

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1.Oddala powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;

2.Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki B. B. kwotę 12.267,75 zł ( dwanaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt siedem złotych 75/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następnego dnia po uprawomocnieniu się wyroku do dnia zapłaty;

3.Wyrokowi w pkt 2 do kwoty 4.089,25 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki B. B. kwotę 3.090,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 10 lutego 2021r. ( data nadania przesyłki) powódka B. B. wnosila o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę dokonanego jej w dniu 21 stycznia 2021r. przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.***

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. zawarła w dniu 1 listopada 1988r. umowę o pracę z Biurem (...), a od 1 kwietnia 1989r. z (...) Sp. z o.o. j.g.u. w P. na stanowisko st. referent ds. archiwowania ( k.25, akta osobowe). Następnie powódka pracowała jako asystent projektanta, magazynier, a od lutego 2005r. jako samodzielny referent ds. archiwizacji w Zespole (...) ( k.27-28, akta osobowe). Kierownikiem tego Zespołu była A. S. (1), w Zespole tym pracowało 5 osób (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:55:14 nagrania rozprawy z dnia 11.10.2021r., zeznania świadka A. S. (1) 00:41:37 nagrania rozprawy z dnia 26.08.21). Powódka zajmowała się archiwum tj. rejestrowaniem w specjalnym

programie komputerowym projektów, rejestrowaniem dokumentacji, archiwizowaniem dokumentacji, po przesłaniu dokumentacji przez projektantów numerowała ją, wpisywała do specjalnego programu archiwum, stemplowała, nadawała numery, wypożyczała zarchiwizowane projekty, obsługiwała programy komputerowe: rejestr archiwum i wypożyczenia, korzystała z poczty mailowej ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Na stanowisku pracy w archiwum, oprócz powódki, pracowała E. B. (1), która wykonywała takie same obowiązki jak powódka i która w grudniu 2020r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie, a jej stosunek pracy rozwiązał się z końcem marca 2021r. ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka E. B. (1) 00:38:24 nagrania rozprawy z dnia 26.08.21). Oprócz powódki i E. B. (1) w tym Zespole pracowały: J. B. (1) i B. M., które zajmowały się kompletowaniem dokumentacji projektowej do wysyłki, kopiowaniem i skanowaniem dokumentacji technicznej, pieczętowaniem i wysyłaniem, R. M. (1), która zajmowała się wysyłką i obsługą poczty oraz M. O. (1), który wykonywał wersję elektroniczną dokumentacji w pdf ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. S. (1), J. B. (1) 00:27:13 nagrania rozprawy z dnia 26.08.21). Powódka czasami, w razie potrzeby wykonywała czynności, które w ramach swoich obowiązków wykonywała J. B. (1) i B. M. ( zeznania świadków: A.A. S. (1), J. B. (1), zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). R. M. (1) także otrzymała od pozwanego pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, ale pozostaje ona w zatrudnieniu w spółce, jako że w okresie wypowiedzenia znalazła zatrudnienie w innym Zespole, w związku z odejściem innego pracownika ( zeznania świadków: A. S. (1) i B. S. (1) 00:01:23 nagrania rozprawy z dnia 11.10.21).

Od 30 marca 2020r. Prezesem Zarządu pozwanej spółki został A. S. (2), zarząd wtedy był dwuosobowy i wobec tego, że sytuacja finansowa pozwanej spółki była trudna, to zarząd analizował które obszary działalności są kluczowe dla spółki i które mogą spowodować poprawę efektywności prowadzenia działalności gospodarczej ( zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc - 00:20:29 nagrania rozprawy z dnia 11.10.2021r). Na przełomie listopada i grudnia 2020r. do zarządów zakładowych organizacji związkowych wpłynęło pismo Prezesa zarządu pozwanej spółki zawierające listy wszystkich pracowników administracji, z zapytaniem, kto jest członkiem tego związku zawodowego ( zeznania świadka B. S. (1) 00:01:23 nagrania rozprawy z dnia 11.10.21).

