

Sygn. akt VII P 1242/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Magdalena Szymańska

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o odprawę pieniężną

orzeka:

I. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki A. B. kwotę 19.500 zł (dziewiętnaście tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

II. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki A. B. kwotę 1.817 zł (tysiąc osiemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 975 zł (dziewięćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona;

IV. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.500 zł (sześć tysięcy pięćset złotych).

Sygn. akt **VII P 1242/15**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 czerwca 2015 r. (data stempla pocztowego) A. B. wniosła o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. kwoty 19.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty z tytułu odprawy pieniężnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powódka wskazała, że pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę, uzasadniając swą decyzję brakiem możliwości zatrudnienia powódki po odbytym urlopie wychowawczym na dotychczasowym stanowisku jak i stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez powódkę przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami (pozew k. 2-7).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 29 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie orzekł zgodnie z żądaniem pozwu (nakaz zapłaty k. 40).

Pozwana w przewidzianym terminie złożyła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty i wniosła o jego uchylenie oraz oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym

kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Pozwana podniosła, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna nie była wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy, bowiem praprzyczyną rozwiązania w/w stosunku pracy była niedyspozycyjność powódki, która w ciągu niecałych 14 lat trwania stosunku pracy pozostawała niedyspozycyjna dla pozwanej przez okres prawie 9 lat, przebywając na zwolnieniach lekarskich bądź urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Pozwana wskazała także, że powódka nie była także gotowa do powrotu do pracy, bowiem przeniosła ona swoje centrum życiowe do T., zaś miejscem świadczenia pracy była W., a więc doświadczenie życiowe w ocenie pozwanej wskazuje, że gotowość deklarowana przez powódkę była pozorna (sprzeciw k. 46-60).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w przedsiębiorstwie pozwanej od dnia 1 czerwca 2001 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. na stanowisku Specjalista do spraw C. oraz Specjalista do spraw (...) i w związku z tym otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 6.500,00 zł brutto miesięcznie (od 2007 r.) (okoliczności bezsporne; umowy o pracę k. 9-19, warunki wynagrodzenia k. 20-28).

W okresie zatrudnienia powódka w okresie 11 lutego 2005 r. do 7 lutego 2006 r. przebywała najpierw na zasiłku chorobowym, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym w związku z wypadkiem w drodze do pracy, w okresie od 19 marca 2007 r. do 17 czerwca 2007 r. znajdowała się na zwolnieniu lekarskim w związku z zajściem w ciążę, w okresie od 18 czerwca 2007 r. do 21 października 2007 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, w okresie od 1 grudnia 2007 r. do 30 listopada 2010 r. przebywała na urlopie wychowawczym, w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 18 lipca 2011 r. znajdowała się na zwolnieniu lekarskim w związku z zajściem w ciążę, w okresie od 19 lipca 2011 r. do 19 grudnia 2011 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie od 28 stycznia 2012 r. do 27 stycznia 2015 r. na urlopie wychowawczym. (okoliczności bezsporne, świadectwo pracy k. 29-31, wyliczenie k. 75). Po powrocie z urlopu wychowawczego powódka zgłosiła gotowość do pracy (zeznania powódki A. B. k. 144-145, korespondencja mailowa k. 37-38).

W dniu 29 stycznia 2015 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę uzasadniając swą decyzję brakiem możliwości zatrudnienia powódki po odbytych urlopie wychowawczym na dotychczasowym stanowisku, jak i na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez powódkę przed urlopem lub innym zgodnym z jej kwalifikacjami (wypowiedzenie k. 32, zeznania pozwanego M. K. k. 145-147, zeznania świadka M. R. k. 126-127, zeznania świadka E. B. (1) k. 127-128, zeznania świadka E. C. k. 143-144, zeznania powódki A. B. k. 144-145).

Powódka pismem z dnia 12 maja 2015 r. skierowanym do pozwanej wniosła o uregulowanie przysługującej jej należności w postaci odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (pismo k. 33-34).

Pozwana pismem z dnia 20 maja 2015 r. odmówiła wypłaty odprawy z uwagi na to, że likwidacja stanowiska nie była wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy (pismo k. 35-36).

W momencie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników (zeznania pozwanego M. K. k. 145-147).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie załączonych do akt dokumentów oraz zeznań powódki, pozwanego, a także świadków: M. R., E. B. (2) oraz E. C., które były spójne, logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym i logiką.

Sąd uznał za wiarygodne załączone do akt dokumenty, bowiem nie były one kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich prawdziwości i autentyczności z urzędu.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki A. B., gdyż były one logiczne i spójne, a także korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności z załączonymi do akt sprawy dokumentami.

