

UZASADNIENIE

Pozwem skierowanym przeciwko (...) Finanse S.A. z siedzibą w P. powódka B. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nadto domagała się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 17 listopada 2017 r. do 31 stycznia 2019 r. oraz zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia w wysokości 6 miesięcznych poborów z tytułu wiążącego powódkę zakazu konkurencji.

W uzasadnieniu powódka zarzuciła, że pozwana wypowiedziała łączącą strony umowę o pracę powołując się na niekonkretną przyczynę. Nie wskazała bowiem żadnego kryterium decydującego o rozwiązaniu stosunku pracy właśnie z powódką. W ocenie powódki, została ona gorzej potraktowana, bowiem była pracownikiem przejętym przez pozwaną z wykupionej przez nią spółki (...) sp. z o.o. Powódka podniosła, że czuje się dyskryminowana ze względu na wiek i płeć, bowiem wszystkie zwolnione przez pozwaną osoby były kobietami, a powódka była najstarszym wiekiem i stażem pracownikiem przejętym przez pozwaną ze spółki (...).

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, w toku posiedzenia wyjaśniającego w dniu 21 maja 2019 r., powódka cofnęła pozew w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz sprecyzowała żądanie odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji na kwotę 10.500 zł, stanowiącą równowartość 6 miesięcy oraz miesięcznej stawki odszkodowania w wysokości 1.700 zł.

Postanowieniem z dnia 21 maja 2019 r. sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew (...) Finanse S.A. w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką były jedynymi, rzeczywistymi i dostatecznie określonymi powodami wypowiedzenia umowy. Jednocześnie zakwestionowała żądanie odszkodowania co do wysokości wskazując, że średnie miesięczne wynagrodzenie wyliczone jak za urlop wypoczynkowy za 3 ostatnie miesiące pracy powódki wynosiło 3.275,09 zł. Pozwana zaprzeczyła, aby w jakikolwiek sposób doszło do dyskryminacji powódki akcentując, że kryterium wyboru powódki do zwolnienia miało charakter ekonomiczno-organizacyjny. Zaznaczyła, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane i do chwili obecnej nie istnieje w strukturze organizacyjnej pozwanej. Odnośnie do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji podniosła, że jest ono bezzasadne, bowiem po uiszczeniu pierwszej raty pozwana wypowiedziała umowę o zakazie konkurencji ze skutkiem natychmiastowym. Ewentualne zaś odszkodowanie z tego tytułu mogło przy tym odpowiadać kwocie stanowiącej 25% wynagrodzenia za pracę, nie zaś 100%, jak wskazała to powódka.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. S. od dnia 7 lutego 2008 r. była zatrudniona w (...) Finanse sp. z o.o. z siedzibą we W. w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym od dnia 30 kwietnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. B. S. pracowała na stanowisku kierownika zespołu doradców na terenie S. i okolic. Do jej obowiązków należało organizowanie pracy podległych doradców klientów, którzy na wyznaczonym obszarze pozyskiwali klientów na produkty finansowe oferowane przez pozwaną, czyli pożyczki gotówkowe. Powódka zajmowała się też ich rekrutacją, jak i sama pozyskiwała osoby zainteresowane uzyskaniem pożyczki.

Dowód: umowy o pracę k. 13-19

W dniu 31 października 2017 r. całość udziałów w (...) Finanse sp. z o.o. nabyła (...) Finanse S.A. z siedzibą w P., która prowadziła analogiczną działalność gospodarczą co nabyta spółka. Struktury organizacyjne obu spółek były podobne. W szczególności pozwana również zatrudniała pracowników na stanowisku kierownika zespołu doradców, którzy nadzorowali pracę podległych doradców. Obszary działania obu spółek pokrywały się ze sobą..

Niesporne a nadto: zeznania świadka A. W. k. 215-216, zeznania świadka J. W. k. 216

W związku z nabyciem udziałów w spółce (...) doszło do reorganizacji struktur (...) Finanse S.A. Pozwana początkowo planowała przejąć wszystkich pracowników spółki (...). Warunkiem tego było przejęcie określonej liczby klientów spółki (...) do Pozwanej.

