

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 18 marca 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Marek Górny**

**Ławnicy: M. S., M. J.**

**Protokolant: Justyna Niemczyk-Szylar**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 marca 2013 r. w. W.**

**sprawy z powództwa M. B.**

**przeciwko (...)Sp. z o.o. z siedzibą w. W.**

**o przywrócenie do pracy**

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 5.073 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu;**

**III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 złotych z tytułu kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Powódka M. B.w pozwie skierowanym przeciwko (...)sp. z o.o. z siedzibą w. W.wniosła o uznanie oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę za bezskuteczne i o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu pozwu podniesiono, iż w dniu 29 lutego 2012 r. pozwana wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, spowodowanych zmianami organizacyjno – ekonomicznymi, w wyniku czego nastąpi likwidacja stanowiska pracy powódki. W ocenie powódki taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż narusza art. 30 §4 kp, który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać przyczynę uzasadniająca takie wypowiedzenie. Ponadto przyczyna wypowiedzenia jest mało konkretna oraz nie zawiera uzasadnienia. Podniesiono także, iż przyczyna nie jest rzeczywista, konkretna i nie odnosi się do zdarzeń sprawdzalnych i faktycznych. Likwidacja stanowiska pracy powódki jest bowiem czynnością pozorną mającą na celu bezpodstawne zwolnienie powódki z pracy w ramach fikcyjnych zmian organizacyjnych w firmie. Według wiedzy powódki jej stanowisko pracy nie jest likwidowane oraz nie ma być zlikwidowane w przyszłości, a w pozwanej spółce nie są przeprowadzane żadne zmiany organizacyjno – ekonomiczne.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podniesiono, iż pozew z niniejszej sprawie został wniesiony w dniu 17 kwietnia 2012 r. co wynika z pieczęci biura podawczego. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 29 lutego 2012 r., tym samym powództwo zostało wniesione z przekroczeniem siedmiodniowego terminu. Dodatkowo podniesiono, iż powódka zatrudniona była na stanowisku kierownika projektu, odpowiedzialnego za część aspektów związanych z wydawaniem czasopisma (...)(...)”. Zakres

obowiązków kierownika projektu określa dokument z dnia 4 stycznia 2010 r. – „zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, zgodnie z którym powódka odpowiada m.in. za koordynację i kontrolę pracy działu marketingu publikacji (...)(...), rekrutację pracowników tego działu a także czynności związane ze sprzedażą powierzchni reklamowych w tej publikacji, przygotowaniem ofert i bieżącą obsługą klientów. W 2011 r. pozwany odnotował znaczne pogorszenie wyników finansowych. W 2011 r. pozwany osiągnął niższy przychód ze sprzedaży, przy znacznie wyższych kosztach, co spowodowało, że rok zakończył się stratą w wysokości 57 318,52 zł, podczas gdy 2010 rok został zamknięty zyskiem w kwocie 23 154,19 zł. Fakt pogorszenia wyników finansowych pozwanego był powódce znany. Na wniosek powódki pozwany zaniechał publikacji styczniowego wydania „(...)(...)”, które ukazało się jako wydanie łączone za miesiące styczeń/luty 2012 r. wobec pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pozwany podjął działania oszczędnościowe, do których należy m.in. zaniechanie wypłaty świadczenia urlopowego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, o czym poinformowano pracowników pozwanego zarządzeniem z dnia 2 stycznia 2012 r. działania oszczędnościowe pozwanej przejawiały się także w ograniczaniu kosztów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, w tym wydawania poszczególnych czasopism. W okresie od stycznia 2012 r. do maja 2012 r. stan zatrudnienia u pozwanego nie uległ zmianie i wynosi 19 etatów. Powyższe zestawienia obejmują także powódkę, zatem z dniem rozwiązania stosunku pracy liczba etatów zmniejszył się do 18. Obowiązki wykonywane dotychczas przez powódkę zostały podzielone pomiędzy pracowników działu marketingu pozwanego tj. T. G., S. C., P. C. oraz E. P. (1). Zarządzanie działem marketingu przejęła A. Z. oraz E. S. – prokurenci pozwanego. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były rzeczywiste.

