

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2017 roku

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Wójcik

Ławnicy: Grażyna Świąś, Anna Ogórek

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2017 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawę z powództwa R. Ł. (1) i I. J.

przeciwko J. P.

o zapłatę

I. Uchyła wyroki zaoczne z dnia 1 czerwca 2016 r. (IVP 39/16 i IVP 40/16) w całości;

II. Zasądza od pozwanego J. P. na rzecz powódki R. Ł. (1) kwotę 925 zł (dziewięćset dwadzieścia pięć złotych) - tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 13 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

III. Zasądza od pozwanego J. P. na rzecz powódki I. J. kwotę 925 zł (dziewięćset dwadzieścia pięć złotych) - tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 13 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

IV. Zasądza od pozwanego J. P. na rzecz powódki R. Ł. (1) kwotę 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) - tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

V. Zasądza od pozwanego J. P. na rzecz powódki I. J. kwotę 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) - tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

VI. Oddala powództwa w pozostałym zakresie;

VII. Wyrokowi w pkt II i III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VIII. Przyznaje ze środków Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego K. S. (1) kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) netto wraz z należnym 23% podatkiem VAT w kwocie 165,60 zł (sto sześćdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt groszy), tj. kwotę 885,60 zł (osiemset osiemdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt groszy) brutto tytułem pomocy prawnej udzielonej powódkom z urzędu.

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 lutego 2017 r.

Powódki I. J. i R. Ł. (1) w pozwach z dnia 4.03.2016 r. wniosły o przywrócenie do pracy u pozwanego J. P..

Na uzasadnienie swojego żądania powódki wskazały, iż były pracownikami pozwanego. Swoje obowiązki wykonywały w (...) w N.. Powodem wypowiedzenia miała być redukcja etatu. Tymczasem na miejsca powódek przyjęto inne osoby pełniące ich obowiązki.

Pozwany w sprzeciwach od wyroków zaocznych (k. 22 i k. 54) wniósł o oddalenie powództw.

W uzasadnieniu wskazał, że był zmuszony wypowiedzieć umowy o pracę powódkom z uwagi na działania podjęte przez właściciela obiektu (...), w którym powódki świadczyły pracę. Właściciel obiektu (...) przerzucił ciężar podatku od sklepów wielkoformatowych na swoich kontrahentów, w szczególności obniżył pozwanemu wynagrodzenie zaświadczenie usług porządkowych na obiekcie co spowodowało, że świadczenie tych usług przestało być dla pozwanego rentowne. Pozwany był zmuszony do obniżenia kosztów świadczonych usług. Stanowiska pracy powódek zostały zlikwidowane.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódki I. J. i R. Ł. (1) były zatrudnione u pozwanego J. P. jako sprzątaczk. I. J. była zatrudniona od 1 maja 2013 r. a R. Ł. (1) od 1 sierpnia 2013 r. Od 1 stycznia 2015 r. powódki zawarły z pozwanym umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 875 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy był sklep (...) przy ul. (...) w N..

(bezsporne)

W dniu 18.02.2016 r. pozwany wypowiedział I. J. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 24.02.2016 r. pozwany wypowiedział R. Ł. (1) umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia

W pismach zawierających wypowiedzenia pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania umów konieczność redukcji etatów na obiekcie w N..

(bezsporne)

W lutym 2016 r. firma (...) zatrudniała około 70 pracowników, w tym na obiekcie w N. trzy osoby. Po rozwiązaniu umów o pracę z powódkami pozwany zatrudnił dwie nowe osoby sprzątające na umowach zlecenia.

(zeznania świadka K. S. k. 117, zeznania powódek k. 126)

Ustalając stan faktyczny sąd oparł się na zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, zeznaniach złożonych przez świadka oraz na zeznaniach powódek. Zeznania świadka i powódek były w zasadzie zgodne ze sobą. Zeznania te znalazły również potwierdzenie w przedłożonych do sprawy dokumentach.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały w większości na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 pkt 3 kp, każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Art. 45 § 1 kp stanowi z kolei, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Możliwość żądania uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nie określony. Aby umożliwić sądowi pracy kontrolę w tym zakresie na pracodawcę, zgodnie z art. 30 § 4 kp nałożony został obowiązek podania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny uzasadniającej takie oświadczenie woli. Przy czym przyczyna wskazana przez pracodawcę musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna, podanie bowiem przyczyny pozornej jest równoznaczne z jej brakiem, co sprawia, że rozwiązanie umowy jest bezzasadne.

