

Sygn. akt VI P 327/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2021 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Kamila Szelałowska

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa I. G.

przeciwko G. K., W. K., A. W.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy, odszkodowanie

1. zasądza solidarnie od G. K., W. K. i A. W. na rzecz I. G. kwotę 7.800 zł (siedem tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania,
2. nakazuje pobrać od G. K., W. K. i A. W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwoty po 177 zł (kwoty po sto siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów sądowych,
3. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł (dwa tysiące sześćset złotych).

Agnieszka Olga Mika sędzia Przemysław Chrzanowski Kamila Szelałowska

Sygn. akt VI P 327/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 sierpnia 2020 roku (data przesłania 12 sierpnia 2020 roku) powódka I. G. wniosła przeciwko G. K., W. K., A. W. o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia oraz, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy z zachowaniem dotychczasowego stanowiska.

W uzasadnieniu powódka podała, że od 12 lat jest zatrudniona w Biurze Rachunkowym (...). Księguje ok. 2.500 dokumentów miesięcznie, co jest normą ustaloną przez właścicieli firmy. Dnia 24 lipca 2020 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał zmniejszenie się zapotrzebowania na pracę w biurze (spadek liczby księgowania). Powódka podała również, iż na kilka dni przed otrzymaniem wypowiedzenia, pracodawca zatrudnił nowego pracownika.

(pozew – k.1, kopia wypowiedzenia umowy o pracę – k.4)

W odpowiedzi na pozew G. K., W. K. i A. W. podali, że w biurze zatrudnionych jest 20 pracowników, w tym I. G.. Biuro prowadzi księgowość zarówno pełną, czyli księgi rachunkowe jak i uproszczoną, a pracownicy zatrudnieni są na różnych stanowiskach. Pozwani wskazali, iż z uwagi na sytuację epidemiologiczną spadło zapotrzebowanie na usługi księgowe, co spowodowało spadek liczby księgowiń, a w rezultacie konieczność ograniczenia zatrudnienia i liczby pracowników.

W odpowiedzi na zarzut powódki, co do zatrudnienia na jej stanowisko nowego pracownika, strona pozwana wskazała, iż prawdą jest twierdzenie powódki. Jednocześnie strona pozwana podała, że powodem zatrudnienia nowego pracownika było przedłużające się zwolnienie innej zatrudnionej osoby.

(odpowiedź na pozew – k. 23,25,27)

Ostatecznie powódka zmodyfikowała powództwo wskazując, iż żąda zapłaty odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia (2. 600 zł brutto), tj. 7.800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione zwolnienie z pracy. Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa w całości.

(protokół rozprawy z dnia 26 kwietnia 2021 roku)

Sąd ustalił, co następuje:

I. G. była zatrudniona w Biurze Rachunkowym (...) prowadzonym przez G. K., W. K. i A. W.. Od dnia 28 czerwca 2008 roku do dnia 30 czerwca 2008 roku oraz w okresie od 1 lipca 2008 roku do dnia 31 lipca 2008 roku powódka świadczyła pracę u strony pozwanej na podstawie umowy zlecenia na stanowisku pracownik biurowy. Następnie od dnia 1 października 2008 roku została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, również na stanowisku pracownik biurowy na pełen etat. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto powódki wynosiło 2. 600 zł brutto.

(umowa zlecenie nr (...)) – k. 33, umowa zlecenia (...)) – k. 34, umowa o pracę – k. 35)

Na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2014 roku do umowy o pracę wymiar etatu powódki został zmniejszony do połowy. Następnie aneksem z dnia 1 grudnia 2015 roku warunki umowy zostały zmienione ponownie. Wymiar czasu pracy powódki został zwiększony do pełnego etatu, natomiast wynagrodzenie zostało zwiększone do 3.700 zł brutto. Od 16 października 2017 roku strony ustaliły, że wymiar czasu pracy powódki ponownie zostanie zmniejszony do połowy etatu, natomiast wynagrodzenie będzie wynosiło 2000 zł brutto. Dwoma kolejnymi aneksami z dnia 29 grudnia 2017 roku oraz z dnia 31 grudnia 2018 roku wynagrodzenie powódki zostało zwiększone do 2.100 zł brutto a następnie do 2.250 zł brutto.

