

Sygn. akt V Pa 55/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Adrianna Mongiało, SSO Regina Stępień

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2017 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa D. J.

przeciwko Centrum (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydziału Pracy

z dnia 2 marca 2017 r. **sygn. akt** IV P 125/16

zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż zasądza od strony pozwanej Centrum (...) w L. na rzecz powódki D. J. kwotę 4 738, 50 zł (słownie złotych: cztery tysiące siedemset trzydzieści osiem, 50/100) tytułem odszkodowania za naruszające przepisy wypowiedzenia umowy o pracę oraz nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 237 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSO Regina Stępień SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiało

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 marca 2017 roku Sąd Rejonowy w Lubinie przywrócił powódkę D. J. do pracy u strony pozwanej Centrum (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazał, iż 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.

Obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w taki sposób, aby pracownik poznał motywy leżące u podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez uzasadnienia, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia lub jej niedostatecznego skonkretyzowania, czy też wskazanie przyczyny nieprawdziwej lub pozornej uważa się za dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Z pisma z dnia 23 maja 2016 r. zawierającego oświadczenie pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wynika, że przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem jest likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy wynikająca ze zmian organizacyjnych, które są spowodowane koniecznością zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy i trudną sytuacją finansową placówki.

Dalej wskazał Sąd Rejonowy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

10 września 2013 r. w sprawie o sygn. akt I PK 61/13 wyjaśnił, że:

„w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia

z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi

(art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.).” Tym samym zdaniem Sądu I instancji należy uznać, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia zastosowane przez pracodawcę stanowią element przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazanie samych tylko kryteriów doboru pracowników do zwolnienia jest jednak niewystarczające dla zrozumienia przez pracownika przesłanek motywacyjnych, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania z nim stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r. w sprawie o sygn. akt II PK 174/15 wyjaśnił, że w przypadku likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczny jednakowych stanowisk powstaje potrzeba porównania konkretnego pracownika z innymi pracownikami, a relacja z dokonania tego rodzaju porównania powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu, podobnie jak kryteria doboru do zwolnienia. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca w przypadku likwidacji stanowiska pracy spośród kilku stanowisk pracy jednego rodzaju w celu wytypowania pracownika do zwolnienia porównuje go z innymi pracownikami w oparciu o przyjęte kryteria doboru. Zatem dopiero wskazanie w uzasadnieniu kryteriów doboru do zwolnienia i wyjaśnienie sposobu porównania pracowników pozwala pracownikowi wytypowanemu do zwolnienia w pełni zrozumieć przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Brak w uzasadnieniu wypowiedzenia relacji z porównania pracowników zajmujących jednakowe stanowiska spośród, których jedno lub kilka ma być zlikwidowanych powoduje, że wypowiedzenie jest dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., bowiem wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 maja 2016 r. strona pozwana wskazała kryteria doboru takie jak: ocena pracy i jakość świadczonych usług, poziom wykształcenia, sytuacja rodzinna. Nie zawarła jednak relacji z porównania powódki z innymi pracownikami zajmującymi stanowiska kasjer/bileter. Ponadto strona pozwana nie wskazała w jaki sposób ocenia pracę powódki i jakość świadczonych przez nią usług. Podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest zatem niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana i nie pozwala

na zweryfikowanie przez pracownika sposobu zastosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w procesie porównywania pracowników zajmujących jednakowe stanowiska kasjer/bileter. Oznacza to, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę jest niedostatecznie uzasadnione i narusza przepis art. 30 § 4 k.p.

Wobec tego, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 maja 2016 r. zawierało niedostatecznie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, to należało uznać, że naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zachodziły zatem podstawy do przywrócenia powódki do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 §1 kpc w zw. z art. 328 §2 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego sprzeczną z

zasadami doświadczenia życiowego, błędnym przyjęciu, iż nie dokonała oceny powódki z uwzględnieniem wskazanych kryteriów i pominięciu szeregu dowodów i okoliczności istotnych w sprawie.

W konsekwencji zdaniem skarżącego doszło do naruszenia przepisu art. 30 §4 kp w zw. z art. 45 §1 kp poprzez błędne zastosowanie na skutek uznania, że zachodzą podstawy do przywrócenia powódki do pracy, art. 30 §4 kp (błędnie wskazano art. 36 §4 kp) poprzez uznanie, iż wręczone powódce wypowiedzenie nie było dostatecznie uzasadnione.

W uzasadnieniu apelacji strona skarżąca podniosła, iż wskazała w sposób wystarczająco czytelny dla powódki dlaczego to ona została wytypowana do wypowiedzenia. Wiedziała bowiem o kierowanych pod jej adresem zastrzeżeniach ze strony pracodawcy.

