

Sygn. akt IV P 161/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Leszek Rygiel Stanisław Wilk
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **D. Z. (1)**

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda D. Z. (1) kwotę 8 250 zł (słownie: osiem tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda D. Z. (1) kwotę 720 zł (słownie: siedemset dwadzieścia złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 100 zł (słownie: sto złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P 161/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 marca 2017 roku

Powód D. Z. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...), zmodyfikowanym do protokołu rozprawy w dniu 27 października 2016 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 8 250 zł tytułem odszkodowania za naruszające prawo wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm taryfowych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w dniu 22 lipca 2016 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Tego dnia pracodawca doręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z przepisami pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

W odpowiedzi na pozew i do protokołu rozprawy w dniu 27 października 2016 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że w dniu 18 lipca 2016 r. zostało wysłane powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W dniu 19 lipca 2016 r. miało miejsce pierwsze awizo przesyłki wysłanej do powoda. W dniu 22 lipca 2016 r. powód osobiście odebrał przesyłkę w placówce pocztowej. W momencie nadania przesyłki, jak i jej pierwszego awizowania, powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Oświadczenie woli złożone drugiej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Awizowanie przesyłki stwarza domniemanie możliwości zapoznania się z treścią pisma w niej zawartego. Powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia co oznacza, że zaistniała taka sytuacja, iż rzeczywiste zapoznanie się powoda z treścią oświadczenia woli było możliwe, a nie doszło do tego z woli powoda.

Na mocy art. 50 § 3 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na czas określony zwolnionemu z pracy w sposób naruszający przepisy prawa przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wysokość odszkodowania limitowana jest na poziomie nie wyższym niż trzymiesięczne wynagrodzenie. U pozwanego zwolnieniami z pracy objętych zostało przeszło (...)pracowników. Z uwagi na tak znaczną liczbę osób i związany z tym obieg dokumentów, różnice czasowe pomiędzy oceną pracownika, a wypowiedzeniem mu umowy o pracę, pozwany nie ponosi winy w sposobie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało wysłane w czasie kiedy nie przebywał on na urlopie wypoczynkowym.

Sąd rozpoznał sprawę z pominięciem trybu uproszczonego.

Bezspornym jest, że powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w dniu doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 22 lipca 2016 r. Bezspornym jest także, że ewentualnie należne powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia stanowi kwotę 8 250 zł oraz, że zwolnienie powoda z pracy nastąpiło w ramach zwolnień grupowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 18 października 2013r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) zatrudnił powoda D. Z. (1) na okres próbny do dnia 18 stycznia 2014 r. na stanowisku pracownika technicznego – specjalista (...)w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 17 stycznia 2014 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do dnia 31 stycznia 2016 r. na tych samych warunkach zatrudnienia.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 25 stycznia 2016 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do dnia 31 stycznia 2018 r. na stanowisku młodszego specjalisty (...)w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa przewidywała możliwość jej wypowiedzenia z zachowaniem trybu określonego w art. 33 k.p.

W piśmie z dnia 7 lipca 2016 r. pozwany powiadomił działające organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia.

W piśmie z dnia 15 lipca 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w ramach regulaminu grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia (...)2016 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 6 sierpnia 2016 r.

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowiły :

1) reorganizacja wewnętrznej struktury organizacyjnej pracodawcy i redukcja zatrudnienia wynikające z potrzeby dostosowania struktury i wielkości zatrudnienia do realnych potrzeb i możliwości pracodawcy, polegająca w tym przypadku na ograniczeniu zatrudnienia w grupie zawodowej specjalistów (...),

2) trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy wynikająca z czynników makroekonomicznych :

a) utrzymująca się od połowy 2014 r. głęboka recesja na światowym rynku (...) przejawiająca się w 2015 r.

- znaczącym spadkiem globalnego popytu na usługi (...)względem roku 2014,,

- spadkiem o 10 punktów procentowych globalnego wskaźnika wykorzystania(...),

- obniżką dziennych stawek za świadczone usługi średnio o ok. 9 %,

- ograniczeniem przez inwestorów zagranicznych wydatków na usługi będące przedmiotem działalności spółki,

- nadpodażą usług w związku z podejmowanymi przez konkurencję próbami zatrudnienia niewykorzystanych (...),

- wzrostem konkurencyjności na rynku,

b) prognozy długoterminowe wskazują na :

- dalszy spadek światowego popytu na usługi (...)w roku 2016,

- spadek na światowych rynkach o kolejne 7 % stawek dziennych,

- niewielką poprawę poziomu aktywności światowych inwestorów i wskaźników wykorzystania (...) od roku 2017,

