaden sposób o pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki przez stronę pozwaną. Jak wynika z wiarygodnych zeznań tego świadka, które korespondują z dowodami z dokumentów w postaci wykazu obowiązków młodszej księgowej, zaświadczenia K. D. (2) o podjęciu szkolenia oraz umowy o pracę, K. D. (2) nigdy nie zajmowała stanowiska kierownika biura i nie wykonywała obowiązków takiego pracownika, a podejmowane przez nią działania (szkolenie), świadczy o tym, iż nie przygotowuje się do wykonywania obowiązków kierownika, a księgowej. Nadto, z przeprowadzonej we wrześniu i październiku 2017 r. przez PIP kontroli u pracodawcy także wynika, że na stanowisko, na którym zatrudniona była powódka, nie została zatrudniona inna osoba.

Reasumując, wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była rzeczywista, prawdziwa i konkretna, a jako taka zasadna.

Jedynie pobocznie Sąd wskazuje, że powódka nie wykazała, aby przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była inna niż likwidacja stanowiska pracy i miała związek z negatywnym nastawieniem pracodawcy do powódki, objawiającym się w niewłaściwym zachowaniu wobec niej. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na tę okoliczność, a zeznania świadka J. T. wskazują, że pracodawca nigdy w wulgarny sposób nie dawał powódce do zrozumienia, że jest niemile widziana.

Sąd uznał, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należało przyjąć, że obecna sytuacja organizacyjna u strony pozwanej była rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. W konsekwencji powództwo w pkt. I-wszym sentencji wyroku podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Niepokrytymi kosztami sądowymi, w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust.1 u.k.s.c.