

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z dnia 10 października 2022 r. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę i zażądała uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę (...) spółkę z o.o. w S., a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 11 153,70 zł za nieuzasadnione oraz naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę (k. 3-12). W toku postępowania, powódka zmieniła żądanie pozwu, domagając się w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania w kwocie 11 153,70 zł, za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka cofnęła żądanie przywrócenia i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (k. 43-45).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były pozorne, a dodatkowo wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy. W pierwszej kolejności wskazała, że pracodawca nie znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej, a wręcz przeciwnie miał coraz więcej zleceń. Ponadto wskazała, że złożone wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa gdyż zostało złożone przez osobę nieuprawnioną – M. O. (1), która nie była zatrudniona w spółce i nie posiadała upoważnienia, a ponadto na stanowisku równorzędnym do stanowiska powódki pracowały jeszcze dwie inne osoby, które nie otrzymały wypowiedzenia umowy o pracę, zaś powódce nie wskazano kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Pozwany (...) spółka z o.o. w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 1 czerwca 2023 r. wniosła o odrzucenie odwołania względnie o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu. W uzasadnieniu pisma pełnomocnik pozwanej spółki nie wyjaśnił z jakich przyczyn wnioskuje o „odrzucenie odwołania” stąd sąd uznał, że zawarcie wniosku w takim brzmieniu było omyłką pisarską. W krótkim uzasadnieniu pozwana wskazała, że przyczyny wypowiedzenia umowy powódce były rzeczywiste i konkretne, a ponadto zaprzeczyła aby na miejsce powódki został zatrudniony inny pracownik. Wskazano, że żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie znajduje podstaw z uwagi na staż pracy powódki u pozwanej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. została zatrudniona w (...) spółce z o.o. w S. od dnia 14 marca 2022 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie od dnia 14 czerwca 2022 r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę z dnia 14.03.2022 r. oraz z 14.06.2022 r. – akta osobowe cz. B

Do obowiązków K. S. na stanowisku pracownika biurowego należały m.in.: rekrutacja do pracy (...), udzielanie informacji, odbieranie telefonów, praca przy komputerze, przyjmowanie aplikacji klientów, przygotowywanie pism, doradztwo personalne oraz wykonywanie poleceń służbowych. Pozwana spółka zatrudniała w sumie trzech pracowników: powódkę, A. B. i P. O.. Bezpośrednim przełożonym powódki był P. O., który był kierownikiem biura i pracował w spółce od 20 lat. Powódka i A. B. pracowały na takich samych stanowiskach – pracownika biurowego, choć A. B. miała większe doświadczenie z uwagi na dłuższy staż pracy oraz zajmowała się także kontaktem z (...), podczas gdy powódka zajmowała się głównie kontaktem z(...)(kandydatami do pracy) i wprowadzaniem ich danych do bazy.

Pozwana spółka zajmuje się rekrutacją do pracy na (...), na zlecenie(...), z którymi ma podpisane stałe umowy. W ramach obowiązków pracowniczych powódka po zgłoszeniu wakatów przez (...) szukała pracownika na to stanowisko ((...)), uzgadniała z kandydatem warunki pracy, sprawdzała jego kwalifikacje i doprowadzała do podpisania kontraktu między kandydatem a (...). Po doprowadzeniu do podpisania kontraktu, dalsze czynności przejmował przełożony powódki P. O., który załatwiał dalsze formalności związane z zatrudnieniem (...) oraz jego transportem na statek.

Dowód: zakres czynności – akta osobowe cz. B, zeznania świadka P. K., k. 112; zeznania świadka M. O. (2), k. 113; przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 111-112, k. 115; przesłuchanie za pozwaną prezesa pozwanej spółki (...), k. 112, k. 116-117.

W roku 2022 r. sytuacja finansowa pozwanej spółki się pogorszyła. Było to związane z wypowiedzeniem spółce umów o pośrednictwo pracy przez dwóch dużych (...). Konkurencja na rynku pracy na statkach jest duża, (...) zatrudniają pracowników innych narodowości (głównie Ukraińców i Filipińczyków), natomiast pozwana spółka rekrutowała do pracy głównie Polaków. Z uwagi na zakończenie współpracy z kontrahentami (...), w pozwanej spółce spadły przychody, zmniejszyła się także ilość pracy, spółka rozpoczęła redukcję zatrudnienia. W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzymała powódka, a w roku 2023 r. wypowiedzenie otrzymał P. O.. W chwili obecnej spółka zatrudnia tylko jednego pracownika – A. B.. W roku kalendarzowym 2021 pozwana spółka posiadała dochód (podstawa opodatkowania) 54.847,42 zł, natomiast w kolejnym roku kalendarzowym 2022 r. dochód spółki (podstawa opodatkowania) wyniósł 17.714,44 zł.

