

Sygn. akt IV P 266/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
Ławnicy:	<i>Zofia Basiak</i> <i>Krystyna Drexler-Wawrzyniak</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa M. P.

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

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę M. P. do pracy u strony pozwanej w (...) Sp. z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1110zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. pozew o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku sprzedawcy, w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracę wykonywała w sklepie położonym w Galerii (...) w L.. Na początku marca 2012r. powódka poinformowała swojego pracodawcę o ciąży. Ciąża nie przebiegała prawidłowo i z tego powodu powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Ostatnia hospitalizacja powódki miała miejsce w okresie od 02.07.2012r. do 17.07.2012r., a dnia 13 lipca 2012r. nastąpił przedwczesny poród. Dziecko urodziło się żywe, ale wkrótce zmarło. Po urodzeniu dziecka powódka przebywała na przysługującym jej skróconym okresie macierzyńskim, wynoszącym 8 tygodni. Po stawieniu się powódki do pracy, powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy. W ocenie powódki wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy jest pozorna,

albowiem w sklepie w L. nie nastąpiło zmniejszenie liczby etatów, a stan zatrudnienia jest taki sam, jak w okresie poprzedzającym dzień, w którym powódka rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. W lutym 2012r. odeszła osoba zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, ale zastąpiła ją nowa osoba. Zdaniem powódki, rzeczywista przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę, był fakt zajęcia w ciąży i korzystanie przez nią ze zwolnień lekarskich. Powódka była dobrą pracownicą, osiągającą dobre wyniki sprzedaży, miała najdłuższy staż pracy i jako jedyna była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Była wielokrotnie wynagradzana za osiągnięte wyniki, otrzymywała premie finansowe i dodatkowe dni wolne od pracy.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew wskazała, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie miało charakteru pozornego. Przyczyna zwolnienia była rzeczywista, prawidłowa i uzasadniona. Strona pozwana wskazała, że rzeczywiste przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wynikały z trudnej sytuacji ekonomicznej, w konsekwencji czego nastąpiły zmiany organizacyjne polegające na redukcji etatów. Strona pozwana wskazała, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia, należy brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także interes pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku sprzedawcy od dnia 05.07.2010r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę w sklepie położonym w Galerii (...) w L..

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1850 zł brutto.

Pierwszy okres nieobecności powódki związany z pierwszą ciążą wynosił 1,5 miesiąca i przypadał na sierpień-wrzesień 2011r.

Następnie, w okresie od marca 2012r. do 6 września 2012r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym w związku z kolejną ciążą (w tym czasie była z przerwami hospitalizowana), a następnie po porodzie i śmierci dziecka przebywała na skróconym okresie macierzyńskim w wymiarze 8 tygodni.

W dniu 7 września 2012r. powódka zgłosiła się do pracy. W tym dniu otrzymała od pracodawcy pismo wypowiadające jej umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano sytuację ekonomiczną firmy oraz konieczność redukcji etatów w sklepie.

Dowód: akta osobowe powódki

Zaświadczenie o dochodach, k. 44

Kserokopie kart informacyjnych leczenia szpitalnego, k. 14-22

Przed zwolnieniem lekarskim powódki w sklepie w L. było zatrudnionych łącznie czterech pracowników, w tym kierownik K. S. i jeden pracownik na 1/2 etatu. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w sklepie jest identyczny stan zatrudnienia, jak w marcu 2012r. W czasie nieobecności powódki w pracy w roku 2012, na miejsce powódki została zatrudniona na czas określony A. P.. 01.03.2012r. została w sklepie zatrudniona D. Z., początkowo na 1/2 etatu, a następnie na cały etat, po przyjęciu pracownika M. L. na 1/2 etatu.

Kierownik sklepu K. S., po powrocie powódki do pracy z urlopu macierzyńskiego zdecydowała o wyborze powódki do zwolnienia, albowiem w jej ocenie przyjęty na miejsce powódki pracownik był od powódki lepszy. Obecnie, za wyjątkiem kierownik sklepu K. S., skład osobowy pracowników jest w całości inny, niż w lutym/ marcu 2012r.

W okresach obecności w pracy w 2011r.- od marca do października 2012r. powódka osiągała niemniejsze niż inni pracownicy utargi ze sprzedaży.

Dowód: zestawienia utargu sprzedawców, k. 60-75

zeznania świadków:

- K. S., k. 53

- M. J., k. 53-54

Zeznania powódki, k. 82

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była wynikająca z sytuacji ekonomicznej firmy redukcja etatów w sklepie, w którym pracowała powódka. Tak wskazana przyczyna, podlegała zatem w niniejszym postępowaniu ocenie w kontekście jej prawdziwości, a następnie zasadności.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim zeznań świadka K. S.- kierownika sklepu (...) w L., Sąd doszedł do przekonania, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy była pozorna, nieprawdziwa. Ilość pracowników w tym sklepie i liczba etatów nie zmieniły się w stosunku do liczby etatów sprzed rozwiązania z powódką umowy o pracę. Jak wynika z zeznań świadka K. S., podczas usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, została na jej miejsce zatrudniona nowa pracownica na umowę na czas określony. Dodatkowo doszło do „wymiany” innych pracowników na nowych, którzy to zdaniem K. S. osiągnęli lepsze wyniki sprzedaży niż poprzedni. Należy zauważyć, iż argument o identyczności liczby pracowników sprzed rozpoczęcia korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego w marcu 2012r, w stosunku do września 2012r. powódka podnosiła już w pozwie, a strona pozwana merytorycznie nie odniosła się do tego zarzutu, wskazując jedynie ogólnikowo na gorszą sytuację ekonomiczną Spółki. We wskazanych wyżej okolicznościach nie można, zdaniem Sądu, mówić o likwidacji etatu w sklepie, a o „wymianie” powódki na innego pracownika, co wyklucza uznanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powódką za prawdziwą. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 183² k.p. pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku (lub jeżeli jest to niemożliwe na stanowisku równorzędnym w stosunku do zajmowanego przed urlopem). Tego obowiązku strona pozwana w realiach rozpoznawanej sprawy nie zrealizowała.

Z uwagi na nieprawdziwość przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym pracę z powódką, tj. nierzeczywistość likwidacji stanowiska pracy, jak i obowiązek pracodawcy wynikający z art. 183² k.p. kwestia kompetencji powódki, czy też sposobu realizowania przez nią obowiązków pracowniczych, pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Bez znaczenia są jakiegokolwiek kryteria wyboru do zwolnienia. Jedynie na marginesie można więc dodać, iż argumenty o gorszej jakości pracy powódki w stosunku do jakości pracy obecnych pracowników są niewiarygodne, zwłaszcza w kontekście przedłożonych do akt sprawy raportów z utargów pracowników, z których wynika, iż powódka realizowała jedno z najwyższych utargów w sklepie. Dodatkowo porównanie powódki do obecnie zatrudnionych pracowników, aby było obiektywne, powinno dotyczyć tego samego (lub choćby zbliżonego) okresu pracy, tymczasem porównywano wyniki pracy powódki z 2011r., którą świadczyła w innym składzie pracowniczym, do wyników pracy nowych pracowników z późniejszego okresu, kiedy powódka pracy nie świadczyła. Powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony, z najdłuższym stażem pracy. Nie wykazano żadnych nieprawidłowości w wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych. Zatem nawet gdyby pracodawca rzeczywiście stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, wybór powódki byłby nieracjonalny.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 45 k.p. Sąd przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej.

Orzeczenie o kosztach postępowania, Sąd oparł na art. 98 k.p.c.