

Sygn. akt IVP 198/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Sulimka

Ławnicy: Emilia Gąsiorowska, Elżbieta Morawiec

Protokolant: Edyta Mozgowiec-Gdowska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2015 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **E. K. (1)**

przeciwko **Zespołowi (...) w D.**

o odszkodowanie

I/ oddała powództwo;

II/ odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu

Ławnik: Przewodniczący: Ławnik:

Sygn. akt IVP 198/15

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 21 października 2015 r.

Powódka E. K. (1) w pozwie z dnia 22 maja 2015 r. skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w D. domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 6,300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 13 maja 2015 r. otrzymała wypowiedzenie uzasadnione restrukturyzacją organizacyjną i finansową pracodawcy prowadzącą do redukcji zatrudnienia. Powódka podniosła, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy nie wskazał kryteriów, jakimi kierował się przy zwolnieniu, a informacji takiej nie uzyskała również w formie ustnej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu przyznała, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszej księgowej. W dniu 13 maja 2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę, które miało upłynąć w dniu 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała restrukturyzację organizacyjną i finansową. Opracowany program restrukturyzacji szpitala w związku z trudną sytuacją ekonomiczną przewidywał plan optymalizacji zatrudnienia. Zgodnie z nim w pierwszej fazie zwolnień miały odejść osoby posiadające uprawnienia emerytalne, druga faza miała dotyczyć osób przebywających na zwolnieniach

długoterminowych. Zdaniem strony pozwanej, powódka wiedziała o fakcie przyjęcia programu restrukturyzacyjnego oraz związanej z nim konieczności redukcji zatrudnienia, a także była informowana przez kierownika kadr (A. M.) oraz bezpośredniego przełożonego (A. K.), jakimi kryteriami będzie kierował się pracodawca wybierając pracowników do zwolnienia. Strona pozwana wskazała, że podstawowym kryterium była okoliczność, czy zwolniony pracownik pozostanie bez środków do życia, czy też będą przysługiwać mu świadczenia. Kolejnym kryterium była przydatność i kwalifikacje danego pracownika. Powołała się również na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazując, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie muszą znaleźć się kryteria, jakimi pracodawca kieruje się typując pracowników do zwolnienia, jeżeli są one oczywiste lub znane pracownikowi z innych względów.

W dalszym piśmie procesowym powódka przyznała, że wiedziała o przygotowaniu planu restrukturyzacyjnego, jednakże nikt jej z programem tym nie zapoznał, nie udostępnił, ani nie pytał, czy jego treść jest jej znana.

Bezsporne między stronami były następujące okoliczności:

Powódka E. K. (1) była zatrudniona w pozwanym Zespole (...) w D. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszej księgowej i kasjera. Dla pozwanego szpitala Zakład Usług (...) Sp. z o. o. w S. opracował program restrukturyzacji z powodu jego trudnej sytuacji ekonomicznej. W dniu 13 maja 2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przyjęty we wrześniu 2014 r. program restrukturyzacji pozwanego szpitala zakładał redukcję zatrudnienia. Zgodnie z jego założeniami pierwsza faza zwolnień miała uwzględniać tzw. ruchy naturalne, czyli w pierwszej kolejności mieli zostać zwolnieni pracownicy posiadający uprawnienia emerytalne: tj. prawo do emerytury, renty bądź świadczenia przedemerytalnego. W dziale Finansowo – Ekonomicznym, w którym stanowisko pracy zajmowała powódka, przewidziano redukcję zatrudnienia z 10 do 5 osób. W dziale tym zwolnienia rozpoczęły się w styczniu 2015 r., kiedy wypowiedzenie otrzymała jedna osoba. Była nią starsza księgowa T. Ś., mająca prawo do świadczeń przedemerytalnych. Powódka wiedziała, że ma ona prawo do świadczeń przedemerytalnych. Następnie zwolnienia były kontynuowane w maju 2015 r., kiedy objęły dwie osoby, w tym powódkę. W sumie zwolnione zostały 4 osoby. Spośród tych osób trzy miały prawo do świadczeń przedemerytalnych, a czwarta osoba wróciła po urlopie wychowawczym.

