

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Justyna Kuc, Władysław Sołopa

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko (...) Spółka z o. o. z siedzibą w N.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo o przywrócenie J. P. do pracy w (...) Spółka z o. o. z siedzibą w N. i o zasądzenie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;
2. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powódki J. P. kwotę 4.848,05 zł (cztery tysiące osiemset czterdzieści osiem złotych 05/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę;
3. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powódki J. P. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 7 września 2015r. powódka J. P. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej w dniu 31 sierpnia 2015r. przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w N. za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę, domagała się przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę w wysokości 14.763zł.***

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w N. powództwa nie uznawała i wniosła o ich oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. w dniu 15 lipca 2014r. zawarła z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w N. umowę o pracę na czas określony do dnia 20 stycznia 2015r., zgodnie z którą, powódka pracowała jako specjalista ds.eksportu, z wynagrodzeniem w wysokości 4921zł ( akta osobowe). Powódka otrzymała zakres czynności ( akta osobowe). W dniu 21 stycznia 2015r.

strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, powódka dalej pracowała stanowisku specjalisty ds.eksportu, z wynagrodzeniem w wysokości 4921zł ( k.8,akta osobowe).

Stanowisko pracy powódki - specjalista ds.eksportu znajduje się w dziale sprzedaży i zatrudnione w tym dziale były następujące osoby: D. Z. jako specjalista ds.marketingu od 15.12.2005r., K. M. jako specjalista ds.eksportu od 15.04.2010r., P. G. jako specjalista ds. eksportu i importu od 1.03.2013r., A. G. jako manager ds. rozwoju rynku od 2.06.2014r. i V. K. (W. C.) jako specjalista ds. zakupu surowca od 25.06.2013r. – zestawienie k.61.

Powódka, w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce zajmowała się sprzedażą owoców, wysyłaniem towarów i pozyskiwaniem nowych klientów z terenu głównie Niemiec i Austrii (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.295v-296v, zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.294- 295v, zeznania świadka D. Z. k. 248v-249).

Wszyscy pracownicy tego działu zatrudnieni także na innych stanowiskach niż powódka zajmowali się, podobnie jak powódka, min. sprzedażą owoców, wysyłaniem towarów i pozyskiwaniem nowych klientów (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: W. C. k.245v-246v, A. G. k.246v-247v, P. G. k.247v-248v, D. Z. k. 248v-249). A. G. oprócz tych czynności zajmowała się też marketingiem, kontrolowaniem i przygotowaniem woreczków foliowych na mrożone owoce z logo firmy, opracowała logo firmy, przygotowywała materiały reklamowe na wyjazdy na Targi międzynarodowe, opracowała katalogi firmy w jez.angielskim (zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. G., W. C., P. G., D. Z.). W. C. odpowiedzialny był za zakup owoców na rynku wschodnim, prowadzi też techniczne sprawy w dziale sprzedaży polegające na oprogramowaniu i przygotowaniu zestawień kontraktów, wysyłek i zakupów owoców w firmie ( zeznania świadków A. G., W. C., M. K. k.165v-166v, D. Z., P. G.).

Obsługa wysyłek, począwszy od lipca 2014r., dla każdego z pracowników tego działu wyglądała tak jak w zestawieniu (k155).

Powódka, w okresie od dnia 15 lipca 2014r. tj. od momentu swojego zatrudnienia w pozwanej spółce sprzedawała towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k55).

D. Z., w okresie zatrudnienia powódki, sprzedawała towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu i także w tym okresie zakupiła towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k56).

K. M., w okresie zatrudnienia powódki, sprzedawała towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu i także w tym okresie zakupiła towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k57)

P. G., w okresie zatrudnienia powódki, sprzedawał towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k58)

A. G., w okresie zatrudnienia powódki, sprzedawała towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu i także w tym okresie zakupiła towar w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k59)

V. K. (W. C.), w okresie zatrudnienia powódki, zakupił towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu, a także sprzedawał towary w ilości kilogramów i wartości sprzedaży wskazanej w zestawieniu (k60).

Najważniejszym towarem który zakupuje i sprzedaje pozwana spółka jest malina (zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: W. C., P. G., D. Z., A. G., D. W. k.168-168v, M. W. k.168v-169). W okresie od 1 maja 2014r. do 31 sierpnia 2014r. zakupione tego towaru w ilości wskazanej w zestawieniu (k.66), a w okresie od 1 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. zakupiono tego towaru w ilości wskazanej w zestawieniu (k.65).

