

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lutego 2011 r. T. K. (1) wystąpił do sadu pracy o zasądzenie od pracodawcy planylekcji.pl (...). z o.o. kwoty 33.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu T. K. (1) wskazał, iż w dniu 16 lutego 2011 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy prowadzącą do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Pracownik podniósł, iż likwidacja miała charakter pozorny, bowiem spółka realizowała projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej i nie mogła ograniczyć liczby zatrudnienia ponieważ liczba stanowisk była ściśle określona w projekcie programu operacyjnego.

Pozwana planylekcji.pl (...). z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska spółka stwierdziła, iż wypowiedzenie wynikał ze złej kondycji finansowej spółki, na którą składały się wynagrodzenia pracowników. Z uwagi na brak płynności zarząd podjął decyzję o natychmiastowym ograniczeniu zatrudnienia. Pracodawca wskazał, iż wybór T. K. (1) wynikał z utraty zaufania przez kierownictwo spółki, spowodowane podważaniem wiarygodności i słuszności decyzji podejmowanych przez przełożonych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

T. K. (1) w dniu 02 listopada 2010 r. zawarł z planylekcji.pl (...). z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony i został zatrudniony na stanowisku Programisty – Kierownika technologicznego, za wynagrodzeniem miesięcznym 11.000,00 zł.

Zawarcie umowy o pracę z T. K. (1), nastąpiło w związku z realizowaniem przez planylekcji.pl (...). z o.o. zawartej z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości w dniu 13 kwietnia 2010 r. umowy o dofinansowanie nr (...).08.01.00-14-522/09-00 w ramach działania 8.1 wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej. (okoliczność niesporna, umowa – k. 128-141)

W ramach projektu od listopada 2010 roku pracowało w planylekcji.pl (...). z o.o. sześć osób: T. K. (1) – programista kierownik technologiczny, M. G. (1) – kierownik ds. sprzedaży, B. P. – support użytkownik, K. Ś. – programista-projektant, E. T. – kierownik projektu unijnego oraz M. G. (2) – asystent projektu. (okoliczności niesporne, pismo spółki – k. 44-45)

W trakcie realizacji projektu rozwiązano stosunek pracy z T. K. (1) z dniem 05 marca 2011 r., natomiast na stanowisko kierownika technologicznego zatrudniono T. W. od dnia 02 maja 2011 r. Podobnie z dniem 02 kwietnia 2011 r. rozwiązano umowę o pracę z M. G. (2), natomiast od dnia 01 września 2011 r. na stanowisku asystenta projektu zatrudniono M. K.. (okoliczności przyznane, pismo spółki – k. 44-45)

T. K. (1) w dniu 16 lutego 2011 r. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia spółka wskazała likwidację stanowiska pracy programisty – kierownika technologicznego, prowadzącą do zmniejszenia stanu zatrudnienia spółki. (wypowiedzenie w a.o., zeznania M. G., N. P., T. K.)

Podejmując decyzję o wypowiedzeniu planylekcji.pl (...). z o.o. uznała, iż znajduje się słabej sytuacji finansowej i należy ograniczyć stan zatrudnienia. Wybór T. K. (1) wiązał się z najwyższym wynagrodzeniem jakie uzyskiwał pracownik w ramach realizacji projektu. (zeznania M. G., N. P.)

T. W. jest programistą i został zatrudniony na stanowisku kierownika projektu od dnia 02 maja 2011 r. za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8000,00 zł (okoliczność niesporna, pismo spółki - k. 44-45)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań stron zeznania M. G. (1), N. P. (2) i T. K. (1) (k. 116-117) oraz dokumentów w aktach osobowych T. K. (1).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo T. K. (1) o odszkodowanie zasadniczo zasługiwało na uwzględnienie, natomiast nie zostało uwzględnione w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia dochodzonego pozwem.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Natomiast art. 47¹ k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia jest w orzecznictwie interpretowany jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów. Ustawowe określenie przyczyny wypowiedzenia statuuje wymaganie wskazania okoliczności, które dotyczą pracownika oraz pozostają w związku ze świadczeniem przez niego pracy i tym samym stanowią przesłankę uzasadniającą ustanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem bądź też wskazania przyczyny nie leżącej po stronie pracownika (przyczyny niezależnej od pracownika), ale dotyczącej pracodawcy, która uzasadniałaby rozwiązanie stosunku pracy z daną osobą.

Możliwość żądania uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy na czas nie określony. Z art. 45 k.p. wynika, że ocena czy przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony były wystarczające do dokonania tej jednostronnej czynności prawnej zmierzającej do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, powierzona została sądowi pracy. Kodeks pracy w art. 45 wprowadził wymaganie, aby wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę było uzasadnione, co oznacza, iż w przeciwnym wypadku tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego w stosunku do pracodawcy przewidziano sankcje w postaci przywrócenia pracownika do pracy bądź też wypłacenie odszkodowania.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż powództwo o odszkodowanie było zasadne, gdyż wskazana przyczyna wypowiedzenia tzn. likwidacja stanowiska pracy programisty – kierownika technologicznego prowadząca do zmniejszenia stanu zatrudnienia była pozorna i nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna. Sąd zważył, iż w istocie nie doszło do likwidacji stanowiska programisty – kierownika projektu, gdyż na stanowisko T. K. (1) został zatrudniony T. W.. Przede wszystkim następstwo czasowe pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda a zatrudnieniem T. W. jest nieodległe (niecałe dwa miesiące), co było okresem wystarczającym do znalezienia i zatrudnienia odpowiedniej osoby na stanowisko kierownika projektu. Dodatkowo z uwagi na charakter i cel spółki związany z realizacją projektu wynikającego z umowy zawartej z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, trudno uznać za trafne stanowisko pracodawcy, iż w spółce nie było konieczności zatrudniania kierownika projektu. Zważywszy na strukturę zatrudnienia w spółce należy wskazać, iż zostali tam zatrudnieni jedynie pracownicy o ściśle określonych umiejętnościach, w celu przygotowania projektu i po zrealizowaniu umowy z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, spółka rozwiązała umowy ze wszystkimi pracownikami. W kontekście powyższego, całkowicie nieprzekonujące jest twierdzenie spółki, iż miała nastąpić likwidacja stanowiska programisty – kierownika projektu przed zakończeniem prac nad projektem.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 września 2007 r. (I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286) wskazał, iż z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p.), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego.