Dowód: pismo ZUS z 19.1.2024 r., k. 153; sprawozdanie finansowe pozwanej spółki za rok 2021 i 2022 k. 156-165 ; zeznania świadka M. O. (2), k. 113; przesłuchanie za pozwaną prezesa pozwanej spółki (...), k. 112, k. 116-117.

We wrześniu 2022 r. M. O. (2) i M. O. (1) (rodzice I. O. i wcześniejsi udziałowcy spółki) rozpoczęli procedurę zmierzającą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia umowy była sytuacja finansowa spółki, natomiast decyzja aby zakończyć umowę z powódką wynikała z tego, że miała najmniejsze doświadczenie i najkrótszy staż pracy. Zostało sporządzone pismo z 20.9.2022 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, które podpisała prezes zarządu pozwanej spółki (...). Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce przez M. O. (1) w tym samym dniu. W momencie wręczania wypowiedzenia powódka spytała M. O. (1) dlaczego to ona została wytypowana do zwolnienia, M. O. (1) powiedziała powódce, że wynika to z tego, że jest najkrócej zatrudnionym pracownikiem, czyli tym który ma najmniejsze doświadczenie. Spółka płaciła powódce wynagrodzenie jeszcze do końca października 2022 r. bez obowiązku świadczenia pracy. Chcąc pomóc powódce w znalezieniu pracy pozwana spółka wystawiła powódce opinię pracowniczą.

Dowód: wypowiedzenie k. 16 oraz akta osobowe część C, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – akta osobowe część C; opinia – k.15 oraz część C akt osobowych, zeznania świadka M. O. (2), k. 113; przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 111-112, k. 115; przesłuchanie za pozwaną prezesa pozwanej spółki (...), k. 112, k. 116-117.

K. S. otrzymywała miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.300 zł. Jej wynagrodzenie według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.300 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę część B akt osobowych; lista płac k. 122.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W Kodeksie pracy istnieje wyraźne rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4) a jej zasadnością (art. 45 § 1). Pierwszy z wymienionych przepisów wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna taka, została powódce formalnie wskazana.

Powódka kwestionowała zarówno konkretności przyczyny wypowiedzenia, jak i zasadność wypowiedzenia, podnosiła także, że w oświadczeniu nie zostało zawarte dlaczego akurat jej pracodawca wypowiedział umowę o pracę oraz złożenie oświadczenia przez osobę nieuprawnioną. Ocenie Sądu podlegało zatem: czy wskazana przyczyna „trudna sytuacja ekonomiczna firmy – spółki” była konkretna i zrozumiała dla powódki, czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione oraz czy powódka wiedziała dlaczego to jej złożono tej treści oświadczenie woli oraz czy złożyła je osoba upoważniona.

Oceniając konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyr. SN z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 577). Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu „trudna sytuacja ekonomiczna firmy – spółki” zdaniem sądu była konkretna i w okolicznościach sprawy zrozumiała dla powódki. Z postępowania dowodowego w tym z przesłuchania powódki, wynika, że wiedziała ona jaki jest profil działalności spółki, wiedziała także że we wcześniejszym okresie jeden z większych (...) zakończył współpracę z pozwaną spółką. Ponadto z zeznań świadka P. K. (ojca powódki) wynika, że on także wiedział o tym, że „były kłopoty z (...)” i że spółka straciła (...) O. (k. 113), co więcej mimo, że wcześniej pozwana spółka znalazła P. K. pracę na statku, to spornym okresie pomimo złożenia przez niego aplikacji, takiej pracy „nie udało się załatwić” (k. 113). Zdaniem sądu nawet osoba nie posiadająca wykształcenia ekonomicznego, ma świadomość, że zatrudnianie pracowników wiąże się z kosztami, które winny znaleźć pokrycie w przychodach pracodawcy, z kolei przychody pracodawcy są wynikiem prowadzonej przez niego działalności. Pozwana spółka zajmowała się tylko rekrutacją (...), natomiast przychód był wynikiem podpisania kontraktu (...)z (...). Zdaniem sądu przyczyna wskazana w spornym wypowiedzeniu była konkretna i w okolicznościach sprawy zrozumiała dla powódki.

