

Sygn. akt IV P 69/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Mariola Cierpisz Błażej Nowak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2019 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **J. S. (1)**

przeciwko **(...) PL (...). z o.o. w K.**

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka obciąża Skarb Państwa,
3. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Alicja Lisiecka

Mariola Cierpisz Błażej Nowak

V P 69/18

UZASADNIENIE

Powódka J. S. (1) w pozwie z dnia 4 czerwca 2018r.(k. 2-3), skierowanym przeciwko (...) PL (...). z o.o. w K. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty(...) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że od dnia 28 sierpnia 2006r. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę, a od dnia 1 czerwca 2016r. piastowała stanowisko Kierownika ds. P.- A., za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym ostatnio (...) brutto. Pracodawca, pismem z dnia 24 maja 2018r., doręczonym powódce w tym samym

dniu, rozwiązał z J. S. (1) umowę o pracę z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy (Kierownik ds. P.-A.) z powodu reorganizacji struktury zakładu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844).

W ocenie powódki wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna(fikcyjna) albowiem w ostatni dzień świadczenia przez powódkę pracy, tj. w piątek - 25 maja 2018r., została skierowana do pracowników wiadomość elektroniczna o zatrudnieniu u pozwanego od poniedziałku, tj. od dnia 28 maja 2018r., nowego pracownika-J. S. (2). Z posiadanych przez powódkę informacji wynika, że J. S. (2) wykonuje obowiązki, które wcześniej należały do J. S. (1), m.in. zajmuje się sprawami personalnymi pracowników, w szczególności prowadzeniem ich akt osobowych, przygotowywaniem umów o pracę i ich modyfikacją, ewidencjonowaniem nieobecności i nadgodzin pracowników, zakładaniem kartotek pracowniczych w systemie kadrowo-płacowym oraz prowadzeniem obsługi grupowego ubezpieczenia na życie pracowników. Podczas głosu końcowego, poprzedzającego zamknięcie rozprawy, strona powodowa dodała, że J. S. (2) we wcześniejszych latach była już zatrudniona u pozwanego, w dodatku w dziale, którym kierowała powódka, a obecnie, tj. od dnia 28 maja 2018r., zajmuje biurko, przy którym wcześniej pracowała J. S. (1), korzysta z tego samego numeru stacjonarnego telefonu służbowego i dysponuje tym samym telefonem komórkowym, w który wcześniej pracodawca wyposażył powódkę, posługuje się przypisaną w przeszłości do powódki pieczęcią firmową, pracownicy kierują do J. S. (2) takie same pytania, jakie niegdyś kierowali pod adresem powódki i dlatego też, mając powyższe na względzie, nie sposób uznać, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez J. S. (1), co skutkuje uznaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem za niezgodne z prawem i implikuje po stronie pozwanego obowiązek wypłaty odszkodowania przewidzianego w artykule 58 k.p.

Pozwany (...) PL (...). z o.o. w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 lipca 2018r.(k. 19-26) strona pozwana zakwestionowała twierdzenia powódki, jakoby rozwiązanie z J. S. (1) stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a likwidacja stanowiska pracy powódki miała charakter pozorny.

Pozwany podkreślił, że władająca biegle językiem niemieckim powódka zajmowała wysoko wynagradzane stanowisko kierownicze, o szerokim zakresie obowiązków, w tym obowiązków związanych z nadzorowaniem prac podległych pracowników D. (...). Nie zajmowała się wyłącznie sprawami personalnymi, a w związku ze zmianami strukturalno- organizacyjnymi, jakie rozpoczęły się u pozwanego w roku 2015 i trwają nadal, jak również w związku z wprowadzeniem u pozwanego systemu SAP, tj. zintegrowanego, modułowego pakietu oprogramowania, wspierającego zarządzanie w dużych organizacjach, przypisane powódce zadania zostały stopniowo rozdzielone pomiędzy innych pracowników, co w konsekwencji sprawiło, że D. (...)w ogóle przestał istnieć, stanowisko Kierownika ds. P.-A. stało się zbędne i jako takie zostało zlikwidowane. Zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego, prowadzące do skasowania wspomnianego D. (...), utworzenia D. (...) i redukcji ogólnej ilości działów z sześciu do pięciu, były omawiane i zostały zaakceptowane przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki w marcu 2017r. Ich celem była optymalizacja kosztów prowadzonej przez (...) działalności poprzez wypracowanie oszczędności i wzrost wydajności, racjonalizacja procesów decyzyjnych, wprowadzenie szybkiego dostępu do informacji i dokumentów, eliminacja problemu podwójnych księgowości i płatności, uporządkowanie i przyspieszenie procesu obiegu dokumentów, m.in. poprzez wprowadzenie ich elektronicznego obiegu. Pozwany przyznał wprawdzie, że w dniu 28 maja 2018r. zatrudnił nowego pracownika- J. S. (2), wyjaśnił jednak przy tym, że w/wym. została zatrudniona jedynie do obsługi spraw personalnych, wąskiej dziedziny, którą wcześniej także zajmowała się oraz którą nadzorowała powódka, a której nie byli w stanie przejąć inni pracownicy (...)u. Strona pozwana podkreśliła przy tym, że stanowisko „specjalista ds. HR”, na którym pracuje J. S. (2), nie jest stanowiskiem kierowniczym, za swoją pracę u pozwanego J. S. (2) otrzymuje wynagrodzenie niemal o połowę niższe niż powódka, a J. S. (1) pracodawca nie zaproponował- tak, jak J. S. (2)-

stanowiska „zwykłej” kadrowej, gdyż powódka z niezadowoleniem reagowała na możliwość degradacji stanowiskowej i wykonywanie pracy za kwotę niższą niż dotychczas otrzymywane wynagrodzenie w kwocie(...)brutto miesięcznie.

