

Sygn. akt IV P 146/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jarosław Walentynowicz
Ławnicy:	Beata Renata Modzelewska, Elwira Żukowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2020 r.

sprawy B. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała.

IV P 146/20

UZASADNIENIE

Powódka B. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o. o. ul. (...) w K. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec powódki w dniu 17 kwietnia 2020r. za dokonane z naruszeniem prawa i w konsekwencji o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że przyczynami wypowiedzenia jej umowy o pracę były redukcja etatu specjalisty ds. zamówień spowodowana spadkiem zamówień i pogarszającą się sytuacją finansową firmy ze wskazaniem, że kryterium wyboru akurat jej do zwolnienia były frekwencja, postawa pracownika, zaangażowanie w pracę oraz wprowadzanie usprawnień. Według niej takie wypowiedzenie nie spełnia wymogów przewidzianych w art. 30§4 kp, gdyż zgodnie z tym przepisem wypowiedzenie winno wskazywać konkretną i zrozumiałą przyczynę zwolnienia, natomiast podane w konkretnym przypadku przyczyny są dla niej niezrozumiałe i niemożliwe do zweryfikowania. Powódka wywodzi, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały określone przez pozwanego w sposób zbyt ogólny i ona nie potrafi zweryfikować ich znaczenia – w kontekście zwłaszcza frekwencji, postawy pracownika, zaangażowania w pracę oraz wprowadzanie usprawnień.

Powódka podnosiła, że zawsze przestrzegała regulaminu pracy, świadczyła pracę w wyznaczonym jej miejscu i czasie, nie była karana karami porządkowymi, nie wie, więc dlaczego to ona została zwolniona. Zarzuciła, że przed zwolnieniem jej pracodawca nie opracował formalnie zmian w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, a tylko wtedy mógłby ją ewentualnie zwolnić; zmiany były jedynie w fazie rozważań. Wywodziła, że pracodawca winien

opracować konkretne kryteria pracowników do zwolnienia jeśli wyboru dokonywał z większej liczby pracowników do zwolnienia. Podkreśliła, że pozwany nie podjął żadnych formalnych działań związanych ze zmianami organizacyjnymi.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. o. o. w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany oświadczył, że stan firmy wskutek pandemii (...) 19 radykalnie się pogorszył. Pozwany niemal natychmiast zanotował spadek przychodów na poziomie 44,62%. W związku z nadzwyczajną sytuacją zarząd spółki zmuszony został do podjęcia radykalnych kroków zmierzających do ratowania spółki. Powołano zespół kryzysowy, który musiał reagować natychmiast na zaistniałe trudności. Decyzja o reorganizacji przedsiębiorstwa zapadła pod koniec marca 2020r. miała polegać, między innymi, na likwidacji działu zakupów, który zatrudniał 5 osób. W wyniku zmian została ograniczona liczba etatów tego działu z czterech do dwóch, zlikwidowano też stanowisko kierownika działu, a dotychczasowy D. Zakupów stał się komórką organizacyjną w D. Magazynu. Decyzja o zmianach zapadła pod koniec marca 2020r., zaś pracownikom ogłoszono ją pod koniec kwietnia, kiedy wypracowano ostateczny schemat reorganizacji zakładu. Niemniej na początku kwietnia było pewne, że 3 osoby z D. Zakupów zostaną zwolnione z pracy.

Sąd ustalił:

Powódka B. K. była od 27 lutego 2007r. zatrudniona o pozwanego (...) na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty ds. zamówień w dziale zakupów. Dział ten miał kierownika i 4 pracowników – specjalistów ds. sprzedaży – powódkę B. K., A. J., R. M. i A. P..

W marcu 2020r. wskutek zawirowań, między innymi, gospodarczych związanych z wirusem (...)19, pozwana spółka (...) odnotowała, wskutek braku zamówień, spadek przychodów na poziomie 44,62%. Spółka zmuszona była zrestrukturyzować przedsiębiorstwo, co wiązało się, między innymi, z grupowymi zwolnieniami pracowników. Został powołany nieformalnie zespół kryzysowy, którego zadaniem było przystosowanie spółki do aktualnych warunków gospodarczych i niepewnej sytuacji na przyszłość. W skład tego zespołu wchodził właściciel firmy ze Szwecji (który opracowanie reorganizacji powierzył C. K.) , członkowie zarządu C. K., S. K., dyrektorka ds. finansowych E. S. (1) i przedstawicielka zatrudnionej firmy (...).

Tak powołany Zespół Kryzysowy pod koniec marca 2020r. podjął decyzję o redukcji zatrudnienia o około 40-60% - około 150 pracowników. Praca zespołu odbywała się on-line, nie była sporządzana specjalna dokumentacja.