W firmie odbywają się raz w tygodniu narady organizowane przez Prezesa Zarządu z udziałem pracowników działu sprzedaży i na tych naradach omawiane są wyniki pracy sprzedawców, powódka brała udział w tych naradach, znała na bieżąco wyniki sprzedaży swoje i swoich kolegów ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. Ł. k.167-168, W. C., A. G., P. G., D. Z.). Na tych naradach Prezes L. S. zwracał powódce uwagę, że nie chodzi na dział produkcji, słabo zna produkt (zeznania L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. Ł., W. C., A. G., P. G., D. Z.).

W dniu 31 sierpnia 2015r. Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, sporządził pismo wypowiadające jej umowę o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia a jako przyczynę tej decyzji wskazał likwidację stanowiska pracy w związku z kryzysem w spółce jaki nastąpił latem tego roku z powodu zmniejszenia zakupów surowca (k.9, akta osobowe). Tego też dnia Prezes Zarządu pozwanej spółki w obecności głównej księgowej M. W. i radcy prawnego W. M. wręczył powódce pismo wypowiadające jej umowę o pracę, powiedział iż likwiduje stanowisko pracy powódki, bo ma ona najslabsze wyniki pracy, że zwracał jej uwagę aby poznała specyfikę produktu, a ona nie zastosowała się do tego oraz z uwagi na jej krótki staż pracy ( zeznania świadka M. W. k.168v-169, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powódka przeczytała to pismo i odmówiła potwierdzenia odbioru tego pisma, natomiast na tym piśmie naniósł wpis "niniejsze wypowiedzenie umowy o pracę nie formułuje kwestii odprawy za likwidację stanowiska pracy określonej w kodeksie pracy"( notatka na piśmie – akta osobowe, zeznania świadka M. W.).

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy tj. po 30 września 2015r. pozwana nie zatrudniła na stanowisko powódki w dziale sprzedaży żadnego pracownika, a praca wykonywana przez powódkę została rozdzielona pomiędzy zatrudnionych tam pracowników (zeznania Prezesa Zarządu L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M, K., D. Z., P. G., A. G., W. C.).

Pozwana spółka wypłaciła powódce odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ( akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 4848,05 zł brutto ( k.72)

W dniu 3 września 2015r. powódka sporządziła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w L. na działania Prezesa Pozwanej spółki (...).S. i w piśmie tym zawarła zarzuty, iż L. S. który jako jedyny właściciel i osoba zarządzająca firmą nie przestrzega zapisów prawa pracy w odniesieniu do czasu pracy, przerw dobowych, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, bhp i p.poż oraz stosuje wobec swoich pracowników praktyki noszące znamiona nękania (k.124-142).

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka podjęła pracę w spółce (...) S.A. z siedzibą w L. i pracowała tam jako specjalista ds. eksportu od 2 października 2015r. do 28 listopada 2015r. ( akta osobowe k.86-122, zeznania świadka J. S. k.293v).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę jako przyczynę tej decyzji podał likwidację stanowiska pracy w związku z kryzysem w spółce jaki nastąpił latem tego roku z powodu zmniejszonych zakupów surowca.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana (...) jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i zgodnie z art. 201 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. 94/2000, poz. 1037 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.

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. Zarząd ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro spółki i w takiej sytuacji, gdy Zarząd Spółki podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki która zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Jak wynika z informacji z Krajowego Rejestru Sądowego ( k.41-44), jedynym współnikiem pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w N., a także Prezesem jednoosobowego zarządu spółki jest L. S., który od 2002r prowadzi te spółkę. Wobec tego to L. S. sam odpowiada za właściwe działanie spółki, a więc samodzielnie może zdecydować o strukturze organizacyjnej, w tym także i o likwidacji stanowisk pracy w spółce (...). L. S. więc jako samodzielnie prowadzący spółkę ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego tym zakładem są właściwe, mając na uwadze dobro spółki. W takiej sytuacji, gdy L. S., działając w ramach swoich kompetencji, samodzielnie podjął decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej działu sprzedaży pozwanej spółki, poprzez likwidację jednego z kilku stanowisk pracy, na których zatrudnieni tam pracownicy zajmują się sprzedażą owoców, wysyłaniem towarów i pozyskiwaniem nowych klientów, to sąd nie może badać zasadności podjęcia przez L. S. takiej decyzji.