W rekapitulacji swojego stanowiska pozwany (...) PL (...). z o.o. w K. wskazał, że pracodawca ma prawo dążyć do bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów poprzez likwidację stanowiska pracy i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy pomiędzy pozostałych pracowników nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ponadto ocena zasadności dokonanego rozwiązania umowy o pracę nie może pomijać zasługującego na ochronę interesu pracodawcy, in casu- zachowania możliwości dalszego prowadzenia przez stronę pozwaną działalności gospodarczej poprzez optymalizację kosztów i wypracowanie oszczędności.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany (...) PL (...). z o.o. w K. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest hurtowy handel złomem stali nierdzewnej oraz metalami nieżelaznymi. Działalność ta polega na skupie złomu, oczyszczaniu go, segregowaniu i wysyłaniu do hut zlokalizowanych w Europie i A..

(...) PL (...). z o.o. jest spółką-córką niemieckiej grupy (...), która ma oddziały na całym świecie.

(bezsporne)

W dniu 28 sierpnia 2006r. pozwany zatrudnił, w oparciu o umowę o pracę na czas określony od dnia 28 sierpnia 2006r. do dnia 27 listopada 2006r., na stanowisku Asystent zarządu (referent ds. pracowniczych, obsługa sekretariatu), w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym(...) powódkę J. S. (1).

W momencie zatrudnienia u pozwanego powódka legitymowała się doświadczeniem w pracy na stanowisku referenta, władała perfekcyjnie językiem niemieckim, posiadała certyfikat tłumacza polsko-niemieckiego i niemiecko-polskiego ze specjalizacją w zakresie prawa i gospodarki oraz zaocznie studiowała filologię germańską.

W dniu 28 listopada 2006r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, a powódka kontynuowała pracę u pozwanego na stanowisku Asystent zarządu (referent ds. pracowniczych, obsługa sekretariatu), w pełnym wymiarze czasu pracy, tyle że za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym(...) brutto.

Aneks nr (...) z dnia 28 maja 2007r. pozwany podwyższył powódce z dniem 1 lipca 2007r. wynagrodzenie określone w umowie o pracę z dnia 28 listopada 2006r. do kwoty (...) brutto + premia uznaniowa. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

(dowód- umowa o pracę z dnia 28.08.2006r.-k. B-1 akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 28. (...)-k. B-15 akt osobowych powódki, aneks nr (...) z dnia 28.05.2007r.-k. B-19 akt osobowych powódki, CV powódki-k. A-4-4/3 akt osobowych)

Do zakresu czynności i obowiązków powódki na stanowisku Asystent Zarządu - Referent ds. pracowniczych należała obsługa sekretariatu i prowadzenie spraw pracowniczych, w tym prowadzenie akt osobowych, kwestie związane z rekrutacją i szkoleniami pracowników, przygotowywanie umów o pracę, prowadzenie ewidencji czasu pracy, wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu, kierowanie pracowników na badania lekarskie, a także wykonywanie bieżących prac związanych z obsługą Zarządu i Prokurenta, rejestracja i dystrybucja dokumentów wewnętrznych i zewnętrznych, w tym poczty elektronicznej, tłumaczenia polsko-niemieckie i niemiecko-polskie, obsługa ubezpieczenia grupowego pracowników, przekazywanie aktualnych danych dotyczących pracowników oraz ustaleń w zakresie świadczeń medycznych w (...), a także komunikowanie się ze specjalistą ds. BHP w sprawie szkoleń pracowniczych. Przełożonym powódki był Prokurent.

(dowód- zakres czynności i obowiązków powódki na stanowisku Asystent zarządu-referent ds. pracowniczych –k. B-25-25/2 akt osobowych powódki)

W dniu 23 września 2008r. Aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 28 listopada 2006r., zmieniono J. S. (1) warunki wynagrodzenia w ten sposób, że z dniem 1 października 2008r. pracodawca podwyższył powódce wynagrodzenie określone w umowie o pracę do kwoty (...)brutto + premia uznaniowa. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

(dowód -aneks nr(...) z dnia 23.09.2008r.-k. B-28 akt osobowych powódki)

Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 29 stycznia 2009r., od dnia 1 lutego 2009r. powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku Asystent Zarządu-Specjalista ds. Pracowniczych, zaś pozostałe warunki umowy o pracę na czas nieokreślony pozostały bez zmian.

Obowiązki powódki na nowym stanowisku Asystent Zarządu-Specjalista ds. Pracowniczych co do zasady pokrywały się z obowiązkami, które wykonywała J. S. (1) na dotychczasowym stanowisku Asystent Zarządu - Referent ds. pracowniczych. Przełożonym powódki był nadal Prokurent, a różnica sprowadzała się do tego, że na stanowisku Asystent Zarządu-Specjalista ds. Pracowniczych powódka nie zajmowała się obsługą sekretariatu oraz dystrybucją dokumentów wewnętrznych i zewnętrznych, za to w razie potrzeby musiała zastępować Referenta ds. Biurowych oraz uzyskiwała prawo do wystawiania informacji dla pracowników.

(dowód- zakres czynności i obowiązków powódki na stanowisku Asystent Zarządu-Referent ds. pracowniczych – k. B-25-25/2 akt osobowych powódki, zakres czynności i obowiązków powódki na stanowisku Asystent Zarządu-Specjalista ds. Pracowniczych–k. B-36-36v. akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające warunki umowy o prace z dnia 29.01.2009r.-k. B-31 akt osobowych powódki)

Aneks nr (...) z dnia 21 grudnia 2010r. strona pozwana podwyższyła powódce z dniem 1 stycznia 2011r.wynagrodzenie określone w umowie o pracę z dnia 28 listopada 2006r. do kwoty (...). brutto + premia uznaniowa. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

(dowód -aneks nr (...) z dnia 21.12.2010r.-k. B-41 akt osobowych powódki)

W dniu 2 lipca 2012r. pozwany (...) PL (...). z o.o. w K. udzieliła powódce J. S. (1) upoważnienia do podpisywania i wysyłania przelewów w systemie bankowości elektronicznej Banku (...) S.A.w przypadkach nieobecności Zarządu w siedzibie Spółki i otrzymania od Zarządu jednorazowego bądź czasowego polecenia dokonania podpisywania i wysyłania przelewów. Powyższe pełnomocnictwo było ważne do odwołania.

(dowód -upoważnienie z dnia 2.07.2012r.-k. B-50 akt osobowych powódki)

W dniu 21 marca 2013r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki łączącej ich umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którym od dnia 21 marca 2013r. , w związku z powołaniem J. S. (1) na prokurenta (...) PL (...). z o.o., powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku Specjalista ds. pracowniczych, a jej wynagrodzenie wzrosło z kwoty (...) brutto + premia uznaniowa do kwoty (...) brutto+ premia uznaniowa. Pozostałe warunki umowy o pracę na czas nieokreślony pozostały bez zmian.

(dowód - porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 21.03.2013r.-k. B-54 akt osobowych powódki, wpisy do KRS-k. 35.37.39)

W dniu 29 kwietnia 2013r. strona pozwana ustanowiła powódkę swoim pełnomocnikiem we wszystkich sprawach związanych z zatrudnianiem i rozwiązywaniem stosunków pracy oraz reprezentowaniem Spółki (...) przed sądami i innymi organami w sprawach personalnych ogółu zatrudnionych. Pełnomocnictwo powyższe było ważne do odwołania.

(dowód -pełnomocnictwo z dnia 29.04.2013r.-k. B-55 akt osobowych powódki, podpisane przez powódkę jako pracodawcę oświadczenia (...) PL (...). z o.o. w K. o rozwiązaniu umów o pracę-k.43-44)

Aneks nr (...) z dnia 31 grudnia 2013r. pozwany kolejny raz zmienił warunki wynagradzania powódki i z dniem 1 stycznia 2014r. podwyższył J. S. (1) wynagrodzenie określone w umowie o pracę z dnia 28 listopada 2006r. do kwoty (...). brutto + premia uznaniowa. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

(dowód -aneks nr (...) z dnia 31.12.2010r.-k. B-59 akt osobowych powódki)

Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 20 marca 2015r. powódka J. S. (1) została od dnia 1 kwietnia 2015r. została zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku Kierownik ds. personalnych. Pozostałe warunki umowy o pracę na czas nieokreślony pozostały bez zmian.

(dowód - porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 20.03.2015r.-k. B-67 akt osobowych powódki)

W dniu 30 czerwca 2015r. Zarząd strony pozwanej upoważnił powódkę do dokonywania rozliczeń z partnerami handlowymi, zatrudnionymi i współpracownikami Spółki (...), a pół roku później- w dniu 14 grudnia 2015r.- upoważnił dodatkowo J. S. (1) do akceptowania dokumentów handlowych, rozliczeniowych, wyjazdów służbowych i dowodów kasowych.

(dowód- pełnomocnictwo z dnia 30.06.2015r.-k. B-70 akt osobowych powódki, pełnomocnictwo z dnia 14.12.2015r.-k. B-75 akt osobowych powódki)

W lutym 2016r. powódka, po złożeniu rezygnacji, została odwołana z funkcji prokurenta, a w dniu 31 marca 2016r. strony zawarły ostateczne porozumienie zmieniające warunki łączącej ich umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z jego treścią, od dnia 1 kwietnia 2016r., powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku Kierownik ds. P.-A.. Pozostałe warunki łączącej J. S. (1) i Spółkę (...) umowy o pracę na czas nieokreślony pozostały bez zmian.

(dowód - porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 31.03.2016r.-k. B-77 akt osobowych powódki)

Będąc zatrudnioną na stanowisku Kierownika ds. P.-A., powódka kierowała jednym z sześciu istniejących u pozwanego działów-liczącym czterech podległych powódce pracowników- D(...) Jej przełożonym był ówczesny Członek Zarządu-O. B..

Do D. (...) przypisane były sprawy personalne, tzw. HR, bieżąca obsługa sekretariatu Zarządu pozwanej Spółki oraz płace.

Sprawami HR zajmowała się powódka, a od dnia 1 kwietnia 2014r., zatrudniona powódce do pomocy, na stanowisku referent ds. pracowniczych-J. S. (2). Płace były domeną M. F., a Z. S. i A. B. obsługiwały sekretariat Zarządu.

Z uwagi na zajmowane stanowisko kierownicze, do zadań J. S. (1) należał nadzór i koordynowanie pracy podległych jej, w/wym. czterech pracowników D. (...)

Niezależnie od powyższego powódka dodatkowo zajmowała się: współorganizacją imprez zakładowych, organizacją podróży służbowych i wizyt gości, marketingiem i reklamą działalności strony pozwanej, tłumaczeniami polsko-niemieckimi oraz niemiecko-polskimi na wewnętrzne potrzeby pozwanego, jak również zlecaniem tego rodzaju tłumaczeń podmiotom zewnętrznym.

(dowód -zaświadczenia-k. B-17, B-20,B-27,k.B-32-33, k.B-34-34v., k. B-39, k.B-49, k. B-51, k.B-60, k.B-64, k. B-66, k.B-73, k.B-76, k.B-82, k.B-83 akt osobowych powódki, zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.- 296v., M. Z.-k. 296v.-299v. przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu)

W dniu 16 maja 2016r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, a w dniu 27 czerwca 2016r. umowę o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwany zdecydował się zawrzeć tego rodzaju umowy o zakazie konkurencji jedynie z pracownikami kluczowymi, zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych, gdyż tylko oni, z uwagi na zakres swoich obowiązków, byli w posiadaniu szczególnie ważnych informacji uzyskanych w trakcie trwania stosunku pracy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody.

(dowód- umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy-k. B-78-78v. akt osobowych powódki, umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy-k. B-79-79/3 akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki J. S. (1)- k. 313-315, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min. 00:01:41-00:51:15, przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

Dnia 27 lipca 2016r. (...) PL (...). z o.o. upoważnił powódkę do zatwierdzania do zapłaty dokumentów, w tym faktur VAT, wpływających do pozwanej Spółki.

