

Sygn. akt VP 34/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

17 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 17 grudnia 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. R.

przeciwko Zakładowi (...) w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8.230 zł (osiem tysięcy dwieście trzydzieści złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.743,35 zł ( dwa tysiące siedemset czterdzieści trzy złote 35/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
3. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 34/21

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powódka W. R. wniosła przeciwko pozwanemu Zakładowi (...) w R. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 8.230 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.. W uzasadnieniu wskazała, że świadczyła pracę na rzecz pozwanego przez 24 lata, a swoje obowiązki wykonywała sumiennie oraz rzetelnie. Wskazała, że nie otrzymywała upomnień ani nagany. Zarzuciła, że podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa i nie posiadała uzasadnienia w rzeczywistym stanie faktycznym. Przyznała, że z uwagi na sytuację finansową pozwanego zostały wprowadzone czynności zmierzające do utrzymania zawartych kontraktów i zatrudnienia. Nie zgodziła się jednakże, by sytuacja pozwanego była na tyle trudna by rozwiązać z nią umowę o pracę. Ponadto zarzuciła skrócenie jej okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o nieobciążanie go kosztami postępowania, ewentualnie o zwrot kosztów procesu. Przyznał, iż powódka była jego pracownikiem, a także że został z nią rozwiązany stosunek pracy przez pracodawcę. Zarzucił powódce przytoczenie nieprawdziwych faktów ze spotkań z pracownikami pozwanego. Wskazał, że z uwagi na złą sytuację ekonomiczną zawiesił układ zbiorowy pracy na okres 2 lat oraz zaproponował pracownikom zmniejszenie ich wymiaru czasu pracy z 1 na  $\frac{3}{4}$  etatu. Wskazał, że część pracowników nie zgodziła się na nowe warunki, w związku z czym był zobowiązany dokonać redukcji etatów. Wskazał, że stosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria oceny przy doborze pracowników do zwolnienia w oparciu o dokument z przyjętymi kryteriami. Podniósł, że powódka już w tamtym okresie znalazła się wśród osób do ewentualnego zwolnienia z pracy. Zarzucił, że nie otrzymał informacji ani od powódki ani od żadnego związku zawodowego zarówno o przynależności, czy też podjęciu się obrony praw powódki, co zwolniło go z obowiązku zasięgnięcia opinii w zakresie planowanego zwolnienia. Zarzucił także bezzasadność poddania pod wątpliwość ekonomicznego skrócenia okresu wypowiedzenia wskazując, iż wcześniejsze rozstanie wiązało się z korzyścią obu stron. Ponadto wskazał, że dołożył wszelkich starań w celu zachowania jak największej ilości miejsc pracy.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 1 sierpnia 1997 roku do 31 marca 2021 roku powódka W. R. była zatrudniona u pozwanego w Zakładzie (...) w R. na stanowisku sprzątaczk. Strony zawarły dwie umowy o pracę. Pierwsza umowa o pracę została zawarta na czas określony od 1 sierpnia 1997 roku do 31 października 1997 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  czasu pracy. Druga umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony od 1 listopada 1997 roku.

Powódka nie otrzymywała kar porządkowych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.743,35 zł brutto.

Uchwałą o nr 39/X/20 z 25 listopada 2020 roku Zarządu (...) Związku Zawodowego (...) wyrażono zgodę na zawieszenie w całości na okres 2 latach, tj. od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2022 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ze względu na sytuację finansową.

Końcem 2020 roku został przeprowadzony u pozwanej sondaż dotyczący wyrażenia przez pracowników zgody na pracę na drugiej zmianie oraz pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy (6 godzin). Kilka osób nie zgodziło się na powyższe propozycje.

W treści protokołu nr (...) z posiedzenia Zarządu (...) Związku Zawodowego (...) z dnia 7 stycznia 2021 roku wskazano, że Zarząd miał zobowiązać pozwaną do podjęcia odpowiednich działań zmierzających do redukcji etatów w celu dopasowania zatrudnienia do nowych warunków umowy o utrzymanie czystości w (...) S.A.

15 stycznia 2021 roku odbyło się spotkanie pracowników pozwanej z Dyrektorem i Przewodniczącym Związku dotyczące ograniczenia zatrudnienia. Pracodawca podniósł apel o solidarne przejście pracowników z pełnego etatu na  $\frac{3}{4}$  etatu, tj. 6 godzin pracy. W rzeczywistości jednak niektórym pracownikom zaproponowano zmniejszenie etatu, inni mieli zaś zostać przy wymiarze 8 – godzin dziennie. Część osób nie wyraziła zgody na pracę w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, w tym powódka. Pozwana zdecydowała się na rozwiązanie umów o pracę z pracownikami, którzy odmówili zgody na zmianę warunków zatrudnienia.