Zatem w treści pisma wypowiedającego stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy pracodawca nie ma obowiązku, aby uzasadnić 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 toku postępowania jednak pozwany pracodawca przedstawił dokumenty świadczące o tym , że decyzję o likwidacji jednego ze stanowisk pracy w dziale sprzedaży podjął z uwagi na kryzys w spółce, jaki nastąpił latem roku 2015 z powodu zmniejszonych zakupów surowca, a konkretnie – co zeznał Prezes Zarządu pozwanej spółki (...)S., chodziło o mniejszy niż planowano zakup maliny. Jak wynika ze zgodnych zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)S., jak i świadków: W. C., P. G., D. Z., A. G., D. W., M. W., zasadniczym, wiodącym, strategicznym produktem kupowanym i sprzedawanym przez pozwaną spółkę jest malina. Świadek D. W. zeznał, iż to niejako pod zakup maliny w 2014r. wybudowane zostały nowe linie produkcyjne i tylko część tych linii można wykorzystać do przerobu innego surowca, a także wybudowane zostały magazyny na zamrożone owoce z przeznaczeniem głównie na maliny. Świadek D. W. zeznał też, iż spółka planowała, aby w roku 2015 zakupić 6-7 ton malin, a skupiono tylko 3920 ton, ponieważ warunki atmosferyczne, a konkretnie występująca latem 2015r. susza, nie pozwoliły, aby kupić więcej tego surowca. Świadek ten zajmował się właśnie zakupem maliny i już w sierpniu 2015r. miał wiedzę, iż nie zostanie zakupiona taka ilość tego surowca jaką planowano zakupić. Poza sporem jest i nadto wynika z przedstawionych przez pozwaną spółkę zestawień, iż łącznie ilość skupionego surowca, a więc także i innych surowców w roku 2015 była wyższa niż w 2014r., lecz co podnoszą świadkowie D. W. i M. W. a nadto Prezes Zarządu L. S., najwyższe zyski pozwana spółka ma ze skupu i sprzedaży malin. Powódka zajmowała się w trakcie zatrudnienia sprzedażą głównie maliny i jak sama zeznała słuchana w charakterze strony, o tym że wiodącym surowcem sprzedawanym i kupowanym w pozwanej spółce jest malina, miała wiedzę, choćby ze strony internetowej spółki.

Jednakże są to okoliczności podnoszone tylko dodatkowo jako, że jak już wyżej podniesiono, sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia.

Zatem w treści pisma wypowiedającego, skoro pracodawca wpisał że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska pracy, to tut. sąd nie miał kompetencji, aby oceniać czy tę decyzję pracodawca podjął istotnie w związku z kryzysem w spółce jaki nastąpił latem tego roku z powodu zmniejszonych zakupów surowca i w ogóle czy taki kryzys wystąpił. Pozwany pracodawca w toku postępowania przedstawiał dowody, zdaniem sądu, niewątpliwie świadczące o tym, że faktycznie - według stanu na sierpień 2015, zakupiono mniej niż planowano wiodącego surowca tj. maliny a wobec tego prawdopodobnym jest, iż mogło dojść latem 2015r. do kryzysu w spółce z powodu zmniejszonych niż planowano zakupów malin, bo skoro działalność spółki i poczynione inwestycje nastawione były na przerób malin, a tego surowca było zdecydowanie mniej niż oczekiwano, to oczywiście zysk spółki był mniejszy niż oczekiwano. Jednakże jak już wyżej podniesiono, te okoliczności są podnoszone ubocznie, bo jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca miał prawo podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w jednej z komórek organizacyjnych tj. dziale sprzedaży, a sąd nie ma uprawnień aby badać zasadność tej decyzji tj. decyzji o likwidacji jednego ze stanowisk pracy.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: M. K., M.Ł., P. G., D. Z. A. G. i W. C., po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, w dziale sprzedaży pracowali pozostali pracownicy tego działu, którzy wykonywali swoje dotychczasowe obowiązki, a także przejęli oni obowiązki powódki. Świadczenie ci zgodnie zeznali, że po 30 września 2015r. pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika do tego działu. Zatem stwierdzić należy, że faktycznie pozwany pracodawca przeprowadził reorganizację w swojej spółce i w ramach tej reorganizacji zdecydował samodzielnie, iż w dziale sprzedaży dalej będą istniały stanowiska: specjalista ds. marketingu, specjalista ds. eksportu i importu, manager ds. rozwoju rynku, specjalista ds. zakupu surowca oraz tylko jedno z dwóch dotąd istniejących stanowisk specjalisty ds.eksportu.

