

Sygn. akt X P upr 128/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Stefan Majka, Lucyna Ziewiec

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa I. S. (1)

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...)S.A. w W. na rzecz powódki I. S. (1) kwotę 8.550 zł (osiem tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 25 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.850 zł brutto;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka I. S. (1) pozwem z dnia 17 grudnia 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się zasądzenia kwoty 8.550,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż jest zatrudniona u strony pozwanej od 1 maja 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora. W dniu 10 grudnia 2014 r., pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę podając zmiany organizacyjne polegające na likwidacji jej stanowiska pracy. Powódka podniosła, iż w przedmiotowym oświadczeniu brak jest jednak kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Tym samym została pozbawiona możliwości dokonania oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia. Nie wie, według jakiej miary została oceniona i wytypowana do zwolnienia, przez co wskazana przyczyna jest dla niej niezrozumiała, gdyż jest zbyt ogólnikowa, mało konkretna i nieweryfikowalna (k. 3-v. 3).

Nakazem zapłaty z dnia 22 stycznia 2015 r. w sprawie o sygn. akt X Np(upr) 21/15, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powódki kwotę 8.550,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty, a także nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 75,00

tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy albo wnieść w tymże terminie sprzeciw (k. 15).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódka wniosła pozew z naruszeniem terminu, bowiem wypowiedzenie otrzymała w dniu 10 grudnia 2014 r., natomiast odwołanie złożyła w dniu 20 stycznia 2015 r., co wynika z daty prezentaty umieszczonej na pozwie.

Niezależnie od powyższego, strona pozwana zarzuciła, iż decyzją zarządu banku, doszło do zmian organizacyjnych w oddziale, w którym pracowała powódka, wobec czego wskazana przyczyna jest zgodna z prawdą. Likwidacja etatu to okoliczność obiektywna i sprawdzalna. Pracodawca posiada pełne prawo doboru pracowników, których zatrudnia, wobec czego powódka nie może zarzucać błędu w tym zakresie po stronie pracodawcy. Bez wątplenia pracownicy, którzy pozostali dalej w zatrudnieniu, nie są pracownikami gorszymi, słabiej wykształconymi, mniej pracowitymi. Powódka nawet nie potrafi sformułować konkretnego zarzutu, który by wskazywał na ewentualny błąd pracodawcy. Dobór pracowników był związany z zaangażowaniem pracowników, a bezsprzecznie powódka nie wykazywała należytego zaangażowania. Dalej zatrudnieni pracownicy posiadają co najmniej takie samo wykształcenie lub umiejętności jak powódka, a właściwie większe. Powódka pytana czy chciałaby nadal pracować, ale przy nieco innych czynnościach, które związane byłyby z działalnością oddziału, odpowiadała, że nie jest zainteresowana. Oświadczyła, że nie chce księgować, rozliczać ani wykonywać innych czynności. Postawa powódki doprowadziła do tego, że w ramach reorganizacji związanej z likwidacją etatów, doszło do likwidacji etatu powódki. Zwolnienia w zespole, w którym powódka była zatrudniona były przewidziane z wyprzedzeniem, a powódka była informowana o likwidacji jej stanowiska pracy już w 2013 r. Była więc świadoma likwidacji stanowiska pracy, co jasno było artykułowane przez pracodawcę. Przyczyna zwolnienia była obiektywna, bowiem względy ekonomiczne i organizacyjne doprowadziły do zmiany stanu zatrudnienia. Jednocześnie powódka nie była zainteresowana pracą w innym charakterze, wobec czego doszło do wręczenia jej wypowiedzenia (k. 20-26).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. S. (1) od 14 stycznia 1998 r. była pracownikiem (...) z siedzibą we W., a następnie w związku z przejściem zakładu pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. na nowego pracodawcę, stała się pracownikiem strony pozwanej, (...) S.A. z siedzibą w W., zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powódka zajmowała następujące stanowiska: specjalista ds. rachunkowości (od 14.01.1998 r. do 30.04.1998 r.); sekretarki (od 01.05.1998 r. do 31.12.2003 r.); inspektora w zespole ds. sprzedaży detalicznej (od 01.01.2004 r. do 13.08.2006 r.); inspektora ds. administracyjnych (od 14.08.2006 r. do 31.07.2008 r.) starszego inspektora ds. administracyjnych (od 01.08.2006 r. do 30.06.2010 r.); starszego inspektora w sekcji wspomaganie sprzedaży (od 01.07.2010 r. do 31.03.2015 r.).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.850,00 zł brutto.