(dowód - pełnomocnictwo z dnia 27.07.2016r.-k.B-80 akt osobowych powódki)

Od momentu zatrudnienia u pozwanego, powódka J. S. (1) ukończyła wiele szkoleń, kursów i warsztatów, w tym szkolenie na temat prawa pracy i ubezpieczeń w praktyce, a następnie podyplomowe studium prawa pracy, warsztaty dotyczące wypełniania świadectwa pracy, szkolenie z dziedziny BHP, szkolenie M. E. oraz dotyczące zintegrowanych systemów zarządzania jakością i środowiskiem wg ISO (...) i ISO (...), jak również szkolenie z zakresu zatrudniania cudzoziemców w Polsce w 2017r.

Powódka ukończyła także wyższe studia zawodowe na kierunku filologia niemiecka i w dniu 31 stycznia 2009r. uzyskała tytuł licencjata.

Dzięki sfinalizowanemu w kwietniu 2017r. szkoleniu „Ceny transferowe w teorii i w praktyce z uwzględnieniem zmian w przepisach”, powódka wraz z P. R. (1), ówczesnym Kierownikiem ds. (...), a obecnym Dyrektorem Finansowym, pod nadzorem aktualnego Wiceprezesa Zarządu strony pozwanej - O. B., w latach 2017-2018, zajmowała się także kontrolą związaną z cenami transferowymi oraz opracowywaniem zagadnień dotyczących cen transferowych.

(dowód -zaświadczenia-k. B-17, B-20,B-27,k.B-32-33, k.B-34-34v., k. B-39, k.B-49, k. B-51, k.B-60, k.B-64, k. B-66, k.B-73, k.B-76, k.B-82, k.B-83 akt osobowych powódki, zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.- 296v., M. Z.-k. 296v.-299v. przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

W 2015r. (...) PL (...). z o.o. w K. odnotował stratę na poziomie około(...)zł., co stanowiło realne zagrożenie dla dalszego prowadzenia działalności gospodarczej przez stronę pozwaną i skłoniło ją w pierwszej kolejności do pozbawienia pracowników premii uznaniowej, a następnie do przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej Spółki zmierzających do poprawienia sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa pozwanego.

W toku zmian organizacyjnych pozwany, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, rozwiązał umowy o pracę z wieloma pracownikami i to zatrudnionymi na różnych obszarach, likwidując w latach 2015-2016 stanowiska: klasyfikatora złomu, specjalistów ds. handlu i marketingu, kierownika ds. inwestycji i środków unijnych, trzech kierowców, specjalistę ds. technicznych i koordynatora ds. handlu i marketingu. W 2016r. zlikwidowano D. Księgowość, rozwiązując umowy o pracę z główną księgową i dwoma pracownikami księgowości. Obsługę księgową strony pozwanej przejęło zewnętrzne biuro rachunkowe. W styczniu 2018r.z zatrudnieniem u pozwanego pożegnał się specjalista ds. kontroli jakości.

(dowód- oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umów o pracę-k. 43-54, zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.-296v., M. Z.-k. 296v.-299v. przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

W 2017r. w (...) PL (...). z o.o. w K. wdrożono system SAP, zintegrowany modułowy pakiet oprogramowania wspierającego zarządzanie w dużych organizacjach. Wymusił on także zmiany organizacyjne u pozwanego oraz zmianę dotychczasowych procesów, które od tego momentu musiały odbywać się zgodnie z określoną w SAP-ie kolejnością. Ważnym elementem tego procesu stał się obszar finansowo-księgowy. Koncepcja przewidywała zbudowanie w nowych realiach D. (...), z nowym podziałem pracy i rozpisaniem obowiązków poszczególnych pracowników, wynikających z zajmowanych przez nich stanowisk, likwidację D.(...), rezygnację z zewnętrznego biura rachunkowego zlikwidowanie sekretariatów w oddziałach, stworzenie centralnego B. (...), do którego przewidywano przesunięcie osób pracujących w oddziałach administracyjnych .

Powyższe zmiany organizacyjne u pozwanego zostały zaprezentowane na spotkaniu z Prezesem Zarządu, w marcu 2017r. w O. i zyskały jego aprobatę.

Powódka J. S. (1) miała wiedzę o planowanych w spółce (...) zmianach restrukturyzacyjnych.

(dowód- zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.- 296v., M. Z.-k. 296v.-299v., przesłuchanie powódki J. S. (1)- k. 313-315, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min. 00:01:41-00:51:15, przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02, schemat organizacyjny pozwanego-k. 55-56, prezentacja nowego D. (...) w spółce (...)-k.57-76)

W lipcu 2017r. u pozwanego utworzono planowany D. (...). Jego szefem został P. R. (1), dotychczasowy Kierownik ds. (...), zarządzający jednym z sześciu funkcjonujących u pozwanego działów-D. Księgowości.

Dział (...), który zastąpił D. Księgowości, zajmował się- tak, jak dotychczas- finansami i kontrolingiem, dodatkowo przejął zadania wykonywane wcześniej przez zewnętrzne biuro rachunkowe oraz przejął zajmującą się płacami i zatrudnioną w kierowanym przez powódkę D. (...) M. F..

Kolejna podwładna powódki, prowadząca wraz z Z. S., Sekretariat Zarządu pozwanego A. B., nadal zajmowała się obsługą tego sekretariatu, jednak w strukturze została przesunięta z D.(...) do podlegającego bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu O. B. - Biura Zarządu. Dodatkowo przydzielono jej obowiązek organizowania wyjazdów służbowych członków Zarządu, wizyt gości, sprawy reklamy i marketingu pozwanego i współpracę z B. (...).

Zajmująca się sprawami pracowniczymi i (...)J. S. (2) z dniem 30 listopada 2017r. , za porozumieniem stron, rozwiązała łączący ją z pozwanym stosunek pracy, a powódka J. S. (1), z uwagi konieczność osobistego zajmowania się kwestiami kadrowymi i wynikły stąd większy zakres zadań do wykonania, otrzymała z tego tytułu od pozwanego premię w kwocie (...). brutto miesięcznie.

