

Sygn. akt IV P 198/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Monika Żywarska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko E. Sp. zo.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 lipca 2019r. powódka M. L. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. L. urodziła się w dniu (...), ukończyła Liceum Ogólnokształcące (akta osobowe) .

Powódka zawarła od dnia 2 stycznia 1995r. umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. Zakład w P. i zgodnie z tą umową pracowała w charakterze ekonomisty, potem specjalisty ds. marketingu (k.16-17, 18,akta osobowe, k.43). Z dniem 1 lipca 2006r. na podstawie art. 23¹ kp powódka stała się pracownikiem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. Zakład w P. (akta osobowe). Za zgodą stron, z dniem 1 sierpnia 2014r. powódce zmieniono stanowisko pracy na starszego specjalistę ds. rozliczeń i windykacji (k.19, akta osobowe). Powódka otrzymała w październiku 2016r. informację o zakresie obowiązków i uprawnień (akta osobowe).

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. jest spółką która posiada jednoosobowy zarząd tj. Prezesa Zarządu B. C. (1) (odpis z KRS k.38-45). Spółka posiada 2 zakłady produkcyjne tj. jeden w T. i drugi w P. (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc – 00:01:18 nagrania protokołu rozprawy z dnia 4 września 2020r.). Każdym Zakładem zarządza dyrektor Zakładu, który ma kompetencje do zatrudniania i zwalniania pracowników, podejmuje wobec nich decyzje personalne (zeznania świadka M. B. - 00:02:56 nagrania protokołu rozprawy z dnia 10.03.20,

zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc.). W całym okresie zatrudnienia powódki w pozwanej spółce dyrektorem Zakładu w P. jest M. B. (bezsporne).