Dowody:

- akta osobowe powódki
- zaświadczenie o wysokości zarobków powódki k. 135

Zgodnie z zakresem odpowiedzialności i czynności na stanowisku starszego inspektora w sekcji wspomaganie sprzedaży z 29 sierpnia 2013 r. do podstawowego zakresu czynności powódki należało: realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału.

Dowody:

- Zakres czynności i odpowiedzialności powódki – akta osobowe cz.B.62-v.62.

W dniu 12 września 2014 r. miała miejsce zmiana zakresu odpowiedzialności i czynności powódki na stanowisku starszego inspektora w sekcji wspomaganie sprzedaży, zgodnie z którą do jej podstawowego zakresu czynności należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału - w szczególności w zakresie administracji;
2. Wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonych;
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczane jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności powódki – karta 65-v. 65.

W dniu 29 sierpnia 2014 r. powódka przejęła dokumentację od M. T., przechodzącego na emeryturę.

W dniu 19 grudnia 2014 r. powódka przekazała M. M. dokumentację przejętą wcześniej od M. T..

Dowody:

- Kserokopia protokół przekazania-przyjęcia z 29.08.2014 r. – karta 64-76,

- Kserokopia protokół przekazania-przyjęcia z 19.12.2014 r. – karta 96-108.

Uchwałą nr (...) zarządu strony pozwanej z dnia 18 listopada 2014 r. w sprawie likwidacji stanowiska pracy starszego inspektora w zespole wspomaganie sprzedaży w II Oddziale we W., została podjęta decyzja o likwidacji starszego inspektora w zespole wspomaganie sprzedaży w II Oddziale we W.. Powodem likwidacji stanowiska było zmniejszenie zatrudnienia.

Dowody:

- Uchwała nr (...) zarządu strony pozwanej z 18.11.2014 r. – karta 53.

Stan zatrudnienia w zespole wspomaganie sprzedaży na dzień 10 grudnia 2014 r. wynosił 10 osób i tak:

- B. B. (1) – kierownik zespołu, zatrudniona od 1 stycznia 1987 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),
- B. L. – starszy specjalista, zatrudniona od 7 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),
- B. T. – starszy specjalista, zatrudniona od 19 stycznia 1993 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),
- R. B. – specjalista, zatrudniona od 1 października 2014 r., 1/2 etatu (umowa na okres próbny do 30 grudnia 2014 r.),
- S. K. – specjalista, zatrudniony od 1 września 2014 r., 1/2 etatu (umowa na czas określony do 30 grudnia 2014 r.),
- I. S. (2) (powódka) – starszy inspektor, zatrudniona od 14 stycznia 1998 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),
- M. B. – inspektor, zatrudniona od 17 września 2014 r., pełen etat (umowa na czas określony do 30 grudnia 2014 r.),
- I. C. – inspektor, zatrudniona od 1 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),
- B. M. – kierownik sekcji, zatrudniona od 17 września 1979 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- B. S. (1) – skarbnik, zatrudniona od 4 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony).

Stan zatrudnienia w zespole wspomaganie sprzedaży na dzień 31 marca 2015 r. wynosił 8 osób i tak:

- B. B. (1) – kierownik zespołu, zatrudniona od 1 stycznia 1987 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- B. L. – starszy specjalista, zatrudniona od 7 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- B. T. – starszy specjalista, zatrudniona od 19 stycznia 1993 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- I. S. (2) (powódka) – starszy inspektor, zatrudniona od 14 stycznia 1998 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony – uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2015 r.),

- M. B. – inspektor, zatrudniona od 2 stycznia 2015 r., pełen etat (umowa na czas określony do 30 września 2015 r.),

- I. C. – inspektor, zatrudniona od 1 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- B. M. – kierownik sekcji, zatrudniona od 17 września 1979 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony),

- B. S. (1) – skarbnik, zatrudniona od 4 września 1989 r., pełen etat (umowa na czas nieokreślony).