W dalszej kolejności należy zauważyć, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Z postępowania dowodowego wynika, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy była prawdziwa – sytuacja ekonomiczna spółki w roku 2022 r. w porównaniu do roku poprzedniego czyli do roku 2021 r., uległa znacznemu pogorszeniu. W roku kalendarzowym 2021 pozwana spółka posiadała dochód (podstawę opodatkowania) 54.847,42 zł, natomiast w kolejnym roku kalendarzowym 2022 r. dochód spółki (podstawa opodatkowania) wyniósł 17.714,44 zł. Wspomniana okoliczność - pogorszenie sytuacji ekonomicznej spółki w 2022 roku wynika z ogólnodostępnych baz danych podmiotów wpisanych do KRS (k. 156-165) oraz zeznań świadka M. O. (2), który zajmuje się sprawami finansowymi spółki (k.114) oraz z faktu, że w roku 2024 r. spółka zatrudnia już tylko jednego pracownika, zamiast trzech pracowników – jak to miało miejsce w roku 2022.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce – przy tak ujętych podstawach jego oceny, okazało się także zgodnym z prawem. W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano konkretne i prawdziwe przyczyny. Były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Nie znalazły pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia, iż powódce wypowiedziano umowę o pracę, gdyż pozwana spółka wiedziała o jej sytuacji prywatnej. Z dowodów zebranych w sprawie – dokumentów finansowych spółki, zeznań świadków i przesłuchania powódki wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były kwestie finansowe pozwanej spółki. Zresztą gdyby nawet przyjąć, że powódka otrzymała wypowiedzenie dlatego, że podjęła rozmowy o redukcji etatu, to mając na względzie dokumenty finansowe spółki i znaczący spadek dochodów spółki w 2022r. taka propozycja powódki byłaby dla pracodawcy korzystna z finansowego punktu widzenia, gdyż spowodowałaby proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia pracownika. Tym bardziej subiektywne przekonania powódki, iż rzeczywistym powodem wypowiedzenia jej umowy były jej sprawy prywatne, nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Fakt, iż powódka była dobrym pracownikiem,

nie zmienia tego, że z uwagi na sytuację finansową w spółce doszło do redukcji etatów. Brak jest w sprawie dowodów wskazujących na pozorność wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), **chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi**. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. (wyr. SN z 9.7.2020 r., III PK 31/19). Z przesłuchania powódki wynika, że przyczyna wyboru jej do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) była znana powódce, gdyż została jej przekazana ustnie w trakcie wręczania wypowiedzenia umowy o pracę przez M. O. (1) (k. 115). W czasie rozmowy w czasie której powódka odebrała wypowiedzenie umowy o pracę, M. O. (1) na pytanie powódki dlaczego zwalniana powódkę odpowiedziała, że dlatego, że powódka jest najkrócej pracującym pracownikiem, czyli tym, który ma najmniejsze doświadczenie i staż (k. 115).

Powódka podnosiła także zarzut, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało jej złożone przez osobę nieuprawnioną – M. O. (1), jednak z ustaleń wynika, że M. O. (1) jedynie wręczała powódce pisemne oświadczenie woli pracodawcy w imieniu którego działała prezes zarządu I. O.. Dokument był podpisany przez osobę reprezentującą spółkę.

Roszczenie o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem lub niezasadnym wypowiedzeniem podlegało więc oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie, niesporny w zasadniczej mierze, niezbędnej dla rozstrzygnięcia, skonstruowano w oparciu o dowody w postaci dokumentów (m.in. wydruków z ogólnodostępnych stronach internetowych – zawierających bilans finansowy podmiotów wpisanych do KRS, wypowiedzenia, dokumentów w aktach osobowych powoda), a także w oparciu o przesłuchanie powódki, prezesa zarządu pozwanej spółki a także świadków ojca powódki: P. K. i M. O. (2) – poprzedniego właściciela spółki (udziałowca) i byłego prezesa zarządu spółki.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 180 zł i w takiej wysokości Sąd zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego od powódki na rzecz pozwanej. Niezależnie od wyboru przez pracownika pomiędzy roszczeniem o przywrócenie do pracy a odszkodowaniem, Sąd stosuje jednolitą stawkę kosztów zastępstwa.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

8.4.2024 r.

Sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska