

*Sygn. akt IV P 242/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 8 grudnia 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

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

*po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2014 r. w Lubinie*

*na rozprawie sprawy*

*z powództwa K. B.*

*przeciwko (...)Sp. z o.o. w C.*

***o odszkodowanie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy***

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda K. B. kwotę 11.771,73zł (jedenaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt jeden złotych, 73/100) - tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

II. dalej idące powództwo oddala,

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

III nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 589zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód K. B. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. pozew o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 15.999 zł wraz z odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 350 zł.

W uzasadnieniu swoich żądań powód podał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę jest nierealne, niezasadne i krzywdzące dla powoda. Powód zarzucił też, że nastąpiło ono w okresie urlopu powoda i okresie przedemerytalnym. Powód zakwestionował, że nastąpiło u strony pozwanej zmniejszenie frontu robót.

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

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę zostało powodowi wręczone 30.07.2014r. Przejście powoda na urlop wypoczynkowy nastąpiło od 31.07.2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmniejszenie frontu robót. Strona pozwana prowadzi roboty podwykonawcze dla Spółki (...)S.A. Z uwagi na zmniejszenie zakresu tych robót pozwana zmuszana jest do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Na dzień 01.01.2014r. stan zatrudnienia pozwanej w (...) L. wynosił 289 pracowników, natomiast na dzień 30.09.2014r. 222 pracowników. W lipcu w (...)zostało zwolnionych 27 pracowników, w tym jednemu pracownikowi P. M. umowa na czas określony nie została przedłużona.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 01.12.2004r. na stanowisku górnika operatora pod ziemią w (...)L., początkowo na czas określony, następnie od 26.02.2013r. na czas nieokreślony. Pracodawca uwzględnił prośbę powoda o zmianę umowy z zawartej na czas określony na umowę na czas nieokreślony, albowiem powód miał trudną sytuację rodzinną i chciał zaciągnąć kredyt w banku.

Powód ma 69 lat.

W okresie od 28.01.2014r. do 25.07.2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie, 28.07.2014r. powodowi został udzielony urlop na żądanie albowiem nie posiadał aktualnych badań lekarskich. Na badania lekarskie powód został skierowany 29.07.2014r. 30.07.2014r. powód odbył w godzinach i miejscu pracy szkolenie BHP.

30 lipca 2014r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano „zmniejszenie frontu robót”. Wręczająca powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę M. K. nie wyjaśniała mu żadnych przyczyn rozwiązania umowy. Powód, z uwagi na fakt, że nie rozumiał wskazanej przyczyny wypowiedzenia, udał się do prezesa strony pozwanej, który nawiązał do wieku powoda.

Powodowi za okres zatrudnienia u strony pozwanej w 2014r. przysługiwało 20 dni urlopu. W roku 2014. miał również do wykorzystania 4 dni urlopu z roku poprzedniego, które wykorzystał w styczniu 2014r. Dodatkowo powód wykorzystał 22 dni urlopu. W dniach 29 i 30 lipca powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Strona pozwana prowadzi roboty podwykonawcze między innymi dla Spółki (...)S.A. Pomiędzy stronami zawarta jest umowa ramowa, a zakres wykonywanych

prac jest na bieżąco ustalany. Od roku 2013r. następuje sukcesywne zmniejszenie robót zleczanych stronie pozwanej. Powoduje to konieczność ograniczania zatrudnienia. Od początku roku 2014r. zatrudnienie utraciło ok. 70 osób. W pierwszej kolejności zwalniane są osoby z uprawnieniami emerytalnymi lub osoby mające dodatkowe źródło dochodu. Oceniana była również ocena przydatności do pracy, decyzje były podejmowane po konsultacjach z bezpośrednimi przełożonymi pracownikami.

**dowód:** akta osobowe powoda,

ewidencja czasu pracy powoda,

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda, k. 37

zeznania świadków:

- M. K., k. 130 verte

- S. B., k. 131

zeznania stron:

- powoda, k. 131 verte -132

- członka zarządu P. W., k. 132

**Sąd zważył, co następuje:**

Na uwzględnienie, co do zasady, zasługiwało żądanie powoda zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę.

Nietrafny był zarzut powoda dotyczący rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu przebywania na urlopie wypoczynkowym – art. 41 k.p. Jak wynika z ewidencji czasu pracy, jak i zeznań świadka M. K., powód 30 lipca 2014r. nie przebywał na urlopie. Urlop został mu udzielony od dnia następnego, tj. 31.07.2014r. 30 lipca powód w godzinach pracy odbywał szkolenie bhp w miejscu i czasie pracy. Należy zwrócić uwagę na niekonsekwencję w argumentacji powoda, który z jednej strony zarzuca pracodawcy wypowiedzenie mu umowy o pracę w dniu przebywania na urlopie wypoczynkowym, z drugiej w tym samym postępowaniu domaga się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ten dzień.

Nie zasługiwał także na uwzględnienie zarzut dotyczący rozwiązania z powodem umowy o pracę w okresie przedemerytalnym, skoro powód jest już od kilku lat w wieku emerytalnym. (art. 39 k.p).