(dowód -rozwiązanie za porozumieniem stron umowy o pracę przez J. S. (2)-k. C-2 akt osobowych J. S. (2) , karty wynagrodzeń powódki za okres1.01.2017r.-31.05.2018r., porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę P. R. (1)-k. 77, zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.- 296v., M. Z.-k. 296v.-299v.,)

Do maja 2018r. wewnętrzne tłumaczenia polsko-niemieckie i niemiecko-polskie, dotychczas wykonywane przez powódkę, przejął- także władający biegle językiem niemieckim- główny księgowy M. Z.. On też wraz z P. R. (1) i O. B. zajęli się cenami transferowymi. Wszystkie przelewy znalazły się w gestii Dyrektora Finansowego - P. R. (2). Pracująca wraz z powódką i zajmująca się sprawami sekretariatu Zarządu Z. S. wyraziła zgodę na zmianę miejsca zatrudnienia i przeniesienie do oddziału pozwanego w S..

Dotychczasowe obowiązki powódki, za wyjątkiem spraw pracowniczych i(...), zostały przesunięte do innych działów i scedowane na inne osoby.

Dział (...) wchłonięty przez nowopowstały D. (...), stracił rację bytu, a co za tym idzie- zbyteczne stało się stanowisko Kierownika ds. P.-A..

Pozwany potrzebował jedynie kadrowej, pracownika, który zająłby się wyłącznie sprawami pracowniczymi- tym, czym wcześniej zajmowała się powódka, następnie zatrudniona jej do pomocy J. S. (2), a po jej odejściu z (...)u ponownie J. S. (1), w zamian za premię w wysokości (...) brutto miesięcznie. Jednocześnie strona pozwana była w stanie zaoferować potencjalnej kadrowej wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze godzin, w wysokości o połowę mniejszej niż wynagrodzenie zasadnicze, które w pozwanej Spółce otrzymywała powódka. Dodatkowo Zarząd strony pozwanej był przekonany, iż J. S. (1) nie zgodzi się pracować u pozwanego na stanowisku niebędącym stanowiskiem kierowniczym i to za połowę dotychczasowego wynagrodzenia albowiem powódka wykluczała możliwość jakiegokolwiek zawodowej degradacji.

W zaistniałej sytuacji Wiceprezes Zarządu strony pozwanej O. B. zaoferował stanowisko Specjalisty ds.(...), w pełnym wymiarze godzin, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym(...) brutto + premia uznaniowa, J. S. (2) oraz odbył rozmowę z powódką, podczas której zaproponował jej dalsze zatrudnienie w spółce (...), za tym samym wynagrodzeniem w kwocie (...) brutto miesięcznie, ale na innym niż sprawy administracyjno-personalne obszarze. Jaki to miał być obszar, to miała wskazać sama powódka, przedstawiając pracodawcy zachęcający obraz swojej aktywności na nowym polu i płynące z tej aktywności dla pozwanego korzyści. Powyższa propozycja pozwanego nie spotkała się z akceptacją powódki.

(dowód- zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.- 296v., M. Z.-k. 296v.-299v., przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

Pismem z dnia 24 maja 2018r. (...) PL (...). z o.o. w K. rozwiązał z powódką J. S. (1) zawartą w dniu 28 sierpnia 2008r., na czas nieokreślony, umowę o pracę, z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy (Kierownik ds. P.-A.) z powodu reorganizacji struktury zakładu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844).

W okresie wypowiedzenia pozwany udzielił powódce zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 3 dni, a w pozostałym zakresie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Umowa o pracę na czas nieokreślony łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2018r.

Powódka otrzymała od pozwanego stosowną odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a jej wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) brutto miesięcznie.

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 24.05.2018r.-k. 11, informacja o wysokości wynagrodzenia powódki-k. 19, przesłuchanie powódki J. S. (1)- k. 313-315, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min. 00:01:41-00:51:15)

W dniu 28 maja 2018r. (...) PL (...). z o.o. w K. zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat, na stanowisku Specjalista ds. (...) za wynagrodzeniem wynoszącym(...) brutto + premia uznaniowa, znaną mu już wcześniej, podwładną J. S. (1), J. S. (2).

Stanowisko, na którym zatrudniona została J. S. (2) nie jest stanowiskiem kierowniczym, strukturalnie przypisane było -i jest nadal- do D. (...), którego kierownikiem był -i jest nadal-Dyrektor ds. (...) P. R. (1).

(dowód -umowa o pracę J. S. (2) z dnia 28.05.2018r.-k. B-39 akt osobowych J. S. (2), zeznania świadków: J. S. (2)- e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min. 00:04:05-00:35:24, D. S.-e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min.00:37:03-01:20:56, E. L. - e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min.01:21:34-01:44:45,P. R. (1)-k.292v.-296v., M. Z.-k. 296v.-299v., przesłuchanie powódki J. S. (1)- k. 313-315, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min. 00:01:41-00:51:15, przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

Do obowiązków J. S. (2) na stanowisku Specjalista ds. (...), od dnia 28 maja 2018r., należy: prowadzenie spraw pracowniczych, w tym prowadzenie akt osobowych, kwestie związane z rekrutacją i szkoleniami pracowników, przygotowywanie umów o pracę, prowadzenie ewidencji czasu pracy, wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu, kierowanie pracowników na badania lekarskie, obsługa ubezpieczenia grupowego pracowników, przekazywanie aktualnych danych dotyczących pracowników oraz ustaleń w zakresie świadczeń medycznych w (...), jak również komunikowanie się ze specjalistą ds. BHP w sprawie szkoleń pracowniczych.

J. S. (2) nie włada językiem niemieckim, zna w stopniu średniozaawansowanym język angielski i w stopniu podstawowym język fiński. Nie ma zawartej z pozwanym umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, ani umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy.

J. S. (2) pracuje w pomieszczeniu, w którym wcześniej pracowała razem z powódką, korzysta z tego samego numeru stacjonarnego telefonu służbowego i dysponuje tym samym telefonem komórkowym, w który wcześniej pracodawca wyposażył J. S. (1) oraz posługuje się pieczęcią firmową, którą w przeszłości posługiwała się powódka.