Zatem zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że suwerenną decyzją L. S. była likwidacja jednego etatu specjalisty ds.eksportu i pozostawienie w tym dziale tylko jednego takiego etatu. Wobec tego uznać należy, że w pozwanej spółce doszło do faktycznej likwidacji etatu zajmowanego przez powódkę.

Natomiast, w świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny

zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, spośród pracowników zatrudnionych w dziale sprzedaży w pozwanej spółce tylko powódka i K. M. zajmowały stanowiska pracy nazwane specjalista ds. eksportu, ale faktycznie, to także pozostali pracownicy tego działu, a w szczególności P. G. i D. Z., a także częściowo A. G. i W. C., zajmowali się tymi samymi czynnościami, które przypisane były powódce tj. zajmowali się też sprzedażą owoców, wysyłaniem towarów i pozyskiwaniem nowych klientów, a oprócz tego mieli inne obowiązki. Zatem, w sytuacji, gdy Prezes Zarządu pozwanej spółki podjął decyzję o zlikwidowaniu jednego z etatów w dziale sprzedaży związanego z czynnościami wskazanymi wyżej, to typowanie do zwolnienia w związku z likwidacją jednego ze stanowisk pracy w tym dziale z założenia miało odbywać się wśród ogółu pracowników zatrudnionych w tym dziale. Prezes Zarządu pozwanej spółki zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, iż kryteriami wytypowania przez niego do zwolnienia właśnie powódki było to, że powódka nie spełniała jego oczekiwań jako pracownik działu sprzedaży, a konkretnie miała ona najslabsze w dziale wyniki pracy, nie zastosowała się do jego uwag, aby poznała specyfikę produktu, który sprzedaje oraz kryterium wytypowania powódki był też jej krótki staż pracy. Te okoliczności wytypowania powódki do zwolnienia spośród innych pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę wskazywał Prezes L. S. słuchany przed sądem w charakterze strony; natomiast w treści pisma wypowiedzanego powódce umowę o pracę tych okoliczności, a więc przyczyn wytypowania powódki do zwolnienia, nie wskazano. Jak już wyżej podniesiono, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Prezes L. S. podnosił właśnie, iż przyczyny wytypowania powódki spośród innych pracowników działów handlowego zostały jej wskazane w momencie wręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę w dniu 31 sierpnia, a ten fakt potwierdza świadek M. W.. Powódka zaprzecza, iżby Prezes pozwanej spółki informował ją ustnie o przyczynach wytypowania jej do zwolnienia, lecz zdaniem sądu, można przyjąć, iż z uwagi na ówczesny stan zdrowia powódki, jej niewątpliwe zdenerwowanie związane z niespodziewaną dla niej niekorzystną decyzją pracodawcy, mogła ona nie przyswoić wypowiedzianych wtedy przez prezesa L. S. okoliczności. Należy jednak pamiętać, że przepis art. 30 § 4 w zw. z § 3 kp stanowi, że przyczyna wypowiedzenia powinna być zawarta w oświadczeniu pracodawcy sporządzonym na piśmie, a więc niewątpliwie w piśmie zawierającym oświadczenie pozwanego pracodawca ta przyczyna wytypowania powódki do zwolnienia powinna być obok przyczyny zasadniczej tj. likwidacji stanowiska pracy wskazana, bo gdyby te okoliczności były zawarte w piśmie, to powódka mogłaby spokojnie już w domu przeanalizować okoliczności jej wytypowania do zwolnienia spośród innych pracowników. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika też, zdaniem sądu, że przyczyna wyboru powódki do zwolnienia z pracy była oczywista lub jej znana. Oczywiście faktem jest, wynikającym z zeznań świadków: M. Ł., W. C., A. G., P. G., D. Z., że Prezes Zarządu L. S. na cotygodniowych naradach omawiał wyniki sprzedażowe każdego z pracowników działu sprzedaży, a także niekiedy zwracał powódce uwagę że nie zna należycie produktu. Jednakże fakt, że odczytywane i analizowane były wyniki sprzedażowe, fakt że wyniki osiągnięte przez powódkę były gorsze niż innych pracowników, a także fakt, że Prezes L. S. zwracał jej uwagę na to że nie zna, jego zdaniem, należycie produktu, nie oznacza, że przyczyna wytypowania powódki do zwolnienia była dla powódki oczywista lub jej znana.