Dowody:

- Stan zatrudnienia w zespole wspomaganie sprzedaży – karta 135..

Zgodnie z zakresem obowiązków z 24 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków B. B. (1) zatrudnionej na stanowisku kierownika zespołu należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału;
2. Realizacja zadań wynikających z pełnienia funkcji kierującego komórką organizacyjną zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału.

Ponadto, do rozszerzonego zakresu obowiązków należało:

1. Inne czynności zlecone przez przełożonego, niezbędne i podyktowane interesem banku,
2. Kontrola funkcjonalna.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności B. B. (1) – karta 145-146.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 1 października 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków R. B. zatrudnionej na stanowisku specjalisty należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału,
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności R. B. – karta 147-148.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 12 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków S. K. zatrudnionego na stanowisku specjalisty należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału – w szczególności w zakresie administracji:
 - a. organizacja bezpieczeństwa i gospodarki własnej oddziału,
 - b. prowadzenie bieżącej obsługi gospodarczej oddziału,
 - c. dokonywanie przeglądu składników majątkowych pod kątem ich racjonalnego wykorzystania oraz kwalifikowania do likwidacji.
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności S. K. – karta 149-149.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 17 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków M. B. zatrudnionej na stanowisku inspektora należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału,
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 9 października 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków M. B. zatrudnionej na stanowisku inspektora należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału, w szczególności:
 - I. Kompletowanie, kserowanie, przygotowanie dokumentów bankowych w celu:
 - a. Przekazania do Centrali Banku,
 - b. Przekazania do archiwum zakładowego.
 - II. Porządkowanie, kompletowanie przygotowanie dokumentów memoriałowych i kasowych w celu przekazania ich do archiwum zakładowego.
 - III. Prowadzenie korespondencji z organami egzekucyjnymi w sprawach egzekucji rachunków bankowych klientów II Oddziału.
 - IV. Analiza rachunków bankowych klientów II Oddziału pod kątem zaległych opłat i prowizji:
 - a. Wypowiadanie umów o prowadzenie rachunków bankowych,
 - b. Wysyłanie korespondencji do klientów,
 - c. Zamykanie wypowiedzianych rachunków.
 - d. Kompletowanie dokumentacji wypowiedzianego rachunku

e. przekazywanie dokumentacji do archiwum zakładowego II Oddziału.

V. Archiwizacja dokumentacji księgowych, finansowych i kredytowych II Oddziału:

- a. Kompletowanie dokumentacji archiwalnej,
- b. Przechowywanie dokumentacji archiwalnej,
- c. Przekazywanie do utylizacji.

VI. Dokonywanie przeglądów dokumentacji kredytowej będącej w administrowaniu zespołu sprzedaży detalicznej:

- a. Weryfikacja niezbędna w celu uzupełnienia atrybutów w systemie finansowo-księgowym detBank,
- b. Wprowadzanie atrybutów do systemu finansowo-księgowego detBank.

VII. Wykonywanie i udział w realizacji inspekcji kredytowych klientów z dopłatami (...):

- a. inspekcja u klienta w terenie,
 - b. Przygotowanie raportu z kontroli, protokołu z trwałości przedsięwzięcia,
 - c. sporządzanie notatek służbowych.
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
 3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności M. B. – karta 151-155.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 12 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków I. C. zatrudnionej na stanowisku inspektora należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału,
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności I. C. – karta 156-157.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 12 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków B. L. zatrudnionej na stanowisku starszego specjalisty należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału – w szczególności:
 - a. pełna obsługa dodatkowych aplikacji związanych z funkcjonowaniem kredytów (m.in. (...) ubezpieczenia (...) itp.),
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności B. L. – karta 158-159.

