

Sygn. akt IV P 94/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Elżbieta Bielska, Barbara Dudzik

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 18 października 2018 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa D. G.**

**przeciwko Z. C. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...) C. Z. w S.**

**o odszkodowanie**

- I. zasądza od pozwanego Z. C. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...) C. Z. w S. na rzecz powódki D. G. kwotę 933,38 zł (dziewięćset trzydzieści trzy złote 38/100) tytułem odszkodowania;
- II. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 47 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona;
- III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Elżbieta Bielska SSR Marta Ładzińska Barbara Dudzik

**Sygn. akt IV P 94/17**

## UZASADNIENIE

Powódka D. G. w pozwie wniesionym przeciwko Z. C. domagała się pierwotnie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w kwocie 2.000 zł miesięcznie. Po modyfikacji żądania na rozprawie w dniu 2.10.2018 r. (k. 38) żądała jedynie odszkodowania w kwocie 2.000 zł.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku kelner – barman na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 28.02.2017 r. Pismem z dnia 6 czerwca 2017 r. pozwany wypowiedział jej stosunek pracy, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Z podaną przyczyną powódka się nie zgadza, albowiem nadal u pozwanego są zatrudnione osoby na stanowisku kelnera – barmana. Ponadto pozwany nie wskazał, jakimi kryteriami kierował się, wybierając powódkę jako osobę przeznaczoną do zwolnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu zarzucił, że powódka zatrudniona była na stanowisku szefa sali – kelnera – barmana. Po upływie 3 miesięcy pracodawca stwierdził, że stanowisko szefa sali jest zbędne i zlikwidował to stanowisko. W dniu 6.06.2017 r. pozwany zatrudnił 4 pracowników na stanowisku kelner – barman, w tym powódkę.

Pozwany wskazał, że likwidacja stanowiska u pozwanego była rzeczywista, stąd żądanie pozwu jest nieuzasadnione.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

D. G. była zatrudniona u pozwanego Z. C., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...) Z. C. ostatnio od dnia 01.03.2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 28.02.2017 r. na stanowisku zastępcy szefa sali – kelnera – barmana.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 2.000 zł brutto miesięcznie.

Pozwana wykonywała obowiązki zarówno zastępcy szefa sali jak i kelnerki - barmanki.

**(dowód:** bezsporne, a nadto – umowa o pracę z dnia 28.02.2017 r., k – 8, zaświadczenie o wynagrodzeniu, k – 14, zeznania świadka A. M., k – 69v-70, zeznania świadka B. P., k – 70-70 v, zeznania świadka D. S., k – 71-71 v, przesłuchanie powódki D. G., k -99v, przesłuchanie pozwanego Z. C., k – 100)

Pismem z dnia 6.06.2017 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką za dwutygodniowym wynagrodzeniem, który upłynął w dniu 24.06.2017 r., jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy.

D. G. otrzymała to pismo w dniu 6.06.2017 r.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: wypowiedzenie umowy o pracę, k – 9)

W czerwcu 2017 r. pozwany zatrudniał na podstawie umów o pracę (...) osób na stanowisku kelnera – barmana, w tym powódkę.

W lipcu, sierpniu i wrześniu 2017 r. pozwany zatrudniał na podstawie umów o pracę (...) osoby na stanowisku kelnera – barmana.

Pozwany zlikwidował stanowisko zastępcy szefa sali. Pozwany nie zlikwidował wszystkich stanowisk kelnera – barmana, lecz jedynie jedno takie stanowisko.

( **dowód** : zestawienie zatrudnienia, k – 75-92, częściowo przesłuchanie pozwanego Z. C., k – 100)

Z. C. podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, ponieważ uznał, że stanowisko zastępcy szefa sali jest niepotrzebne przy ilości osób zatrudnionych u pozwanego.

Pozwany nie wyjaśnił powódce, dlaczego to ją wybrał jako osobę, z którą rozwiązuje stosunek pracy, powołując się jedynie na likwidację stanowiska pracy.

**(dowód:** zestawienie zatrudnienia, k – 75-92, przesłuchanie powódki D. G., k -99v, przesłuchanie pozwanego Z. C., k – 100)

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki w postaci: umowy o pracę, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach oraz na zestawieniu zatrudnienia u pozwanego. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana. Sąd uwzględnił także zeznania świadków: A. M., B. P., D. S..

Zeznania świadka A. S. nie były przydatne dla ustalenia stanu faktycznego – nie miała ona wiedzy na temat organizacji pracy u pozwanego i przyczyn zwolnienia powódki.

Sąd oparł się także na przesłuchaniu stron.