W dalszych pismach procesowych oraz w toku rozprawy stron podtrzymały swoje wcześniejsze stanowiska.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka M. B. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 20 marca 2002 r. do dnia 19 czerwca 2002 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Asystentki ds. Marketingu. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 20 czerwca 2002 r. do dnia 30 czerwca 2003 r., na mocy której powierzono powódce stanowisko Specjalisty ds. Marketingu. W dniu 30 czerwca 2003 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 4 stycznia 2010 r. strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym powódka objęła stanowisko kierownika projektu. Do zakresu obowiązków powódki wchodziło między innymi koordynacja i kontrola pracy działu marketingu publikacji (...), rekrutacja pracowników działu (...), pisemna, telefoniczna i osobista sprzedaż powierzchni reklamowych w publikacji (...), przygotowanie i wysyłanie ofert, bieżąca obsługa klientów oraz pozyskiwanie nowych klientów, współpraca z grafikiem oraz redakcją, systematyczna obsługa poczty internetowej, systematyczne aktualizowanie danych o klientach oraz ogólne czynności biurowe.

#### ***Dowód:***

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 20 marca 2002 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o pracę z dnia 19 czerwca 2002 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o pracę z dnia 30 czerwca 2003 r. w aktach osobowych powódki;
- porozumienie z dnia 4 stycznia 2010 r. w aktach osobowych powódki;
- zakres obowiązków z dnia 4 stycznia 2010 r. w aktach osobowych powódki;
- wydruk k. 35.

(...) sp. z o.o. w 2011 r. osiągnęło stratę w wysokości 57 318,52 złotych, gdy tymczasem w 2010 r. wykazało zysk w wysokości 15 692,73 zł. W porównaniu do 2010 r., w 2011 r. wzrosły koszty działalności spółki o kwotę 49 857,06 zł,

natomiast spadł przychód ze sprzedaży produktów o kwotę 23 154,19 zł. Wynik finansowy na dzień 31 marca 2012 r. zamknął się stratą 104 324,95 złotych, zaś analogiczny wynik na dzień 31 marca 2011 r. wynosił 34 645,99 złotych.

**Dowód:**

- oświadczenie k. 29;
- zeznania A. Z. k. 66 – 68;
- zeznania E. S. k. 95 – 97.

Strona pozwana wydaje kilka różnych magazynów, z których większa część dotyczy tematyki farmaceutycznej i medycznej. Powódka jako kierownik projektu była kierownikiem działu (...), odpowiadającego za wydawanie jednego miesięcznika - (...). W dziale zatrudnieni byli w 2012 r., oprócz powódki, między innymi S. C. i P. C.. Pracownicy działu w 2011 r. mieli nałożony obowiązek wykonania minimalnego planu sprzedaży na kwotę 960 000 złotych. Plan został wykonany przez dział w 2011 r. na kwotę 1 092 347 złotych.

W grudniu 2010 r. na wniosek powódki nie ukazało się wydanie za styczeń 2011 r. miesięcznika (...). W styczniu wydano natomiast łączone wydanie tego miesięcznika za styczeń i luty 2011. Za pierwsze trzy miesiące 2012 r. dział A. nie wykonał nałożonego planu, do czego zabrakło kwoty 39 148 zł.

**Dowód:**

- zestawienie k. 55;
- zeznania E. P. (2) k. 65 – 66;
- zeznania A. Z. k. 66 – 68;
- zeznania S. C. k. 86 – 87;
- zeznania E. S. k. 95 – 97;
- przesłuchanie powódki k. 104 – 107.

Zarządzeniem nr 1/2012 r. z dnia 2 stycznia 2012 r. strona pozwana poinformowała pracowników o zaprzestaniu wypłacania świadczenia urlopowego z tytułu korzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Strona pozwana przestała nadto ponosić koszty parkingu wobec swoich pracowników.

**Dowód:**

- zarządzenie k. 31;
- zeznania A. Z. k. 66 – 68, 84 - 86;
- zeznania S. C. k. 86 – 87;
- zeznania E. S. k. 95 – 97.

W dniu 29 lutego 2012 r. strona pozwana, reprezentowana przez prokurentów samoistnych A. Z. i E. S., rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, iż następuje ono z przyczyn nie dotyczących pracownika, spowodowanych zmianami organizacyjno – ekonomicznymi, w wyniku czego nastąpi likwidacja stanowiska pracy powódki.

**Dowód:**

- wypowiedzenie w aktach osobowych powódki.