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było natomiast wadliwe z innej przyczyny, tj. z powodu nieprawidłowego i niezgodnego z wymaganiami przepisów prawa pracy określenia jego przyczyny. Wskazana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy powinna być jasna, konkretna i jednoznaczna, tak aby pracownik mógł właściwie rozważyć potrzebę i celowość odwołania się do Sądu, a także miał możliwość zgłoszenia konkretnych zarzutów wobec decyzji pracodawcy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego „już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim umowy o pracę”. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2008r. I PK 177/07, LEX nr 448827). Dodatkowo, co istotne, wskazana przyczyna wyznacza granice dokonywania przez Sąd oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 10.11.1999r., IPKN 434, OSNP 1999/21/688).

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wskazana jako powód rozwiązania umowy o pracę powyższych wymogów nie spełnia. Została ona określona jako „zmniejszenie frontu robót”. Wskazuje ona zatem bardzo ogólnie na jakies zmiany organizacyjne zachodzące u strony pozwanej, natomiast w żaden sposób nie określa związku pomiędzy tymi zmianami, a rozwiązaniem umowy o pracę akurat z powodem. Choć jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym przede wszystkim zeznań świadków M. K. i S. B., rzeczywiście u strony pozwanej na skutek ograniczenia zamówień w 2014r. następowała redukcja zatrudnienia, powód mógł tych faktów nie powiązać, zwłaszcza, że od stycznia do lipca 2014r. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Co więcej, jak wynika z zeznań świadka S. B., jak i zeznań członka zarządu strony pozwanej P. W., pracodawca podejmując decyzje dotyczące wyboru pracowników do zwolnień dokonywał ich wartościowania. Decydujące było posiadanie przez pracowników innych źródeł dochodów oraz ocena ich pracy przez bezpośrednich przełożonych. Tymczasem do tych kryteriów nie nawiązuje w żadnym stopniu pismo rozwiązujące umowę o pracę z powodem, co czyni je wadliwym. „W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów "gorszy" (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).(por. wyrok Sądu Najwyższego z 01.04.2014r., I PK 244/13, wyrok Sądu Najwyższego z 10.09.2013r., I PK 61/13). Powód w przedmiotowej sprawie nie miał wiedzy na temat kryteriów

przyjętych wobec niego. Po rozwiązaniu umowy usłyszał jedynie od przedstawiciela strony pozwanej odniesienie do swojego wieku.

Strona pozwana wskazywała w toku niniejszego postępowaniu o zastrzeżeniach do rzeczywistej zdolności do pracy powoda z uwagi na jego wiek, czy stan zdrowia. Zauważyć należy jednak, że powód po skierowaniu na badania lekarskie uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Odnosnie wskazywanych przez stronę pozwaną uwag do powoda dotyczących niezakładania hełmu czy zaśnięcia w pracy, nie ma żadnych wzmianek w aktach osobowych, pracodawca nie zastosował żadnych kar dyscyplinarnych. Co najistotniejsze jednak informacje o tych zastrzeżeniach do pracy powoda, jeśli miały uzasadniać decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, nie znajdują się w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę. „Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.” ( wyrok Sądu Najwyższego z 24.10.2013r., II PK 24/13.) Powoływanie się w toku niniejszego postępowania na omawiane okoliczności jest spóźnione i nie może uzasadnić decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem z powodu nieprawidłowego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co skutkowało zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania na podstawie art.45 k.p., bez konieczności badania zasadności wypowiedzenia.

Odszkodowanie należne powodowi, zgodnie z art.47<sup>1</sup> k.p., odpowiada trzy miesięcznemu wynagrodzeniu powoda liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Strona pozwana przedstawiła zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z którego wynika, że wynosi ono 3.923,91 zł brutto miesięcznie. Powód nie zgłosił żadnych zarzutów co do tego zaświadczenia. Sąd zasądził zatem na jego rzecz odszkodowanie odpowiadające 3-krotności tej kwoty, tj. 11.771,73 zł. Dalej idące powództwo podlegało oddaleniu.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie żądanie powoda zapłaty na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem powód wykorzystał w 2014r. cały przysługujący mu od strony pozwanej urlop. (art. 171 k.p.). Powodowi w 2014r. przysługiwał za okres zatrudnienia u strony pozwanej urlop w wymiarze proporcjonalnym do tego okresu (art. 155<sup>1</sup> k.p.) Powodowi przysługiwało zatem 22 dni urlopu [(26:12)x10] i tyle dni urlopu wykorzystał, z wyłączeniem dni 29 i 30 lipca 2014r. Dodatkowo powód w styczniu 2014r. wykorzystał 4 dni urlopu zaległego. Powództwo w tym zakresie podlegało zatem oddaleniu.

Na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić opłatę od pozwu odpowiadającą 5% zasądzonemu na rzecz powoda odszkodowania oraz koszty zastępstwa procesowego na podstawie par. 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Po prawomocności orzeczenia powodowi zostanie zwrócona opłata od pozwu.