(aneks z dnia 1 kwietnia 2014 roku – k. 40; aneks z dnia 1 grudnia 2015 roku – k. 39; aneks z dnia 16 października 2017 roku – k. 38; aneks z dnia 29 grudnia 2017 roku – k. 37; aneks z dnia 31 grudnia 2018 roku – k. 36)

18 lipca 2016 roku powódka urodziła bliźnięta i złożyła wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 31 tygodni, tj. od dnia 18 maja 2016 roku do dnia 19 lutego 2017 roku. Następnie I. G. złożyła wniosek o udzielenie przysługującego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 34 tygodni od dnia 20 lutego 2017 roku do dnia 15 października 2017 roku.

Od dnia 16 stycznia 2018 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku powódka przebywała na urlopie wychowawczym w związku z koniecznością zapewnienia osobistej opieki nad dziećmi. Następnie od 12 do 24 marca 2020 roku powódka ponownie przebywała na zwolnieniu związanym z koniecznością zapewnienia dzieciom osobistej opieki. W okresie od dnia 25 marca do dnia 3 kwietnia 2020 roku pracownica była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie od dnia 6 kwietnia 2020 roku do dnia 28 czerwca 2020 roku powódka przebywała na zwolnieniu w związku z opieką nad dziećmi.

(wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego z dnia 28 lipca 2017 roku; wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego z dnia 16 lutego 2021 roku; wniosek o urlop wychowawczy z dnia 10 stycznia 2018 roku – k. 54; lista obecności pracownika – k. 41-44; zeznania powódki na rozprawie z dnia 26 kwietnia 2021 roku – k. 112)

Po powrocie do pracy powódka dnia 24 lipca 2020 roku otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2020 roku.

(wypowiedzenie umowy o pracę – k. 4)

Dnia 3 sierpnia 2020 roku strona pozwana zawarła umowę o pracę z nowym pracownikiem, tj. W. B.. Umowa została podpisana na czas określony do dnia 31 października 2020 roku. Następnie od dnia 4 kwietnia 2021 roku do dnia 9 kwietnia 2021 roku W. B. świadczyła u pozwanej pracę na podstawie umowy zlecenia.

(umowa o pracę z dnia 3 sierpnia 2020 roku – k. 67; umowa zlecenia nr (...) – k. 109)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie ww. dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powódki oraz dokumentach złożonych przez strony procesu, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd również dał wiarę zeznaniom powódki I. G. jako pozostających w logicznym związku i tworzącym spójny wewnętrznie stan faktyczny znajdujący potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie w jakim zostały przywołane przy ustaleniu stanu faktycznego i w zakresie korespondującym z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania powódki były bowiem szczere, spójne i konsekwentne. Odnośnie zeznań G. K. i W. K. należy wskazać, że nie były one wiarygodne; nie miały bowiem te zeznania oparcia w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie i nadto pozostawały w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami powódki.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że powódka po ostatecznym sprecyzowaniu żądania (modyfikacji powództwa) wносиła o odszkodowanie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki. Podstawą prawną roszczenia powódki jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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. Z powyższego wynika, że przesłankami uznania roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem. Z analizy stanowiska powódki w niniejszej sprawie wynika, że oparła on swe roszczenie na twierdzeniu, że wypowiedzenie jej wręczone nie było uzasadnione, bowiem wskazane w nim przyczyny nie były prawdziwe. Wobec tego Sąd przeanalizował przyczyny wskazane we wręczonym powódce wypowiedzeniu.

Powódka wskazała, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie o pracę jest nieprawdziwa, bowiem przed wręczeniem powódce wypowiedzenia przyjęto do pracy nowego pracownika, a od 1 sierpnia 2020 roku, czyli na kilka dni po złożeniu powódce wypowiedzenia podpisano z tym pracownikiem umowę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy

o pracę: zmniejszenie się zapotrzebowania na pracę w Biurze (spadek księgowości) spowodowane pogorszeniem się koniunktury gospodarczej.

W ocenie Sądu strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła powyższego, nie przedłożyła żadnych dokumentów na tę okoliczność, zaś twierdzenia pozwanych pozostawały gołosłowne i sprzeczne z faktem podpisania umowy z nową, ww. osobą. Należy podkreślić także, że wobec zaistniałej w połowie ubiegłego roku sytuacji mogło dojść nawet do zwiększenia zapotrzebowania na pracę księgową z uwagi na uruchomienie pomocowych programów rządowych, czy możliwość uzyskiwania zasiłków od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. To generowało konieczność dodatkowej pracy księgowej w postaci sporządzania stosownych dokumentów i wniosków oraz gromadzenia materiałów dowodowych. W każdym bądź razie strona pozwana, pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu, nie udowodniła wskazanego w wypowiedzeniu „spadku księgowości”.

