

**Sygn. akt VI P 449/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2015 roku

**Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk

Ewa Stefania Juchniewicz

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 października 2015 roku w Warszawie

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...). z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. zasądza na rzecz powódki K. C. od pozwanego (...) z siedzibą w W. kwotę 3.200,00 zł (słownie: trzy tysiące dwieście złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
3. zasądza od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki K. C. kwotę 60,00 zł (słownie: sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 160,00 zł (słownie: sto sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty do pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;
5. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.200,00 zł (słownie: trzy tysiące dwieście złotych 00/100).

Wiesława Bożenna Benedysiuk SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Ewa Stefania Juchniewicz

**Sygn. akt VI P 449/14**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 sierpnia 2014 roku (data na kopercie) powódka K. C. wniosła o uznanie wręzonego jej wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 9.600,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała (...) z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 13 grudnia 2012 roku zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszej księgowej w departamencie rachunkowości i sprawozdawczości. Z kolei dnia 29

lipca 2014 roku powódce zostało wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, – jako przyczynę wskazano na redukcję zatrudnienia związaną ze zmianami restrukturyzacyjno – organizacyjnymi i względami ekonomicznymi. W ocenie powódki wręczono jej wypowiedzenie zawiera zbyt lakonicznie określoną przyczyną, ponadto powódka podała, że w rzeczywistości nie jest likwidowany departament, w którym była zatrudniona, nie zostały również zlikwidowane etaty księgowych. Ponadto powódka dodała, że ma uprawnienia, które na tle innych pracowników przemawiają przeciwko wręczeniu jej wypowiedzenia. Powódka podniosła również, że była dyskryminowana ze względu na wiek i staż pracy.

***(pozew – k. 1 – 3)***

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że został u niego przyjęty plan oszczędnościowy, w związku, z którym powódka została zwolniona. Jednocześnie pozwany dodał, że przy wyborze powódki do zwolnienia zastosował kryterium socjalne i merytoryczne, a także wziął pod uwagę wiek powódki, uznając, iż ma ona najlepszą sytuację na rynku pracy i jest w stanie dość szybko zdobyć nowe zatrudnienie. Pozwany wskazał też, że powódka miała jeden z krótszych staży pracy. Pozwany podniósł również, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie musi on wskazywać kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, wystarczy, bowiem samo wskazanie przyczyny wręczenia wypowiedzenia.

***(odpowiedź na pozew – k. 12 - 14)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka K. C. była zatrudniona w pozwanym (...) (wcześniej, jako (...)) początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 lipca 2012 roku do dnia 15 stycznia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej księgowej. W dniu 13 grudnia 2012 roku powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku – starszej księgowej. Powódka pracowała w wydziale gospodarki własnej w departamencie rachunkowości i sprawozdawczości. Departament rachunkowości i sprawozdawczości miał jeszcze dwa inne wydziały tj; sprawozdawczości oraz ksiąg. Zakres obowiązków był ustalany oddzielnie dla każdego z tych wydziałów. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.200,00 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 02.07.2012r. – k. 4 i k. 10 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 4 i k. 16 cz. B a/o powódki, zeznania świadka B. M. – k. 53 verte – 55 verte, wykaz pracowników – k. 58, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia – k. 16)***

Dnia 29 lipca 2014 roku powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu tym, jako jego przyczynę pracodawca wskazał na zmiany restrukturyzacyjno – organizacyjne i redukcję zatrudnienia ze względów ekonomicznych wyrażających się w ograniczeniu kosztów prowadzenia działalności.

***(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 4)***

Z uwagi na brak satysfakcjonujących wyników oraz niedostateczny poziom sprzedaży produktów bankowych doszło u pozwanego do korekty zatrudnienia, związanej z restrukturyzacją zakładu pracy. W jej ramach pracodawca zdecydował na zwolnienie łącznie 20 osób, w tym 3 osób z departamentu rachunkowości i sprawozdawczości. Poza powódką wypowiedzenie otrzymał J. N.. Ostatecznie z trzecim pracownikiem przewidzianym do zwolnienia tj; E. S. nie rozwiązano umowy, bowiem w sierpniu 2014 roku poszła ona na urlop wychowawczy. Decyzja o zwolnieniu trzech osób z wydziału gospodarki własnej była spowodowana faktem, iż od 2010 roku u pozwanego wdrożony został system do obsługi gospodarki własnej, w związku, z czym uległa zmniejszeniu liczba dokumentów, a także zapotrzebowanie na tradycyjną, ręczną obsługę.