Zgodnie z zakresem obowiązków z 12 września 2014 r. do podstawowego zakresu obowiązków B. T. zatrudnionej na stanowisku starszego specjalisty należało:

1. Realizacja zadań zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału – w szczególności:
 - a. pełna obsługa dodatkowych aplikacji (m.in. (...), ubezpieczenia (...) itp.),
2. Wykonywanie innych czynności zlecone przez przełożonego,
3. W przypadku nieobecności zastępstwo wyznaczone jest przez przełożonych.

Dowody:

- Kserokopia zakresu czynności i odpowiedzialności B. T. – karta 160-161;

- akta osobowe B. T.

Bezpośrednią przełożoną powódki była B. B. (1).

Powódka na stanowisku starszego inspektora wykonywała zadania zakresu administracji oraz zadania związane z księgowością.

Osoby na stanowisku inspektorów miały takie same zadania zakresu księgowości, co powódka.

Dowody:

- Zeznania świadka B. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.,

- zeznania powódki I. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.06.2015 r.

Pismem z dnia 9 grudnia 2014 r., wręczonym powódce w dniu 10 grudnia 2014 r., strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2015 r.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy były zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy powódki – starszego inspektora w zespole wspomagana sprzedaży, w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia w II Oddziale we W. na mocy uchwały nr (...) zarządu strony pozwanej z 18 listopada 2014 r.

Wypowiedzenie zostało wręczone powódce przez dyrektora M. M. w obecności kierownika B. B. (1). B. B. (1) nie brała udziału w podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę. O tym, że powódce będzie wypowiediana umowa dowiedziała się z dniem, kiedy powódka się o tym dowiedziała. W trakcie wręczania wypowiedzenia nie było rozmowy z powódką odnośnie przyczyn wypowiedzenia, bo nie mieli na ten temat informacji.

W momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę 5 osób było w okresie przedemerytalnym podlegających szczególnej ochronie: I. C., B. L., B. M., B. S. (2) oraz B. B. (1).

Natomiast B. T. urodziła się (...) r. i w tym czasie, nie podlegała ochronie przedemerytalnej.

Przed rozwiązaniem stosunku pracy w grudniu 2014 r. nikt nie proponował powódce przejścia na inne stanowisko, nie dostała też propozycji aby zająć się kwestią archiwizacji dokumentacji. Sytuacja taka miała miejsce w kwietniu 2013 r., kiedy również były podejmowane przez zarząd decyzje w sprawie ograniczenia zatrudnienia.

Dowody:

- Zeznania świadka B. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.,
- Zeznania powódki I. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.06.2015 r.
- Częściowo zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. M. złożone na rozprawie w dniu 01.06.2015 r.
- Kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 11,
- Korespondencja e-mail – karta 47-52.

Po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, strona pozwana w dniu 22 grudnia 2014 r. zawarła z M. B. umowę o pracę na czas określony od dnia 2 stycznia 2015 r. do 30 września 2015 r., na podstawie której została ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora w zespole wspomagania sprzedaży.

Dowody:

- Kserokopia umowy o pracę z M. B. – karta 131.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników powódka otrzymała odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

(Bezsporne)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jednocześnie, należy przy tym wskazać, iż Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny

niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, określają granice jego sądowej kontroli.

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do zarzutu strony pozwanej odnoszącego się do wniesienia powództwa z przekroczeniem terminu, który w ocenie Sądu był bezzasadny.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Bezsporne było, iż powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 10 grudnia 2014 r., zatem termin do wniesienia odwołania miał dla niej w dniu 17 grudnia 2014 r.

