

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w P. na rzecz powoda K. P. kwotę 9.300,00 zł (dziewięć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 3.100,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w P. na rzecz powoda K. P. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 listopada 2021r. powód K. P. wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu przez pozwane (...) sp. z o.o. w P. za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenie go do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy.

Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2022r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że zamiast żądania przywrócenia go do pracy w pozwanej spółce, domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwany (...) sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o.o. w P. posiada zarząd, w skład którego wchodzi prezes zarządu T. M. (1) i 2 członków zarządu: C. M. i Z. M., a jak wynika z danych w KRS, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu (odpis z KRS k.13-19). W dniu 4 stycznia 2021r. zarząd pozwanej spółki upoważnił członka zarządu Z. M. do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy (...) sp. z o.o. w P. i jedną z wymienionych tam czynności jest zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami (k. 50-50v).

Powód zawarł w dniu 2 lipca 2012r. umowę o pracę ze (...) sp. z o.o. w P., początkowo na czas określony, potem na czas nieokreślony na stanowisko magazynier-sprzedawca (k.8,9,10, akta osobowe).

W dniu 28 maja 2021r. powód złożył do pracodawcy pismo, w którym prosił o rozwiązanie łączącej ich umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2021r., ale ostatecznie, na prośbę pozostałych członków zarządu pozwanej spółki, do rozwiązania umowy o pracę nie doszło (k.51, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.95).

Pozwana spółka posiadała do 2020r. sklep w P. przy ul(...), 2 punkty sprzedaży w P. i sklep w N. i w każdym z tych sklepów zatrudniała pracowników na stanowiskach magazynier-sprzedawca (zeznania członka zarządu Z. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.95). W 2020r. zlikwidowany został jeden z punktów sprzedaży w P., a z końcem sierpnia 2021r. został zlikwidowany drugi punkt sprzedaży w P. (zeznania członka zarządu Z. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód swoją pracę wykonywał głównie w sklepie położonym w P. ul. (...), ale także w sklepie w N. (bezsporne). W sklepie położonym w P. ul. (...) w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pracowało 6 osób, a w sklepie w (...) pracownik (zeznania świadków: J. T. k.84v i M. K. k.94v, zeznania członka zarządu Z. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 26 października 2021r. członek zarządu Z. M. sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym zostało ono sporządzone na druku, a w miejscu gdzie miała być wpisana przyczynę wypowiedzenia Z. M. wpisał „nie dotyczy” – k.12. Pismo to zostało powodowi wręczone 27 października 2021r., powód je odebrał, złożył na nim swój podpis i zapytał jaka jest przyczyna tej decyzji, a Z. M. odpowiedział, że nie ma obowiązku podawania przyczyny swojej decyzji (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Następnego dnia powód udał się do prezes zarządu T. M. z prośbą aby poprawiono błędy, które były w otrzymanym przez niego piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę co do dat np. daty sporządzenia pisma „26 października 2010r.”, a T. M. odpowiedziała, że przekaze tę sprawę Z. M. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy Z. M. sporządził kolejne oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wpisując datę sporządzenia 26 październik 2021r. oraz wpisał przyczynę tej decyzji - zamknięcie punktu sprzedaży (k.11, akta osobowe, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód otrzymał to oświadczenie woli w dniu 28 października 2021r., podpisał fakt otrzymania tego pisma (k.11, akta osobowe, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 3100,00 zł (k. 77).

Z dniem 1 grudnia 2021r. w pozwanej spółce zatrudniony został P. H. na stanowisko sprzedawcy w sklepie w P. ul. (...) (zeznania świadków: P. H. k.83v, I. M. k.83v, P. G. k.94v).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2022r. (bezsporne).

Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w sklepie położonym w P. ul. (...) pracuje 6 osób, a w sklepie w (...) pracownik (zeznania świadka M. K. k.94v, zeznania członka zarządu Z. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, wymienione wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne.

Zeznania świadków: P. H., I. M., M. K. i P. G. zasługują na obdarzenie wiarą w całości, bo zgodne są ze sobą i nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Zeznania powoda oraz Z. M. słuchanych w trybie art. 299 kpc nie są sprzeczne pomiędzy sobą, korelują z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy oraz zeznaniami w/w świadków, a więc zeznania te także należy obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i musi być ono uzasadnione. Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie, jako że ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała. Należy podkreślić, że to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i móc ocenić czy z jego perspektywy podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy. Ponadto gdy pracownik zakwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu. Co więcej, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Niewskazanie w treści wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (tj. art. 30 § 4 k.p.), a w konsekwencji daje pracownikowi podstawę do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy.

