

Sygn. akt VI P 699/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Ławnicy:	Genowefa Miotk - Hetnerowska Krystyna Narożańska
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. T.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki G. T. kwotę 20.558,55 zł (dwadzieścia tysięcy pięćset pięćdziesiąt osiem złotych 55/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I do kwoty 6.852,85 zł (sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt dwa złote 85/100)

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1.028 zł (jeden tysiąc dwadzieścia osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy

UZASADNIENIE

Powódka G. T. w pozwie z dnia 17 września 2014 roku skierowanym przeciwko pozwanemu (...) wniosła o uznanie wypowiedzenia z dnia 11 września 2014 roku umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie odszkodowania w wysokości 20.558,55 zł. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 27 listopada 2014 roku powódka sprecyzowała, iż domaga się od pozwanego (...), zasądzenia odszkodowania w wysokości 23 766 zł. W uzasadnieniu pisma podano, iż kwota roszczenia 23 766

zł stanowi odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu powoda za okres trzech miesięcy, z tytułu uznania wypowiedzenia z dnia 11 września 2014 roku umowy o pracę za bezskuteczne.

W piśmie procesowym z dnia 3 marca 2015 roku powódka sprecyzowała, iż ogranicza żądanie pozwu. W uzasadnieniu pisma podano, iż wysokość wynagrodzenia podana przez pozwanego była prawidłowa. W związku z tym, powód ograniczył żądanie pozwu do 20.558,55 zł podanej przez pozwanego.

Powódka była zatrudniona w (...) od dnia 17 stycznia 2000 roku. W dniu 21 lutego 2011 roku, pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku - Starszy Inspektor Nadzoru.

W dniu 11 września 2014 roku, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy, pozwany podał przyczyny ekonomiczne – likwidację stanowiska pracy, spowodowaną słabą kondycją finansową pracodawcy wywołaną zmniejszoną ilością zadań przydzielonych (...) w 2014 i 2015 roku.

Powódka wskazała, iż przyczyna wskazana przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce była przyczyną pozorną. Dalej wskazała, iż pozwany wypowiedział powódce umowę z tego względu, iż powódka chcąc rzetelnie i kompetentnie wykonywać powierzone jej obowiązki, wskazywała na nieprawidłowości, nie zgadzała się na naruszanie obowiązujących procedur.

Powódka była pracownikiem z dużym doświadczeniem, cenionym, wykonującym swoje obowiązki w sposób sumienny i z zaangażowaniem. Osoby, z którymi w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, powódka współpracowała, postrzegały ją jako bardzo kompetentnego pracownika, dla którego celem było zawsze jak najbardziej racjonalne zagospodarowanie środków publicznych. Do obowiązków służbowych powódki, należało m.in. uściślenie zakresu rzeczowego zadań remontowych przydzielonych przez kierownika – wizja lokalna, uzgodnienie z użytkownikiem, dokonanie niezbędnych obmiarów i opracowywanie dokumentacji przedmiarowej wraz z opisem robót i niezbędnymi szkicami dla powyższych zadań we współpracy z Działem Kosztów, określanie niezbędnych do zlecenia projektów technicznych wynikających z zakresu przewidzianych planem remontów.

Powódka wskazała, iż w ramach powyższych obowiązków, na początku 2014 roku, otrzymała specyfikację dotyczącą remontu kuchni, w przedszkolu nr (...) w G., przy ul. (...). Przedmiotowa dokumentacja zdaniem powódki była niekompletna, nieprawidłowo sporządzona i nie nadawała się do realizacji. Przez cały miesiąc luty 2014, powódka próbowała przekazać przełożonym swoje zastrzeżenia, dotyczące tej dokumentacji. Z dniem 24 lutego 2014 roku, Dyrektor Naczelny (...) zorganizował w tej sprawie spotkanie, na które zaprosił dwóch koordynatorów oraz powódkę. W trakcie spotkania, powódce uniemożliwiono przekazanie uwag, dotyczących wad i braku przedmiotowej dokumentacji technicznej. Dyrektor pozwanego próbował obciążyć powódkę winą za zaistniałą sytuację, nadto odmówił wysłuchania powódki i zwracał się do niej podniesionym tonem. Dodała, iż zdarzenie opisane powyżej nie było pierwszą próbą wywierania nacisku na nią. Podobne sytuacje także miały miejsce w przeszłości, m. in. w listopadzie 2010 roku i to one były faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a nie te przyczyny, które zostały wskazane w wypowiedzeniu.