Z akt sprawy wynika, iż powódka wniosła pozew w dniu 17 grudnia 2014 r. (data stempla pocztowego k. 4), a więc z zachowaniem terminu. Jednakże z uwagi na braki formalne, została wezwana do ich usunięcia, w terminie 7 dni pod rygorem zwrotu pozwu. Wezwanie zostało odebrane przez powódkę w dniu 8 stycznia 2015 r. (k. 7), natomiast braki formalne pozwu zostały przez nią usunięte w dniu 15 stycznia 2015 r. (data stempla pocztowego k. 13), a więc również w przewidzianym terminie do ich usunięcia.

Zgodnie więc z art. 130 § 3 k.p.c., pozew jako uzupełniony w terminie wywołał skutki od chwili jego wniesienia, czyli w niniejszym przypadku od dnia 17 grudnia 2014 r. Data 20 stycznia 2015 r., na którą powołuje się strona pozwana jest natomiast tylko datą prezentaty (wpływu do tut. Sądu) pozwu z uzupełnionymi brakami formalnymi, a nie datą wniesienia pozwu.

Przechodząc do meritum sprawy, z treści oświadczenia woli strony z dnia 9 grudnia 2014 r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy powódki – starszego inspektora w zespole wspomagana sprzedaży, w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia w II Oddziale we W. na mocy uchwały nr (...)zarządu strony pozwanej z 18 listopada 2014 r.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

W tym miejscu należy wskazać, iż w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podlegała zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, PiZS 1999/3/41).

Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom powódki, na przełomie 2014/2015 r. doszło do faktycznej likwidacji ogólnie etatów w zespole, gdzie pracowała powódka. Potwierdza to nie tylko uchwała zarządu z dnia 18 listopada 2014 r., ale faktyczne ruchy osobowe jakie zaszły w tym czasie.

Z przeprowadzonego postępowania dowodnego wynika, iż na dzień 10 grudnia 2014 r. w zespole wspomagania sprzedaży było zatrudnionych łącznie 10-ciu pracowników, z czego 7 osób było z wieloletnim stażem, zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, natomiast pozostałe 3 osoby (R. B., S. K. oraz M. B.) na umowy terminowe, które miały trwać do 30 grudnia 2014 r.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż pomimo zatrudnienia 10 osób łączny wymiar etatu w zespole wynosił 9, bowiem 2-wie osoby były zatrudnione na 1/2 etatu. Z początkiem 2015 r. nie zostały przedłużone angaże z 2-ma pracownikami (R. B., S. K.) zatrudnionymi na umowy terminowe, wówczas też wymiar etatu w zespole został zmniejszony o 1 etat i od stycznia 2015 r. łączny wymiar etatu w zespole wynosił 8 etatów. Ponadto, po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, od kwietnia 2015 r. ponownie uległ zmniejszeniu wymiar etatu w zespole o 1 etat, łącznie więc wymiar etatu w zespole wyniósł 7.

Niewątpliwie zatem doszło do faktycznej redukcji etatów i zmniejszenia stanu zatrudnienia w zespole wspomagania sprzedaży w II Oddziale we W..

Sam fakt ten jednak nie przesądza o tym, że wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jest zasadna, gdyż w ocenie Sądu, zasadny okazał się zarzut powódki odnośnie braku kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, co jest podstawą do uznania, że przyczyna nie jest zgodna z art. 30 kp.

Przede wszystkim należy wskazać, iż kryteria doboru w żaden sposób nie wynikają z oświadczenia woli strony pozwanej, natomiast w toku postępowania zostało ustalone, iż nie były one dla powódki ani oczywiste, ani też znane jej w jakikolwiek innym sposób.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, z przeprowadzonego postępowania dowodowego w żaden sposób nie wynika, ażeby pracodawca przy typowaniu powódki do zwolnienia kierował się jakimikolwiek kryteriami. W sposób zdecydowany i stanowczy zaprzecza temu sama powódka i konsekwentnie podtrzymuje fakt, iż nie były jej znane żadne kryteria doboru do zwolnienia.

W ocenie Sądu, fakt ten potwierdzają również zeznania świadka B. B. (2), bezpośredniej przełożonej powódki. Świadek zeznała, iż nie brała udziału w podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Tymczasem doświadczenie życiowe uczy, iż to właśnie bezpośredni przełożeni mają dość istotny wpływ na wytypowanie pracownika do zwolnienia, albowiem mają z nim na co dzień bezpośredni kontakt. Są więc w stanie, w sposób najbardziej wartościowy ocenić przydatność danego pracownika w danym zespole pracowniczym.