Uchwałą Zarządu pozwanej spółki składającego się z Prezesa Zarządu A. S. (2) i Wiceprezes A. N. (...) z dnia 25 listopada 2020r. w sprawie przeprowadzenia zmian organizacyjnych w (...) sp. z o.o. w P. uchwalono: przeprowadzić zmiany organizacyjne w spółce zmierzające do zmniejszenia kosztów działalności spółki i zwiększenia efektywności jej działalności poprzez rozwiązanie umowy o pracę z następującymi pracownikami: R. M. (1), R. W. i E. B. (1) oraz powierzyć obowiązki tychże pracowników poprzez rozdzieleniu ich pośród innych pracowników zajmujących tożsame lub podobne stanowiska (k.71). W grudniu 2020r wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała E. B. (1) ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka E. B. (1)).

W dniu 21 stycznia 2021r. Zarząd pozwanej spółki składający się od grudnia 2020r. tylko z Prezesa Zarządu A. S. (2) ( wypis z Krajowego Rejestru S. k.20-24, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:20:29 nagrania rozprawy z dnia 11.10.2021r) wydał Uchwałę Nr 7/2021 w sprawie przeprowadzenia zmian organizacyjnych w (...) sp. z o.o. w P. i uchwalił przeprowadzić zmiany organizacyjne w spółce zmierzające do zmniejszenia kosztów działalności spółki i zwiększenia efektywności jej działalności poprzez rozwiązanie umowy o pracę z B. B. oraz powierzyć obowiązki tego pracownika poprzez rozdzieleniu ich pośród innych pracowników zajmujących tożsame lub podobne stanowiska (k.34, 72, akta osobowe).

Tego dnia Prezes zarządu pozwanej spółki (...) sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które zostało jej tego dnia wręczone, a jako przyczynę tej decyzji wskazano zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy polegające na zmniejszeniu stanu zatrudnienia, a także na rozdzieleniu dotychczas pełnionych przez powódkę obowiązków pracowniczych pomiędzy pozostałych pracowników (k.33, akta osobowe).

Tego też dnia Prezes zarządu pozwanej spółki (...) w maili skierowanym do J. A. (1) poinformował, iż po dokonaniu zmian w dziale administracyjnym, obsługa archiwum powinna zostać rozdysponowana pomiędzy p.J. B. (1) i p. M., a następnie J. A. w mailu skierowanym do A. S. (1) przesłała wytyczne Prezesa w zakresie obsługi archiwum ( k.35).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 4.089,25 zł (k.70).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 30 kwietnia 2021r., powódka otrzymała odprawą ( akta osobowe).

Na moment rozwiązania z powódka stosunku pracy J. B. (1) była pracownikiem, której stosunek pracy podlegał ochronie z art. 39 kp, zaś stosunek pracy B. M. (1) takiej ochronie podlega od maja 2021r. ( zeznania świadków: A.A. S. (1), J. B. (1)).

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nikt nie został zatrudniony w Zespole, jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy Zespół tj. A.S. prowadzi programy komputerowe archiwum, uzupełnia dane w archiwum i rejestrze, także M. O. wykonuje te czynności, a J. B. (1) i B. M. wykonują ustne polecenia A.A. S. (1) co do niektórych czynności wykonywanych uprzednio przez powódkę tj. pod nadzorem A.A. S. (1) wprowadzają one do systemu komputerowego archiwum dane (zeznania świadków: A.A. S. (1), J. B. (1)). R. M. także nie pracuje już w Zespole, kierowanym przez A. S., otrzymała ona także wypowiedzenie, a na jej miejsce nikt nie został zatrudniony (zeznania świadka A. S.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki i dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Sąd obdarzył wiarą w całości zeznania świadków A. S. i J. B. (1), bo świadkowie ci jednakowo opisali stan faktyczny i zeznania te są zgodne ze sobą. Także i zeznania świadka E. B. są zgodne z ustalonym stanem faktycznym i należy obdarzyć je wiarą. Zeznania świadka B. S. także zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są one sprzeczne z żadnym dowodem zgromadzonym w sprawie.

Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć walorem wiarygodności. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc są zgodne całkowicie z zeznaniami świadków: A.A. S. (1), E. B. i J. B. (1). Zeznania zaś Prezesa Zarządu pozwanej spółki A.S. słuchanego w trybie art. 299 kpc są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez stronę powodową. Zeznania stron nie zawierają też sprzeczności pomiędzy sobą.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenie powódki, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa, są uzasadnione.

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. Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy polegające na zmniejszeniu stanu zatrudnienia, a także na rozdzieleniu dotychczas pełnionych przez powódkę obowiązków pracowniczych pomiędzy pozostałych pracowników.

Pozwana (...) sp. z o.o. w P. 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 dokonaniu zmian organizacyjnych, w tym likwidacji konkretnego stanowiska pracy istniejącego dotąd w spółce, a przypisaniu zadań, które dotąd były realizowane na

stanowisku pracy które uległo likwidacji, innemu stanowisku pracy, które pozostaje w strukturze organizacyjnej spółki.

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, Prezesem jednoosobowego od grudnia 2020r. zarządu spółki jest A. S. (2). W przypadku zarządu jednoosobowego osoba sprawująca tę funkcję wykonuje wszelkie uprawnienia przysługujące zarządowi i jej działania są tożsame z działaniem zarządu jako organu spółki, a uchwały zarządu zastępują samodzielne decyzje tej osoby. Prezes Zarządu jednoosobowo zasiadający w zarządzie, jako jedyny zarządca, ma prawo i obowiązek samodzielnego „prowadzenia spraw spółki”, a desygnatem tego sformułowania są rozstrzygnięcia dotyczące wewnętrznego, jak i zewnętrznego funkcjonowania spółki. Zatem od grudnia 2020r. Prezes Zarządu pozwanej spółki sam odpowiada za właściwe działanie spółki, a więc samodzielnie może zdecydować o strukturze organizacyjnej, w tym także i o likwidacji stanowisk pracy w spółce i jako samodzielnie prowadzący spółkę, ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego spółką są właściwe, mając na uwadze dobro spółki. W takiej sytuacji, gdy Prezes zarządu A. S., działając w ramach swoich kompetencji, samodzielnie podjął decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej i w Uchwale Nr 7/2021 w sprawie przeprowadzenia zmian organizacyjnych w (...) sp. z o.o. w P., uchwalił przeprowadzić zmiany organizacyjne w spółce zmierzające do zmniejszenia kosztów działalności spółki i zwiększenia efektywności jej działalności poprzez rozwiązanie umowy o pracę z B. B. oraz powierzyć obowiązki tego pracownika poprzez rozdzieleniu ich pośród innych pracowników zajmujących tożsame lub podobne stanowiska, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: A.A. S. (1) i J. B. (1), po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, pozostali w Zespole pracownicy tj. A.S., M. O., J. B. (1) i B. M., obok swoich dotychczasowych obowiązków przejęli oni obowiązki powódki. Świadkowie ci zgodnie zeznali, że po 30 kwietnia 2021r. pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika do tego Zespołu; wręcz przeciwnie odeszła jeszcze R. M. z tego Zespołu. Zatem stwierdzić należy, że faktycznie pozwany pracodawca przeprowadzał zmiany organizacyjne w spółce, w tym w Zespole (...) i w ramach tej reorganizacji, najpierw w listopadzie 2020r. Prezes Zarządu zdecydował wraz z ówczesną Wiceprezes Zarządu o rozwiązaniu umowy o pracę z E. B. (1), zajmująca analogiczne jak powódka stanowisko pracy, a potem w styczniu 2021r. zdecydował samodzielnie, iż nie będzie już zatrudnionych osób w Zespole na stanowiskach pracy związanych z prowadzeniem archiwum i postanowił rozwiązać umowę o pracę z powódką.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala więc na uznanie, że suwerenną decyzją A. S. były zmiany w strukturze organizacyjnej spółki, polegające na zmniejszeniu stanu zatrudnienia w spółce, a tym samym na likwidacji stanowisk pracy, w tym stanowiska samodzielnego referenta ds. archiwizacji w Zespole (...) zajmowanego przez powódkę i rozdzieleniu dotychczas pełnionych przez nią obowiązków pracowniczych pomiędzy pozostałych pracowników Zespołu. Wobec tego uznać należy, że w pozwanej spółce doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy 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 zmniejszenie zatrudnienia, zmiana organizacyjna czy likwidacja stanowiska pracy, lecz także - w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej

liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczynę wyboru konkretnego 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). 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, na moment wręczania powódce oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę w pozwanej spółce na stanowisku samodzielnego referenta ds. archiwizacji zatrudniona była powódka oraz pozostająca od stycznia 2021r. w okresie wypowiedzenia E. B. i tylko te dwie osoby zajmowały się sprawami związanymi z archiwizacją. Jednakże jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadków: A.A. S. (1) i J. B. (1), powódka okresowo, gdy wymagała tego potrzeba, wykonywała też czynności stale wykonywane przez innych pracowników Z. tj. J. B. (1) i B. M., czyli kopiowała i skanowała dokumentację techniczną, pieczętowała i ją wysyłała. Zatem można powiedzieć, że skoro powódka potrafiła wykonywać obowiązki na stanowiskach zajmowanych przez J. B. (1) i B. M., miała ku temu odpowiednie kwalifikacje, to stanowiska pracy tych 3 pracowników – z punktu widzenia powódki, były stanowiskami podobnymi, bo powódka na każdym z tych stanowisk mogłaby swobodnie, bez konieczności przyuczania się pracować, co potwierdziła jej bezpośrednia przełożona A.S.. Zatem, w sytuacji, gdy Prezes Zarządu pozwanej spółki podjął decyzję o zmianie organizacyjnej i zmniejszeniu zatrudnienia w Zespole (...) poprzez zlikwidowanie konkretnie stanowiska pracy powódki, to typowanie do zwolnienia w związku z likwidacją tego konkretnego stanowiska pracy w tym Zespole winno odbywać się wśród tych 3 pracowników tj. powódki, J. B. (1) i B. M., szczególnie dlatego, że obowiązki wykonywane dotąd przez powódkę pozostały do wykonywania w Zespole i zostały rozdzielone pomiędzy pracowników, w tym i niektóre obowiązki, na polecenie A.A. S. (1), wykonują właśnie J. B. (1) i B.M.. Prezes Zarządu pozwanej spółki zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc nie podał jakimi kryteriami kierował się typując spośród tych pracowników Zespołu powódkę do zwolnienia, wskazując, że konkretnie to jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane; podał też że stosunki pracy dwóch pracowników w tym Zespole objęte były ochroną przedemerytalną. Tymczasem jak zeznali świadkowie: J., J. B. (1) i A.S., na dzień wręczania powódce wypowiedzenia i na dzień rozwiązywania z nią stosunku pracy, to tylko stosunek pracy J. B. (1) objęty był szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, a w przypadku B. M. miało to nastąpić dopiero w maju 2021r. Powódka także miała o tym wiedzę i gdyby nawet uznać, że dla powódki było oczywiste, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, to skoro takim pracownikiem była tylko J. B. (1), to nadal pozostaje pytanie, jakimi kryteriami kierował się pracodawca typując do zwolnienia powódkę, a nie B. M., skoro powódka potrafiła wykonywać czynności, które na co dzień wykonywała B. M..

Jak już wyżej podniesiono, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z podobnych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, a pozwany pracodawca w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie wskazał przyczyn wytypowania jej do zwolnienia spośród tych 3 pracowników wykonujących pracę na podobnych stanowiskach.

Zatem zdaniem sądu, pozwany pracodawca 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).