Z ustaleń faktycznych Sądu wynika, że przyczyny wypowiedzenia powódkom umów o pracę, wskazana w piśmie z dnia 26 lutego 2015 r. była przyczyną nieprawdziwą, co czyni rozwiązanie umowy o pracę niezasadnym. Pracodawca w przedmiotowym piśmie powołał się na przyczyny organizacyjne – redukcję zatrudnienia. Tymczasem jak ustalił sąd pracodawca zwalniając powódki zatrudnił na ich miejsce dwie inne osoby sprząające ale na podstawie umów zlecenia co miało zmniejszyć koszty ponoszone przez firmą na sprząkanie obiektu. Jednocześnie pozwany w żaden sposób nie wykazał aby w ślad za zmianą formy zatrudnienia sprzątarek nastąpiły zmiany zakresu obowiązków, zmiany w nadzorze nad pracownikami lub inne zmiany organizacji pracy. Tym samym należy przyjąć, że umowy o pracę zostały bezzasadnie zastąpione umowami cywilnoprawnymi. Kodeks pracy przewiduje wprost zakaz zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi.

Art. 22 § 1¹. k.p. stanowi: Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Pozwany aby ominąć zakaz przewidziany w w/w przepisie zwolnił powódki i na ich miejsce zatrudnił inne osoby już na umowach zlecenia. Jak zeznała świadek K. S. zmiana powódkom umów o pracę na umowy zlecenia mogła być zakwestionowana przez Państwową Inspekcją Pracy.

W praktyce więc nie doszło do redukcji etatów (jak wskazano w wypowiedzeniach) a do niezgodnej z przepisami prawa pracy zamiany etatów pracowniczych na etaty cywilnoprawne. Tym samym przyczyny wskazane powódkom w wypowiedzeniach są niezasadne.

Oczywiście sąd nie może kwestionować decyzji pracodawcy pod względem organizacyjnym czy ekonomicznym. Decyzje te jednak muszą być zgodne z przepisami prawa pracy a art. 22 § 1² k.p. zabrania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi także gdy dla ukrycia takiej czynności zwalnia się pracowników i na ich miejsce zatrudnia nowych.

Ponieważ powódki ostatecznie wносиły o zasądzenie odszkodowań Sąd zasądził na ich rzecz odszkodowania w wysokości jednomiesięcznych wynagrodzeń zgodnie z art. Art. 47¹ k.p. 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. Powódki nie przepracowały 3 lat dlatego żądania dotyczące odszkodowań w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznym wynagrodzeniom podlegały oddaleniu zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Z tej samej przyczyny sąd oddalił roszczenia dotyczące ustalenia, że umowy o pracę uległy rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznych okresów wypowiedzenia.

Powódkom tym samym nie przysługiwały również świadczenia związane z przywróceniem do pracy, w szczególności wynagrodzenia lub odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, dlatego sąd powództwa w tym zakresie oddalił.

W myśl art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 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. Zgodnie z art. 8 powyższej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny niedotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy, ale także inne przyczyny, niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że powodem rozwiązania umów o pracę z powódkami były przyczyny niedotyczące pracownika. Zmiany organizacyjne wprowadzone przez pozwanego nie były związane z osobami powódek to jest z psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia przez nie pracy.

W świetle powyższego roszczenia dotyczące zasądzenia odpraw były w pełni zasadne.

Na zasadzie art. 100 k.p.c. sąd koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł. Sąd przyznał pełnomocnikowi z urzędu powódek wynagrodzenie ze środków Skarbu Państwa w wysokości przewidzianej w § 15 ust. pkt 1 w zw. z § 4 ust. 1 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.