Odnosząc się do twierdzeń spółki, iż przyczyną likwidacji stanowiska pracy powoda miały być przejściowe kłopoty finansowe, Sąd uznał, iż jest to okoliczność podnoszona jedynie na potrzeby procesu. Z jednej strony gdyby rzeczywiście spółka zakładała likwidację stanowiska pracy programisty - kierownika projektu, to nie poszukiwałaby nowej osoby na to stanowisko niedługo po rozwiązaniu umowy z powodem. Z drugiej zaś strony, gdyby przyczyną wypowiedzenia były faktycznie kwestie finansowe, to spółka w ogóle nie zatrudniałaby nowego pracownika z uwagi na oszczędności, natomiast gdyby chodziło jedynie o wysokość wynagrodzenia powoda (wynagrodzenie to było najwyższe spośród pracowników spółki), pracodawca mógł zdecydować się na wypowiedzenie warunków płacy w zakresie wynagrodzenia powoda i zmniejszyć je do poziomu zaproponowanego T. W.. Powyższe rozważania dotyczące twierdzeń procesowych pracodawcy skutkowały przyjęciem przez Sąd, iż przyczyna wypowiedzenia miała charakter pozorny i nie wynikała z rzeczywistego zamiaru spółki trwałej likwidacji stanowiska pracy programisty – kierownika projektu.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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, (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie mniejszej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powodowi przysługiwał dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę, natomiast domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia łącznie w kwocie 33.000 zł.

Sąd, uznając roszczenie powoda za co do zasady za usprawiedliwione, zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia - 5500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Kwestia określenia wysokości odszkodowania w przypadku, gdy okres wypowiedzenia jest krótszy niż trzy miesiące, zależy od uznania sądu pracy. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód pracował w pozwanej spółce przez około cztery miesiące (02.11.2010–05.03.2011) przy czym po wręczeniu wypowiedzenia w dniu 16.02.2011 r. powoda zwolniono ze świadczenia pracy. Po stronie powoda nie występowały żadne okoliczności, które mogłyby wskazywać choćby na pośrednie naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego w związku z wręczonym wypowiedzeniem (np. trudna sytuacja rodzinna powoda, choroba, zaawansowany wiek). Powyższe w ocenie Sądu przesądza, iż odszkodowanie stanowiące równowartość dwutygodniowego wynagrodzenia (za okres równy okresowi wypowiedzenia) jest wystarczające jako rekompensata za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Stanowisku powyższemu nie przeczą twierdzenia powoda, iż wcześniej współpracował on z osobami będącymi udziałowcami pozwanej spółki. Podkreślenia wymaga, iż spółka stanowi samodzielny byt prawny (zaciąga własne zobowiązania), oderwany od swoich udziałowców, a więc ewentualna wcześniejsza współpraca powoda z udziałowcami, nie przesądza o zobowiązaniu spółki do zaliczania tych okresów do okresu zatrudnienia (wypowiedzenia) i w takiej sytuacji faktycznej i prawnej nie może być to rekompensowane odszkodowaniem zasądzanym od spółki.

Ponadto Sąd miał na uwadze, że w sytuacji, gdyby pracodawca rozwiązał z tymi pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nawet z oczywistym naruszeniem prawa, powód mógłby otrzymać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia jedynie za okres wypowiedzenia (tj. dwutygodniowe) (art. 58 k.p.). Mając zatem na uwadze wszystkie te okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że żądanie odszkodowania równego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu jest w tej sytuacji wygórowane i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania. Koszty zastępstwa procesowego określone zostały na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Sąd Rejonowy, stosownie do zasady prawnej wyrażonej w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268) uznał, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). W postanowieniu z dnia 07 grudnia 2011 r. (II Pz 31/11, Lex 1130162) Sąd Najwyższy wskazał zaś, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Zasada ta - aczkolwiek wprost dotyczy wynagrodzenia adwokata oraz sprawy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - odnosi się również do opłaty z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.

Sąd Rejonowy, podzielając powyższe stanowisko, ustalił wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika powoda na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Sąd Rejonowy obciążył również pozwaną spółkę kosztami sądowymi, których strona przeciwna nie miała obowiązku uiścić, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398, z późn. zm.).

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 05 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. (...)) wskazał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie ubiegał się o zwolnienie od kosztów sądowych, a jednocześnie nie jest objęty ustawowym zwolnieniem od kosztów sądowych. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa koszty opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku uiścić. Wysokość opłaty od pozwu Sąd określił, stosownie do treści art. 13 ustawy, na kwotę 275,00 zł, stanowiącej 5% wartości uwzględnionego powództwa.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości zasądzzonego świadczenia głównego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.