W uchwale nr (...) z 22 stycznia 2021 roku Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) wyraził zgodę na zaproponowane przez Dyrektora zmiany w zatrudnieniu i akceptację przewidywanych strat z działalności gospodarczej w 2021 roku w związku z ratowaniem miejsc pracy u pozwanej.

Pismem z 3 lutego 2021 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał redukcję etatów w zakładzie pracy z powodów ekonomicznych.

Na dzień złożenia powódce wypowiedzenia, nie należała ona do związków zawodowych.

Osobom które podpisały aneksy zmniejszające dzienny wymiar czasu pracy, przywrócono po krótkim czasie 8 godzinny wymiar czasu pracy.

Dowód: akta osobowe powódki k. 32-104, a w nich umowy o pracę k. 104, k. 105, angaż k. 53, wypowiedzenie umowy o pracę k. 8, k. 48, pismo z 17.11.2020 r. k. 20, Uchwała nr (...) k.21, porozumienie k. 22, protokół nr (...) k. 23, Uchwała nr (...) k. 24, pismo kryteriów redukcji etatów k. 25, protokół nr (...) k. 26- 26v, notatka ze spotkania informacyjnego k. 27, protokół nr (...) k. 28-28v, Uchwała nr (...) k. 29, oświadczenie powódki k. 30, pismo pozwanego z 11.01.2021 r. k. 31, wyliczenie średnio miesięcznego wynagrodzenia powódki obliczonego jak ekwiwalent za urlop k. 105, Uchwała nr (...) wraz z wydrukiem z KRS pozwanego k. 106-109, lista płac za okres od 01.03.2021 r. do 31.03.2021 r. k. 131, wydruk potwierdzenie transakcji k. 132, rachunek zysków i strat za 2020 rok k. 133, zeznania świadka E. M. k. 145-145v, świadka H. J. k. 15v-146, M. Ś. k. 146-146v, przesłuchanie powódki k. 154v, przesłuchanie za pozwanego M. L. k. 155;

akta osobowe pracowników pozwanej: B. B., E. M., J. S., B. M., H. J., G. K., B. S.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd nie dał wiary pozwanemu w zakresie w jakim twierdził, że podana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa. Sąd nie dał kategorięcznie wiary uchwałom które miały zostać podjęte przez (...) Związek Zawodowy (...). W ocenie Sądu treści uchwał został spreparowane na potrzeby niniejszego postępowania, by wesprzeć stanowisko pozwanej. Niemniej jednak budzące wątpliwości informacje zawarte w uchwałach i tak nie miałyby wpływu na ustalenia Sądu co do prawdziwości podanej powódce przyczyny wypowiedzenia.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 108 ze zm.) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl 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.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. 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.

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688).

Słuszne stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 2015 roku w którym wskazał, iż artykuł 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania **prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z**

**okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.03.2015r. I PK 183/14).

**Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie** (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09 ; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13 ).

Pozwany za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazał redukcję etatów w zakładzie pracy z powodów ekonomicznych. Sąd przyjął nierzeczywistość tak określonej przyczyny, przy czym pozornie ta polegała na wskazaniu przez pozwaną nieautentycznej motywacji, która miała uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. W toku procesu ustalono, że rzeczywistym powodem złożenia powódce wypowiedzenia był brak akceptacji pracownicy na zaproponowane przez pracodawcę zmiany warunków zatrudnienia w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Nieprawdziwe są twierdzenia pozwanej jakoby wszyscy pracownicy mieli świadczyć pracę w zmniejszonym wymiarze. Ustalono, że pracownicy zrozumieli z wypowiedzi kierownictwa i z okoliczności sprawy, że niektóre osoby zostaną pozostawione przy wymiarze 8 godzinnym. Powódka rozczarowana taką postawą pozwanej, odmówiła przyjęcia propozycji pracy w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. Takie stanowisko powódki nie zyskało akceptacji pracodawcy, który będąc w złej sytuacji finansowej (okoliczność bezsporna), zdecydował się na zwolnienia osób, które nie przyjęły nowych warunków. Co więcej- pracownikom, którzy zaakceptowali zaproponowane przez pozwaną warunki, niezwłocznie po tym jak zwolniono ww. osób przywrócono 8-godzinnym wymiar czasu pracy. W ocenie Sądu zatem sekwencja zdarzeń w sprawie była taka, że pozwany pierwotnie nie planował dokonywania zwolnień pracowników licząc, że wystarczającym będzie obniżenie im wymiaru czasu pracy (pomijając już, że chciał aby zmiana warunków odbyła się na podstawie porozumienia stron, zamiast właściwego w takiej sytuacji wypowiedzenia warunków pracy i płacy). Niektórzy pracownicy jednak gdy dowiedzieli się, że obniżka wymiaru czasu nie będzie dotyczyć wszystkich pracowników, nie przystali na zaproponowane nowe warunki. Kierownictwo pozwanej zirytowane taką postawą pracowników postanowiła wypowiedzieć ww. osobom umowy o pracę , przy czym nie wskazano w ich wypowiedzeniach tej przyczyny ,tylko przyczynę pozorną i ogólną- „redukcję etatów”. Po podjęciu już tej decyzji opracowane zostały rzekome kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, chociaż tą przyjętą na potrzeby tego postępowania strategię obalił m.in. zawnioskowany przez pozwaną świadek - M. Ś..

