

Sygn. akt IV P 158/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S.

w składzie następującym:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSR Wioletta Szulc                              |
| Ławnicy:        | Andrzej Romuald Jachniak<br>Edward Szlanderbach |
| Protokolant:    | st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra                  |

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016 r.

sprawy A. B. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powódki A. B. (1) kwotę 5250 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 21 marca 2016r. do dnia zapłaty,

II. przyznaje powódce od pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

III. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 263 zł (dwieście sześćdziesiąt trzy złote), tytułem kosztów sądowych.

IV P 158/15

## UZASADNIENIE

Powódka A. B. (1) w pozwie złożonym w dniu 7 grudnia 2015 r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona na stanowisku kasjera sprzedawcy. W dniu 30.11.2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu racjonalizacji zatrudnienia zmierzającej do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. Zdaniem powódki podana przyczyna jest nieprawdziwa, gdyż pracodawca w dniu 30.11.2015 r. na portalu internetowym zamieścił ogłoszenie o chęci zatrudnienia na stanowisku kasjera – sprzedawcy. Ponadto w listopadzie 2015 r. na umowę zlecenie zatrudniono na stanowisku sprzedawcy A. W. i osoba ta wykonuje w pracę w takim samym zakresie w jakim wykonywała ją powódka. Pozwany pracodawca zatrudnił również na umowę o pracę A. S. i

A. D.. Powódka wskazała również, że u pozwanego zatrudnionych jest na stanowisku kasjer – sprzedawca 14 osób i niezrozumiale jest dlaczego wypowiedzenie otrzymała ona [ k 2-5].

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu. Wskazał w uzasadnieniu, że likwidacja stanowiska pracy powódki wynika z konieczności obniżenia kosztów prowadzonej przez niego działalności spowodowanej spadkiem przychodów i była jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. A. W. zatrudniana jest przez pozwanego na umowę zlecenie co roku w okresie jesienno-zimowym, natomiast A. S. i B. D. zatrudnione zostały u pozwanego przed wypowiedzeniem umowy powódce i to w innym dziale niż pracowała powódka. Ogłoszenie o naborze zdecydowano się umieścić gdy z pracy u pozwanego zrezygnowała w dniu 30.11.2015 r. R. K.. Pomimo, że ogłoszenie zostało umieszczone to pozwany zdecydował o niezatrudnieniu nowego pracownika ale ogłoszenia o naborze nie można było wycofać ze względów technicznych. Wybierając powódkę do zwolnienia pozwany zastosował następujące kryteria : dyspozycyjność, sumienność, rzetelność w wykonywanej pracy, sytuacja życiowa i osobista pracownika, łatwość w znalezieniu pracy. Powódka leczy problem niepłodności i często przebywa na zwolnieniach lekarskich. Wszystkie osoby zatrudnione w dziale powódki są od niej starsze i trudniej im będzie znaleźć pracę. Ponadto osoby te mają dzieci i ponoszone przez nich koszty utrzymania są wyższe niż powódki.

W piśmie z 21.03.2016r. pełnomocnik powódki zmienił powództwo i wniósł o odszkodowanie w kwocie 5250 zł. z odsetkami ustawowymi od 21 marca 2016 do dnia zapłaty [ k 109-111 ].

Pozwany wniósł o oddalenie zmienionego powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwany zakład prowadzi sklep.

( bezsporne )

Powódka zatrudniona była u pozwanego od 01.02.2010 r. do 21.08.2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku zastępcy szefa rejonu.

( dowód : umowa o pracę z 22.01.2010 r. k 17 akt sprawy )

W dniu 12.08.2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka miała pracować od 22.08.2011 r. na stanowisku zastępcy szefa rejonu w pełnym wymiarze czasu pracy.

( dowód : umowa o pracę z 12.08.2011 r. k 6-7 akt sprawy )

W ostatnim okresie zatrudnienia powódka pracowała na dziale z mięsem i wędlinami , zwanym „tradycja”, zajmowała się obsługą klientów. Razem z powódką zatrudnionych było na tym dziale 10 pracowników. P. „tradycja” w sklepie były działy: kasy, monopol, cukiernia, sala sprzedaży.