***(dowód: zeznania świadka B. M. – k. 53 verte – 55 verte, zeznania świadka G. D., zeznania świadka P. P.)***

Osoby, którym wręczono wypowiedzenie z wydziału gospodarki własnej były wytypowane przez B. M., dyrektora departamentu według przyjętych przez nią kryteriów i zaakceptowanych przez zarząd pozwanego. Przy typowaniu osób do zwolnienia brano były takie kryteria jak: wiek pracowników, sytuacja rodzinna oraz dotychczasowe oceny pracy oraz kwalifikacje zawodowe polegające na tym, że trudno byłoby ich zastąpić.

Powódka zastępowała B. F. w zakresie dekretacji dokumentów oraz innych pracowników w zakresie ewidencji. Krótszy staż pracy niż powódka miała B. P. (zatrudniona dnia 01.11.2012r.) która zajmowała się rozliczaniem podatku VAT, i była niezastępowalna w zakresie swojej specjalizacji oraz M. M. (zatrudniona dnia 09.07.2012r.) która pracowała w wydziale – weryfikacji operacji księgowych, a także L. W. (zatrudniony dnia 19.11.2012r.), który również pracował w wydziale – procedur i sprawozdawczości.

Oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wręczyła B. M.. Powódka nie została poinformowana o kryteriach, według których została wytypowana do zwolnienia. Powódka otrzymała jedynie w odpowiedzi na swe pytanie, czy dobrze pracowała informację, że to nie był powód jej zwolnienia, a na pytanie, dlaczego nie została zwolniona G. K. powódce udzielono odpowiedzi, że G. K. ma 60 lat i nie znajdzie pracy.

***(dowód: zeznania świadka B. M. – k. 53 verte – 55 verte, zeznania świadka G. D., zeznania świadka P. P., wykaz pracowników – k. 58)***

Po lipcu 2014 roku w centrali pozwanego przyjmowano nowe osoby do pracy na wakuujące stanowiska.

***(dowód: zeznania świadka G. D., zeznania świadka P. P.)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umowy o pracę na czas określony z dnia 02.07.2012r. – k. 4 i k. 10 cz. B a/o powódki, umowy o pracę na czas nieokreślony – k. 4 i k. 16 cz. B a/o powódki, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia – k. 16, wypowiedzenia umowy o pracę – k. 4, wykazów pracowników – k. 58 - 59.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie na zeznaniach świadków oraz na zeznaniach powódki.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków G. D. (rozprawa z dnia 8 października 2015 roku i P. P.. Są one, bowiem spójne ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Poza B. P. (zatrudniona dnia 01.11.2012r.) która miała mniejszy staż pracy w tym departamencie od powódki (zatrudniona dnia 02.07.2012r.) miała także M. M. (zatrudniona dnia 09.07.2012r.). Zeznania powódki K. C. zostały uznane za wiarygodne w całości, przedstawiają one, bowiem zgodny z pozostałym materiałem dowodowym stan faktyczny.

Sąd nie dał z kolei wiary zeznaniom świadka B. M. (k. 53 verte – 55 verte) w zakresie, w jakim świadek zeznaje, że powódka była informowana o kryteriach doboru do zwolnieniach. Sąd miał na uwadze zeznania powódki, która wskazała, że nikt jej wprost o takich kryteriach nie informował. Świadek wskazuje jedynie na udzieloną powódce odpowiedź, iż G. K. nie została zwolniona ze względu na wiek. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania tego świadka za wiarygodne.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powódka wystąpiła z żądaniem odszkodowawczym w związku z wręczonym jej wypowiedzeniem umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawą dla roszczenia powódki jest art. 45 § 1 kodeksu pracy zgodnie, z którym 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. Jak wynika z analizy powyższego przepisu istnieją dwie przesłanki, które świadczą o zasadności żądania zasądzenia odszkodowania – pierwszą jest uznanie, iż wręczone wypowiedzenie nie jest uzasadnione, drugą

zaś – uznanie, że wypowiedzenie to narusza odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Spełnienie którejkolwiek z tych przesłanek przesądza o zasadności roszczenia odszkodowawczego.

W niniejszej sprawie powódka wskazywała na nieuzasadnione wypowiedzenie. Wobec powyższego należy w tym miejscu przejść do analizy samego wypowiedzenia pod kątem jego zasadności. We wręczonym powódce dnia 29 lipca 2014 roku oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał, jako przyczynę - zmiany restrukturyzacyjno – organizacyjne i redukcję zatrudnienia ze względów ekonomicznych. W toku niniejszego postępowania Sąd ustalił, że w pozwanym banku rzeczywiście w tym czasie doszło do realizacji przyjętego planu oszczędnościowego, który zakładał, jako jeden ze swych punktów, redukcję zatrudnienia o 20 etatów, z czego 3 etaty dotyczyły departamentu, w którym pracowała powódka. To właśnie w ramach tej redukcji powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, kwestionowane w niniejszym postępowaniu. Zatem przyczyna była prawdziwa.