Mając na uwadze powyższe, w zakwestionowanej motywacji pracodawcy Sąd dostrzegł naruszenie art. 30 § 4 k.p. ze skutkiem w postaci uwzględnienia odwołania powódki od naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd podkreśla, że dopiero po stwierdzeniu, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa tj. rzeczywiście istniejąca, Sąd przystępuje do oceny jej zasadności. Wobec tego, że w ocenie Sądu podana przyczyna była nieprawdziwa nie było konieczności badanie jej ewentualnej zasadności.

Jednakże, jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywistą przyczyną złożonego powódce wypowiedzenia była redukcja etatów w zakładzie pracy z powodów ekonomicznych to przyczyna ta nie była zasadna, bowiem pozwana nie wykazała jakie przyjęła w tej sprawie rzeczywiste kryteria typowania do zwolnienia i nie wykazała, że kryteria te były obiektywne.

Sąd podziela rozważania Sądu Najwyższego, który wskazał, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy wytypowanych pracowników spośród wszystkich

zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy, tj. bez jej ograniczania do jednej tylko grupy pracowniczej. Zasady równego traktowania pracowników wymaga, aby pracodawca wskazał konkretne kryteria wyboru do zwolnienia pracownika z pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PKN 86/08, LEX nr 497682).

Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, 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 wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 30/19, LEX nr 3082419).

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że pracodawca w sposób jednoznaczny nie określił kryteriów, którymi miał się kierować przy zwolnieniu. Zgodnie z informacją podaną przez pozwanego, podczas wyboru pracownika do zwolnienia pracownika, kierować się miano następującymi kryteriami: sumiennosc i staranność, dyspozycyjność, zaangażowanie, stosowanie się do poleceń służbowych, dbałość o dobro zakładu, absencję chorobową, przestrzeganie zasad współżycia społecznego, a także sytuacja rodzinna i materialna pracownika. Tymczasem z zeznań świadka -brygadzistki M. Ś. (osoby której wg pozwanej zlecono dokonanie faktycznie wyboru pracowników do zwolnienia) wynika, że kryteria które zastosowała to: częste absencje w pracy oraz krótki staż pracy. W świetle powyższego powódka niewątpliwie nie kwalifikowała się do ewentualnego rozwiązania umowy. Powódka posiadała 24- letni staż pracy oraz nieliczne nieobecności z powodu zwolnień lekarskich. Co więcej, w toku procesu ustalono, że wypowiedzenia nie zostały złożone np. osobom posiadającym krótkie staże pracy, jeżeli tylko zaakceptowały zaproponowane przez pozwaną warunki. Dodatkowo, Sądu wskazuje, że z zeznań świadka H. J. wynika, iż rejon w którym pracowała powódka nie był zaniedbany, wskazała także, że inni pracownicy pracowali gorzej. Zatem przyjmując nawet, iż podana przez pracodawcę przyczyna była prawdziwa, to i tak nie sposób uznać jej zasadności.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.230 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1) i wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.743,35 zł Sąd zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 2).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym konieczność przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego i wywiązywanie się przez pozwanego z wszystkich nałożonych na niego przez Sąd zobowiązań i nieprzedłużaniu postępowania, Sąd – na podstawie art. 102 k.p.c.- odstąpił od obciążania go kosztami sądowymi (pkt 3).