(dowód -umowa o pracę J. S. (2) z dnia 28.05.2018r.-k. B-39 akt osobowych J. S. (2),CV J. S. (2)-k. A-2 akt osobowych J. S. (2), zeznania świadków: J. S. (2)- e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min. 00:04:05-00:35:24, D. S.-e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min.00:37:03-01:20:56, E. L. - e-protokół z dnia 26.11.2018r.-min.01:21:34-01:44:45,P. R. (1)-k.292v.-296v., M. Z.-k. 296v.-299v., przesłuchanie powódki J. S. (1)- k. 313-315, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min. 00:01:41-00:51:15, przesłuchanie Wiceprezesa Zarządu pozwanego- O. B.-k. 315-316, e-protokół z dnia 18.03.2019r.-min.00:51:15-01:31:02)

Przeprowadzone przez pozwanego, na przestrzeni lat 2015-2018, zmiany strukturalne spowodowały ograniczenie zatrudnienia w całej spółce. Na koniec 2015r. (...) zatrudniał 125 pracowników, w 2016r. – 119, w 2017r.-105 pracowników, a w 2018r.-112 osób.

Dzięki wprowadzonym zmianom organizacyjno-strukturalnym, w skali makro, pozwany w 2016r. osiągnął zysk na poziomie(...). netto, w 2017r.(...) netto, w 2018r.-około (...) netto.

Pozwana Spółka cały czas rozwija się i ewoluuje, otwiera nowe oddziały, w nowych lokalizacjach, ostatnio w G., co wymusza potrzebę zatrudnienia nowych pracowników fizycznych, m.in. przepalacza złomu, operatora urządzeń przeładunkowych, mechanika, klasyfikatora złomu.

Po rozwiązaniu z powódką w maju 2018r.umowy o pracę, pozwany nie zatrudnił nowych osób do D. (...).

(dowód - zeznania świadków: P. R. (1)-k.292v.-296v., M. Z.-k. 296v.-299v.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów, których prawdziwości i autentyczności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków: J. S. (2), D. S., E. L. P. R. (1) i M. Z., jak i na podstawie przesłuchania powódki J. S. (1) i Wiceprezesa Zarządu pozwanej Spółki (...).

Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, ograniczając się do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Za w pełni przekonujące i wiarygodne Sąd uznał dokumenty przedstawiające planowane w marcu 2017r., zaakceptowane przez Prezesa Zarządu i w dalszym okresie czasu przeprowadzone zmiany organizacyjno-strukturalne

w pozwanej Spółce. Zmiany te nie były pozorne, lecz realne i wynikały z jasno przedstawionych, podyktowanych koniecznością optymalizacji kosztów i wdrożeniem systemu SAP, potrzeb pracodawcy.

Powyższe potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie- P. R. (1) i M. Z. oraz przesłuchany w charakterze strony Wiceprezes Zarządu pozwanej Spółki (...), a prawdziwość ich zeznań nie wzbudziła żadnych wątpliwości Sądu. W/wym. w sposób klarowny i zrozumiały przedstawili przyczyny wdrożonych u pozwanego zmian i wynikłą z nich potrzebę ograniczenia ilości działów z sześciu do pięciu, przesunięcia pracowników D.(...) do nowego D. (...), rozdzielenie znacznej części obowiązków powódki pomiędzy inne osoby i potrzebę zatrudnienia na stanowisku niekierowniczym pracownika do spraw strictly pracowniczych, za wynagrodzeniem odpowiadającym zakresowi przypisanych do tego stanowiska obowiązków i odpowiedzialności, adekwatnym jednocześnie do realiów (...) rynku pracy. W powyższe zeznania – w ocenie Sądu- harmonijnie wpisały się zeznania świadka J. S. (2).

Na tle zeznań pracowników strony pozwanej P. R. (1), M. Z., J. S. (2) i Wiceprezesa Zarządu O. B., doskonale zorientowanych w sytuacji panującej w latach 2015-2018 w (...), zeznania świadków zgłoszonych do przesłuchania przez stronę powodową, tj. D. S. i E. L., nie wniosły nic istotnego do sprawy. Świadców ci wskazali, że na stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę, w dniu 28 maja 2018r. została zatrudniona J. S. (2) i wskazali, jakie zadania wykonywała w/wym., jednak nie sposób było –zdanem Sądu- przypisać zeznaniom D. S. i E. L. decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy, gdyż wiedza świadków odnośnie szeroko rozumianej likwidacji stanowiska Kierownika ds. P.-A., jako rzeczywistej, a nie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, okazała się szczątkowa i jako taka niewystarczająca dla oceny istoty sporu.

Co do przesłuchania powódki J. S. (1), to Sąd miał na uwadze okoliczność, iż zeznawała ona w sposób dla siebie korzystny, co jest specyficzne dla dowodu z przesłuchania stron, a przy tym zdecydowanie umniejszała swoją rolę i zakres obowiązków, jakie realizowała podczas zatrudnienia w spółce (...) PL. (...) uznał, iż była to przyjęta przez powódkę, nieco naiwna, linia dochodzenia swoich praw, sprowadzająca się w rekapitulacji do enigmatycznego stwierdzenia, jakie padło podczas przesłuchania J. S. (1) w charakterze strony, iż poprzez przedmiotowe wypowiedzenie strona pozwana chciała się pozbyć zarówno powódki, jak i jej męża-świadka D. S..

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Podstawą prawną dochodzonego przez powódkę odszkodowania był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Celem przeprowadzonego zatem in casu postępowania dowodowego było jednoznaczne ustalenie, czy pozwana Spółka (...) dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy samo wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a w następnej kolejności- czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie czynionych rozważań należy - w ocenie Sądu - zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy o pracę musi zawierać merytoryczne uzasadnienie. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd pracy dokonując zatem oceny zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem, zobligowany jest do jego kontroli w kontekście

przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może więc, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, uzupełniać wypowiedzenia, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w wypowiedzeniu stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 24 maja 2018r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była likwidacja stanowiska pracy J. S. (1), tj. likwidacja stanowiska Kierownik ds. P.-A., a powodem tej likwidacji - reorganizacja struktury zakładu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844).