Powódka odnosząc się do słabej kondycji finansowej pracodawcy, wywołanej rzekomą zmniejszoną ilością zadań przydzielonych (...) do realizacji w 2014 i 2015 roku wskazała, iż nieuzasadnione było powoływanie się na zmniejszoną ilość zadań przydzielonych na 2015 rok, gdyż w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę, budżet miasta na 2015 rok nie został jeszcze uchwalony, a zatem pozwany nie posiadał informacji na temat szczegółowego zakresu zadań na kolejny rok. Ponadto, pozwany zarówno w okresie poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy, jak i już po zwolnieniu powódki, zatrudnił nowych pracowników. Tylko w 2014 roku, do Działu Realizacji (...) zostało zatrudnionych pięciu pracowników, natomiast przed 2012 rokiem, pracowało tam jedynie około szesnastu osób. Dalej wskazała, iż kilka dni przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w Dziale Realizacji (...) został zatrudniony nowy pracownik – inspektor budowlany, który miał zgodnie z zapowiedziami przełożonych, „odciążyć” czterech pozostałych inspektorów budowlanych, w tym powódkę oraz współpracownicę powódki – inspektora budowlanego L. G., która wkrótce potem, również otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

Dalej wskazała, iż dodatkowo w dniu 11 września 2014 roku pozwany zawarł z powódką porozumienie dotyczące zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, co w jej ocenie był to kolejny argument potwierdzający, iż kondycja finansowa pozwanego nie była wcale taka słaba, bo gdyby tak było, w interesie pozwanego byłoby korzystanie z pracy powódki także w okresie wypowiedzenia. Nadto, o dobrej sytuacji finansowej pozwanego świadczyło przyznanie powódce wyższej premii kwartalnej, tj. w wysokości 50 %, podczas gdy, zazwyczaj wynosiła ona około 20-30%.

Powódka w uzasadnieniu pozwu wskazała, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu była przyczyną pozorną, a powodem wypowiedzenia umowy o pracę było m.in. wielokrotne sygnalizowanie przez powódkę nieprawidłowości w funkcjonowaniu(...). Powódka jako rzetelny, sumienny i odpowiedzialny pracownik, nie wyrażała zgody na działanie niezgodne z procedurami, co doprowadziło do konfliktu z przełożonymi.

Powódka stała na stanowisku, że wypowiedzenie było pozbawione podstaw faktycznych i prawnych bowiem w dziale remontów pozwanego było zatrudnionych na stanowisku inspektorów nadzoru robót budowlanych czterech pracowników – dwie kobiety i dwóch mężczyzn, posiadających uprawnienia emerytalne. Powódce były nieznane kryteria i powody, dla których wypowiedzenie otrzymały dwie kobiety, w tym powódka. W ocenie powódki nosiło to cechy dyskryminacji z uwagi na płeć.

Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania, ponieważ przywrócenie do pracy było niecelowe z uwagi na konflikt między powódką, a pozwanym. Przywrócenie powódki do pracy mogłoby zaostrzyć niepożądaną sytuację w zakładzie pracy. Ponadto, długotrwałe wywieranie nacisków na powódkę oraz niewłaściwe traktowanie przez przełożonych, wywołało u niej rozstrój zdrowia.

Pozew – k. 2-3, 31-47, 90-97

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powoda.

Pozwany potwierdził, iż zawarł z powódką ostatnią umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 21 lutego 2011 roku. Wskazał, iż w istocie powódka była zatrudniona od dnia 17 stycznia 2000 roku, jednakże z chwilą uzyskania prawa do emerytury, powódka przerwała zatrudnienie. Następnie zawierane z powódką umowy o pracę od dnia 2 grudnia 2008 roku do dnia 21 lutego 2011 roku to były umowy o pracę na czas określony. U pozwanego powódka pracowała na stanowisku starszego inspektora nadzoru w Dziale Realizacji (...). Pismem z dnia 11 września 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku (Dz.U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.)