Pozwana spółka w 2018r. otrzymała dotację z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa przeznaczoną dla małych i średnich przedsiębiorstw i w związku z tym pozwana spółka przez okres trwałości dotacji tj. przez 5 lat miała utrzymać status średniego przedsiębiorstwa, co oznacza, że zatrudnienie nie mogło przekroczyć 250 osób (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka P. R.- 00:50:03 nagrania protokołu rozprawy z dnia 10.03.20). Od 2018r. pozwana spółka zaczęła zatrudniać nowych pracowników - specjalistów z nowymi umiejętnościami, których nie posiadała dotąd pracująca kadra i których to umiejętności nie mogli nabyć pracujący już pracownicy; spółka zatrudniła w Zakładzie w P. w 2018r. 3 nowych specjalistów tj. specjalistę ds. brandu, dyrektora ds. wdrożeń i rozwoju i głównego technologa, technologa ds. wdrożeń (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). W związku ze zwiększeniem kosztów wynagrodzeń spowodowanych zatrudnieniem tych pracowników niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania spółki oraz koniecznością utrzymywania poziomu zatrudnienia w całej spółce do 250- osób, Prezes Zarządu pozwanej spółki zdecydowała o zmianach organizacyjnych polegających min. na łączeniu stanowisk pracy biurowej i ograniczaniu zatrudnienia w tej sferze (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Prezes pozwanej spółki zobowiązała dyrektorów Zakładów, w tym Dyrektora Zakładu w P. do rozważenia ograniczenia zatrudnienia wśród stanowisk pracy biurowej w Zakładzie w P. i tak wyniku tych działań w maju 2019r. zlikwidowane zostało w Zakładzie w P. stanowisko specjalisty ds. bhp, a jego obowiązki w Zakładzie w P. przejął pracownik zatrudniony na takim stanowisku w Zakładzie w T. (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka pracowała w dziale handlowym, w którym zatrudnionych było 5 osób: kierownik działu, kierownik logistyki i transportu, dyrektor marketingu, kierownik marki własnej i starszy specjalista ds. rozliczeń i windykacji (zeznania świadków: M. B. i P. R., zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Dyrektor Zakładu w P. wraz z Dyrektorem Handlowym zatrudnionym w Zakładzie w P. P. R. (1) zastanawiali się jaki stanowisko w dziale handlowym mogło by zostać zlikwidowane bez uszczerbku dla pracy tego działu i zgodnie ustalili, że takim stanowiskiem pracy może być tylko stanowisko starszego specjalisty ds. rozliczeń i windykacji i taką rekomendację przedstawili Prezes Zarządu (zeznania świadków: P. R. i M. B., zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Ostateczną decyzję w przedmiocie likwidacji tego stanowiska pracy podjęła Prezes Zarządu pozwanej B. C. (1) (zeznania świadka P. R., zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 14 czerwca 2019r. Zastępca dyrektora Zakładu w P. B. C. (3), na polecenie Prezes Zarządu pozwanej spółki, sporządziła projekt oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, wpisując jako przyczynę tej decyzji likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska. Zmiany organizacyjne, w tym w strukturze zatrudnienia, wynikają z czynników ekonomicznych, nie dotyczących pracownika. Stanowisko pracy – starszego specjalisty ds. rozliczeń i windykacji ulegnie likwidacji z dniem 31 lipca 2019r. tj. bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy (akta osobowe, zeznania świadka B. C. (3) złożone na piśmie k.110-114v). W treści tego pisma wskazano, że umowa o pracę rozwiąże się z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 lipca 2019r. i który został skrócony na podstawie art. 36⁽¹⁾ §1 kp z trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, a jako okoliczność uzasadniająca potrzebę skrócenia okresu wypowiedzenia podano reorganizację struktury zatrudnienia związaną z likwidacją stanowiska pracy - starszego specjalisty ds. rozliczeń i windykacji. W treści tego pisma też poinformowano powódkę o udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego, potem o zwolnieniu jej z obowiązku wykonywania pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy i o tym, że przysługuje jej odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Treść tego projektu była sprawdzona przez dział prawny spółki, a następnie Prezes Zarządu zaakceptowała treść tego projektu oświadczenia, zaś podpis pod tym oświadczeniem woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę złożył – zgodnie z kompetencjami dyrektor Zakładu w P. M. B. (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka M. B.). Pismo zawierające to oświadczenie woli postanowiła wręczyć powódce osobiście Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) (zeznania świadków: M. B. i B. C. (3), zeznania Prezes Zarządu słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 14 czerwca 2019r. (czwartek) ok. godz. 13.00 powódka została poproszona przez M. B. o przyjscie do jego gabinetu, w gabinecie obecna była B. C. (1), która poinformowała powódkę, że jej stanowisko pracy zostanie zlikwidowane (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc – 00:01:18 nagrania rozprawy z dnia 4.09.20). Prezes Zarządu w czasie rozmowy z powódką miała przed sobą egzemplarz pisma zawierającego oświadczenie woli Dyrektora Zakładu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i powiedziała powódce, że umowa o pracę będzie rozwiązana ze skutkiem na dzień 31 lipca, że wynika to ze zmian struktury organizacyjnej i czynników ekonomicznych, że powódka musi wykorzystać urlop wypoczynkowy i że nie będzie musiała świadczyć pracy w pozostałych dniach (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka zapytała wtedy B. C. (1), czy wie, że jest ona w wieku przedemerytalnym, a gdy B. C. (1) potwierdziła, to powódka powiedziała, że musi wyjść do łazienki, ale że wróci (zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka wyszła z gabinetu, czuła się źle i pod drzwiami łazienki kucnęła na korytarzu, a z pokoju wyszedł R. O. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. O. 00:33:39 nagrania protokołu rozprawy z dnia 10.03.20). Powódka powiedziała do R. O. że zwalniam ją (zeznania świadka R. O.). Powódka poprosiła R. O., aby odwiózł ją do lekarza, na co R. O. wyraził zgodę (zeznania świadka R. O., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Następnie powódka wyszła przed budynek oczekując na samochód, tam też wyszła Prezes B. C. (1), dyrektor M. B. i P. R., powódka siedziała na schodkach, powódka powiedziała że źle się czuje i jedzie do przychodni, ale wróci i spotka się ponownie z Prezes Zarządu (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. B. i P. R.). Prezes B. C. (1) pocieszała powódkę, że poradzi sobie, że na pewno znajdzie pracę (zeznania świadka M. B., zeznania Prezes Zarządu B. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). R.O. odwiózł powódkę do przychodni, powódka już tego dnia nie wróciła do pracy, lekarz uznał jej niezdolność do pracy od 14 czerwca do 19 czerwca 2019r. (bezsporne).