( dowód : zeznania świadków : K. L. k 131, R. K. k 131v, D. J. k 132, J. K. k 132v, A. B. (2) k 182, grafiki pracy k 62-81 )

A. W. zatrudniona była u pozwanego od 03.12.2012 r. do 28.02.2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, od 01.03.2013 r. do 28.02.2015 r.- na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 02.11.2013 r. do 27.04.2014 r. , od 20.10.2014 r. do 28.02.2015 r., od 16.11.2015 r. do 25.03.2016 r. –na podstawie umów zlecenia.

( dowód : umowa o pracę z : 03.12.2012 r. k 39-40, z 20.02.2013 r. k 41-42, zlecenia k 43,44,45 akt sprawy, zeznania świadka A. W. k 132v-133 )

W 2015 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby od 25 lutego do 28 lutego i od 23 lipca do 31 października.

( dowód : roczna ewidencja czasu pracy za rok 2015 r. k 55, kopie zwolnień lekarskich k 56-61 )

W dniu 30.11.2015 r. powódka otrzymała pismo- rozwiązanie umowy o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem z powodu racjonalizacji zatrudnienia zmierzającej do obniżenia kosztów działalności pracodawcy.

( dowód : pismo z 30.11.2015 r. k 8 akt sprawy )

W dniu 30 listopada 2015 r. dwie pracownice pozwanego- R. K. i J. S. rozwiązały stosunek pracy.

( dowód : pismo z 30.11.2015 r. k 54, zestawienie pracowników k 173 , zeznania P. K. k 184-185)

Na Regionalnym Informatorze Internetowym pozwany pracodawca zamieścił w dniu 30.11.2015 r. ogłoszenie, że zatrudni do pracy osobę na stanowisko kasjer- sprzedawca na podstawie umowy o pracę.

( dowód : wydruk z (...) Informatora Internetowego k 15 akt sprawy )

A. S. zatrudniona była u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjer- sprzedawca od 01.09.2015 r. do 30.11.2015 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Od 01.12.2015 r. zatrudniona jest na tym samym stanowisku na czas określony do 30.11.2019 r.

( dowód : umowa o pracę z 01.09.2015r. k 46-47, umowa o prace z 01.12.2015 r. k 52-53 )

B. D. zatrudniona była u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjer- sprzedawca od 07.09.2015 r. do 06.12.2015 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Od 07.12.2015 r. zatrudniona jest na tym samym stanowisku na czas określony do 30.11.2019 r.

( dowód : umowa o pracę z 07.09.2015r. k 48-49, umowa o prace z 07.12.2015 r. k 50-51 )

Sąd zważył, co następuje :

Poza sporem było w sprawie, że powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Strony zgodne były również co do tego, że w ostatnim okresie zatrudnienia powódka obsługiwała klientów na dziale z wędlinami i mięsem i stanowisko jej pracy nazywało się kasjer- sprzedawca.

Ustalenia wymaga czy wypowiedzenie, które powódka otrzymała jest uzasadnione i nie narusza przepisów.

Art. 45 par. 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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.

Natomiast z art. 30 par. 4 k.p. wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Ponadto należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego wydany 9 grudnia 2015 r. w sprawie IPK 8/15, Lex nr 1932210, w którym orzeczono, że pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych , stosuje określone zasady ( kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ( art. 30 par. 4 k.p. ), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną

tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 par. 4 k.p.)- wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy.

Z materiału zgromadzonego w sprawie niniejszej- korespondujących ze sobą zeznań świadków K. L., R. K., D. J. oraz powódki i P. K. wynika, że w dziale „tradycja” , w którym pracowała powódka było zatrudnionych łącznie 10 pracowników.

P. K. zeznał, że w dziale mięsnym, w którym pracowała powódka było 10 pracowników a powinno być 9. Jednocześnie podał, że została wytypowana do zwolnienia powódka bo jest osobą młodą, bezdzietną i młodą mężatką i ma szansę znaleźć sobie pracę.

Zatem pozwany pracodawca przeprowadzając racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności i zwalniając z tego powodu powódkę, powinien wskazać dlaczego to ją wybrał do zwolnienia spośród 10 pracowników działu. Zarówno z zeznań P. K. jak i powódki wynika, że nie została ona o tym poinformowana. P. K. zeznał: „Powódka została poinformowana , że dostaje wypowiedzenie. Została poinformowana, że to są wyłącznie przyczyny ekonomiczne i tyle”

Wobec powyższego, wypowiedzenie narusza art. 30 par. 4 k.p. , co uzasadnia przyznanie żądanego odszkodowania.