Pozwany uzasadnił wypowiedzenie umowy o pracę powódce przyczynami ekonomicznymi podając, że likwidacja stanowiska pracy spowodowana jest słabą kondycją finansową pracodawcy wywołaną zmniejszoną ilością zadań przydzielonych (...) do realizacji w 2014 i 2015 roku. Pozwany wskazał, iż strony porozumiały się, a pozwany wypłacił powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że zwolnienia pracownicze spowodowane były w istocie zmniejszeniem kwoty limitu przeznaczanej na wydatki i remonty w (...) decyzją Prezydenta Miasta G.. Dnia 2 lipca 2014 roku, Prezydent Miasta G. skierował do Dyrektorów Biur i Wydziałów Urzędu Miejskiego w G. oraz Kierowników jednostek organizacyjnych Miasta pismo wraz z zarządzeniem w sprawie prac nad opracowaniem projektu budżetu na 2015 rok. Z uwagi na zalecenia Prezydenta Miasta, plan finansowy jednostki w zakresie wydatków remontowych

i wydatków bieżących na utrzymanie jednostki z 2015 roku, musiał zostać utrzymany na poziomie roku 2014 i został określony na kwotę 16.107.478 zł

Pozwany jednocześnie oświadczył, że mając świadomość obniżonego o 2 miliony zł budżetu w zakresie wydatków remontowych i wydatków bieżących, zobowiązany został do skorygowania wcześniej złożonego do Prezydenta Miasta projektu planu finansowego na rok 2015 i sporządzenia kolejnej wersji projektu planu w oparciu o przyznany limit wydatków.

Pozwany wbrew twierdzeniom powódki, uważa, że w Dziale Realizacji (...) zostało zatrudnionych dwóch pracowników - inspektor sanitarny i inspektor konstrukcyjno-budowlany i stan osób wynosił 13 osób, zaś po zwolnieniu powódki i innego pracownika pozostało w Dziale 11 osób.

Pozwany w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew zaprzeczył, iż powodem wypowiedzenia umowy o pracę powódki był jej konflikt z przełożonymi. Pozwany bardzo cenił powódkę jako pracownika. Wskazał, iż do wszystkich pracowników zastosowano te same kryteria. Dalej nadmienił, iż powódka niejednokrotnie była trudna we współpracy z przełożonymi i współpracownikami, miała wielokrotnie nieuzasadnione problemy z uzgadnianiem dokumentacji, nie stosowała się do zaleceń przełożonych, kreowała własne kryteria przy remontach obiektów.

W ocenie pozwanego rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika było zasadne.

odpowiedź na pozew – k. 71-84

Na rozprawie w dniu 29 lipca 2015 roku powódka oświadczyła, iż podtrzymuje swoje stanowisko, nie domaga się przywrócenia do pracy, domaga się odszkodowania w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia, zaś pozwany oświadczył, iż podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

Na rozprawie w dniu 25 maja 2016 roku powódka podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, jednocześnie oświadczyła, iż ugodowo pozwany mógłby zapłacić jej połowę roszczenia, zaś pozwany podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko o oddaleniu powództwa w całości.

Na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016 roku powódka podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, jednocześnie oświadczyła, iż wnosi o zasądzenie odszkodowania bez obowiązku zwrotu odprawy, zaś pozwany podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko o oddaleniu powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka od dnia 17 stycznia 2000 roku była zatrudniona u pozwanego w (...). Pierwsza umowa o pracę została zawarta z dniem 17 stycznia 2000 roku, na okres próbny od dnia 17 stycznia do 17 kwietnia 2000 roku. Kolejną umowę o pracę z dnia 31 marca 2000 roku, na czas nieokreślony, na stanowisku Starszego Inspektora Nadzoru ds. (...). Dalej, umową o pracę z dnia 2 grudnia 2008 roku do dnia 30 listopada 2010 roku strony ustaliły nowe warunki zatrudnienia, na stanowisku Starszego Inspektora Nadzoru.

Następnie, strony podpisały umowę na czas określony od 1 grudnia 2010 roku do dnia 28 lutego 2011 roku. Z dniem 21 lutego 2011 roku została zawarta umowa o pracę między stronami, na czas nieokreślony, na podstawie której powódka została ponownie zatrudniona na stanowisku Starszego Inspektora Nadzoru.