Tego dnia oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało wysłane do niej listem poleconym, a powódka odebrała tę przesyłkę w dniu 18 czerwca 2019r. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 18 czerwca 2019r. (wtorek) powódka przysłała do Zakładu, B. C. (3) przedstawiła jej egzemplarz oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z dnia 14 czerwca 2019r., którego w dniu 14 czerwca 2019r. nie odebrała i nie podpisała, powódka złożyła swój podpis pod wpisem ” Potwierdzam otrzymanie wypowiedzenia w dniu 14 czerwca 2019r.” - akta osobowe.

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w dziale handlowym pracują 4, nie ma stanowiska starszego specjalisty ds. rozliczeń i windykacji , a obowiązki powódki przejęli: część zadań związanych ze windykacją realizuje dział księgowości a część biuro radcy prawnego w T., część obowiązków powódki w zakresie obsługi zamówień wykonuje R. O., przyjmowaniem zamówień i wprowadzaniem faktur zajmuje się pracownica z działu marketingu (zeznania świadków: R. O. i P. R.).

W okresie od 2017r. w Zakładzie w P. zlikwidowano łącznie 3 stanowiska biurowe i z 3 osobami rozwiązano umowy o pracę z przyczyny – likwidacja stanowiska pracy (zeznania świadka B. C. (3)).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 4.208,69 zł (k.34).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta osobowe powódki, a także mając na uwadze zeznania świadków oraz stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadków: M. B. i P. R. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo świadkowie ci jednakowo opisują stan faktyczny. Także ich zeznania korelują z zeznaniami świadka R. O., którego zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, w tym także i w zakresie treści informacji jaką mu przekazała powódka tj. informacji że została zwolniona z pracy. Sąd miał możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem podczas rozprawy i stwierdził, że zeznawał on szczerze. Także i zeznania świadka B. C. (3) sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki składanym przez nią w charakterze strony w zakresie w jakim twierdziła ona, że w dniu 14 czerwca 2019r. w czasie rozmowy z Prezes B. C. usłyszała tylko od Prezes informację, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane i że firma jest w restrukturyzacji, a Prezes nie powiedziała jej wtedy, że umowa o pracę łącząca strony zostanie rozwiązana. Sąd dał zaś wiarę zeznaniom Prezes Zarządu pozwanej spółki co do przebiegu spotkania z powódką w dniu 14 czerwca 2019r., w szczególności co do informacji podanych wtedy powódce, bowiem takie twierdzenia są logiczne i prawdopodobne, bo przecież oczywistym jest, że skoro Prezes mówi o likwidacji stanowiska pracy, które dotąd zajmowała powódka, to także musi mówić co w związku z tym, jaka jest decyzja wobec pracownika, którego stanowisko pracy ulega likwidacji. Zeznania powódki składane przez nią na rozprawie pozostają w sprzeczności z jej twierdzeniami zawartymi w uzasadnieniu złożonego przez nią pozwu. Powódka bowiem wyraźnie podała w uzasadnieniu pozwu, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę zostało złożone na 3 dni przed nabyciem przez nią prawa do ochrony przed wypowiedzeniem. Zresztą gdyby Prezes nie podała wtedy powódce informacji o rozwiązaniu stosunku pracy tylko, że jej stanowisko pracy ulega likwidacji, to po co powódka pytałaby Prezes, czy ta wie, że powódka jest w wieku przedemerytalnym. Z tych też względów zeznania powódki w tym zakresie są niewiarygodne, podobnie jak i jej zeznania w części gdy podawała jakąś informację przekazała R. O. i sąd nie dał im wiary w tym zakresie; w pozostałym zakresie jej zeznania nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym i zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) w całości zaś zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo znajdują one pełne potwierdzenie w dowodach zebranych w sprawie tj. w dokumentach i w zeznaniach świadków, w szczególności M. B. i P. R..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenie powódki, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa i była nieuzasadniona, nie zasługują na uwzględnienie.