- niskie tempo wzrostu w kolejnych latach – roczny przyrost zaangażowania urzędzeń w tempie 10 % ogólnej liczby urzędzeń i wzrost stawki dziennej w tempie 5 % rocznie,

c) definitywne wyjście z początkiem 2015 r. z polskiego rynku światowych firm(...) ze względu na brak efektów (...),

3) trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy wynikająca z czynników mikroekonomicznych :

a) utrzymująca się od 2013 r. tendencja spadkowa przychodów ze sprzedaży z poziomu (...) mln zł w 2013 r., przez (...)mln zł w 2014 r. do (...) mln zł w 2015 r., tj. odpowiednio o 6% i 25,3 %, przy jednoczesnej rentowności przez cały ten okres w granicach 0 %, a także niekorzystne prognozy finansowe na rok 2016. Łączna wartość podpisanych kontraktów na dzień 12 kwietnia 2016 r. wynosi (...)mln zł, z czego kontrakty krajowe (...)mln zł,

b) nieadekwatna do specyfiki rynku forma zatrudniania pracowników,

c) wysokie koszty stałe spowodowane w głównej mierze niewykorzystanymi zdolnościami produkcyjnymi i kosztami pracy :

- wykorzystanie urzędzeń (...) w roku 2015 wynosiło 42 % i spadło o 10 punktów procentowych w okresie styczeń – luty 2016 r.,

- dynamicznie rosnąca liczba godzin pracy osób przebywających na przestoju. W grudniu 2015 r. łączna liczba godzin przestoju wynosiła 27,4 tys., w styczniu 2016 r. – 66,3 tys., w lutym 91,4 tys., w marcu 2016 r. – 127,4 tys. godzin,

- wartość świadczeń pracowniczych pracowników (...) zatrudnionych na urządzeniach będących w przestoju w 2015 r. wynosiła (...)tys. zł, co stanowiło 50,5 % ogólnej wartości przedmiotowych kosztów. Za dwa miesiące 2016 r. poziom tychże kosztów wyniósł (...) tys zł, co oznacza, iż wskaźnik udziału osiągnął wartość 51,2 %,

d) wysokie zadłużenie spółki, przede wszystkim w postaci oprocentowanych kapitałów (...) i związane z tym wysokie ryzyko utraty płynności, zwłaszcza w przypadku braku możliwości pozyskania dalszego finansowania bieżącej działalności.

Wskazane powyżej przyczyny rozwiązania umowy o pracę niedotyczące pracownika, stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę.

W ramach procesu zwolnienia grupowego D. Z. (1) został poddany ocenie oraz porównaniu ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi u pracodawcy w tej samej grupie zawodowej zgodnie z postanowieniami regulaminu, w tym kryteriami określonymi w załączniku nr (...)w arkuszu właściwym dla grupy zawodowej – specjaliści (...). Arkusz oceny D. Z. (1), precyzujący liczbę punktów w ramach poszczególnych kryteriów, stanowi załącznik do wypowiedzenia i jego integralną część.

W wyniku oceny D. Z. otrzymał 14 punktów, co stanowi najsłabszy wynik spośród wszystkich pracowników tej grupy zawodowej, z której 12 pracowników z najsłabszym wynikiem (tj. z najmniejszą liczbą punktów) ma zostać zwolnionych. Na tej podstawie wytypowano D. Z. do zwolnienia.

Pismo pracodawcy powód odebrał 22 lipca 2016 r.

Dowód : akta osobowe powoda

W dniu (...)2016 r. pozwany wydał regulamin grupowych zwolnień. Pozwany zatrudnia (...)pracowników Polaków oraz około (...) obcokrajowców. W ramach reorganizacji zwolnieniami ma być objętych (...) osób. Proces zwolnień ma potrwać do 30 czerwca 2017 r.

W związku z redukcją zatrudnienia ocenie pracy było poddanych około (...) pracowników podzielonych na 77 grup zawodowych. Pracownicy poza siedzibami miast, pracują także tam, gdzie znajdują się (...) lub świadczą usługi (...). W związku z tym pozwany zdecydował, by wysłać pracownikom wypowiedzenia umów o pracę na adresy domowe. Danej grupie zawodowej wypowiedzenia były wysyłane w jednym czasie. Pracownicy wiedzieli, że będą wysyłane im wypowiedzenia umów o pracę, bowiem pozwany konsultował wypowiedzenia ze związkami zawodowymi.

Pozwany wypłaca swym pracownikom z funduszu socjalnego tzw. „wczasy pod gruszą”. Warunkiem ich otrzymania jest konieczność wykorzystania co najmniej 10 dni nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.