W tym jednak miejscu należy zauważyć, że w istocie powódka pracowała w tym samym wydziale z kilkoma innymi pracownikami, a dodatkowo jej zadania były zastępowalne, co oznacza, iż wykonywała ona podobne zadania, do innych pracowników. Kryteria te powinny stanowić jednocześnie treść wypowiedzenia. Gdyby, bowiem przyjąć, iż przyczyną wypowiedzenia były jedynie zmiany reorganizacyjne bez podania kryteriów wówczas nie sposób zbadać w sposób racjonalny, dlaczego to powódka została wybrana do zwolnienia spośród innych osób zajmujących takie samo stanowisko. W sytuacji wyboru pracownika do zwolnienia musi on wiedzieć, dlaczego został zakwalifikowany do zwolnienia. W takim wypadku te kryteria wyboru pracowników do zwolnienia stają się nieodłączną częścią przyczyny wypowiedzenia – to, bowiem wyniki analizy sytuacji pracownika pod kątem danych kryteriów w połączeniu z samą decyzją o reorganizacji stanowią łącznie przyczynę wypowiedzenia. Istotą, bowiem wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest możliwość weryfikacji tej przyczyny pod kątem jej zasadności. Nie wskazanie tych kryteriów jest naruszeniem art. 30 § 4 kodeksu pracy. Brak wskazania kryteriów doboru do zwolnienia uniemożliwia uznanie, iż wręczone powódce wypowiedzenie zawiera wskazanie przyczyny, o którym mowa w art. 30 § 4 Kp.

Przedstawiony wyżej pogląd znajduje również swoje potwierdzenie w dotychczasowym orzecznictwie. Należy tu wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I P 172/12, w którym sąd wskazał, iż „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika”; „pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy”. Podobny pogląd został wyrażony również w wyroku SN z dnia 16 grudnia 2008 roku, sygn. akt I PK 86/08, czy w wyroku SN z dnia 1 kwietnia 2014 roku, syn. akt I PK 244/13, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że „wobec tego należy uznać, że 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 (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.)”.

W ocenie sądu pracodawca nie wskazał w sposób właściwy w treści wręczanego powódce wypowiedzenia jego przyczyny. W toku niniejszego postępowania świadek B. M. zeznała, że w istocie poinformowała ona powódkę o zastosowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia, jednak z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że w istocie przełożona powódki ograniczyła się jedynie do odpowiedzi na pytania powódki, co do wieku innego pracownika oraz co do faktu, iż powódka dobrze wykonywała swoją pracę i nie to jest przyczyną jej zwolnienia. Zatem nie można, w ocenie Sądu, tak lakonicznych informacji uznać za wskazanie powódce w sposób właściwy tychże kryteriów. Przeciwno uznaniu, jakoby powódka na tle całokształtu okoliczności faktycznych towarzyszących wręczeniu jej wypowiedzenia, pomimo braku wskazania kryteriów w samej treści owego wypowiedzenia, wiedziała o kryteriach wobec niej zastosowanych, przemawia również to, iż podczas wręczenia jej wypowiedzenia to sama powódka poprzez zadawanie pytań próbowała ustalić, czy przyczyną jej zwolnienia był jej wiek, czy może słabe wyniki pracy.

Reasumując Sąd uznał, iż wręczone powódce wypowiedzenie nie było zgodne z przepisami prawa pracy. To z kolei prowadzi do wniosku, że roszczenie powódki jest uzasadnione.

Zgodnie z regulacją z art. 47<sup>1</sup> KP odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona u pozwanego od 2 lipca 2012 roku do 31 sierpnia 2014 roku, a więc łącznie przez 2 lata 1 miesiąc i 29 dni. To oznacza, że zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 KP okres jej wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc. Tym samym zasądzone powódce odszkodowanie nie może być mniejsze niż jej miesięczne wynagrodzenie. W przedmiotowej sprawie powódka nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (wyrok SN z dnia 18 marca 2015 roku – I PK 190/14)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.200,00 zł brutto miesięcznie, a tym samym odszkodowanie zasądzone na jej rzecz wynosi 3.200 złotych, o czym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku. Żądanie ponad powyższą kwotę zostało oddalone w punkcie drugim.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie z art. 98 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) w wysokości 60 złotych - w punkcie trzecim wyroku.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2010 r, nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj kwotę 160,00 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić., – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

Sąd w punkcie piątym nadał zgodnie z regulacją z art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj kwoty 3.200 złotych.

## ZARZĄDZENIE

(...)