Przede wszystkim w toku niniejszej sprawy należało ustalić kiedy oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z dnia 14 czerwca 2019r. zostało skutecznie wobec niej dokonane.

Zdaniem powódki, stało się to dopiero w dniu 18 czerwca 2019r., a więc wtedy gdy otrzymała ona przesyłkę pocztową zawierającą pismo z oświadczeniem woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, bo wtedy zapoznała się z tym oświadczeniem woli pracodawcy. Natomiast zdaniem pozwanego pracodawcy, to dzień 14 czerwca 2019r. był dniem, gdy powódka miała możliwość zapoznania się z przedmiotowym oświadczeniem woli pracodawcy, które zostało przygotowane na piśmie i miało zostać powódce wręczone osobiście przez Prezes Zarządu B. C. (1), a które to oświadczenie nie zostało jej wręczone, bo powódka, po usłyszeniu informacji o likwidacji jej stanowiska pracy i wypowiedzeniu jej umowy o pracę, wyszła do łazienki i miała wrócić na dalszą rozmowę z Prezes, ale nie wróciła tego dnia do pracy.

Po przeanalizowaniu całości zebranego w sprawie materiału dowodowego sąd doszedł do przekonania, że oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało skutecznie złożone wobec niej w dniu 14 czerwca 2019r. Zgodnie z brzmieniem art. 61 k.c. w zw. z art. 300 kp, oświadczenie woli zostaje złożone z chwilą, gdy dotrze do innej osoby w taki sposób, że będzie mogła zaznajomić się z jego treścią. Jak już wyżej podniesiono, sąd przy ustaleniu stanu faktycznego zaistniałego w sprawie nie dał wiary zeznaniom powódki, że w dniu 14 czerwca 2019r. w czasie rozmowy z Prezes B. C. usłyszała tylko informację, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane i że firma jest w restrukturyzacji, a Prezes nie powiedziała jej wtedy, że umowa o pracę łącząca strony zostanie rozwiązana. Sąd dał zaś wiarę- jak wyżej podniesiono, zeznaniom Prezes Zarządu pozwanej spółki co do przebiegu spotkania z powódką w dniu 14 czerwca 2019r., w szczególności co do informacji podanych wtedy powódce czyli, że jej stanowisko pracy ulega likwidacji i umowa o pracę będzie rozwiązana ze skutkiem na dzień 31 lipca, że wynika to ze zmian struktury organizacyjnej i czynników ekonomicznych, że powódka musi wykorzystać urlop wypoczynkowy i że nie będzie musiała świadczyć pracy w pozostałych dniach. Sąd także oczywiście dał wiarę zeznaniom Prezes Zarządu, że podczas tej rozmowy dysponowała ona pismem z dnia 14 czerwca 2019r. podpisanym, zgodnie z kompetencjami, przez Dyrektora Zakładu zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, którym to pismem się posługiwała rozmawiając z powódką i który to egzemplarz miała okazać powódce celem złożenia przez nią podpisu pod