Zatem zdaniem sądu, pozwany pracodawca nie wskazując w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy naruszył przepis art. 30 § 4 kp. W takiej sytuacji, to jest w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w odpowiednich przepisach Kodeksu pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98; z dnia 16 maja 1997 r. I PKN 170/97 oraz z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06).

Jednakże w ocenie sądu, na podstawie 45§ 2 kp sąd uznał, że przywracanie powódki do pracy jest niecelowe. Do okoliczności przemawiających za niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo min. poważny konflikt z przełożonym (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97) czy utratę zaufania (np. wyrok z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99). Ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

Jak już wyżej podniesiono, Prezes Zarządu ozwanej spółki miał pełne prawo aby podjąć decyzję o likwidacji, jego zdaniem, zbędnego etatu w spółce, która zarządza. Także w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż gdyby pozwany pracodawca wpisał w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy - tak jak tego wymaga wskazane wyżej stanowisko tut. sądu, oparte o utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyczyny wytypowania powódki do zwolnienia, to także decyzja pozwanego uznana byłaby za zasadną i zgodną z przepisami. Prezes Zarządu pozwanej spółki, jak wynika z jego zeznań, absolutnie nie był zadowolony z pracy powódki, z jej postawy wobec obowiązków pracowniczych, z osiągniętych przez nią wyników sprzedażowych, a fakt, że Prezes zwracał powódce uwagę na np. zbyt małą znajomość przez nią produktu znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. K., M.Ł., P. G., D. Z. A. G. i W. C.. Także i wykazy złożone przez pozwaną spółkę dot. wyników sprzedażowych osiągniętych przez powódkę i pozostałych pracowników, których to wykazów powódka nie kwestionowała, wskazują na to, że spośród osób mających taki sam jak powódka zakres czynności, wyniki sprzedażowe osiągnięte przez nią były najniższe. Zatem L. S., który uznał, że prowadzona przez niego spółka nie osiąga latem 2015r. oczekiwanych przez niego obrotów, a przez to oczekiwanych zysków, miał prawo zdecydować, aby w sytuacji likwidacji jednego z etatów, do zwolnienia wybrać osobę, która jego zdaniem, najmniej w danym momencie jest potrzebna w pracy tj. pracuje najmniej wydajnie a pozostawić w zatrudnieniu osoby, których wyniki pracy, podejście do obowiązków służbowych jest satysfakcjonujące i daje gwarancję, że dalej ten dział będzie funkcjonował prawidłowo, mimo jego osobowego ograniczenia.

Zatem stwierdzić należy, iż tylko okoliczności polegające na naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 kp spowodowały, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest wadliwa; natomiast wskazane przez stronę pozwaną w toku niniejszego procesu kryteria doboru właśnie powódki do zwolnienia, a także i zachowanie powódki po wręczeniu jej wypowiedzenia, może wskazywać na to, iż powrót do pracy w pozwanej spółce powódki jest niecelowy, bo nie będzie służył ani interesom pracodawcy ani nie będzie wpływał na właściwą atmosferę w pracy i wzajemne zaufanie. Należy przypomnieć, że ocena niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka tymczasem po wręczeniu jej wypowiedzenia złożyła do Państwowej Inspekcji Pracy skargę, z której treści wynika iż nie tylko w swoim imieniu, tylko także w imieniu innych pracowników, do czego oczywiście nie miała prawa. Poza sporem jest, że przeprowadzona przez PIP nie wykazała wypisanych w tym piśmie uchybień i niewątpliwie fakt, że przeprowadzana była kontrola w spółce wpłynął niekorzystnie na wizerunek firmy. Także – co wynika z zeznań świadków M. K. i M.Ł., powódka bardzo nerwowo zareagowała na wręczenie jej wypowiedzenia w sposób niekulturalny zwracając się do tych osób. Również i niewątpliwie analiza czynności wykonywanych w trakcie zatrudnienia powódki dokonana przez pracodawcę dopiero w trakcie procesu tj. statystyka odwiedzanych przez powódkę w godzinach pracy witryn internetowych w godzinach pracy (k.227-234), liczba wysyłanych przez powódkę ofert w kontekście liczby ofert wysyłanych przez pozostałych pracowników działu handlowego (k194), czas przeznaczany przez powódkę na rozmowy telefoniczne ( k.195), może prowadzić do uznania, iż rację ma Prezes Zarządu Pozwanej spółki, iż powódka w godzinach pracy prezentowała mniejsze zaangażowanie w swoje obowiązki służbowe niż inni pracownicy tego działu i prawdopodobnym jest, że w przyszłości sposób podejścia powódki do pracy nie zmieniłby się.