Niezależnie od powyższego, z zeznań powódki wynika, że na jej konkretną pracę nie było spadku zapotrzebowania, zaś czynności księgowe w tym zakresie były utrzymywane co najmniej na dotychczasowym poziomie. Oznacza to, że pozwani nie wykazali jakiegokolwiek związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy twierdzonym spadkiem, a pracą konkretnie przez powódkę wykonywaną.

Na brak podstaw do wypowiedzenia w niniejszej sprawie wskazuje także okoliczność podpisania umowy z inną osobą na wykonywanie rzeczonych księgowości.

W niniejszej sprawie bezspornym jest także fakt, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę nie wskazał jakimi kryteriami kierował się rozwiązując z nią umowę o pracę oraz nie uzasadnił dostatecznie przyczyny rozwiązania. W tym miejscu warto wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. o sygn. akt I PK 172/12, w którym wskazał on, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego oraz okoliczności faktycznych ustalonych przez Sąd wynika, że pozwany w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie wskazał dostatecznie kryteriów jakimi kierował się rozwiązując z nią umowę o pracę. Sąd ustalił, że w momencie kiedy z powódką została rozwiązana umowa o pracę, w pozwanej spółce zatrudnione były inne osoby na tym samym stanowisku. Również pozwani w swoich wyjaśnieniach wskazali, że na dzień złożenia odpowiedzi na pozew pozwane biuro rachunkowe zatrudniało 20 pracowników: sześcioro pracowników prowadziło księgi handlowe, dwie osoby zajmowały się rozliczeniami z ZUS-em, jedna osoba prowadziła sekretariat, dwie osoby przebywały na urloпах wychowawczych, a pozostałe osoby, tj. 11 pracowników, w tym powódka zajmowały się rozliczaniem klientów prowadzących uproszczone formy księgowości podatkowej. Osoby te jak wynika z ustaleń Sądu wykonywały tożsame obowiązki, wobec powyższego pracodawca składając powódce wypowiedzenie i tym samym rozwiązując z nią umowę o pracę powinien przedstawić jej w momencie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jakimi kryteriami kierował się wybierając ją do zwolnienia, pozostawiając przy pracy pozostałe osoby wykonujące te same obowiązki.

Sąd zważył, że strona pozwana nie podała tej przyczyny w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką i nie poinformowała jej o tym.

Wobec powyższego umowa o pracę została rozwiązana w sposób niezgodny z przepisami obowiązującego prawa pracy.

Odnosząc się do całokształtu niniejszej sprawy na uwagę zasługuje również stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 25 kwietnia 2019 r., sygn. I PK 126/18, w którym to Sąd Najwyższy wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to usprawiedliwia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Taki sam skutek w zakresie roszczeń

wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Mając na względzie wszystkie powyższe okoliczności Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem prawa, wobec czego roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania jest uzasadnione w całości.

Wysokość odszkodowania jest określona w art. 47¹ k.p. i przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi na staż pracy powódki, okres wypowiedzenia jej umowy o pracę wynosił 3 miesiące. Biorąc pod uwagę art. 47¹ k.p. Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 7.800 zł liczonej, jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku zasądzając tę kwotę solidarnie od pozwanych G. K., W. K. i A. W..

Orzekając natomiast o kosztach w sprawie z powództwa I. G. należnych Skarbowi Państwa Sąd w punkcie 2 orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Należne od trzech pozwanych koszty sądowe Sąd pobrał w kwocie obliczonej od wartości przedmiotu sporu wynikającej ze zmiany powództwa na odszkodowawcze oraz wobec konieczności zapłaty na rzecz mediatora kwoty z karty 96 akt sprawy (500 zł opłaty od pozwu plus zapłacone mediatorowi 33,90 zł i podzielone przez 3 pozwanych). Reasumując, Sąd nakazał pobrać od G. K., W. K. i A. W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwoty po 177 zł tytułem kosztów sądowych.

W punkcie 3 sentencji wyroku o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie, z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)