wpisem ” Potwierdzam otrzymanie wypowiedzenia w dniu 14 czerwca 2019r.” , bo jej zeznania są absolutnie zgodne z zeznaniami świadków: M. B. i B. C. (3), a także z treścią notatki sporządzonej tego dnia, a podpisanej przez M. B., P. R., B.C. i R. O.. W ocenie sądu, oczywiście jak najbardziej powódka mogła w czasie tej rozmowy źle się poczuć, bo możliwa była taka reakcja organizmu na podane jej informacje o tym że jej stanowisko pracy ulega likwidacji i że w związku z tym otrzymuje wypowiedzenie. Prezes B. C. (1) zaś nie mogła nie wyrazić zgody na wyjście powódki podczas tej niedokończonyj rozmowy przed złożeniem przez nią podpisu pod potwierdzeniem, że otrzymała wypowiedzenie do łazienki, bo przecież skoro człowiek zgłasza taką potrzebę i obiecuje, że wróci, to nie mogła inaczej postąpić. Powódka jednakże tego dnia już nie wróciła do firmy i pojawiła się, choć nie musiała, bo przebywała na zwolnieniu lekarskim, w firmie dopiero we wtorek 18 czerwca 2019r. Dzień ten był dla powódki dniem jej 56 urodzin, a więc pierwszym dniem, od którego, zgodnie z art. 39 kp obowiązywał wobec niej zakaz wypowiedzania umowy o pracę.

Jednakże jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, to w dniu 14 czerwca 2019r. do powódki doszła ustnie informacja przedstawiona jej przez Prezesa Zarządu B. C. (1), o sporządzonym oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę wobec likwidacji jej stanowiska pracy i tego dnia powódka miała możliwość zapoznania się z treścią sporządzonego na piśmie tego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy, ale po usłyszeniu informacji o decyzji pracodawcy opuściła ona miejsce pracy nie czytając tego oświadczenia i nie podpisując faktu otrzymania wypowiedzenia. Zatem dzień 14 czerwca 2019r.- tak jak to zresztą powódka potwierdziła osobiście składając w dniu 18 czerwca 2019r. swój podpis pod wpisem „Potwierdzam otrzymanie wypowiedzenia w dniu 14 czerwca 2019r.”, jest dniem w którym powódka mogła zapoznać się z treścią sporządzonego na piśmie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zatem uznać należy, że oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało skutecznie złożone wobec niej w dniu 14 czerwca 2019r. a więc przed rozpoczęciem okresu ochrony przedemerytalnej stosunku pracy powódki z art. 39 kp, który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.. Przepis ten zakazuje jedynie wypowiedzania umowy o pracę w okresie ochronnym a więc samo rozwiązanie umowy o pracę może już w tym okresie nastąpić. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracownik, który otrzymał wypowiedzenie w niedługim czasie do zaistnienia okresu ochronnego, może bronić się zarzutem sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Należy jednak pamiętać, że uwzględnienie tego zarzutu jest możliwe tylko w wyjątkowych i oczywistych przypadkach a działanie pracodawcy powinno w rażący sposób naruszać zasady współżycia społecznego (np. wyrok SN z dnia 31 maja 2017 r. w sprawie II PK 145/16).

W świetle ustalonego stanu faktycznego, w ocenie sądu, wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane na parę dni przed początkiem zakazu jej wypowiedzania, choć na pewno było dla powódki przykrą i nieoczekiwaną decyzją, to jednak nie stanowiło naruszenia zasad współżycia społecznego. Pozwany pracodawca bowiem, jak wynika z materiału dowodowego, miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska, zmiany organizacyjne, w tym w strukturze zatrudnienia, wynikające z czynników ekonomicznych, nie dotyczących pracownika, a zatem podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 10 i art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (t.j. Dz.U. z 2018r. poz.1969), czyli przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny jej niedotyczące.