(dowód: umowa o pracę z dnia 17 stycznia 2000 roku k. 1 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 31 marca 2000 roku k. 6 cz. B akt osobowych powódki, umowa na czas określony z dnia 30 listopada 2010 roku k. 34 cz. B akt osobowych powódki, umowa na czas nieokreślony k. 58 cz. B akt osobowych powódki, pismo ZUS z dnia 13 marca 2014 roku – k. 22,)

Do obowiązków powódki zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym należało m.in.: udział w przygotowaniu programu remontów w zakresie określenia zakresu robót, uściślenie zakresu rzeczowego zadań remontowych, dokonanie niezbędnych pomiarów, określenie niezbędnych do zlecenia projektów technicznych, uzgodnienia z projektantem, przekazanie wykonawcy terenu budowy, dokonywanie odbiorów robót budowlanych, opiniowanie umów, opiniowanie umów i aneksów, nadzór nad wykonaniem, odbiorem i rozliczeniem poszczególnych awarii.

Powódka odbyła wszystkie wymagane prawem szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy.

(dowód: zaświadczenie o ukończeniu szkolenia wstępnego k. 4 cz. B akt osobowych powódki, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia k. 9 cz. B akt osobowych powódki, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego BHP k. 22 cz. B akt osobowych powódki, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP k. 67 cz. B akt osobowych powódki)

Dnia 2 lipca 2014 roku Prezydent Miasta G. skierował pismo do Dyrektorów Biur i Wydziałów Urzędu Miejskiego w G. oraz Kierowników jednostek organizacyjnych Miasta w sprawie prac nad opracowaniem projektu budżetu na rok 2015.

Plan finansowy jednostki pozwanej w zakresie wydatków remontowych i wydatków bieżących na utrzymanie jednostki w 2015 roku, musiał zostać ograniczony z 16 mln zł do 14 mln zł, dyrektor pozwanego podjął decyzję o ograniczeniu wydatków remontowych na rok 2015.

Prezydent Miasta G. w piśmie z dnia 3 września 2014 skierowanym do Dyrektora pozwanego wskazał, iż zgodnie z zarządzeniem nr (...) z dnia 4 lipca 2014 roku przekazał kwotę limitu na wydatki w roku 2015: 14 107 478 zł. Kwota limitu zostanie skorygowana, zgodnie z informacją Wojewody (...) o wysokości dotacji na zadania własne i zlecone na rok 2015 oraz zawiadomieniem Krajowego Biura Wyborczego w późniejszym terminie. W terminie do dnia 17 września 2014r. należy przygotować projekt planu Jednostki w szczególowości określonej w § 1 ust. 10 Zarządzenia prezydenta Miasta G. nr (...).

(dowód: pismo Prezydenta Miasta G. z dnia 2 lipca 2014 roku – k. 80, pismo Prezydenta Miasta G. z dnia 3 września 2014 – k. 81 ; zeznania świadka D. M. k. 197-198 ; czas od 00:32:55 do 00:45:21)

W (...) w okresie od 30 września do 31 grudnia 2014 roku było łącznie zatrudnionych 29 osób na stanowiskach inspektorów, tj. starszych inspektorów nadzoru i inspektorów nadzoru. W Dziale Realizacji Inwestycji (...) było 13 starszych inspektorów i 5 inspektorów nadzoru. Z kolei Dział Realizacji (...), w którym pracowała powódka kształtował się następująco:

- łączna ilość pracowników zatrudnionych na stanowiskach inspektorów w Dziale Realizacji (...) wynosiła 11 osób, wraz z powódką, a także L. G., która także otrzymała wypowiedzeniem umowy o pracę we wrześniu 2014r. Pozostali inspektorzy: A. F., J. F., J. G., A. J. (1), J. K. (1), M. L., Z. M., A. P..

W 2014 roku na podstawie umowy o pracę od dnia 8 września 2014 roku do powyższego Działu został zatrudniony dodatkowo Inspektor – Pan W. Ł., którego powódka wprowadzała w przebieg spraw pozwanej, Inspektor ten został zatrudniony przez pozwanego, który uzasadnił fakt zatrudnienia, odciążeniem pozostałych inspektorów z Działu w wykonywanych obowiązkach.