Dowód:

- **program restrukturyzacji Zespołu (...) w D.**

- **k. 29-41,**

- **zeznania świadka A. M. - k. 55v,**

- **zeznania świadka A. K. - k. 56-57,**

- **zeznania słuchanego w charakterze strony pozwanej Ł. W.**

- **k. 69-70v,**

- **pismo pozwanej z dnia 6 października 2015 r. – k. 77-78.**

- **częściowo zeznania powódki E. K. (1) – k.70v-71,**

Program restrukturyzacyjny otrzymali kierownicy działów oraz związki zawodowe. Każdy, kto chciał mógł się zapoznać z jego treścią. Bezpośrednia przełożona powódki – A. K. organizowała spotkania, podczas których przekazywała pracownikom informacje o planowanych zwolnieniach i kryteriach typowania osób do zwolnienia. Mówiła, że w pierwszej kolejności będą zwalniane osoby, które mają prawo do emerytury, renty lub świadczenia

przedemerytalnego. W czasie jednego ze spotkań powódka znajdowała się na swoim stanowisku pracy, tj. w pomieszczeniu kasjera, znajdującym się obok, do którego drzwi były otwarte. Siedziała wówczas bokiem do przełożonej.

Wynikało to z faktu, iż w szpitalu dużo się mówiło o zwolnieniach i było powszechnie wiadomo kto w pierwszej kolejności będzie zwolniony.

Dowód:

-zeznania świadka A. M. - k. 55v,

-zeznania świadka A. K. - k. 56-57,

- zeznania słuchanego w charakterze strony pozwanej Ł. W.

– k. 69-70v,

- częściowo zeznania powódki E. K. (1) – k.70v-71,

Wypowiedzenie powódce wręczyła w dniu 13 maja 2015 r. A. M.. Nie informowała ona wówczas powódki, dlaczego zostaje zwolniona, wskazała jedynie powódce, że jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia: tj. restrukturyzację organizacyjną i finansową zakładu, co jest związane z redukcją zatrudnienia. Okres wypowiedzenia upłynął 31 sierpnia 2015 r. W czasie trwania stosunku pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.100,00 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

-zeznania świadka A. M.

- zeznania powódki E. K. (1) – k . 70v-71,

-rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - k. 7, 28,

-zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia E. K. (1) - k. 18.

W dziale Finansowo – Ekonomicznym, w którym pracowała powódka, były jeszcze dwie osoby posiadające prawo do świadczeń przedemerytalnych, a które nie zostały zwolnione w ramach programu restrukturyzacyjnego. Były to K. G. i M. K.. Brak objęcia ich redukcją etatów, w przeciwieństwie do powódki, wynikał z faktu, iż z racji posiadanych kwalifikacji i zajmowanych stanowisk mogły one zastępować powódkę na stanowisku kasjera, zaś powódka nie mogła ich zastąpić. K. G. – Kierownik Biura Ekonomicznego w sekcji kosztów zastępuje Główną Księgową a M. K., z sekcji księgowości może zastępować innych pracowników księgowości i prowadzi Kasę Zpomogowo-Pożyczkową

Dowód:

- zeznania słuchanego w charakterze strony pozwanej Ł. W.

– k. 69-70v,

- pismo pozwanej z dnia 6 października 2015 r. – k. 77-78.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów prywatnych, a także zeznań świadków oraz stron postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd uznał w całości za autentyczne i wiarygodne. Sąd nie dopatrył się uchybień w ich treści oraz formie. Żadna ze stron ich nie kwestionowała, tak pod względem poprawności formalnej, jak i materialnej. Nie

ujawniły się też jakiekolwiek okoliczności podważające moc dowodową tych dokumentów, które należałoby brać pod uwagę z urzędu. Stąd omawiane dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, że osoby, które je podpisały złożyły oświadczenia zawarte w tych dokumentach (art. 245 k.p.c.).

Zeznania świadków A. M. oraz A. K. Sąd uznał w pełni za wiarygodne. Świadkowie zeznawali bowiem rzeczowo i rzetelnie, dążąc do poprawnego przedstawienia zaistniałego stanu rzeczy.

Również w zakresie oceny zeznań słuchanego w charakterze strony pozwanej Ł. W. Sąd nie znalazł okoliczności, które mogłyby je podważyć. Wypowiedź Ł. W. w pełni korespondowała z depozycjami w/w świadków oraz znajdowała potwierdzenie w załączonych do sprawy dokumentach. Tym samym należało je obdarzyć walorem wiarygodności.