W tych okolicznościach bezprzedmiotowe było badanie czy wypowiedzenie jest uzasadnione tj. czy po zastosowaniu wskazanych przez pozwanego kryteriów wybór powódki do zwolnienia był prawidłowy. Poza kontrolą Sądu było również badanie czy przeprowadzana u pozwanego racjonalizacja zatrudnienia jest zasadna. Sąd nie bada bowiem celowości zmian organizacyjnych, nie ocenia czy są one słuszne. W konsekwencji oddalono wniosek o przeprowadzenie dowodu z ksiąg rachunkowych pozwanego.

Niezależnie od powyższego wskazać jednak należy, że z umów o pracę zawartych z A. S. i B. D. wynika, że zostały one zatrudnione u pozwanego na okres próbny od września 2015 r. do grudnia 2015 r. na stanowiska kasjer- sprzedawca – czyli równorzędne stanowisku powódki. Nawet jeśli przyjąć, że zostały one zatrudnione na miejsce R. K. i J. S. , które same rozwiązały stosunek pracy z pozwanym w dniu 30.11.2016 r., to wskazać należy, że zatrudnienie ich przed 30.11.2015 r. nie miało żadnego związku z odejściem z pracy tych dwóch pracowników, bo nie wynika z materiału dowodowego aby w dacie zatrudniania A. S. i B. D. pozwany wiedział, że z dniem 30.11.2015 r. zwolnią się dwie inne pracownice.

Dowodzi to, że twierdzenia pozwanego o racjonalizacji zatrudnienia polegającej na zmniejszeniu zatrudnienia stają się niewiarygodne czyli, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

W świetle powyższego powództwo o odszkodowanie zostało uwzględnione zgodnie z art. 47.1 k.p. Odszkodowanie nie przewyższa wynagrodzenia powódki za okres wypowiedzenia.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w zakresie odsetek jest art. 481 par. 1 i 2 k.c. Odsetki od odszkodowania zasądzono zgodnie z żądaniem od dnia złożenia pisma, w którym zgłoszono to roszczenie.

Zgodnie z art. 98 par. 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony ( koszty procesu).

Z par. 3 tego przepisu wynika, że do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Stroną przegrywającą niniejszą sprawę jest pozwany i dlatego powinien zwrócić powódce koszty procesu.

Powódka była zwolniona od opłaty sądowej i poniesione przez nią koszty procesu ograniczają się do kosztów zastępstwa procesowego.

Zasądzono je od pozwanego na rzecz powódki w kwocie 60 zł. zgodnie z par. 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 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.)

W ocenie Sądu powyższa kwota odpowiada nakładowi pracy pełnomocnika , sprawa nie była skomplikowana ani pod względem prawnym ani faktycznym.

W dniu 1 stycznia 2016r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800 ) podwyższające stawki minimalne opłat za czynności adwokackie.

Z par. 21 tego rozporządzenia wynika, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

W niniejszej sprawie pozew wniesiono 7 grudnia 2015 r. a wyrok wydano w dniu 9 czerwca 2016 r., wobec czego do ustalania wysokości kosztów zastępstwa procesowego należało zastosować przepisy obowiązujące do 1 stycznia 2016 r.

W świetle powyższego orzeczono jak w pkt II wyroku.

Podstawą prawną punktu III wyroku jest art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2010.90.594 ze zm.). Zasądzona kwota 263 zł. to 5 % od kwoty 5250 zł.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników zgłoszony na okoliczność , że inne pracownice przebywały na zwolnieniu ciężowym lub urlopie wychowawczym , macierzyńskim i nie było to przyczyną rozwiązania z nimi umowy o pracę. Okoliczność powyższa była bowiem bezprzedmiotowa dla rozpoznania niniejszej sprawy. Przedmiotem sporu w tej sprawie było ustalenie czy przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu – racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności była prawdziwa i czy wypowiedzenie nie narusza wymogów formalnych.

Co do natomiast dopuszczenia dowodu z przesłuchania świadków A. B. (2) i J. G. z urzędu na okoliczność prawdziwości przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę to sąd działał tu w oparciu o art. 232 k.p.c. , dążąc do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.