Jeden z wymienionych powyżej inspektorów – pan J. F. od 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, i był z tej przyczyny nieobecny łącznie przez okres 12 miesięcy.

Z dniem 19 lutego 2014 roku Kierownik Działu Realizacji Inwestycji (...) – J. K. (2) zwrócił się z wnioskiem do pozwanej o zatrudnienie dwóch pracowników na stanowisko Inspektora Nadzoru Robót Ogólnobudowlanych, uzasadniając to dużą ilością inwestycji kubaturowych Działu. Z dniem 14 maja 2014 roku Dyrektor pozwanej powołał komisję rekrutacyjną, w związku z uznaniem przedmiotowego wniosku i potrzebą zatrudnienia. Z dniem 11 czerwca 2014 roku zostali w wyniku przeprowadzonego naboru wybrani i zatrudnieni – pan R. K. i A. J. (2).

(dowód: wnioski o zatrudnienie k. 185-186, pismo z dnia 14 maja 2014 roku k. 187, wydruk z BiP k. 188-190, wydruk z BiP z informacją o wyniku naboru k. 191, wykaz zatrudnionych inspektorów k. 137-139; zeznania powódki, (protokół z rozprawy z dnia 31 sierpnia 2016 roku - k. 208 czas od 00:02:24 -00:12:28) i k. 121-122 czas od 00:13:32 do 00:32:05, umowa o pracę na czas określony k. 1 cz. B akt osobowych W. Ł., zeznania świadka L. G. (protokół z rozprawy z dnia 25 maja 2016 roku k. 195-197 czas od 00:07:58 do 00:31:23)

Pozwana z dniem 4 lutego 2015 roku zamieściła informację na stronie internetowej (...) z dnia 4 lutego 2015 roku z której wynikało, iż został przeprowadzony z jej inicjatywy nabór na stanowisko inspektora nadzoru inwestorskiego w branży konstrukcyjno-budowlanej i w wyniku przeprowadzonego naboru, pozwany wybrał dwóch pracowników, tj. Pana A. M. i K. K..

Dział Realizacji Inwestycji (...) znajdował się w tym samym budynku, co Dział Realizacji (...), w którym pracowała powódka.

(dowód: informacja o wyniku naboru (...) k. 95)

Dalej, w (...)w okresie od 31 grudnia 2014 roku do 30 stycznia 2015 roku było na stanowiskach inspektorów łącznie zatrudnionych 28 osób, tj. starszych inspektorów nadzoru i inspektorów nadzoru. W Dziale Realizacji Inwestycji (...) było 12 starszych inspektorów i 5 inspektorów nadzoru. Z kolei Dział Realizacji (...), do którego przynależała powódka kształtował się następująco:

- łączna ilość pracowników zatrudnionych w Dziale Realizacji (...) wynosiła 11 osób, wraz z powódką – zatrudnioną na stanowisku starszego inspektora nadzoru Pozostali inspektorzy: L. G. inspektor nadzoru, A. F. starszy inspektor nadzoru, J. F. starszy inspektor nadzoru (przebywał na zwolnieniu lekarskim), J. G. inspektor nadzoru, A. J. (1) inspektor nadzoru, J. K. (1) starszy inspektor nadzoru, M. L. inspektor nadzoru, W. Ł. inspektor nadzoru, Z. M. starszy inspektor nadzoru, A. P. inspektor nadzoru.

Następnie, w (...) w okresie od 31 stycznia 2015 roku do dnia dzisiejszego jest łącznie zatrudnionych na stanowiskach inspektorów nadzoru i starszych inspektorów nadzoru 26 osób, tj. starszych inspektorów nadzoru i inspektorów nadzoru. W Dziale Realizacji Inwestycji (...) jest 12 starszych inspektorów i 5 inspektorów nadzoru. Z kolei Dział Realizacji (...), do którego przynależała powódka kształtuje się następująco:

- łączna ilość pracowników zatrudnionych w Dziale Realizacji (...) na stanowiskach inspektorów wynosi 9 osób, tj. Starsi inspektorzy i inspektorzy: A. F., J. F., J. G., A. J. (1), J. K. (1), M. L., Z. M., **W. Ł.**, A. P..