Dział Zakupów został zlikwidowany, do zwolnienia przeznaczono dwoje specjalistów w tym powódkę i A. J., a D. Zakupów stał się komórką D. Magazynu.

W dniu 17 kwietnia 2020r. powódce wręczono wypowiedzenie za pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 lipca 2020r. Z dokumentu tego wynika, że „przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest redukcja etatu specjalisty ds. zamówień spowodowana spadkiem zamówień oraz pogarszającą się sytuacją finansową firmy. Kryterium wyboru była frekwencja, postawa pracownika, zaangażowanie w pracę oraz wprowadzanie usprawnień”.

W dniu 30 kwietnia wszystkim pracownikom udostępniono informacje odnośnie nowej organizacji pracy.

W toku postępowania ustalono, że przy kryterium frekwencji chodziło o notoryczne spóźnianie się powódki do pracy, w przeciągu okresu czasu od 20 lutego 2017r. do 27 marca 2020r. było to niemal 100 przypadków mniejszych lub większych spóźnień. Pozostałe wskazane kryteria dotyczyły określenia największej przydatności do pracy pozostałych pracowników, praca którego z nich jest w aktualnej sytuacji najbardziej efektywna dla firmy. Dziale zakupów powódka zajmowała się zakupem materiałów jednego rodzaju, zaś pozostawieni w zatrudnieniu pracownicy zajmują się zamawianiem bardziej strategicznych dla firmy komponentów, na większą skalę.

W okresie zatrudnienia powódka była incydentalnie przybierana do pracy w sekretariacie, angażowała się w organizację imprez zakładowych, doskonaliła się zawodowo.

Należy zaznaczyć, że praca powódki była wysoko oceniana przez kierownictwo firmy i kooperantów. Gdyby nie epidemia (...)19 nie byłoby mowy o jej zwolnieniu z pracy. Lecz w obliczu tejże epidemii firma zmuszona była ograniczyć zatrudnienie. W tym przez rozstanie się także z wysoko cenionymi pracownikami.

Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jej obowiązki przejęli inni pracownicy firmy, nikt nie został zatrudniony w jej miejsce. Zakupami zajmują się obecnie 2 osoby w miejsce wcześniejszych 4 specjalistów.

Dowody: akta osobowe, schemat organizacyjny firmy (k. 22), wykaz zwolnionych pracowników (k. 23), informacja organizacyjna (k. 24), rejestracja godzin wejścia powódki do zakładu pracy z roczną ewidencją czasu pracy (k. 25-32), zeznania świadka E. S. (2) (k. 46-47v), korespondencja powódki z kooperantami i wyrazy uznania dla niej (k. 38-44), wysłuchanie stron - B. K. (k. 47v-48), C. K. (k. 48-49).

Sąd zważył:

W ocenie sądu roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Roszczenie to to polega na uznaniu wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne. Na rozprawie pojawiło się też jako roszczenie alternatywne żądanie odszkodowania – ale jedynie w kontekście ewentualnego zawarcia ugody, na którą nie zgodziła się strona pozwana.

Należy podkreślić, że zwolnienie powódki z pracy miało charakter nadzwyczajny i ściśle związane było z ogólnosiwiatowym kryzysem związanym z pandemią. Powódka cieszyła się zaufaniem i uznaniem pracodawcy, który jednak w obliczu dynamicznej, bardzo trudnej sytuacji gospodarczej, radykalnym spadkiem zamówień musiał podjąć radykalne działania ratujące firmę jako całość. Pozwany nie stanął przed zadaniem redukcji związanej tylko ze złymi pracownikami, lecz musiał zdecydować, który z pracowników dobrych i bardzo dobrych musi odejść. W dodatku należało działać w sposób szybki i to taki jeszcze, w ramach, którego ograniczone zostały fizyczne kontakty międzyludzkie z związane z epidemią, a więc przede wszystkim przez kontakty zdalne – telefoniczne i on-line. Nielatwo w takich warunkach dochować niezwłocznie wszelkich, stosowanych w normalnym czasie, formalności – w tym opracować formalne na piśmie kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Nie ma wątpliwości, że czas był wyjątkowy i szczególny.

Powódka twierdzi, że podane kryteria jej zwolnienia pozostają dla niej niezrozumiałe – przecież angażowała się w pracę firmy, nie była karana karami porządkowymi, była doceniana. To wszystko prawda, tak była oceniana przez kierownictwo zakładu. Jeżeli pracownik porównywany z innymi pracownikami wypada lepiej przy uwzględnianiu jednych kryteriów, a gorzej ze względu na inne kryterium to do pracodawcy należy decyzja, któremu z przyjętych kryteriów nadać decydujące znaczenie.