Poza sporem jest w przedmiotowej sprawie, że pozwany pracodawca złożył wobec powoda dwa oświadczenia woli zawierające taką samą decyzję podjętą wobec niego tj. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia tj. pierwsze dotarło do powoda w dniu 27 października, a drugie następnego dnia. Zgodnie z brzmieniem art. 61 k.c. w zw. z art. 300 kp, oświadczenie woli zostaje złożone z chwilą, gdy dotrze do innej osoby w taki sposób, że będzie mogła zaznajomić się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Działający w imieniu pozwanego pracodawcy Z. M. wręczył powodowi w dniu 27 października 2021r. oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę, które to oświadczenie nie zawierało przyczyny wypowiedzenia, a powód przyjął to oświadczenie, zapoznał się z nim, a zatem to oświadczenie woli wtedy tj. 27 października zostało skutecznie wobec niego złożone. Pozwany pracodawca nie odwołał tego oświadczenia woli, a więc złożenie przez niego następnego dnia drugiego oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia w istocie nie miało już znaczenia, bowiem skutecznie złożone zostało to pierwsze oświadczenie woli. Należy w tym miejscu podnieść, że powód zwracając się w dniu 28 października do pracodawcy o poprawienie zapisów w treści wypowiedzenia, które otrzymał w dniu 27 października, prosił jedynie o poprawienie nieprawidłowo wpisanych dat np. daty sporządzenia tego oświadczenia woli i tylko w tym zakresie wnosił o poprawienia złożonego wobec niego oświadczenia woli pracodawcy. Tymczasem pozwany pracodawca wydał powodowi nowe pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę, w którym oprócz wpisania daty sporządzenia tegoż oświadczenia z prawidłowym rokiem tj. – 26 października 2021r., także wpisał przyczynę wypowiedzenia, co już przecież nie można powiedzieć iżby odbyło się za zgodą i z woli powoda. Pierwsze wypowiedzenie nie zawierało w swojej treści podania przyczyny podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji wobec powoda, ani też powód w momencie otrzymania tego oświadczenia woli nie dowiedział się od Z. M. dlaczego wypowiedziano jemu stosunek pracy. Jak wyżej podniesiono, niewskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony narusza art. 30 § 4 k.p. i stanowi podstawę do żądania przez takiego pracownika odszkodowania.

Jednakże nawet gdyby uznać, że to drugie oświadczenie woli było oświadczeniem woli skutecznie rozwiązującym stosunek pracy łączący strony, to ono także dokonane zostało niezgodnie z prawem. Oświadczenie to zawiera w swojej

treści podanie przyczyny tej decyzji - zamknięcie punktu sprzedaży, a jest to przyczyna nie dotycząca pracownika, bo wypowiedzenie powodowi stosunku pracy dokonane zostało w związku z sytuacją leżącą po stronie pracodawcy tj. wobec zamknięcia przez pracodawcę punktu sprzedaży. Zresztą słuchany w charakterze strony Z. M. przyznał, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda było zamknięcie punktu sprzedaży z końcem sierpnia 2021r., a także wcześniejsze w 2020r. zamknięcie innego punktu sprzedaży, co powodowało, że jeden etat sprzedawcy w firmie stał się niepotrzebny, a tym samym przeznaczony był do likwidacji. Jednakże tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia pozwala jedynie na uznanie, że jest to przyczyna nie dotycząca pracownika, ale nie spełnia jednak wymogów konkretności. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę 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. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Poza sporem jest, że w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a tym samym o likwidacji jednego etatu sprzedawcy, w spółce funkcjonował sklep położony w P. przy ul. (...) , w którym pracowało 6 osób i sklep w N. , w którym pracował 1 sprzedawca, a zatem, w sytuacji, gdy Prezes Zarządu pozwanej spółki podjął decyzję o zlikwidowaniu w spółce jednego z etatów sprzedawcy, to typowanie do zwolnienia w związku z likwidacją jednego z tych stanowisk pracy winno odbywać się wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach pracy. Członek Zarządu pozwanej spółki Z.M. zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, iż wytypował on powoda do zwolnienia, bo był niezadowolony z stosunku powoda do niego, zachowania powoda przy klientach, czyli był niezadowolony z pracy powoda, ale te okoliczności wytypowania właśnie powoda do zwolnienia spośród innych pracowników zatrudnionych jako magazynierzy- sprzedawcy wskazywał Z. M. dopiero będąc słuchanym przed sądem w charakterze strony; natomiast w treści pisma wypowiedzianego powodowi umowę o pracę tych okoliczności, a więc przyczyn wytypowania powoda do zwolnienia, nie wskazano. Jak już wyżej podniesiono, 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.). Nie można powiedzieć, że powód winien mieć świadomość, iż pozwany pracodawca wytypował jego do zwolnienia, gdyż nie był zadowolony z pracy powoda. Faktem jest i to przyznaje powód, że jego relacje, ale tylko z jednym z członków zarządu tj. Z. M., nie układały się dobrze, ale też nie mógł przypuszczać, iż ten fakt może mieć wpływ na jego wybór do zwolnienia w sytuacji, gdy skład zarządu był trzyosobowy i z pozostałymi członkami zarządu te relacje układały się prawidłowo do tego stopnia, że w maju 2021r. prosili oni powoda o zmianę jego decyzji i nieodchodzenie z firmy.

Zatem uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy była niezgodna z prawem, a wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016r, poz.1800 ze zm).

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego (P.I.)