Początkowo pracownicy T. F., w tym B. S., zostali zatrudnieni w spółce (...) na 1/32 etatu celem zapewnienia im dostępu do systemu informatycznego tej spółki. Wraz ze wzrostem ilości klientów przenoszonych ze spółki (...) do E. Finanse, wymiar etatu pracowników w spółce (...) miał się stopniowo zwiększać – docelowo do pełnego etatu.

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 31 października 2018 r. B. S. została w dniu 1 listopada 2018 r. zatrudniona w (...) Finanse S.A. na 1/2 etatu na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie 1.750 zł miesięcznie. Pracowała nadal jako kierownik zespołu doradców. Jej zakres obowiązków nie uległ zmianie.

Niesporne, a nadto: porozumienie zmieniające a części B akto osobowych B. S., umowa o pracę k. 9-10, zeznania świadka A. Ł. k. 135, zeznania świadka P. D. k. 158-161, zeznania świadka G. O. k.188, zeznania świadka R. K. k.204, zeznania świadka K. S. k. 259, zeznania świadka R. W. k. 251-252

W dniu 1 października 2018 r. pomiędzy B. S. a (...) Finanse S.A. została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na jej podstawie B. S. zobowiązała się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez (...) Finanse S.A. przez okres 6 miesięcy od ustania zatrudnienia w zamian za odszkodowanie w wysokości 25% wartości wynagrodzenia za okres 6 miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy. Odszkodowanie miało być płatne w 6 równych miesięcznych ratach płatnych z dołu do 10. dnia każdego miesiąca.

Dowód: umowa z dnia 01.10.2018 r. w części B akt osobowych B. S.

W toku zmian reorganizacyjnych (...) Finanse S.A. zamierzała dokonać redukcji zatrudnienia wśród pracowników przejętych od T. F.. Nie udało się bowiem przejąć zakładanej liczby klientów T. F..

W dniu 31 stycznia 2019 r. pozwana zorganizowała spotkanie kierowników zespołu sprzedawców, którego pretekstem było przejęcie od nich mienia powierzonego jeszcze przez spółkę (...) i wydanie w to miejsce jej własnych narzędzi pracy.

W trakcie tego spotkanie część kierowników, w tym powódka, dowiedziała się, że pozwana nie planuje ich dalszego zatrudnienia i tego samego dnia zamierza wypowiedzieć im stosunki pracy. Następnie kierownicy, z którymi planowano rozwiązać umowy zostali poproszeni o odbiór oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W oświadczeniu przekazanym powódce wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest reorganizacja zakładu pracy skutkująca redukcją zatrudnienia w D. Operacyjnym oraz likwidacja jej stanowiska pracy.

Powódce nie wyjaśniono, dlaczego akurat jej stanowisko zostało wytypowane do likwidacji.

Dowód: wypowiedzenie k. 6, wypowiedzenie w ramach procedury zwolnienia grupowego k. 7, zeznania świadka P. D. k. 158-161, zeznania świadka G. O. k.188, zeznania świadka R. K. k.204, zeznania świadka K. S. k. 259, zeznania świadka R. W. k. 251-252

Z uwagi na obowiązujący zakaz konkurencji (...) Finanse S.A. wypłaciła B. S. kwotę 819,19 zł tytułem odszkodowania za maj 2019 r. Następnie pismem z dnia 12 czerwca 2019 r. spółka rozwiązała umowę o zakazie konkurencji z dnia 1 października 2018 r. ze skutkiem natychmiastowym, tj. z dniem doręczenia przedmiotowego pisma. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało doręczone B. S. w połowie czerwca 2019 r.

Dowód: potwierdzenie przelewu k. 78, rozwiązanie umowy z potwierdzeniem nadania k. 79-80, zeznania powódki B. S. k. 204v

Średnie miesięczne wynagrodzenie B. S. na stanowisku kierownika zespołu doradców w (...) Finanse S.A. wyliczone jak za urlop wypoczynkowy za 3 ostatnie miesiące pracy wynosiło 3.275,09 zł.