(dowód: struktura zatrudnienia w Dziale Realizacji (...) k. 82, wykaz zatrudnionych Dyrekcji Rozbudowy Miasta G. – k. 137-139, zeznania powódki, (protokół z rozprawy z dnia 31 sierpnia 2016 roku - k. 208 czas od 00:02:24 -00:12:28), umowa o pracę na czas określony k. 1 cz. B akt osobowych W. Ł., zeznania świadka L. G. (protokół z rozprawy z dnia 25 maja 2016 roku k. 195-197 czas od 00:07:58 do 00:31:23)

Z dniem 11 września 2014 roku, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał przyczyny ekonomiczne – likwidacja stanowiska pracy spowodowana słabą kondycją finansową pracodawcy wywołaną zmniejszoną ilością zadań przydzielonych pozwanemu do realizacji w 2014 i 2015 roku – art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw. Z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2013 roku (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Pozwany poinformował także o przysługującej powódce odprawie pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie pouczył, iż w terminie siedmiodniowym od dnia doręczenia niniejszego wypowiedzenia, przysługuje powodowi prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego (...) w (...), VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Nadto, z dniem 11 września 2014 roku zostało zawarte porozumienie dotyczące zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W porozumieniu pozwany strony ustaliły kwestię wykorzystania

urlopu wypoczynkowego. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zastrzeżeniem, iż podczas trwania okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powódka zobowiązana była do stawienia się w P. wcześniejsze wezwanie pozwanego. Nadto, ustalono kwestię wynagrodzenia wynikające z osobistego zaszerogowania powódki.

Oprócz powódki wypowiedzenie umowy o pracę z tych samych przyczyn otrzymała L. G. – inspektor nadzoru budowlanego.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z z przyczyn niedotyczących pracownika z dnia 11 września 2014 roku – k. 42, porozumienie dotyczące zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy z dnia 11 września 2014 roku – k. 43; zeznania świadka L. G. k. 195–197 czas od 00 :07 :58 do 00 :31:23)

Na ręce pozwanego złożonych zostało wiele podziękowań od instytucji, którym były świadczone usługi remontów, w których główną współpracę podejmowała powódka.

(dowód: pismo z dnia 20 grudnia 2011 roku – k. 45, pismo z dnia 19 grudnia 2011 roku – k. 46, pismo z dnia 17 września 2014 roku – k. 67, pismo z dnia 17 września 2014 roku – k. 68)

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 3 ostatnie miesiące pracy wyniosło łącznie 20 558 , 55 zł .

(dowód : zaświadczenie o zarobkach k. 83)

Pozwany wypłacił powódce odprawę pieniężną .

Okoliczność niesporna

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd merito oparł się na podstawie dowodów z dokumentów z akt osobowych powódki oraz W. Ł. , a dotyczących przebiegu zatrudnienia powódki oraz W. Ł. oraz przyznawanego wynagrodzenia zasadniczego, które nie nosiły śladów podrobienia, nie były kwestionowane przez strony co do ich treści , jak i były zgodne z zestawieniem sporządzonym przez pozwanego co do stanu zatrudnienia . Sąd nie znalazł podstaw, do zdyskredytowania ich wiarygodności. Ponadto sąd oparł się na dokumentach i kopiach dokumentów zawartych w aktach sprawy dotyczących procesów rekrutacji na stanowiska inspektorów nadzoru u pozwanego w roku 2014 , pismach Prezydenta Miasta w zakresie opracowania budżetu na rok 2015, zaświadczeniu pozwanego o wynagrodzeniu powódki , zestawieniach zatrudnionych pracowników w roku 2014 i 2015 .

Sąd ocenił dokumenty prywatne na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia przedmiotowych dowodów, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i treści.

Sąd uwzględnił zeznania świadka L. G.. Wskazany świadek bezpośrednio współpracował z powódką w zakładzie pracy pozwanej. Świadek wskazała na rzetelność powódki w wykonywaniu obowiązków , inni pracownicy nie byli tak dokładni i drobiazgowi jak powódka. Analogicznie, sam świadek , którego umowę o pracę również rozwiązano w tym samym czasie co powódka przyznał, iż przy wręczeniu wypowiedzenia nie wyjaśniano jego treści, dlaczego likwidowane są stanowiska pracy jej i powódki , sama przeczytała wypowiedzenie, otrzymała je jak podano z uwagi na likwidację stanowiska pracy . W dziale zatrudniony został nowy pracownik inspektor i pracodawca wskazywał, iż został on zatrudniony , aby odciążyć innych inspektorów . Wymaga podkreślenia, że świadek i powódka zostały zwolnione jako jedyne kobiety w przedmiotowym Dziale, pozostali inspektorzy to mężczyźni ,również nowozatrudnieni.