Powódka konsekwentnie domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy. Jednakże sąd, mając na uwadze art. 45§2 kp uznał, że przywracanie powódki do pracy jest niemożliwe. 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 pozwanej spółki miał pełne prawo aby podjąć decyzję o likwidacji, jego zdaniem, zbędnego etatu w spółce, którą zarządza. Poza sporem jest, że stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę już nie ma, nikt na miejscu pracy powódki nie pracuje, wcześniej zresztą uległo już likwidacji takie samo stanowisko pracy, a więc stwierdzić należy, że Prezes zarządu pozwanej jako kierujący spółką nie widzi potrzeby utrzymywania stanowisk pracy do obsługi archiwum i uważa, że obowiązki dotąd wykonywani przez 2 osoby w archiwum mają wykonywać pozostałe osoby z Zespołu i tak obecnie faktycznie to wygląda. Skoro więc nastąpiła faktyczna, a więc rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, które przed rozwiązaniem stosunku pracy zajmowała powódka, jak i wcześniej nastąpiła faktyczna likwidacja drugiego takiego stanowiska pracy, to przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Spółdzielni na stanowisko, które faktycznie obecnie nie istnieje w spółce - z woli zarządzającego spółką, gdy podział zadań wykonywanych uprzednio przez powódkę został już rozdzielony pomiędzy członków Zespołu, nie jest możliwe i nie jest też celowe. Należy mieć też na uwadze, co wynika z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki słuchanego w trybie art. 299 kpc, ale też i świadka B., S., że sytuacja ekonomiczna w pozwanej spółce jest trudna, zarząd spółki zaś podejmuje działania min. polegające na zmniejszeniu zatrudnienia w spółce, o czym świadczą podjęte przez zarząd w tej sprawie Uchwały. Pamiętać należy, że sąd uznał, iż przedmiotowe wypowiedzenie jest niezgodne z prawem tylko, mając na uwadze utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego, wobec niepodania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym przyczyny wytypowania powódki do zwolnienia.

Podnieść jeszcze należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracownik, który otrzymał wypowiedzenie w niedługim czasie do zaistnienia okresu ochronnego, może bronić się zarzutem sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współzycia 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 współzycia społecznego ( np. wyrok SN z dnia 31 maja 2017 r. w sprawie II PK 145/16). W świetle ustalonego stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, w ocenie sądu, wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane na ponad rok przed początkiem zakazu jej wypowiedzenia, choć na pewno było dla powódki przykrą i nieoczekiwaną decyzją, to jednak nie stanowiło naruszenia zasad współzycia społecznego. Pozwany pracodawca bowiem, jak wynika z materiału dowodowego, miał uzasadnione podstawy, nie leżące po stronie powódki, do wypowiedzenia jej umowy o pracę. W piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy pracodawca wskazał zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia szczególnie wśród pracowników administracji, czyli likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska, a te działania zarządu spółki, podejmowane przeciw nie tylko wobec powódki, wynikają wyłącznie z czynników ekonomicznych, w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki; nie dotyczą one w żadnym zakresie powódki.

Wobec tego sąd oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy i na podstawie art. 45§2 kp sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego pracodawcy odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, którego wysokość wynika z treści art. 47<sup>1</sup> kp wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następnego dnia po uprawomocnieniu się wyroku. Powódka w pozwie nie zgłosiła alternatywnego żądania zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o

pracę, a w takiej sytuacji, w ocenie sądu, ustawowe odsetki za opóźnienie mogą zacząć swój bieg od następnego dnia po uprawomocnieniu się wyroku zasądzające na rzecz powódki odszkodowanie.

Zgodnie z art. 47 kp, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. W sytuacji, gdy sąd oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, to konsekwencją tego rozstrzygnięcia jest oddalenie żądania powódki zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U. z 2016r, poz.1668 ze zm). Sąd biorąc za podstawę prawną zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego - §9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia miał na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. w sprawie I PZP 6/10, w której przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Uchwale tej nadano moc zasady prawnej. Co prawda, ta uchwała Sądu dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy w przedmiotowej sprawie sąd orzekł o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę, to jednak argumentacja prawna przedstawiona w tej uchwale ma zastosowanie do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup>k.p. ( postanowienie SN w sprawie I PZ 30/11) . Zatem na kwotę zwrotu kosztów procesu składa się kwota uiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu - 2,550,00 zł oraz kwota 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.