W tym miejscu należy wskazać, iż w orzecznictwie sądowym ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym kontroli Sądu nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, (vide: uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa i z tego też względu Sąd pracy nie może oceniać zasadności przeprowadzanych w zakładzie pracy zmian, tak jak nie może oceniać przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska w kontekście rzeczywistych zmian organizacyjnych wdrożonych w zakładzie pracy, które uzasadniały wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

W ocenie Sądu przeprowadzone w analizowanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż od strony formalnej dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było prawidłowe, zaś podniesiony przez powódkę zarzut fikcyjnej likwidacji stanowiska Kierownika ds. P.- A. - chybiony.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywał na stronie pozwanej, a ta – zdaniem Sądu – w drodze przywołanych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia dowodów z dokumentów oraz poprzez zeznania świadków- P. R. (1) i M. Z., jak również na podstawie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie Wiceprezesa Zarządu - O. B., w sposób przekonujący i wystarczający, wykazała fakt planowanych w marcu 2017r. i przeprowadzonych w późniejszym okresie w (...) zmian struktury organizacyjnej i reorganizacji zatrudnienia, które w maju 2018r. skutkowały likwidacją stanowiska pracy powódki.

Powódka przyznała wprawdzie, że formalnie w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki funkcjonuje obecnie pięć, a nie sześć działów i nie ma aktualnie stanowiska pracy pod nazwą Kierownik ds. P.-A., ale z całą stanowczością podkreślała, że wszystkie zadania i obowiązki, które były przypisane do tego stanowiska, zostały przypisane do stanowiska Referenta ds. HR, na którym zaledwie cztery dni po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, bo w dniu 28 maja 2018r., została zatrudniona J. S. (2). J. S. (1) podniosła również, iż od dnia 28 maja 2018r. J. S. (2) zajmuje biurko, przy którym wcześniej pracowała powódka, korzysta z tego samego numeru stacjonarnego telefonu służbowego i dysponuje tym samym telefonem komórkowym, w który wcześniej pracodawca wyposażył powódkę, posługuje się przypisaną w przeszłości do powódki pieczęcią firmową, pracownicy kierują do J. S. (2) takie same pytania, jakie niegdyś kierowali pod adresem powódki, co dodatkowo według powódki świadczy o tym, że likwidacja stanowiska Kierownik ds. P.-A. była pozorna, zaś wypowiedzenie stosunku pracy dokonane przez pozwanego - nieuzasadnione.

W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 września 2007r., I PK 92.07, OSNP 2008/19-20/286, z którego wynika, iż z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce tworzone jest inne stanowisko

pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od stanowiska zlikwidowanego. Sąd Najwyższy podkreślił, iż chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na formalnie nowym stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku formalnie zlikwidowanym. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni podziela przywołane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego, a dodatkowo podkreśla, iż likwidacja dotyczyła jednego stanowiska kierowniczego, którego nie dało się i nie można było porównać z innymi, kierowniczymi stanowiskami, o innym zakresie obowiązków. Nie można był również- w ocenie Sądu-porównywać sytuacji powódki J. S. (1), Kierownika ds. P.-A., zarządzającego D. (...), realizującego przypisany do stanowiska szeroki wachlarz zadań, w tym koordynującego i nadzorującego pracę podległych jej czterech osób, z sytuacją J. S. (2), gdyż stanowisko, na którym zatrudniona była powódka, a stanowisko Referenta ds. (...) na które przyjęto w dniu 28 maja 2018r. J. S. (2), były stanowiskami nieporównywalnymi. J. S. (2) nie została zatrudniona na stanowisku kierowniczym, zasiadła D. (...), który strukturalnie wchłonął D. (...) jej przełożonym nie jest- tak, jak w przypadku powódki- żaden z członków Zarządu strony pozwanej, lecz Dyrektor ds. (...), który dopiero podlega Wiceprezesowi Zarządu. Ponadto J. S. (2) zajmuje się aktualnie wyłącznie sprawami pracowniczymi i (...), czyli zaledwie niewielkim zakresem zadań, które wcześniej wykonywała powódka, a za wykonywaną pracę na stanowisku Referenta ds.(...), w pełnym wymiarze godzin otrzymywała w momencie zatrudnienia wynagrodzenie w wysokości (...) brutto + premia uznaniowa, a więc niemal o połowę niższe niż powódka. W tym miejscu -zdaniem Sądu- należy zauważyć, iż pracując na stanowisku Kierownika ds. P. J. T.-S. zaczęła zajmować się prowadzeniem akt osobowych, kwestiami związanymi z rekrutacją i szkoleniami pracowników, przygotowaniem umów o pracę, prowadzeniem ewidencji czasu pracy, wystawianiem zaświadczeń o zatrudnieniu, kierowaniem pracownikami na badania lekarskie, obsługą ubezpieczenia grupowego pracowników, przekazywaniem aktualnych danych dotyczących pracowników oraz ustaleniami w zakresie świadczeń medycznych w (...), a także komunikowaniem się ze specjalistą ds. BHP w sprawie szkoleń pracowniczych, dopiero od dnia 1 grudnia 2017r., po rozwiązaniu łączącej J. S. (2) i pozwanego umowy o pracę i to w zamian za znaczną miesięczną premię w wysokości (...) brutto. Powyższe świadczy o tym, że zakres obowiązków powódki na stanowisku Kierownika ds. P.-A. był znacznie szerszy niż zakres obowiązków J. S. (2). Powódka, wbrew temu, co twierdziła i podnosiła przez cały czas trwania procesu, nie była „zwykłą” kadrową. Wykonywała zadania, których skala znacznie przekraczała zakres obowiązków J. S. (2), w tym zadania nadzorcze nad podległymi pracownikami, a konieczność przejęcia po J. S. (2) spraw pracowniczych i(...)stanowiła dla powódki na tyle duże, dodatkowe obciążenie, iż pozwany chcąc zrekompensować powódce jej zaangażowanie na powyższym polu, przyznał jej miesięczną premię w kwocie (...)brutto, którą J. S. (3) otrzymywała do końca swojego zatrudnienia w spółce (...).

Powódka była kluczowym pracownikiem strony pozwanej i jako taki pracownik miała zawarte z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po ustaniu stosunku pracy. J. S. (2) takich umów z pozwanym nie zawierała.