Zeznania świadka zgodne są w powyższym zakresie z zeznaniami powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki , która podobnie jak świadek L. G. wskazała , że nowy inspektor w Dziale Realizacji (...) został zatrudniony według informacji pracodawcy , aby odciążyć pozostałych inspektorów, powódka wskazywała

na swoje zaangażowanie w wykonywanie obowiązków i brak zarzutów do jej pracy . Otrzymaniu wypowiedzenia umowy nie towarzyszyło wskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zeznania powódki korespondują z zeznaniami świadka L. G. oraz dokumentami zawartymi w aktach osobowych W. Ł. związanymi z jego zatrudnieniem u pozwanego w okresie , kiedy wypowiedzenie otrzymały powódka i L. G..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. M., w zakresie w jakim były one spójne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadek wskazała, iż pozwany obecnie zatrudnia 141 osób, zaś na koniec grudnia 2014 roku było to około 130 osób, a więc pozwany zwiększył zatrudnienie. Zeznania świadka korespondowały z treścią pism Prezydenta Miasta G. w zakresie wydatków budżetowych na rok 2015 .

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka W. G. i nie dał świadkowi temu wiary w zakresie przyczyny zwolnienia powódki, podając brak kompetencji i zapotrzebowanie u pozwanego na stanowisko inspektora do zadań na obiektach zabytkowych. Powódka nie posiadała szczególnych kwalifikacji do pracy przy obiektach zabytkowych , ale nie było to niezbędne do prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków. Okoliczność poszukiwania inspektora nadzoru do pracy przy obiektach zabytkowych nie została przez stronę pozwaną w niniejszym postępowaniu wykazana , powódka i L. G. zgodnie podały , iż W. Ł. został przedstawiony jako nowy dodatkowy inspektor mający odciążać pracowników działu. W zakresie zmniejszenia budżetu pozwanego na rok 2015 zeznania świadka są zgodne z treścią pism Prezydenta Miasta. Ponadto świadek nie wskazuje , aby przy wręczaniu wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazywał powódce kryteria doboru powódki do zwolnienia , co potwierdza stanowisko powódki w tym przedmiocie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo G. T. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z treścią art. 30. § 1. kodeksu pracy, umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1)na mocy porozumienia stron;
- 2)przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3)przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4)z upływem czasu, na który była zawarta;
- 5) ⁽⁶⁾ (uchylony).

/.../§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ***powinno nastąpić na piśmie.***

§ 4. 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.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Wskazać także należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Zważyć należy, iż określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. 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 współżycia 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.

Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia. Jak trafnie stwierdził SN w wyroku z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287, sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i rzeczywista, natomiast podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Zważyć należy, iż przyczyna wypowiedzenia umowy w postaci likwidacji stanowiska pracy co do zasady jest wystarczająco konkretną przyczyną wypowiedzenia w świetle obowiązujących przepisów, jeżeli chodzi o likwidację stanowiska jednoosobowego, likwidacja jednego spośród wielu stanowisk występujących u danego pracodawcy wymaga dodatkowo wskazania kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy wyborze konkretnego pracownika do zwolnienia.

W sprawie niniejszej przyczyna wskazana przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce była przyczyną pozorną, likwidacja stanowiska pracy powódki miała charakter pozorny z uwagi na zatrudnienie w miesiącu wypowiedzenia umowy powódce i L. G. W. Ł. na takim samym stanowisku pracy. Na kilka dni przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, w Dziale Realizacji (...) został zatrudniony nowy pracownik – inspektor budowlany, który miał, zgodnie z zapowiedziami przełożonych „odciążyć” czterech pozostałych inspektorów budowlanych, w tym powódkę oraz współpracownicę powódki – inspektora budowlanego L. G., która wkrótce potem również otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka stała na stanowisku, że wręczona jej wypowiedzenie było pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Powódce nie były znane kryteria i powody, dla których wypowiedzenie otrzymała zarówno powódka, jak i inspektor budowlany - L. G., wskazując dodatkowo, iż wypowiedzenie otrzymały inspektorzy kobiety, a pozostawiono w zatrudnieniu mężczyzn i przyjęto do pracy nowego inspektora mężczyznę.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 17 października 2006 r. (II PK 31/06) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu nierzeczywistej przyczyny jest równoznaczne z brakiem jej wskazania.