W cenie Sądu stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był sporny, sporna była jedynie jego ocena prawna.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że 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.

Powódka domagała się w niniejszym postępowaniu pierwotnie przywrócenia jej do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku lub odszkodowania, a ostatecznie po modyfikacji powództwa – jedynie odszkodowania. Wskazywała, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, albowiem nie doszło do likwidacji jej stanowiska pracy. Podniosła również, że pracodawca nie wskazał, jakimi kryteriami kierował się wybierając ją, jako osobę przeznaczoną do zwolnienia.

Powódka złożyła pozew w ustawowym terminie.

Wypowiedzenie zostało dokonane na piśmie, zawierało stosowne pouczenie oraz wskazywało przyczynę wypowiedzenia. Sąd badał, czy przyczyna ta była prawdziwa i konkretna.

W ocenie Sądu postępowanie dowodowe wykazało, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano bowiem likwidację stanowiska pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił natomiast, że doszło co prawda do likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódka była zatrudniona na stanowisku zastępcy szefa sali - kelner – barman. Pozwany wykazał, że zlikwidował stanowisko zastępcy szefa S. i szefa sali, jednak nie wykazał, a nawet tak nie twierdził – że zlikwidował wszystkie stanowiska barman – kelner. Podkreślić należy, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Nie wszystkie stanowiska barmana – kelnera zostały zlikwidowane. Zlikwidowano jedynie jedno stanowisko barmana – kelnera, zauważyć jednak należy, że pozwany nie wskazał powódce, dlaczego to ona została wybrana jako osoba podlegająca zwolnieniu.

Powódka zarzuciła bowiem, że pozwany nie wskazał jej kryteriów, jakimi kierował się przy wytypowaniu pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę. Powyższy zarzut jest uzasadniony.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w przypadku większej liczby pracowników zatrudnionych na likwidowanym stanowisku pracy pracodawca już w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z jednym z takich pracowników, bądź najpóźniej w momencie wręczania mu wypowiedzenia, obowiązany jest wskazać kryteria doboru do zwolnienia właśnie tego pracownika. W takiej bowiem sytuacji zasadność dokonanego wypowiedzenia należy ocenić przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Wprawdzie tak określony wymóg wypowiedzenia nie wynika bezpośrednio z treści art. 30 § 4 k.p., to jednak, jak wskazano powyżej, na obowiązek pracodawcy w tym zakresie wskazuje się w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że jeżeli

racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien, w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia), nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracownika, któremu dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2002 r., I PKN 780/00; wyrok z dnia 16.12.2008 r., I PK 86/08; wyrok z dnia 01.06.2012 r., II PK 258/11; wyrok z dnia 25.01.2013 r., I PK 172/12 i z dnia 10.09.2013 r., I PK 61/13).

Wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.03.2015 r., I PK 183/14, z dnia 11.03.2015 r., III PK 115/14, z dnia 23.06.2016 r., II PK 152/15).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powódka nie została poinformowana o przyczynach, dla których to właśnie ona została wytypowana do zwolnienia z pracy. Sam pozwany przyznał, że przyczyną zwolnienia powódki było stwierdzenie, że stanowisko zastępcy szefa sali jest zbędne w strukturze organizacyjnej pozwanego. Natomiast – co wyżej wskazywano – powódki była zatrudniona także na stanowisku kelnerki – barmanki. W firmie pozwanego po zwolnieniu powódki nadal pracowali kelnerzy i barmani, a powódka nie wiedziała, dlaczego ją jako kelnerkę i barmankę zwolniono.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadków. Relacje tych osób były spójne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej, jak i w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym – w przesłuchaniu powódki i pozwanego. Znajdowały także odzwierciedlenie w treści dokumentów przedłożonych do akt sprawy, których autentyczności i wiarygodności nie kwestionowano w toku postępowania. Dowody te stanowiły zatem wystarczającą podstawę do dokonania w ich oparciu ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wysokość odszkodowania obliczona podstawie przepisu art. 47 (1) k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do 3 miesięcy, nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódkę obowiązywał dwutygodniowy okres wypowiedzenia, a jej wynagrodzenie wynosiło 2.000 zł brutto, stąd należne odszkodowanie wynosiło 933,38 zł (2000 zł : 30 dni x 14 dni).

Z tych względów w punkcie I wyroku zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 933,38 zł.

Sąd na podstawie przepisu art. 113 § 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 47 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Kwota ta odpowiada wysokości 5 % wartości przedmiotu sporu.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie III wyroku nadano wyrokowi w punkcie I w całości na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., albowiem zasądzona kwota nie przekraczała jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.