Jej wybór do zwolnienia dokonany został prawidłowo w oparciu o wskazane kryteria.

Powódka nie może porównywać się do W. K., która jest znacznie bardziej dyspozycyjna i elastyczna i pełni obowiązki również w innym dziale.

Sąd Okręgowy zważył:

Stan faktyczny został w sprawie ustalony w sposób prawidłowy i stanowi podstawę rozważań Sądu II instancji.

Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż wypowiedzenie bez wskazania przyczyny wypowiedzenia lub jej niedostatecznego skonkretyzowania narusza art. 30 §4 kp. Trafnie również z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazywał, iż w razie likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być podana przyczyna wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia poprzez wskazanie kryteriów, po zastosowaniu których zwolnienie dotyka konkretną osobę.

Sąd Okręgowy akceptuje również pogląd, iż wskazanie samych tylko kryteriów doboru pracownika do zwolnienia może nie być wystarczające do zrozumienia przez pracownika motywów, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania z nim stosunku pracy. W takiej bowiem sytuacji powstaje potrzeba porównania konkretnego pracownika z innymi pracownikami, a relacja z tego porównania powinna znaleźć się w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu razem z kryterium doboru do zwolnienia. Tak szeroko wskazana przyczyna wypowiedzenia pozwala bowiem dopiero ocenić pracownikowi jego zasadność i szanse powodzenia wniesionego ewentualnie odwołania, a taka jest – przewidziana przez ustawodawcę – funkcja przepisu art. 30 §4 kp.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) wskazała jako kryteria doboru do wypowiedzenia ocenę pracy i jakości świadczonych usług, poziom wykształcenia i sytuację rodzinną.

Z pisma zawierającego wypowiedzenie nie wynika jednak w jaki sposób wskazane kryteria rzutowały na sytuację powódki, które z nich przemawiały za rozwiązaniem umowy właśnie z nią, czy były to wszystkie przyjęte kryteria, czy tylko niektóre z nich oraz czy były kryteria, które wskazywały, że wypowiedzeniu podlegać mogła też inna osoba, a jeśli tak to które z kryteriów okazało się decydujące dla dokonanego wyboru. Rzeczywiście więc w dacie otrzymania wypowiedzenia powódka mogła nie wiedzieć dlaczego to ona pismo w tym przedmiocie otrzymała. Otrzymane wypowiedzenie nie spełniało zatem wymogów podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia i tym samym naruszało art. 30 §4 w zw. z art. 45 §1 kp.

W apelacji strona pozwana podniosła, iż szereg okoliczności w sprawie ujawnionych, a ilustrujących wadliwą pracę powódki i jej ocenę przez pracodawcę powodowało, iż przyczyna jej wyboru do zwolnienia była dla powódki oczywista i jej znana. Nie wdając się w ocenę twierdzeń strony pozwanej co do zasadności kierowanych wobec jakości pracy powódki zarzutów stwierdzić należy, iż powyższe twierdzenia skarżącej odnosiły się wyłącznie do jednego z kryteriów, przy pomocy których miał być dokonywany wybór do zwolnienia. Z otrzymanego pisma nie wynikało, aby do tych

pracownik brak było podobnych zastrzeżeń. Brak jest również wniosków wynikających z zastosowania pozostałych kryteriów, które wskazywałyby na osobę powódki jako pracownika do zwolnienia.

Późniejsza argumentacja w tym przedmiocie jest spóźniona. Wszystkie motywy pracodawcy winny zostać zawarte w ramach wskazywanej przyczyny wypowiedzenia i to w dacie jego dokonania.

Tym samym pozbawione wagi prawnej jest powoływanie się na fakt, iż W. K. jest bardziej dyspozycyjna i elastyczna. Takie kryterium doboru nie zostało bowiem wskazane. Przy czym należy dodatkowo podnieść, iż ten pracownik miał umowę terminową, którą przedłużono, rozwiązując natomiast umowę z powódką.

W takiej sytuacji Sąd Okręgowy podziela dokonaną przez Sąd I instancji ocenę co do naruszenia przez stronę pozwaną art. 30 §4 kpc w zw. z art. 45 §1 kp. Powództwo było więc uzasadnione. Wobec dokonanej jednak na rozprawie apelacyjnej zmiany żądania na żądanie zasądzenia odszkodowania konieczna okazała się mimo braku zasadności argumentów apelacji – zmiana zaskarżonego wyroku w kierunku uwzględnienia powództwa w zgłoszonym ostatecznie kształcie. Konsekwencją powyższego była również zmiana rozstrzygnięcia o wysokości należnej od strony pozwanej opłaty sądowej.

SSO Regina Stępień SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiało