

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.)

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 13.200,00 złotych (trzynaście tysięcy dwieście 00/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 marca 2021 r do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika.
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 4.400,00 złotych (cztery tysiące czterysta 00/100);
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 750,00 złotych (siedemset pięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty od pozwu.

Sygn. akt 32/21

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka – A. G. w pozwie z dnia 20 stycznia 2021 r przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o z siedzibą w W. domagała się zasądzenia kwoty w wysokości 13.200,00 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty. Powódka podnosiła, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i nastąpiło w sposób sprzeczny z przepisami prawa o wypowiedzaniu umów o pracę. Powódka dalej argumentowała, że gdy odchodziła na urlop macierzyński, to pracodawca specjalnie zatrudnił J. K. (1) aby ta przejęła obowiązki powódki na czas urlopu i co istotne J. K. (1) dalej pracuje u pozwanej i wykonuje obowiązki powódki. Ponadto powódka podnosiła, że w dniu otrzymania wypowiedzenia

była nieobecna w pracy z usprawiedliwionej przyczyny, tudzież ze względu na udzielony jej przez pracodawcę urlop wypoczynkowy.

Pozwany – (...) Sp. z o.o z siedzibą w W. wnosił o oddalenie powództwa i podnosił, że w dniu 17 czerwca 2019 r na stanowisko równorzędne ze stanowiskiem powódki, poszerzone o koordynację zleceń serwisowych na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 r (umowę przedłużono od dnia 1 stycznia 2020 r na czas nieokreślony) zatrudniono J. K. (1). W 2020 r pozwana spółka działająca w branży gastronomicznej została z przyczyn rynkowych związanych z panującą pandemią Covid i zamknięciem gastronomii poddana restrukturyzacji. Stanowisko J. K. (1) zostało połączone z trzech stanowisk, w tym powódki, obejmujących obsługę sprzedaży i wynajmu urządzeń oferowanych przez pozwanego oraz dokumentacji z tym związanej, współpracę z klientami, prowadzenia biura i marketingu. Pozwany podnosił również, że na koniec 2019 roku zatrudniał 11 osób, natomiast na koniec 2020 r 6 osób w tym powódkę, której stanowisko zostało zlikwidowane, w związku z czym złożyła jej wypowiedzenie. Pozwany podnosił również, że dnia 31 grudnia 2020 r pozwolił aby pracownicy nie przychodzili w tym dniu do biura z racji S.. Nie był to jednak dzień wolny od pracy. Pozwany nie udzielił też na ten dzień powódce urlopu a zatem – jak twierdził mógł skutecznie doręczyć powódce wypowiedzenie.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 29 kwietnia 2017 r za wynagrodzeniem w wysokości 4.400,00 złotych miesięcznie. Powódka urodziła dziecko w dniu 28 grudnia 2019 r i skorzystała z urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego który trwał do dnia 15 grudnia 2020 r.

Pozwana zajmowała się: sprzedażą zmywarek, kostkarek, regałów magazynowych, wynajmem i sprzedażą części gastronomicznych.

Do zakresu obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. spraw sprzedaży należała obsługa klienta, a w szczególności:

- wystawianie dokumentów handlowych (faktury, korekty, potwierdzenie zamówienia);
- przygotowanie i wysyłanie ofert handlowych;
- przygotowanie dokumentów magazynowych;
- pozyskiwanie nowych klientów;
- utrzymywanie trwałych kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami
- sporządzanie zleceń produkcyjnych;
- sporządzanie potwierdzeń zamówień
- przygotowywanie zestawienia do księgowości (faktury, dokumenty dostawy);
- przygotowanie raportów sprzedażowych – analiza wyników sprzedaży;
- obsługa klientów indywidualnych
- koordynowanie w zakresie terminów dostaw – harmonogram dostaw
- obsługa reklamacji (zgłoszenia, monitoring);
- monitorowanie stanów magazynowych – stała kontrola magazynów;
- aktywny wkład w tworzeniu dobrego wizerunku firmy;

-nadzór nad spedycją i terminowością dostaw;

-obsługa sklepu internetowego

dowód : umowa o pracę k. 6, aneksy do umowy o pracy powódki k. 35,36, zeznania powódki – rozprawa z dnia 14 marca 2023 r

W dniu 17 czerwca 2019 r na stanowisko równorzędne ze stanowiskiem powódki do dnia 31 grudnia 2019 r zawarto umowę o pracę z J. K. (2).

W chwili zatrudnienia do zakresu obowiązków J. K. (1) należało:

-wystawianie dokumentów handlowych (faktury, korekty, potwierdzenie zamówienia);

-przygotowanie i wysyłanie ofert handlowych;

-przygotowanie dokumentów magazynowych;

-pozyskiwanie nowych klientów;

-utrzymywanie trwałych kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami

-sporządzanie zleceń produkcyjnych;

-sporządzanie potwierdzeń zamówień

-przygotowywanie zestawienia do księgowości (faktury, dokumenty dostawy);

-przygotowanie raportów sprzedażowych – analiza wyników sprzedaży;

- obsługa klientów indywidualnych

-koordynowanie w zakresie terminów dostaw – harmonogram dostaw

-obsługa reklamacji (zgłoszenia, monitoring);

-monitorowanie stanów magazynowych – stała kontrola magazynów;

-aktywny wkład w tworzeniu dobrego wizerunku firmy;

-nadzór nad spedycją i terminowością dostaw;

-obsługa sklepu internetowego

dowód: akta osobowe J. K. (1) – umowa o pracę z dnia 17 czerwca 2019 r;

Od stycznia 2020 r pozwany zawarł z J. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2020 r pozwana spółka działająca w branży gastronomicznej została z przyczyn rynkowych związanych z panującą pandemią Covid i zamknięciem gastronomii poddana restrukturyzacji. Został zmieniony schemat organizacyjny polegający na tym, że zwolniono trzech handlowców i osobę odpowiedzialną za marketing. Te osoby zajmowały się kontaktami z klientami. Po reorganizacji pod koniec 2019 r zakres obowiązków trzech handlowców został przekazany do biura ponieważ centrala ograniczyła ofertę produktów tylko do zmywarek. W związku z tym zmieniono również pisemny zakres obowiązków J. K. (1), a jej stanowisko zostało połączone z trzema stanowiskami, w tym powódki, obejmujących obsługę sprzedaży i wynajmu urządzeń oferowanych przez pozwanego oraz dokumentacji z tym związanej, współpracę z klientami, prowadzenie biura i marketingu. Pozwany

w 2019 zatrudniał 11 osób, natomiast na koniec 2020 r było to 6 osób w tym powódka, której stanowisko zostało zlikwidowane, w związku z czym złożono jej wypowiedzenie.

W zakresie czynności J. K. (1) wpisano:

- koordynacja zgłoszeń serwisowych
- wystawianie dokumentów magazynowych i handlowych;
- zamawianie maszyn i części zamiennych;
- kontrola planów magazynowych maszyn i części;
- koordynacja dostaw do magazynu i do klientów
- kompleksowa obsługa umów najmu
- zlecenie montażu i demontażu maszyn w systemie rental
- obsługa reklamacji;
- przygotowanie i realizacja akcji marketingowych (pokazy, targi)
- przygotowanie przesyłek marketingowych dla klientów.

Aneks z dnia 30.12.2019 r zmieniono J. K. (1) stanowisko na koordynatora Sprzedaży i Serwisu oraz zmieniono jej zakres obowiązków.

Do zakresu jej obowiązków należała:

- koordynacja zgłoszeń serwisowych;
- wystawianie dokumentów magazynowych i handlowych;
- zamawianie maszyn i części zamiennych;
- kontrola stanów magazynowych maszyn i części;
- koordynacja dostaw do magazynu i do klientów;
- kompleksowa obsługa umów najmu;
- zlecenie montażu i demontażu maszyn w systemie rental;
- obsługa reklamacji;
- przygotowanie i realizacja akcji marketingowych (pokazy, targi);
- przygotowanie przesyłek marketingowych dla klientów.

Dowód: wydruk z korespondencji e-mail z E. S. k. 9, zeznania świadka E. S. – rozprawa z dnia 29 września 2022 roku; zwolnienie lekarskie wystawione na druku ZUS ZLA na okres od 30.12.2020 r do 11.01.2021 r k. 8 zeznania powódki – rozprawa z dnia 14 marca 2023 r: akta osobowe J. K. (1) – umowa o pracę z dnia 17 czerwca 2019 r, umowa o pracę z dnia 30.12.2019 r, aneks do umowy zawartej w dniu 30.12.2019 r zeznania świadka J. K. (1) świadka E. S. – rozprawa z dnia 29 września 2022 r,

Pismem z dnia 31 grudnia 2020 r odebranych przez powódkę w dniu 31 grudnia 2020 r pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy.

Powódka w związku z chorobą dziecka otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 30 grudnia 2020 r do 11 stycznia 2021 r, które zostało wystawione w dniu 2 stycznia 2021 r i w tym samym dniu pojawiło się w systemie. W związku z tym urlop wypoczynkowy o który wnioskowała powódka i który został jej udzielony przesunął się na dzień 12.01.2021 i trwał do 16.02.2021 r

Pracodawca ustanowił w pozwanej spółce dzień 31 grudnia 2020 r dniem wolnym od pracy.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 5, korespondencja mailowa z E. S. k. 10-11, potwierdzenie doręczenia przesyłki k. 33, skan korespondencji potwierdzającej otrzymane przez powódkę wypowiedzenia k. 43, zeznania świadka E. S. – rozprawa z dnia 29 września 2022 roku, zwolnienie lekarskie wystawione na druku ZUS ZLA na okres od 30.12.2020 r do 11.01.2021 r k. 8 zeznania powódki – rozprawa z dnia 14 marca 2023 r;

Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny był niesporny pomiędzy stronami w zakresie terminu i okoliczności rozwiązania umowy o pracę z powódką. Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę nie była kwestionowana jak również zakres obowiązków powódki. Spór sprowadzał się do tego czy stanowisko powódki uległo likwidacji oraz tego czy pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył art. 41 k.p.

Sąd oparł ustalenia faktyczne na podstawie dokumentów które nie były kwestionowane przez stronę. Sąd uznał je zatem za wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. K. (1) i E. S. w zakresie tego że stanowisko powódki uległo likwidacji.

Świadek E. S. zeznała że w grudniu 2019 r J. K. (1) przejęła obowiązki Pani Z., Pani K., Pana W.. Znajduje to potwierdzenie w umowie o pracę z J. K. (1) i zakresie jej obowiązków które wykonywała począwszy od 1 stycznia 2021 r a wynikający z aneksu z dnia 30 grudnia 2019 r, a także zeznań świadka J. K. (1).

Z zeznań świadka E. S. wynika, że powódce udzielono urlopu wypoczynkowego, a następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim które się pokazało w systemie po nowym roku. Zeznania w tym zakresie są wiarygodne bowiem znajdują potwierdzenie w dokumentacji którą sąd uznał za wiarygodną, a która to dokumentacja nie była również kwestionowana przez strony postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, bowiem znalazły one potwierdzenie w dokumentacji oraz zeznaniach świadka E. S. która zeznała, że powódka uzyskała zgodę na korzystanie z urlopu wypoczynkowego.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazywała na występowanie w nim pewnych rozbieżności, lecz nie o charakterze zasadniczym. Zeznania powódki, świadków były w zasadzie zbieżne. W dużej mierze pokrywały się one z przedstawioną dokumentacją. Sąd dostrzega także pewien rozdzźwięk między twierdzeniami odpowiedzi na pozew oraz twierdzeniami powódki w zakresie okoliczności spornych.

Z porównania zakresu obowiązków powódki i J. K. (1) z chwili zawarcia z nią umowy o pracę w dniu 16 czerwca 2019 stwierdzić należy, że był on identyczny, co oznacza że J. K. (1) została zatrudniona na miejsce powódki, która była nieobecna w pracy z powodu korzystania z uprawnień rodzicielskich po urodzeniu dziecka. Dopiero z dniem 1 stycznia 2021 stanowisko J. K. (1) i zakres obowiązków jej się zmienił, co jest zrozumiałe zważywszy że przejęła ona zakres obowiązków innych pracowników, głównie handlowców.

Sąd ustalił co następuje

Na wstępie Sąd zaznacza, iż przedmiotem niniejszego postępowania była kwestia rozstrzygnięcia czy pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony w sposób prawidłowy i zgodny z prawem. Sąd

w niniejszym postępowaniu zajmował się także przyczyną, która legła u podstawy decyzji pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. jednym ze zwyczajnych sposobów rozwiązania istniejącego między stronami stosunku pracy umowy jest rozwiązanie przez jedną ze stron umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Natomiast na podstawie art. 32 § 1 kp dopuszczalne jest wypowiedzenie każdej umowy.

Powódka podnosiła, iż pozwany pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę na czas nieokreślony w sposób wadliwy z uwagi na naruszenie art. 41 k.p.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem powódki fakt wystawienia przez lekarza zwolnienia lekarskiego, obejmującego również dzień, w którym pracodawca doręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę czyli 31 grudnia 2020 r skutkuje uznaniem takiego wypowiedzenia za wadliwe. Ponadto jak argumentowała powódka przebywała ona wówczas na urlopie wypoczynkowym na który uzyskała zgodę pracodawcy

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że pismem z dnia 31 grudnia 2020 r odebrany przez powódkę w dniu 31 grudnia 2020 r pozwana wypowiedziała umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy powódki. Powódka od dnia 30 grudnia 2020 r do dnia 11 stycznia 2021 r przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie lekarskie zostało wystawione w dniu 2 stycznia 2021 r i w tym samym pojawiło się w systemie. W związku z tym urlop wypoczynkowy o który wnioskowała powódka i który został jej udzielony przesunął się na dzień 12.01.2021 i trwał do 16.02.2021 r. Okoliczność udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego w w/w terminie wynikał z jej zeznań potwierdzonych także w zeznaniach E. S.. Świadek zeznała „Pani Ania wysłała wniosek o urlop wypoczynkowy i wyrażona została zgoda, Najpierw był urlop, później poszła na zwolnienie lekarskie aż do 30 marca”. Fakt ten potwierdzony jest w korespondencji sms-owej między świadkiem a powódką (k. 9).

Przepis art. 41 k.p. zabrania pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach: w czasie urlopu pracownika oraz w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność taka może być spowodowana różnymi przyczynami. Typowym przykładem jest niezdolność do pracy z powodu choroby lub urlop wypoczynkowy

Okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie korzystania przez powódkę z urlopu wypoczynkowego a następnie ze zwolnienia lekarskiego w ocenie sądu narusza art. 41 kodeksu pracy, a więc wówczas, gdy pracodawca składa pracownikowi wypowiedzenie umowy w czasie, gdy ten jest nieobecny w pracy w okolicznościach, gdy należycie usprawiedliwił swą nieobecność.

Z faktów mających oparcie w materiale dowodowym tej sprawy, a mianowicie zeznań J. S. i korespondencji między powódką a tym świadkiem wynika że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w czasie, gdy nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona.

Lekarz ma prawo do wystawienia zwolnienia lekarskiego na 3 dni wstecz. Lekarz może również wystawić zwolnienie, kiedy zachodzi konieczność opieki nad chorym dzieckiem. Powódka stawiała się u lekarza 2 stycznia, ponieważ dzień pierwszego stycznia był dniem wolnym od pracy. Lekarz wystawił zwolnienie z datą wsteczną z dniem 30 grudnia do 11 stycznia 2021 r co spowodowało przesunięcie urlopu wypoczynkowego na skorzystanie z którego powódka otrzymała zgodę pracodawcy. W związku z tym pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę skoro udzielił urlopu wypoczynkowego powódce którego termin przesunął się z uwagi na uzyskanie przez powódkę zwolnienia lekarskiego.

Kończąc rozważania dotyczące zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wymaga jeszcze wyjaśnienia, czy zachodził związek przyczynowy między ograniczeniem zatrudnienia a dokonaniem wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Na konieczność zidentyfikowania relacji przyczynowo-skutkowej zwrócił uwagę Sąd Najwyższy np. w wyroku z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351, czy postanowieniu z 2 lutego 2012 r., II PK

252/11, LEX nr 1215430. W tym orzeczeniu wskazano, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania powoda. W ocenie Sądu, taki związek w przedmiotowej sprawie wystąpił. Stanowisko pracy powódki zostało wygaszone. Zadania na nim realizowane pracodawca przesunął do innego stanowiska Koordynatora Sprzedaży i Serwisu, które zajmowała J. K. (1) z nowym zakresem obowiązków od 1 stycznia 2021 roku.. Nie budzi żadnych wątpliwości, że obecnie stanowisko specjalisty ds. sprzedaży w pozwanej nie istnieje. J. K. (1) powierzono stanowisko Koordynatora Sprzedaży i Serwisu i w ocenie Sądu, jest to rodzajowo inne stanowisko niż specjalisty ds. sprzedaży, albowiem obejmuje ono zadania dotychczas wykonywane przez powódkę oraz przez trzy inne osoby których stanowiska zostały zlikwidowane ponieważ zakres działalności pozwanego został ograniczony w związku z pandemią.