W dniu 11 lipca 2016r. powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy w liczbie 10 dni, aby uzyskać świadczenie z tytułu tzw. „wczasów pod gruszą”. Urlop miał rozpocząć 11 lipca 2016r. a zakończyć 22 lipca 2016r. Wniosek o urlop złożył za pomocą systemu komputerowego, tj. wypełnił w komputerze formularz urlopowy i za pomocą poczty internetowej przesłał go do swojego przełożonego S. K.. S. K. zaaprobował wniosek powoda, a powód rozpoczął urlop od 11 lipca 2016r. i przebywał na nim do 22 lipca 2016 r.

Przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, pozwany nie sprawdził czy będzie on przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Dowód : zeznania świadków : B. J. k. 72-73, J. B. – G. k.73, wniosek urlopowy k.33, zeznania powoda k.79

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony na wniosek pełnomocnika pozwanego.

Zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy 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.) wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przytoczony przepis ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników reguluje zasady wypowiedzania umów o pracę pracownikom w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Do sytuacji objętych zakazem wypowiedzenia z art. 41 k.p. należy, poza przebywaniem pracownika na urlopie, inna usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy. Nieobecność w pracy powodują zdarzenia nazywane przez prawo przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy. Wchodzą tu w grę nie tylko przeszkody uniemożliwiające w sposób bezwzględny (w sensie fizycznym) przybycie pracownika do pracy (np. aresztowanie), lecz również inne zdarzenia uzasadniające nieobecność pracownika w pracy ze względu na pewne przewidziane przez prawo okoliczności. W każdym z tych przypadków zawieszenie obowiązku świadczenia pracy następuje z mocy prawa (niezależnie od woli pracodawcy) w terminie wystąpienia zdarzenia, z którym prawo łączy taki skutek.

Przebywanie pracownika na urlopie wypoczynkowym zaliczane jest do usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność ta objęta jest ochroną w postaci zakazu wypowiedzania pracownikowi w tym okresie umowy o pracę. O tym stanowi kodeks pracy w przytoczonym art. 41.

Istnieją jednak sytuacje wyjątkowe, wprowadzające odstępstwo od tej reguły. Taki wyjątek zawiera ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która w przytoczonym powyżej przepisie stanowi, że w sytuacjach, o których mowa w art. 41 kodeksu pracy (w naszym przypadku odnośnie urlopu wypoczynkowego) wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące. Zatem w świetle art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy związanej z przebywaniem przez niego na urlopie wypoczynkowym, tylko wtedy, gdy przebywa na tym urlopie przez okres co najmniej 3 miesięcy.

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym na tym urlopie przebywał od dnia 11 lipca 2016 r.

Jak ustalono w postępowaniu, przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, pozwany nie sprawdził czy pracownik ewentualnie przebywa lub, czy nie będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Skoro tak, to pozwany nie może obecnie zaslaniać się i tłumaczyć brakiem winy w sposobie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w związku ze znaczną liczbą osób, z którymi doszło do rozwiązania umów o pracę oraz związanym z tym obiegiem dokumentów, różnic czasowych pomiędzy oceną pracownika, a wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nastąpiło w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Okoliczności, na które powołuje się pozwany, nie mają znaczenia w sprawie. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powód utracił źródło otrzymania. Pracownik wadliwie zwolniony z pracy nie może utracić w związku z tego rodzaju zdarzeniem przewidzianych przez prawo należności tytułem odszkodowania tylko dlatego, że jak

tłumaczy pracodawca – była znaczna liczba pracowników objętych zwolnieniami oraz różnice czasowe pomiędzy oceną pracownika, a wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Pozwany nie dochował minimum staranności w wypełnianiu swych obowiązków i nie sprawdził przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę czy nie przebywa on na urlopie wypoczynkowym.

A skoro tak, to wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należy uznać za naruszające przepisy prawa, nastąpiło ono bowiem w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a nie upłynął jeszcze przewidziany w ustawie o zwolnieniach grupowych okres co najmniej 3 miesięcy przebywania pracownika na urlopie.

Artykuł 50 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Paragraf 4 tego artykułu stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powód zatrudniony był u pozwanego na czas określony. Termin końcowy umowy wyznaczony był na dzień 31 stycznia 2018 r. Pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, w razie wypowiedzenia umowy o pracę w sposób naruszający przepisy prawa, zgodnie z art. 50 § 3 k.p., przysługuje odszkodowanie.

Sąd zasądził zatem na mocy przytoczonego przepisu na rzecz powoda kwotę 8 250 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia brutto powoda, tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli nastąpiło ono z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy ustawodawca jasno precyzuje, że wysokość odszkodowania określa wysokość wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 (powód pierwotnie domagał się przywrócenia do pracy) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. 2015 r., poz. 1800 z późn. zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 720 zł stanowiącą dwukrotność stawki minimalnej za udział pełnomocnika powoda w dwóch rozprawach – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / Dz. U. z 2016, poz. 623 t.j./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 100 zł. tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

(...)