Zeznania powódki E. K. (1) Sąd, uwzględnił w zakresie w jakim przyznała, iż słyszała o zwalnianiu pracowników, a jej przełożona organizowała spotkania z pracownikami, na których omawiane były zasady przyszłych zwolnień. Sąd nie dał wiary jej depozycjom w zakresie w którym sugerowała, iż rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia były inne okoliczności i że nie słyszała, że w pierwszej kolejności będą zwalniane osoby posiadające m.in. prawo do świadczeń przedemerytalnych. Oceniając wiarygodność całokształtu wypowiedzi powódki Sąd, kierował się w głównej mierze zasadami logiki i wskazaniem doświadczenia życiowego. Dlatego w konfrontacji z całokształtem materiału dowodowego twierdzenia powódki, iż nie wie dlaczego ją zwolniono nie wytrzymują krytyki i muszą zostać odrzucone jako niewiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z 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 przypadku odwołania się pracownika od wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, Sąd bada to wypowiedzenie w dwóch różnych aspektach tj. pod względem prawidłowości jego dokonania oraz zasadności. Stwierdzenie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę albo braku zasadności wypowiedzenia, prowadzi do uwzględnienia powództwa. Obie te przesłanki nie muszą występować łącznie, aby powództwo pracownika mogło być uwzględnione. Nawet więc zasadne wypowiedzenie, ale dokonane z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę będzie skutkowało uwzględnieniem roszczenia pracownika (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSNAP 1998/8/243).

Przedmiotem niniejszego postępowania jest ustalenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę, jakie powódka otrzymała w dniu 13 maja 2015 r. było zgodne z prawem i uzasadnione.

Stosownie do treści z art. 30 § 3, § 4 i § 5 k.p., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinno nastąpić na piśmie, wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu Pracy. Jak to podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.02.2002 r. (I PKN 901/00, LEX nr 564464), art. 30 §4 k.p. został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Pracodawca ma obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 15.02.2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 440). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest m.in. podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). Wbrew wspomnianym wymogom dotyczącym prawidłowości oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jest także niewskazanie w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub wskazanie jej w sposób pozorny, niewystarczająco jasny i konkretny. Podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata oświadczenia – pracownika.

Warto w związku z tym zwrócić uwagę na to, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. W efekcie nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, powołać można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r. (I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62), zgodnie z którym wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 14 września 1998 r. (I PKN 315/98, OSNP 1999/19/617) przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę.

Z kolei w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663) Sąd Najwyższy uznał, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. W tym samym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z 14 maja 2015 r. (II PK 6/15, Legalis) w którym podał, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi z innych względów.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy należy w pierwszej kolejności wskazać, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wypowiedzenia tej umowy dokonano na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.). Przepis ten zezwala na dokonanie zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli stanowią one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Mając na względzie przytoczone powyżej rozważania w kontekście poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych należy stwierdzić, iż w momencie wręczenia wypowiedzenia powódka doskonale znała kryteria, którymi kierował się pracodawca typując ją do zwolnienia. Kryterium tym, jak wynika z całokształtu materiału dowodowego, było nabycie przez powódkę prawa do świadczeń przedemerytalnych. Zaś w myśl wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2008 r. (II PK 102/07, Legalis) osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie, nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

Pracodawca składając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, pominął umieszczenie w jego treści szczegółowej konkretyzacji przyczyny uzasadniającej taką decyzję. Wynikało to z faktu, iż powódka znała ją długo wcześniej i dlatego nie było potrzeby jej konkretyzowania. Ustalenia stanu faktycznego wskazują, iż powódce było wiadome przyjęcie planu restrukturyzacyjnego przez pozwany zakład i mimo, iż go nie czytała to znała jego treści w zakresie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Z zeznań powódki wynika, że wiedziała na podstawie jakiego kryterium zwolniono pierwszą osobę z jej działu oraz że będą kolejne zwolnienia. Powódka w trakcie postępowania podnosiła również, że w jej dziale pozostały jeszcze dwie osoby posiadające uprawnienia

do świadczeń przedemerytalnych. Jak ustalił Sąd, strona pozwana po pierwsze wręczała zwolnienia w odstępach czasu a ponadto brała pod uwagę, aby w pierwszej kolejności zwalniać osoby, które nie są w stanie zastępować innych pracowników. Dlatego też K. G. – Kierownik Biura Ekonomicznego w sekcji kosztów spełniająca przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego zastępuje Główną Księgową a M. K., spełniająca przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, z sekcji księgowości może zastępować innych pracowników księgowości i prowadzi Kasę Zapomogowo-Pożyczkową. Jak ustalił Sąd, powódka wykonywała tylko obowiązki kasjera.

W związku z powyższym, zaskarżone przez powódkę wypowiedzenie Sąd uznał za uzasadnione i zgodne z prawem, dlatego też brak było podstaw, aby zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. odstępując od obciążenia powódki kosztami procesu z uwagi na jej przekonanie o zasadności roszczenia oraz fakt utraty pracy.

SSR Anna Sulimka