

*Sygn. akt IV P 640/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 17 lutego 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<b><i>Przewodniczący:</i></b>	<b><i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i></b>
<b><i>Ławnicy:</i></b>	<b><i>Jan Dudarowski</i></b> <b><i>Arkadiusz Tomczuk</i></b>
<b><i>Protokolant:</i></b>	<b><i>Magdalena Weryńska</i></b>

*po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2014 r. w Lubinie*

*na rozprawie sprawy*

*z powództwa E. S.*

*przeciwko (...) Spółka z o.o. w L.*

*o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne*

I. uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce E. S. przez stronę pozwaną (...) Spółka z o.o. w L.,

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 900zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka E. S. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że na skutek wyroku sądowego z dnia 14.11.2013r. została przywrócona do pracy u strony pozwanej. Pismem z dnia 09.12.2013r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. W ocenie powódki rozwiązanie stosunku pracy z powódką jest niezgodne z prawem. Powódka zarzuciła, że wypowiedzenie umowy o pracę zawiera błędną datę zakończenia stosunku pracy oraz brakuje precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny, którą określono jako „likwidacja stanowiska pracy”.

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

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że błąd w dacie zakończenia stosunku pracy jest jedynie oczywistą omyłką pisarską i w żaden sposób nie świadczy o bezskuteczności rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo przepisy prawa nakazują jedynie wskazanie pracownikowi we wręczanym wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, jednakże w żaden sposób nie zobowiązują pracodawcy do jakiegokolwiek merytorycznego uzasadnienia decyzji i uprawdopodobnienia owej przyczyny w dokumencie. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Powódka została wyrokiem Sądu Okręgowego w Legnicy przywrócona do pracy u strony pozwanej. Powódka wykonywała przed jej zwolnieniem pracę w (...) w L.. Przed jej przywróceniem do pracy na miejsce powódki zatrudniono nowych pracowników. W związku z przywróceniem do pracy powódka została skierowana do dalszej pracy w inne miejsce, jednakże w tym samym mieście i na takim samym stanowisku. W nowym miejscu pracy pracodawca posiadał pełną obsadę pracowniczą, co w wyniku przywrócenia powódki do pracy spowodowało nadwyżkę etatów. W związku z tym, że działalność pozwanego nie wymaga zwiększenia etatów, pozwany był zmuszony do zlikwidowania stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku portiera.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1680 zł brutto.

Początkowo powódka miała zawartych szereg umów o pracę na czas określony ze spółką (...) sp. z o.o. w L., następnie na podstawie umów o pracę na czas określony ze spółką (...) Sp. z o.o. w L.. Powódka wniosła do tego Sądu pozew o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrokiem z dnia 03.07.2013r. ten Sąd ustalił, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrokiem z dnia 14.11.2013r. Sąd Okręgowy w Legnicy oddalił apelację strony pozwanej od w/w wyroku.

### ***okoliczności bezsporne***

Przed wytoczeniem powództwa w sprawie IVP 9/13 powódka pracowała jako portier w (...) Sp. z o.o. w L.. Po wydaniu w tej sprawie prawomocnego wyroku została skierowana do pracy na portierni w siedzibie Spółki na ulicy (...) w L.. W skierowaniu na badania lekarskie wskazano dla powódki stanowisko portier i porządkowo. Lekarz stwierdził zdolność do pracy powódki na stanowisku portiera.

Pismem z dnia 09.12.2013r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano „likwidację stanowiska pracy”.

**dowód:** kserokopia zawiadomienia z dnia 04.12.2013r., k. 8

kserokopia pisma rozwiązującego umowę o pracę, k. 9

zeznania powódki, k. 37

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności na uwzględnienie zasługiwał zarzut powódki sformułowany już w pozwie, a sprowadzający się do niewłaściwego podania przyczyny w piśmie rozwiązującym z nią umowę o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna musi być konkretna i jasna z punktu widzenia pracownika. W wyroku z dnia 08.01.2008r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż „już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego

rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu.” (I PK 177/07).

Zdaniem Sądu, w realiach rozpoznawanej sprawy przyczyna podana jako „likwidacja stanowiska pracy” wyżej wskazanego wymogu nie spełnia. Wzmocnieniem tej oceny jest rozbieżność pomiędzy stanowiskiem strony pozwanej (na której spoczywał ciężar udowodnienia zasadności rozwiązania umowy o pracę) prezentowanym w odpowiedzi na pozew, a tym wynikającym z zeznań jej Prezes. Z odpowiedzi na pozew wynika, że likwidacji uległo stanowisko pracy na portierni w siedzibie Spółki na ul.(...), w związku z przywróceniem powódki do pracy na skutek wyroku Sądu i powstaniem tam w konsekwencji „nadwyżki etatów”. Jak to strona pozwana wskazała, przed przywróceniem powódki do pracy, na jej miejsce pracy zatrudniono innych pracowników. Tymczasem z zeznań Prezes strony pozwanej wynika, że likwidacji uległo stanowisko pracy portiera w (...) w L.. W tych okolicznościach trudno odmówić racji powódce, co do jej wątpliwości dotyczących jasności i prawdziwości podanej przyczyny rozwiązania umowy. Trudno też uznać za wiarygodne stanowisko prezentowane w sporze przez stronę pozwaną.

Powyższa ocena nie podważa jednocześnie ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, wskazywanego przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew, że racjonalne działania organizacyjne stanowią uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę. Ich istota, prowadząca do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, musi być jednak wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z pracownikiem. Ponadto prawdziwość podanej pracownikowi przyczyny musi być w postępowaniu sądowym przez pracodawcę udowodniona.

Nie bez znaczenia w okolicznościach przedmiotowej sprawy jest również zbieżność czasowa pomiędzy podnoszoną przez stronę pozwaną likwidacją stanowiska pracy, a prawomocnym przywróceniem powódki do pracy. Wręczenie powódce pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę nastąpiło po niespełna miesiącu od prawomocnego ustalenia, że ze stroną pozwaną łączy powódkę stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Dokonane w takich okolicznościach rozwiązanie z powódką umowy o pracę z niejasnej przyczyny wskazują na próbę obejścia wyroku Sądu.

Oddaleniu podlegał jednocześnie wniosek dowodowy zgłoszony przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie w dniu 17.02.2014r. o przesłuchanie w charakterze świadka bezpośredniej przełożonej powódki M. P.. Wniosek ten został zgłoszony znacznie po upływie wyznaczonego stronie pozwanej terminu – k. 11., a zarzut dotyczący niejasności przyczyn rozwiązania umowy powódka zgłosiła już w pozwie. Ponadto okoliczności dotyczące odmowy wykonywania przez powódkę pracy w godzinach wieczornych nie stanowiły przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę, były zatem bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 45 par. 1 k.p. uznał za bezskuteczne rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

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