Ponadto, świadek B. B. (2) zeznała, iż przy wręczaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, przez dyrektora M. M., nie było żadnej rozmowy z powódką odnośnie przyczyn wypowiedzenia, bo nie mieli na ten temat informacji. Jednocześnie z zeznań świadka wynika, iż dowiedziała się, że powódce będzie wypowiedziana umowa z dnia, gdy powódka się o tym dowiedziała.

Z zeznań powódki wynika, iż poza nią, taki sam zakres zadań miały jeszcze dwie osoby: I. C. zatrudniona na stanowisku inspektora oraz M. B., również zatrudniona na stanowisku inspektora. Zatem jeżeli miało zostać zlikwidowane jedno z tego typu stanowisk pracy, na którym były zatrudnione de facto 3 osoby, to właściwy dobór pracownika do zwolnienia winien zostać dokonany w tej właśnie grupie osób.

Natomiast brak kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w zasadzie, pozbawia Sąd realnej możliwości dokonania obiektywnej oceny trafności doboru.

Dodatkowo wniosek taki może wypływać z faktu, iż pod koniec sierpnia 2014 r. powódka przejęła dokumentację od jednego z pracowników przechodzących na emeryturę. Gdyby w tym czasie były prowadzone jakieś rozmowy odnośnie likwidacji etatu powódki, czy też powierzenia jej dodatkowych obowiązków, na które nie wyrażałaby zgody, to wydaje się mało prawdopodobne, ażeby została ona wytypowana do przejęcia dokumentacji po odchodzącym pracowniku, po to tylko, żeby niedługo potem wytypować ją do zwolnienia i ponownie przekazywać dokumentację, tym razem innemu pracownikowi. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż powódka przekazała dokumentację M. M., a więc osobie, która miała rozmawiać z powódką odnośnie likwidacji stanowiska pracy i powierzenia jej innych zadań.

W ocenie Sądu, wprawdzie doszło zatem ogólnie do redukcji etatów w zespole, gdzie pracowała powódka, co zostało przez stronę pozwaną wykazane poprzez niekwestionowane dokumenty, lecz należy podkreślić, że w przypadku konkretnie stanowiska powódki, jej stanowisko nie uległo likwidacji.

Jak wynika bowiem z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów, po złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w zespole powódki została zatrudniona na kolejną umowę o pracę młody pracownik M. B. od 1 stycznia 2015 r. na stanowisku Inspektora, zatem nie można stwierdzić, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przyczyna jest przyczyną prawdziwą.

Nie można bowiem uznać, że w przypadku rzekomej konieczności typowania pracowników do zwolnienia w sytuacji, kiedy zatrudnia się na podobne stanowisko nowego młodego pracownika na umowę na czas określony, po czym likwiduje się dotychczasowe stanowiska pracy i zwalnia jednego z wieloletnich pracowników, wskazana przyczyna likwidacji stanowiska pracy jest zasadna.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 20 maja 2014 r. sygn akt I PK 271/13, w którym Sąd Najwyższy uznał, że: „Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych.”

Stanowisko strony pozwanej w tej mierze świadczy zatem o tym, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki była nieprawdziwa. Należy bowiem wskazać, iż zgodnie z uchwałą zarządu z 17 stycznia 2014 r., stan zatrudnienia w zespole wsparcia sprzedaży na koniec marca 2014 r. miał wynosić 6 osób. Tymczasem pomimo decyzji o redukcji etatów, strona pozwana pod koniec 2014 r. zatrudniła dodatkowych pracowników na umowy terminowe (M. B.) de facto zwiększając stan zatrudnienia w zespole.