Powódka w sposób uporządkowany chronologicznie opisała okres zatrudnienia u pozwanej, a także okoliczności rozwiązania z nią umowy o pracę. Jej zeznania Sąd uznał za zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd uznał zeznania pozwanego, tj. M. K., będącym członkiem zarządu pozwanej, za wiarygodne w części dotyczącej dezorganizacji pracy wywołanej nieobecnościami powódki oraz rozdzieleniem jej obowiązków pomiędzy innych pracowników, pracowników także przyczyny wpisanej w wypowiedzeniu. W tym zakresie zeznania te były spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, który Sąd uznał za wiarygodny oraz były logiczne i spójne. W pozostałym zakresie Sąd uznał te zeznania za niewiarygodne, bowiem były one sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu okoliczności przedstawiane przez pozwanego dotyczące rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na prośbę powódki oraz innej niż wskazana w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy są niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a także nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny. W ocenie Sądu niewiarygodne są twierdzenia, iż pracodawca będący spółką prawa handlowego, przedsiębiorcą i profesjonalistą, znając konsekwencję wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdy istnieją inne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy z winy pracownika, nie powołuje ich w wypowiedzeniu stosunku pracy, a wskazuje jedynie na okoliczności leżące po stronie pracodawcy.

Zeznania świadków M. R., E. B. (2) oraz E. C. Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części dotyczącej dezorganizacji w pracy wywołanej nieobecnością powódki. W tym zakresie zeznania te były logiczne i spójne, a także znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny. W pozostałym zakresie zeznania te, dotyczące okoliczności rozwiązania umowy o pracę z powódką, Sąd uznał za niewiarygodne, z uwagi na to, iż świadkowie zeznawali, iż o okolicznościach tych dowiadywali się od innych osób, nie byli naocznymi świadkami uzgodnień pomiędzy powódką a pozwaną oraz okoliczności te nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Należy podkreślić, iż pozwana w chwili wypowiedzenia umowy o pracę powódce zatrudniała co najmniej 20 pracowników, wobec tego niniejsza sprawa podlegała pod rygor prawny określony w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz 192 ze zm.).

Art. 8 ust 1 pkt 3 powołanej wyżej ustawy stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi zaś, że 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 za porozumieniem stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W niniejszej sprawie zachodzi sytuacja powołana w art. 10 powyższej ustawy. Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką, była przyczyna wskazana w samym wypowiedzeniu, tj. likwidacja jej stanowiska pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, by pracodawca wypowiedział umowę o pracy również lub przede wszystkim z przyczyny leżącej po stronie powódki. Tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia wskazuje na to, że nastąpiło zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy, a nie dotyczących pracownika, tj. brak możliwości zatrudnienia. W swych zeznaniach pozwany – członek zarządu, potwierdził, że była to likwidacja stanowiska i pozwany nie widział potrzeby, by wpisywać inną przyczynę w wypowiedzeniu. Już samo użycie sformułowania o likwidacji stanowiska, którego nie ma w samym wypowiedzeniu

(tam bowiem wskazano brak możliwości zatrudnienia), a którego użył w swych zeznaniach pozwany, świadczy o tym, że wypowiedzenie to zostało złożone z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Należy zwrócić uwagę, że przy nowelizacji tej ustawy poza zmianą nazwy nastąpiła także zamiana jakościowa – odprawa przysługuje nie tylko w sytuacji, kiedy pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn technologicznych bądź ekonomicznych, ale także po prostu z przyczyn niedotyczących pracownika.

W niniejszej sprawie taka sytuacja właśnie miała miejsce, gdyż brak możliwości zatrudnienia powódki wskazany w wypowiedzeniu, a nawet powołanie w nim art. 186(4) kodeksu pracy, stanowiącego o obowiązku zatrudnienia pracownika powracającego po urlopie wychowawczym na tym samym stanowisku lub na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom za tym samym wynagrodzenie, świadczyły o tym, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pracodawcy.

W związku z tym zostały spełnione przesłanki do wypłaty powódce odprawy.

Nadmienić należy, że Sąd nie dostrzegł w niniejszej sprawie nadużycia prawa przez powódkę, co też podnosił pozwany, a jedynie korzystanie przez nią z uprawnień wynikających z szeroko pojętego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Powódka korzystała zgodnie z prawem ze zwolnień lekarskich (chorobowych) jak również z urlopów macierzyńskich i wychowawczych i w tym zakresie realizowała jedynie uprawnienia jakie kodeks pracy przyznaje pracownikowi. W związku z tym nie może być tu mowy o jakimkolwiek nadużyciu prawa.

Zeznania pozwanego bezsprzecznie wskazują na przyczynę leżącą po stronie pracodawcy – likwidację stanowiska pracy. W niniejszej sprawie jest to niewątpliwe, gdyż także postępowanie dowodowe wykazało, iż pracodawca dokonał faktycznej likwidacji stanowiska powódki, a jej obowiązki przejęły dwie inne pracownice.

Z tych względów powództwo podlegało uwzględnieniu. Odnośnie roszczenia o odsetki, Sąd zasądził je od 1 maja 2015 r., gdyż stosunek pracy ustał 30 kwietnia 2015 r., a okoliczność ta była bezsporna między stronami, wynikała także z przedstawionego świadectwa pracy.

Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie (...)§1 kpc, w części dotyczącej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki ustalonego na podstawie zaświadczenia o zarobkach brutto.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę pozwaną, jako przegrywającą sprawę. Sąd nakazał pobrać od pozwanej opłatę od pozwu w kwocie 975 zł, stanowiącej 5% wartości przedmiotu sporu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.817 zł stanowiącą wynagrodzenie pełnomocnika powiększone o opłatę skarbową od pełnomocnictwa, ustalone na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielanej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z wyżej wymienionych względów Sąd orzekł jak w sentencji.