Należy przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy w zakresie rzeczywistych zmian organizacyjnych zakładu, wynikająca np. z nowej struktury organizacyjnej, zmiany profilu działalności, czy nowej technologii produkcji, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Sąd pracy nie jest też uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu. Podobnie nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem. Sąd nie może też kwestionować, czy decyzja o likwidacji była trafna merytorycznie od strony biznesowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 252/11).

Reasumując - decyzja o likwidacji danego stanowiska pracy należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i sąd nie może badać jej zasadności. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013r., w sprawie I PK 41/13).

Należy zaznaczyć, że sąd pracy może tylko badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący jedynie uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretną osobą. Nierzadko zdarza się, że pracodawcy – chcąc pozbyć się jakiegoś pracownika – dokonują pozornych zmian w firmie i fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia, mamy do czynienia zwłaszcza wtedy, gdy jest ono wprawdzie formalnie likwidowane, ale w jego miejsce tworzy się inne stanowisko pracy (np. o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za uzasadnione. Przy czym ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, wymaga porównania warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tym na stanowisku zlikwidowanym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007r., w sprawie I PK 92/07).

W szczególności sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., w sprawie I PKN 680/00). Pozorna likwidacja stanowiska ma miejsce także wówczas, gdy zakład najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zwolnić innego pracownika wykonującego te same zadania. Takie fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Zebrany przez Sąd materiał dowodowy wskazuje, że powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży. Zatrudnienie powódki zbiegło się w czasie z restrukturyzacją spółki pod koniec 2019 r i panującą pandemią oraz zamknięciem gastronomii.

Z powódką rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony z powodu likwidacji jej stanowiska pracy i utworzeniem stanowiska koordynatora sprzedaży i serwisu. Dotychczasowy zakres obowiązków powódki jak również trzech

handlowców został przekazany jednemu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku koordynatora sprzedaży i serwisu. Stanowisko to wówczas zajmowała J. K. (1). Jak zeznała świadek J. K. (1) „mój zakres obowiązków pokrywał się w około 10 % z zakresem powódki, zajmuje się czymś innym i czymś więcej” .

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika. Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Zgodnie z regulacją art. 45 § 1 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Przyczyna zaś powinna być zrozumiała dla pracownika, konkretna i jasna

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Należy przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy w zakresie rzeczywistych zmian organizacyjnych zakładu, wynikająca np. z nowej struktury organizacyjnej, zmiany profilu działalności, czy nowej technologii produkcji, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska jest konkretna i mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Sąd pracy nie jest też uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu. Podobnie nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem. Sąd nie może też kwestionować, czy decyzja o likwidacji była trafna merytorycznie od strony biznesowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 252/11).

Należy zaznaczyć, że sąd pracy może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący jedynie uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretną osobą.

Nierzadko zdarza się, że pracodawcy – chcąc pozbyć się jakiegoś pracownika – dokonują pozornych zmian w firmie i fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy.

Zebrany przez Sąd materiał dowodowy wskazuje, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki. Natomiast pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył art. 41 k.p

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd uznając żądanie powódki za zasadne zasądził na jej rzecz odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu w wysokości 13.300 złotych wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 300 kp w związku z art. 481 kc od dnia następnego po dniu otrzymania pozwu przez pozwanego.

O kosztach procesu orzeczono z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości.

Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy opłatę za czynności adwokackie z tytułu zastępstwa prawnego określa się z zastosowaniem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.) w wysokości 180 złotych o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

W punkcie trzecim wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenie powódki tj do kwoty 4.400 złotych na podstawie art. 477 (1) § 1 k.p.c.

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie czwartym wyroku, w myśl art. 108 k.p.c, mając na uwadze fakt, że powódka jest z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2018 r., poz. 300 z zm.), a powództwo zostało w całości uwzględnione. Zatem w przedmiotowej sprawie kosztami sądowymi, które w tej sytuacji ponieść musiał pozwany (art., 13 ust. 1 pkt 5 i art. 113 ust. 1 -3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

ZARZĄDZENIE

(...)