Niesporne

Spośród pracowników zatrudnionych spółkę (...) na stanowiskach równorzędnych z zajmowanym przez B. S., tj. kierownika zespołu doradców, około 50 % stanowią kobiety. Poziom zatrudnienia kobiet w (...) Finanse S.A. to około 70 %. Wypowiedzenia umów z dnia 31 stycznia 2019 r. obejmowały osoby z różnych grup wiekowych, w tym również mężczyzn. W spółce funkcjonuje zróżnicowana struktura pod względem wieku, nadal zatrudniane są w niej kobiety i mężczyźni w wieku przedemerytalnym.

Dowód: zeznania świadka P. D. k. 158-161, zeznania świadka G. O. k.188, zeznania świadka R. K. k.204, zeznania świadka K. S. k. 259, zeznania świadka R. W. k. 251-252

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się częściowo zasadne.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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. Jednocześnie art. 30 § 4 k.p. przewiduje, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi zostać wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż powinien on wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z powódką wskazano reorganizację zakładu pracy pozwanej skutkującą redukcją zatrudnienia i likwidację jej stanowiska pracy.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że zmiany organizacyjne w strukturach pozwanej spółki miały charakter realny. Pozwana, chcąc zlikwidować jedno ze stanowisk kierowniczych, winna była jednak wskazać kryteria, którymi się kierowała przy jego wytypowaniu. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela ugruntowany w orzecznictwie pogląd, iż pracodawca zwalniając pracownika spośród grona większej ilości pracowników musi kierować się obiektywnie uzasadnionym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a kryterium to musi zostać pracownikowi wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę. W razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku pracowników ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995/1/5).

Sformułowana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia uniemożliwiła powódce zapoznanie się z konkretnym powodem rozwiązania umowy właśnie z nią. Mianowicie w treści wypowiedzenia nie zawarto informacji dlaczego to stanowisko powódki, a nie innego kierownika zespołu doradców, zostało wytypowane do likwidacji. Z materiału dowodowego w sprawie - w szczególności zeznań świadków opisujących przebieg spotkania w dniu 31 stycznia

2019 r. - jednoznacznie wynika, że powódka nie była poinformowana o kryteriach doboru do zwolnienia. Zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia, podczas jego wręczania, ani później nikt nie wyjaśnił powódce, dlaczego to ją spośród pracowników wytypowano do zwolnienia. (...) takiej powódka nie otrzymała również na piśmie. Powyższe uniemożliwiło jej zrozumienie motywów, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Samo powołanie się przez pozwaną na zamiany organizacyjne i likwidację stanowiska pracy było w tym względzie dalece nieprecyzyjne i niewystarczające. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia umowy z konkretnym pracownikiem nie są bowiem tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, lecz przede wszystkim określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest zaś możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008r. I PK 86/08, do którego nawiązano także m.in. w wyroku z 1 czerwca 2012r, II PK 258/11, OSNP 2013 Nr 11, poz. 128 oraz z 19 czerwca 2012r. II PK 265/11, LEX nr1250568).

Pozwana dopiero na etapie odpowiedzi na pozew odniosła się do takich kwestii jak wyniki sprzedażowe powódki, zaangażowanie w rozwój przedsiębiorstwa, czy wskaźnik liczby pozyskanych klientów i wysokości premii z tego tytułu. Twierdzenia w powyższym zakresie nie mogły być jednak skutecznie podnoszone dopiero na etapie postępowania sądowego. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza bowiem o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej wówczas przez pracodawcę. Skoro zaś pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu żadnych kryteriów doboru powódki do zwolnienia, nie mogła ich formułować dopiero na obecnym etapie. Ujawnienie pracownikowi kryterium doboru do zwolnienia w postępowaniu sądowym jest spóźnione i wyklucza weryfikację sądową w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13).