Z uwagi na fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce miało miejsce na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /Dz U Nr 90, poz. 844 ze zmianami / kontroli sądu pracy podlega również zgodność dokonanego wypowiedzenia z przepisami ww ustawy.

Zgodnie z treścią art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art. 10 ust 1. Ustawy stanowi natomiast, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach

grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Komentowany przepis zawiera zasady przeprowadzania tzw. indywidualnego trybu zwolnień. Tryb ten, zgodnie z ust. 1 powyższego przepisu, może mieć miejsce wówczas, gdy pracodawca zatrudnia nie mniej niż 20 pracowników i wystąpi potrzeba zwolnienia jednego z nich z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie z dnia 13 03 2003r. jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, mogą być one mniej lub bardziej istotne.

Zmiany organizacyjne nie mogą być u pracodawcy pozorne i służyć tylko za pretekst do rozwiązania stosunku pracy. Likwidacja stanowiska musi mieć charakter faktyczny, co oznacza, że na likwidowane miejsce nie zostanie zatrudniony nowy pracownik. W tym kierunku podąża też judykatura Sądu Najwyższego. Przykładowo można tu wskazać wyrok z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 32/98, w którym przyjęto, że funkcjonowanie obsługi finansowania stanu zatrudnienia w tym zespole może wskazywać na pozorność likwidacji stanowisk pracy. W procesie ocena pozorności likwidacji stanowiska pracy należy do kompetencji sądu pracy i polega na porównaniu warunków zatrudnienia na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym .

Ponieważ w razie potrzeby zwolnienia z pracy pewnej liczby pracowników spośród ich oznaczonej grupy przy ocenie zasadności poszczególnych wypowiedzeń uwzględnia się prawidłowość ich doboru do zwolnienia , w każdym wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna tego doboru, co dotyczy także zwolnień grupowych, por. wyrok SN z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, niepubl.

Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, według którego 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). Oraz w wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014, nr 12, poz. 166, stwierdzając, 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 (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1).

W sprawie niniejszej pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę z dnia 11 09 2014r. nie wskazał kryteriów doboru do zwolnienia powódki, kryteria te, jak wynika z postępowania dowodowego w sprawie nie były też powodce znane i nie zostały jej przedstawione ustnie.

Wymaga podkreślenia, iż pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Jeżeli 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 stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. 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 bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Sąd zważył, iż wypowiedzenie było pozbawione podstaw faktycznych i prawnych bowiem w Dziale Realizacji (...) pozwanego było zatrudnionych na stanowisku inspektorów nadzoru robót budowlanych czterech pracowników – dwie kobiety i dwóch mężczyzn, posiadających uprawnienia emerytalne. Pozwany, przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych nie zastosował określonych zasad (kryteriów) doboru pracowników do zwolnienia. Pozwany powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując je jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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 do pracy na

poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Z uwagi na fakt naruszenia przez pozwanego art. 30 § 4 k.p. i 45 § 1 kodeksu pracy, powódce przysługuje odszkodowanie za niezgodne z powyższymi przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd mając powyższe rozważania na uwadze i na podstawie powołanych powyżej przepisów uwzględnił powództwo w całości na mocy art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Z powyższych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i wobec przegrania procesu przez pozwanego zarządził na rzecz powódki koszty zastępstwa prawnego wg § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Z uwagi na fakt, iż stroną przegrywającą niniejszy proces jest pozwany, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia kosztów związanych z niniejszym postępowaniem. Na koszty te składała się kwota 180 zł w postaci wynagrodzenia pełnomocnika powódki w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej.

W pkt III wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 6852,85 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W punkcie IV wyroku orzeczono o kosztach sądowych, na które składa się kwota 1028,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa, którą Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) w G. na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025 ze zmian.)