Pozwana E. jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i zgodnie z art. 201 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j.Dz. U. z 2019 poz. 505 ze zm), zarząd spółki z o.o. prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. Zarząd jest organem, przez który spółka realizuje zdolność do czynności prawnych. W związku z tym, że zarząd realizuje funkcje zarządzająco-reprezentacyjne, należy go uznać za organ wykonawczy, lecz ma także charakter organu uchwałodawczego. Prowadzenie spraw spółki obejmuje realizację stosunków wewnętrznych i ogranicza się, co do zasady, do czynności faktycznych, które można określić mianem organizacyjnych. Przyjąć należy, że prowadzenie spraw jest pewnym procesem, polegającym na podejmowaniu decyzji oraz organizowaniu działalności spółki w

ten sposób, aby było to zgodne z jej przedmiotem działalności, w celu realizacji jej zadań. W konsekwencji więc, uprawnieniem Zarządu spółki, który odpowiada za właściwe działanie spółki i odpowiada za podejmowane działania przed Radą Nadzorczą, mogło być podjęcie decyzji o likwidacji konkretnego stanowiska pracy istniejącego dotąd w spółce.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Zauważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro zakładu i w takiej sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki którą zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji. Jak wynika z informacji z Krajowego Rejestru Sądowego wspólnikami pozwanej (...) spółka z o. o. w T. są B. C. (1) i B. C. (3), a Prezesem jednoosobowego zarządu spółki jest B. C. (1), która – jak zeznała, od 2015r prowadzi tę spółkę. Wobec tego to B. C. (1) sama odpowiada za właściwe działanie spółki, a więc samodzielnie może zdecydować o strukturze organizacyjnej, w tym także i o likwidacji stanowisk pracy w spółce, czyli także w zakładach produkcyjnych wchodzących w skład spółki i jako samodzielnie prowadząca spółkę ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jej ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego tym zakładem są właściwe, mając na uwadze dobro spółki. W takiej sytuacji, gdy B. C. (1), działając w ramach swoich kompetencji, samodzielnie podjęła decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej Zakładu w P., w tym działu handlowego, poprzez likwidację jednego z kilku stanowisk pracy, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Zatem w treści pisma wypowiadającego stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy pracodawca nie ma obowiązku, aby uzasadniać dlaczego, kierując się jakimi okolicznościami, zdecydował aby zlikwidować dane stanowisko pracy w zakładzie, bo jak już wyżej podniesiono, sąd nie ma kompetencji, aby badać zasadność podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji stanowiska pracy. W treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy pracodawca podał, że zmiany organizacyjne, w tym w strukturze zatrudnienia, wynikają z czynników ekonomicznych, nie dotyczących pracownika, a stanowisko pracy powódki – starszego specjalisty ds. rozliczeń i windykacji ulegnie likwidacji z dniem 31 lipca 2019r.

Wskazać tylko należy, że w swoich zeznaniach składanych przed sądem Prezes Zarządu pozwanej spółki uzasadniała swoją decyzję w zakresie zmian organizacyjnych wprowadzanych przez nią w spółce od 2018r. a polegających min. na łączeniu stanowisk pracy biurowej i ograniczaniu zatrudnienia w tej sferze i choć jak wyżej podniesiono, sąd nie ma kompetencji, aby oceniać zasadność podjęcia przez pracodawcę decyzji o zmianach organizacyjnych, w tym o likwidacji stanowiska pracy, to jednak analizując te zeznania, stwierdzić należy, że wskazane zostały przez B. C. (1) konkretnie istniejące przyczyny, które zobligowały ją jako prowadzącą spółkę do dokonania tych zmian. Jak podała, z jednej strony była to konieczność utrzymania statusu średniego przedsiębiorstwa, co oznacza, że zatrudnienie w spółce nie mogło przekroczyć 250 osób w związku z otrzymaną dotacją, a z drugiej strony konkurencja na rynku w branży, którą zajmuje się pozwana spółka powoduje, że istnieje stale potrzeba wdrażania nowoczesnych rozwiązań, podnoszenia specjalistycznej wiedzy oraz innych działań, po to aby sprostać wymogom kontrahentów i konkurencji, a wobec tego podjęta została przez Zarząd decyzja o zatrudnianiu w spółce, w tym w zakładach produkcyjnych, specjalistów z nowymi umiejętnościami, których nie posiadała dotąd pracująca kadra i których to umiejętności nie mogli nabyć pracujący już pracownicy. Dlatego też – jak podała B. C. (1), od 2018r. w Zakładzie w P. zatrudniono 3 nowych specjalistów tj. specjalistę ds. brandu, dyrektora ds. wdrożeń i rozwoju i głównego technologa, technologa ds. wdrożeń, co z kolei spowodowało zobowiązanie Dyrektora Zakładu w P. do rozważenia ograniczenia zatrudnienia wśród stanowisk pracy biurowej w Zakładzie w P. i tak wyniku tych działań w maju 2019r. zlikwidowane zostało w Zakładzie w P. stanowisko specjalisty ds. bhp. Kierownictwo Zakładu w P. oraz zarząd pozwanej spółki podjęli też decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w dziale handlu w Zakładzie w P. poprzez likwidację jednego na 5 istniejących dotąd w tym dziale stanowisk pracy i tylko stanowisko pracy zajmowane przez powódkę - starszy specjalista ds.