Powódka nie miała wprowadzić określonego na piśmie zakresu obowiązków na stanowisku Kierownika ds. P.-A., lecz z istoty pełnienia tej funkcji, a więc kierownika D.(...) , z treści znajdujących się w aktach osobowych powódki dokumentów w postaci licznych pełnomocnictw do dokonywania w imieniu pozwanego istotnych i odpowiedzialnych zadań oraz zeznań świadków - pracowników pozwanego-P. R. (1) i M. Z., wynikało, iż oprócz spraw stricte pracowniczych, powódka wykonywała także inne czynności, którym w toku postępowania zaprzeczała, a mianowicie: zajmowała się współorganizacją imprez zakładowych, organizacją podróży służbowych i wizyt gości, marketingiem i reklamą działalności strony pozwanej, tłumaczeniami polsko- niemieckimi oraz niemiecko-polskimi na wewnętrzne potrzeby pozwanego, jak również zlecaniem tego rodzaju tłumaczeń podmiotom zewnętrznym, podpisywała i wysyłała przelewy w systemie bankowości elektronicznej Banku (...) S.A. w przypadkach nieobecności Zarządu, była pełnomocnikiem pozwanego we wszystkich sprawach związanych z zatrudnianiem i rozwiązywaniem stosunków pracy oraz reprezentowaniem Spółki (...) przed sądami i innymi organami w sprawach personalnych ogółu zatrudnionych, miała upoważnienie pracodawcy do dokonywania rozliczeń z partnerami handlowymi i współpracownikami Spółki

(...), oraz pełnomocnictwo do akceptowania dokumentów handlowych, rozliczeniowych, wyjazdów służbowych i dowodów kasowych.

Niezalenie od powyższego powódka wykonywała czynności nadzorcze nad pracą czterech pracowników D. (...) J. S. (2), M. F., A. B. i Z. S. oraz koordynowała ich pracę.

Powyższe fakty- w ocenie Sądu- przeczyły podnoszonej przez powódkę tożsamości stanowisk i obowiązków jej i J. S. (2) podczas kolejnego zatrudnienia tej ostatniej u pozwanego od dnia 28 maja 2018r.

Podkreślić jeszcze raz wypada, że przeprowadzone u pozwanego zmiany strukturalne i organizacyjne planowane były już w marcu 2017r., wówczas też, podczas spotkania w O., zostały zaprezentowane ówczesnemu Prezesowi Zarządu i zyskały jego aprobatę. Wymuszone wdrożeniem zintegrowanego systemu SAP, przewidywały redukcję jednego z sześciu funkcjonujących u pozwanego działów, utworzenie w miejsce D. Księgowego nowego D. (...) pod kierownictwem dotychczasowego Kierownika ds. Finansowych P. R. (1) i wchłonięcie przez nowy D. dwóch pracowników dotychczas zatrudnionych w kierowanym przez powódkę D. (...), tj. zajmującej się placami M. F. i zajmującej się do dnia 30 listopada 2017r. sprawami pracowniczymi J. S. (2), przejście A. B., jednej z dwóch osób obsługujących Sekretariat Zarządu do podległego bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu O. B. Biura Zarządu i docelowe przesunięcie drugiego pracownika -Z. S., do oddziału pozwanego w S.. Zakładane zmiany ewidentnie czyniły zbytecznym nadzorowanie i koordynowanie pracy wymienionych pracowników przez J. S. (1) albowiem pracownicy ci zyskali nowych przełożonych, w nowej strukturze. Dodatkowo zadania powódki, wykraczające poza sprawy personalne i (...) którymi J. S. (1) zaczęła ponownie, osobiście zajmować się od dnia 1 grudnia 2017r., po odejściu z (...)u J. S. (2), były sukcesywnie rozdzielane pomiędzy innych pracowników strony pozwanej, co doprowadziło do sytuacji, w której D.(...) w rzeczywistości przestał istnieć, doszło do likwidacji konkretnej komórki, której kierownikiem była powódka, co w konsekwencji musiało za sobą pociągnąć – i pociągnęło- konieczność likwidacji stanowiska pracy J. S. (1).

W tym miejscu-zdaniem Sądu- należy podkreślić, iż likwidując jednostkę organizacyjną, jaką był kierowany przez powódkę D. (...) pozwany miało prawo dokonać wypowiedzenia umowy o pracę J. S. (1) i nie miał obowiązku poszukiwania dla niej zatrudnienia w całej swojej nowej strukturze, na innych stanowiskach, również kierowniczych, gdyż wkraczałoby to w sferę autonomicznych uprawnień pracodawcy. (...) PL (...)z o.o. w K. ponownie, w dniu 28 maja 2018r., zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat, na stanowisku Referenta ds. (...), J. S. (2) i nie było rolą Sądu, bo nie mogło być, dokonywanie oceny zasadności takich, a nie innych, działań organizacyjnych pozwanego pracodawcy.

Pozwany miał prawo zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów(vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r. ,I PK 271/13). W przedmiotowej sprawie doszło do zmniejszenia liczby działów-z sześciu do pięciu, w skali makro zmniejszeniu uległa ilość pracowników pozwanego, rozdzielono znaczną część zadań wykonywanych dotąd przez powódkę pomiędzy innych pracowników pozwanego, zatrudniono niezbędną w tak dużej spółce jak pozwany kadrową, czyli J. S. (2) i przypisano jej do wykonywania wyłącznie sprawy pracownicze i (...), za znacznie niższym niż powódka wynagrodzeniem, a okoliczności powyższe przekonały Sąd, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzenie powódce umowy o pracę na czas nieokreślony oparta była na faktycznej i rzeczywiście istniejącej przyczynie – likwidacji stanowiska Kierownika ds. P.-A..

Nie mogąc zatem uznać, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, Sąd - na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario – powództwo oddalił, orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 przywołanej ustawy, z tym że obciążenie

pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia strony pozwanej kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Z kolei w punkcie 3 wyroku Sąd – na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu- orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, a to zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804).

I., dnia 18 kwietnia 2019r.

SSR Alicja Lisiecka