Reasumując, z zawartego w wypowiedzeniu sformułowania o reorganizacji pracodawcy i likwidacji miejsca pracy powódki nie sposób było wywieść, czym kierowała się pozwana decydując się na wypowiedzenie umowy właśnie powódce. Tym samym pozwana nie dochowała ciężącego na niej wymogu i nie przekazała powódce informacji o zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia. Powyższe oznacza, że otrzymane przez powódkę wypowiedzenie nie spełniało wymogów podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, czym naruszyło art. 30 § 4 w zw. z art. 45 §1 k.p. W konsekwencji roszczenie odszkodowawcze powódki za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało co do zasady na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w przypadku powódki wynosił 3 miesiące. Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oblicza się przy tym według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r.).

Niespornym pozostawało, że wysokość wynagrodzenia powódki wyliczonego jak za urlop wypoczynkowy za 3 ostatnie miesiące pracy wynosiło 3.275,09 zł. W tej sytuacji, sąd zasądził na jej rzecz od pozwanej odszkodowanie w kwocie 9.825,27 zł, odpowiadającej wyżej wskazanemu wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy. Powództwo w zakresie przewyższającym zasądzoną kwotę podlegało zaś oddaleniu.

Odnośnie do roszczenia o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji dostrzec należało, że po ustaniu zatrudnienia powódki umowa w powyższym zakresie obowiązywała jedynie przez okres półtora miesiąca. Rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło po upływie okresu wypowiedzenia trwającego do 30 kwietnia 2019 r. , zaś w połowie czerwca 2019 r. umowa o zakazie konkurencji została przez pozwaną wypowiedziana ze skutkiem natychmiastowym. Rozwiązanie umowy wywołuje ten skutek, że z dniem rozwiązania strony przestają być wzajemnie zobowiązane do wynikających z niej świadczeń. W związku z tym, że pozwana zapłaciła pozwanej odszkodowanie jedynie za jeden miesiąc, tj. maj 2019 r., Sąd uznał, że pozostawała zobowiązana do zapłaty odszkodowania za połowę czerwca 2019 r. Z tego względu zasądził z powyższego tytułu na rzecz powódki kwotę 487,09 zł. Brak było natomiast podstaw do zasądzenia żądanego przez powódkę odszkodowania za okres następujący po rozwiązaniu umowy, kiedy to pozwana przestała być zobowiązana do wypłaty odszkodowania, zaś powódka do przestrzegania zakazu konkurencji.

Strona powodowa dochodziła także odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Żądanie tej treści znajduje podstawę w treści art. 18^{3d} k.p. stanowiącego, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Oceniając żądanie powódki przez pryzmat wyżej przywołanej regulacji, nie sposób było na podstawie zgromadzonego materiału przyjąć, ażeby pozwana dopuściła się zachowania dyskryminującego powódkę ze względu na wiek czy też płeć. Zarzuty powódki nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dowodach. Przeciwnie, z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków jednoznacznie wynika, że kwestia wieku oraz płci nie miała wpływu na ustanie jej zatrudnienia. Co więcej, pozostawała i nadal pozostaje bez znaczenia dla struktury zatrudnienia w pozwanej spółce. Większość pracowników pozwanej stanowią kobiety, w tym około połowę pracowników na stanowiskach kierowniczych. Ponadto, wypowiedzenia umów o pracę zostały skierowane nie do określonej grupy wiekowej, lecz do pracowników w różnym wieku. Powódka nie wykazała zatem, aby wskazane niedozwolone kryteria stanowiły przesłankę wypowiedzenia umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe, sąd ostatecznie zasądził na rzecz powódki kwotę 10.312,36 zł, stanowiącą sumę odszkodowań z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę oraz z tytułu zakazu konkurencji (9.825,27 zł + 487,09 zł). W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 100 k.p.c. i dokonano wzajemnego zniesienia kosztów postępowania między stronami. Podstawą takiego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu było uznanie, że w zasadzie powódka wygrała proces w połowie.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki.

W punkcie piątym sentencji wyroku sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą sprawę w opłatą sądową od pozwu, od której powódka była zwolniona. W konsekwencji nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 516 zł (5 % x 10.312,36 zł).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)