Mając powyższe na uwadze, pomimo, że faktycznie w zespole powódki doszło do ogólnej reedukacji etatów, skoro od 2 stycznia 2015 r. zostały w tym zespole zatrudnione nowe osoby na stanowiska Inspektora, a także nie wskazano powódce, dlaczego z nią, a nie innym pracownikiem rozwiązano umowę o pracę, należy uznać, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niezasadna.

W tym zakresie, Sąd w pełni podziela stanowiska Sądu Najwyższego wyrażone m. in. w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11), że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.”, a także w wyroku z dnia 30 września 2014 r. sygn akt I PK 33/14, w którym wskazał, że: „... Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś 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 wypowiedzeniu, 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 słuszością wypowiedzenia. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakresują przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11 (3) i art. 18 (3a) k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Oceny zeznań świadka oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadka B. B. (1) oraz powódki należało uznać za wiarygodne. Zeznania powyższych osób korespondują ze sobą, jak i z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie w postaci dokumentów. W przypadku zeznań świadka B. B. (1), należy zwrócić uwagę, iż zeznawała ona po odebraniu przyrzeczenia i Sąd nie doszukał się podstaw do podważenia wiarygodności jej zeznań. Dodatkowo można tylko wskazać, iż świadek jest cały czas w zatrudnieniu u strony pozwanej, aczkolwiek podlega ochronie przedemerytalnej, to jednak mogła obawiać się pewnych negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy. Jednakże pomimo tego widać było, iż zeznawała szczerze. Świadek wprawdzie w swoich zeznaniach wskazała na pewne fakty, które były sprzeczne, w szczególności w zakresie wskazania ilości osób podlegających ochronie przedemerytalnej, jednakże nie miały one większego znaczenia dla sprawy, a fakt ten mógł wynikać po prostu z braku dokładnych informacji na ten temat.

Natomiast zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej M. M., Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części, w jakiej były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im przymiotu wiarygodności w pozostałym zakresie. W tym zakresie, Sąd zwrócił szczególną uwagę na jego całkowicie odmienną relację związaną w szczególności z zaproponowaniem powódce innych obowiązków. Faktu tego nie potwierdza ani powódka, ani też świadek B. B. (1). Co prawda okoliczności takie miały miejsce, jednakże jak wynika z zeznań świadka B. B. (1), było to w pierwszym kwartale 2013 r., albowiem już wówczas były prowadzone redukcje etatów. M. M. mógł najprawdopodobniej pomylić te fakty i w swych zeznaniach częściowo odniósł się do sytuacji z 2013 r., bądź też z początku 2014 r. Jednakże okoliczności te nie mogły mieć znaczenia w grudniu 2014 r., kiedy to wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę, albowiem w tym czasie nie były z powódką prowadzone żadne rozmowy.

Ponadto, należy wskazać, iż uchwała zarządu nr (...) z 17 stycznia 2014 r. w sprawie wprowadzenia limitu etatów w sieci placówek sprzedaży, zobowiązywała dyrektorów oddziałów w terminie do 14 lutego 2014 r., do złożenia niezbędnych wniosków o rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, z terminem rozwiązania umowy nie później niż do dnia 31 maja 2014 r. Nawet więc jeżeli w tych okolicznościach toczyły się jakieś rozmowy z powódką w zakresie powierzenia jej innego stanowiska, to trudno sytuacje te automatycznie przekładać na grudzień 2014 r. Tym bardziej, iż uchwała zobowiązywała dyrektorów do rozwiązania z pracownikami umów o pracę najpóźniej do końca maja 2014 r.

Z powyższych względów w punkcie I sentencji wyroku, Sąd uwzględniając wytyczne art. 47¹ k.p. (okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił trzy miesiące), zasądził na rzecz powódki kwotę 8.550,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania zgodnie z żądaniem pozwu.

Rozstrzygnięcie w punkcie II sentencji wyroku, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje podstawę w art. 477² § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynika, iż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.850,00 zł brutto.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu, tymczasowo poniesioną przez Skarb Państwa w kwocie 300 zł z uwagi na fakt, że sprawa była rozpoznawana z zastosowaniem przepisów o postępowaniu uproszczonym.