Zatem zdaniem sądu, pozwany pracodawca mógł utracić do powódki zaufanie i jej powrót do pracy w pozwanej spółce na stanowisko uprzednio przez nią zajmowane jest zdecydowanie niecelowe.

Zeznania świadków: M. W., D. W., M. K., M.Ł., P. G., D. Z. A. G. i W. C., sąd obdarzył wiarą w całości, bo zeznania te zgodnie i jednolicie opisują stan faktyczny. Zeznania te są także zgodne z dokumentami złożonymi na piśmie do akt sprawy, także i z wykazami oraz statystykami sporządzonymi przez stronę pozwaną, które zostały złożone do akt sprawy, a których to wykazów i zawartych w nich konkretnych danych powódka nie kwestionowała. Zatem uznać należy że sporządzone i złożone przez stronę pozwaną wszystkie zestawienia, a w szczególności: zestawienia sprzedaży owoców w sezonie 2015, zestawienia sprzedaży i zakupów towarów, zawierają prawdziwe i wiarygodne dane. Także i zeznania Prezesa Zarządu L. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc jako że są zgodne z zeznaniami świadków wskazanych wyżej, a także znajdują oparcie w przedstawionych przez stronę pozwaną dowodach na piśmie, to uznać należy te zeznania Prezesa za wiarygodne. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc co - do istotnych okoliczności sprawy także nie zawierają istotnych sprzeczności z zeznaniami wskazanych wyżej świadków, zeznaniami L. S., poza jej stwierdzeniami, że nigdy w sposób niewłaściwy, wulgarny nie odnosiła się do współpracowników. W tym zakresie sąd nie dał wiary jej zeznaniom, bo przeczą temu zgodne zeznania świadków M. K. i M.Ł., których zeznania sąd w pełni obdarzył wiarą, gdyż zdaniem sądu, nie ma przyczyn, aby świadkowie ci zeznawali w tym zakresie nieprawdę.

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47<sup>1</sup> kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Art. 47<sup>1</sup> k.p. określa więc granice przysługującego z mocy art. 45 § 1 k.p. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zarówno granicę minimalną (wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), jak i maksymalną (wysokość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy) ale nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak możliwość znalezienia przez pracownika pracy, jego staż pracy, ale także i stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu. Ustawodawca w treści art. 47<sup>1</sup> k.p. nie nadał jakiegos szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę ( np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie I PK 190/14). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazuje, że fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Tut. sąd podziela w całości stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej.

Okres wypowiedzenia stosunku pracy powódki wynosił 1 miesiąc i zdaniem sądu, przyznanie powódce odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia jest zasadne. Powódka domagając się ewentualnie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego



wynagrodzenia czyli za maksymalny przewidziany w przepisie, nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w takim zakresie, a w szczególności nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną spółkę umowy o pracę. Natomiast należy mieć na uwadze, że – jak wyżej sąd podniósł, przyczyną uznania przez sąd iż decyzja pozwanego pracodawcy była wadliwa było wyłącznie naruszenie przez pozwanego pracodawcę art. 30 §4 k a nie merytoryczne podstawy. Także staż pracy powódki w pozwanej spółce był krótki bo wynosił zaledwie rok, a powódka otrzymywała stosunkowo wysokie wynagrodzenie za pracę. Nadto należy też pamiętać, że powódka w związku z rozwiązaniem stosunku pracy otrzymała też od pozwanej spółki odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a podjęła pracę u kolejnego pracodawcy w dniu 2 października 2015r.

Zatem przyznanie powódce odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego otrzymywanego przez nią wynagrodzenia jest, zdaniem sądu, uzasadnione.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §11 ust 1 pkt 1 i §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radcy prawnego...( Dz.U. z 2013r, poz. 490).