rozliczeń i windykacji było – jak zgodnie zeznali M. B. i P. R., jedynym takim w tym dziale, które mogło zostać zlikwidowane bez uszczerbku dla pracy tego działu. Jak wynika z zeznań świadków: M. B., R. O. i P. R. stanowisko to zostało faktycznie po 31 lipca 2019r. zlikwidowane, zadania którymi zajmowała się powódka zostały rozdzielone pomiędzy pracowników i jak zeznali Dyrektor Zakładu i (...) w Zakładzie w P., praca tego działu, po zlikwidowaniu tego jednego konkretnego stanowiska pracy, przebiega bez zarzutu. Stanowisko pracy powódki było jednoosobowe, żadne z pozostałych stanowisk pracy istniejących w dziale handlu - kierownik działu, kierownik logistyki i transportu, dyrektor marketingu i kierownik marki własnej, nie było porównywalne ze stanowiskiem pracy powódki, a zatem w treści wypowiedzenia pracodawca nie miał obowiązku wskazać jakimi kryteriami doboru do zwolnienia kierował się typując właśnie powódkę do zwolnienia. Poza sporem bowiem jest, że powódka nie mogła pracować na żadnym ze stanowisk pracy w dziale handlowym, które pozostały z uwagi na brak kwalifikacji zawodowych.

Zatem stwierdzić należy, że faktycznie Zarząd pozwanej spółki w porozumieniu z Dyrektorem Zakładu w P., dokonał zmian organizacyjnych w swojej spółce i w ramach tej reorganizacji zdecydował, iż w dziale handlowym w Zakładzie w P. stanowiska pracy: kierownik działu, kierownik logistyki i transportu, dyrektor marketingu i kierownik marki własnej dalej będą istniały zaś stanowisko pracy - starszy specjalista ds. rozliczeń i windykacji, zostało zlikwidowane. Stanowisko to zajmowała powódka, która była związana przez wiele lat z tym Zakładem i która zbliżała się do wieku, od którego jej stosunek pracy podlegał ochronie z art. 39 kp i patrząc przez pryzmat sytuacji pracownika, to stwierdzić należy, że na pewno ta decyzja pozwanego pracodawcy była dla niej przykra i w jej ocenie mogą być postrzegana jako niesprawiedliwa. Jednakże stroną stosunku pracy jest także pracodawca i jego interesy są tak samo ważne jak interesy pracownika, a rolą sądu jest dokonanie oceny zasadności i zgodności z prawem decyzji pracodawcy w kontekście stanu faktycznego. Mając na uwadze powyższe, sąd uznał, że w ustalonych okolicznościach sprawy, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z przyczyn wskazanych w tym piśmie, nie naruszała przepisów prawa i zasad współżycia oraz była uzasadniona.

Wobec tego i na podstawie art. 45 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem, oprócz tego, że przestała być pracownikiem pozwanej i pobiera obecnie świadczenie przedemerytalne w niedużej wysokości, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.