W zestawieniu przyczyny wymienionej jako pierwszą frekwencję, powódka nie wypadła dobrze. Zanotowała blisko 100 mniejszych lub większych spóźnień w ciągu ostatnich 3 lat pracy. Została przez C. K. określona jako liderka w tym zakresie. Ona sama tłumaczyła, że te spóźnienia były uwarunkowane głównie trudnościami w zaparkowaniu samochodu. Jednak w ten sposób można tłumaczyć się może kilka razy. Nie tyle jednak jak to miało miejsce w tym przypadku. Lepiej w tej sytuacji stawić się było w pracy kilka minut wcześniej, co całkowicie wyeliminowałby tę przyczynę spóźnienia. W zakresie obowiązków miała pracę w godzinach od 7.00 do 15.00 i stawianie się w tych godzinach było jednym z jej podstawowych obowiązków pracowniczych, które nietrudno było, w razie należytej staranności wypełnić. Kryterium frekwencji jest bardzo łatwo mierzalne i trudno zrozumieć, dlaczego jest ono dla powódki niejasne. Rzecz oczywista, że wpisując do wypowiedzenia słowo: „frekwencja” pozwany miał na myśli niską, gdyż rozumienie, że chodzi o wysoką byłoby absurdalne.

Z frekwencją ściśle związana jest „postawa pracownika” – postawa czyli stosunek do przestrzegania czasu pracy. Być może i do innych zachowań, ale one nie zostały uwidocznione. Natomiast wystarczy tu stosunek do przestrzegania

czasu pracy, bycie „liderem spóźnień” z pewnością nie należy do cech pozytywnych. Jest to kryterium wyjątkowo mieralne.

Jeśli chodzi o „zaangażowanie w pracę oraz wprowadzanie usprawnień”: nie było tu szczególnych zastrzeżeń co do powódki. Jednak jak wynika z zeznań świadka E. S. (2), zachowani przy pracy pracownicy zajmowali się zakupami o większym stopniu strategiczności dla firmy. Jest to element obiektywny, niezależny od postawy pracownika, lecz istotny z punktu widzenia dobra firmy. Trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy.

Podane zatem w wypowiedzeniu kryteria uznać należy za rzeczywiste. Za rzeczywistą też uznać należy redukcję stanowiska pracy powódki.

Należy jeszcze odnieść się do twierdzenia powódki, że „rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska nie jest uzasadnione, gdy pracodawca jedynie rozważa zmiany w strukturze organizacyjnej prowadzące do takiej likwidacji, ale nie podjął jeszcze formalnej decyzji o ich wprowadzeniu w życie”.

Z przesłuchania strony – C. K. wynika, że decyzja o redukcji została podjęta przed rozpoczęciem wręczania wypowiedzeń pracownikom, w tym powódce w dniu 17 kwietnia 2020r. Wszystko natomiast odbywało się zdalnie i nie sporządzano z tego dokumentacji. Wypowiedź tę należy uznać za wiarygodną – powszechnie wiadomo jak w tym czasie ograniczone były kontakty i możliwości sporządzania dokumentów – choćby w perspektywie akcji „zostań w domu”. Zatem informację do pracowników z dnia 30 kwietnia 2020r. należy ocenić nie jako formalnie w tym dniu podjętą decyzję o redukcjach, lecz jedynie jako ogłoszenie stricto informacyjne o zapadłej wcześniej decyzji. Gdyż dopiero po takiej decyzji rozpoczęto wypowiadanie umów pracownikom. W trybie on-line nie tylko rozważano możliwe redukcje, lecz raczej uzgadniano ich rozmiar, gdyż były one pewne wskutek wyjątkowego w skali wieku stanu pandemii.

Jeśli chodzi o ocenę dowodów przyjętych za podstawę stanu faktycznego to nie budzą one wątpliwości. Są miarodajne, zeznania świadka i stron logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące. Owe wypowiedzi różni jedynie ocena sytuacji i powodów wypowiedzenia. Natomiast strona pozwana nie neguje faktu, że powódka była ważnym i cenionym pracownikiem firmy, nie byłoby absolutnie rozważane jej zwolnienie, gdyby nie sytuacja nadzwyczajna związana z pandemią. Powód musiał podjąć działania dostosowawcze do koniunktury gospodarczej - działania dotyczące do realizacji tego celu polegające na zwolnieniu pracowników, w tym pracowników dobrych i cenionych – jak powódka B. K..

Sąd uznał za wskazane nieobciążanie powódki kosztami sądowymi.