Na stanowisko powódki nikogo nie zatrudniono. Jej obowiązki w dniu 26 kwietnia 2012 r. zostały rozdzielone pomiędzy T. G., któremu powierzono aktualizację strony internetowej, S. C. który objął aktualizację profilu (...) na F., zestawienia fotografów i autorów oraz załączniki do umów, oraz obsługę 50 % klientów, P. C., który przejął 50 % klientów oraz E. P. (1), której powierzono obowiązki wykonywania etykiet adresowych do wysyłki magazynu (...), przygotowanie przesyłek kurierskich, miesięczne zestawienia sprzedaży i monitoring zaległych płatności. U strony pozwanej przestało w związku z tym funkcjonować stanowisko kierownika projektu w dziale (...).

**Dowód:**

- notatka wewnętrzna dotycząca podziału czynności k. 34;
- wydruki k. 35 – 36;
- zeznania E. P. (2) k. 65 – 66;
- zeznania A. Z. k. 66 – 68;
- zeznania S. C. k. 86 – 87;
- zeznania E. S. k. 95 – 97;

Powódka złożyła powództwo w przedmiotowej sprawie za pośrednictwem poczty w dniu 7 marca 2012 r.

**Dowód:**

- koperta ze stemplem pocztowym z dnia 7 marca 2012 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop, na dzień rozwiązania stosunku pracy wynosiło 8454,83 złotych.

**Dowód:**

- zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 27.

***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd oparł się na zeznaniach A. Z. i E. S., a także S. C. i E. P. (2). Wspomniani świadkowie relacjonowali w spójny sposób zaś ich wersje korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają. A. Z. i E. S. przedstawiły precyzyjnie i szczegółowo działania podjęte przez stronę pozwaną, mające na celu obniżenie kosztów prowadzonej działalności. Jest faktem bezspornym, iż (...) sp. z o.o. w 2011 r. osiągnęło stratę. Okoliczność ta współgra z zeznaniami prokurentów spółki, iż czynności restrukturyzacyjne nie miały pozornego charakteru. Z relacji powołanych wyżej osób wynika jednoznacznie, iż w istocie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Nie ujawniły się jakiegokolwiek fakty, które podważałyby twierdzenie świadków, iż na miejsce M. B. nie została zatrudniona żadna osoba, zaś obowiązki powódki w kwietniu 2012 r. zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników oraz prokurentów. Likwidacja stanowiska pracy powódki rzeczywiście więc nastąpiła.

Więszszego znaczenia w niniejszej sprawie nie miały zeznania I. D., która potwierdziła okoliczności o charakterze bezspornym. Nie miała natomiast wiedzy co do innych działań restrukturyzacyjnych strony pozwanej niż likwidacja stanowiska powódki.

Wypada przy zaznaczyć, iż powódka w toku przesłuchania przed Sądem w zasadzie nawet nie kwestionowała, iż doszło do zniesienia zajmowanego przez nią stanowiska kierownika projektu. M. B. podnosiła natomiast szereg okoliczności dotyczących ekonomicznej strony funkcjonowania (...) sp. z o.o., bądź też przymiotów osobistych powódki. Jak wskazywano w pismach procesowych strony powodowej oraz jak zeznała M. B., miała być ona wybitnym pracownikiem, w znaczący sposób przyczyniającym się do generowania dochodu spółki. Kwestia ta jednakże nie może prowadzić do uznania, iż wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Pracodawca ma bowiem prawo do zlikwidowania takiego stanowiska, które jest zajmowane przez bardzo dobrego pracownika, lub nawet stanowiska którego ewentualne dalsze utrzymanie byłoby dla przedsiębiorstwa korzystne. Dodatkowo Sąd nie ma prawnych kompetencji do badania, czy działania, polegające np. na obniżaniu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej poprzez redukcję zatrudnienia, mają ekonomiczne uzasadnienie. Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy kluczowy jest natomiast fakt, czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. W tym zakresie zeznania przedstawionych wyżej świadków oraz dokumenty przedłożone przez stronę pozwaną jednoznacznie wykazują, iż takie zdarzenie nastąpiło i wynikało z pogorszenia kondycji finansowej strony pozwanej.

Powódka podnosiła także, iż decyzja o likwidacji jej etatu była błędna, bowiem kierowany przez nią dział (...) jako jedyny w spółce przynosił dochód, zaś pozostałe działy związane z wydawnictwami medycznymi i farmaceutycznymi przynosiły straty, a mimo tego nie zwolniono w nich żadnych pracowników. Powołany argument odwołuje się jednakże do kwestii, których - jak już wspomniano - Sąd nie ma możliwości analizować. Wybór określonych działań służących poprawie wyników finansowych leży w wyłącznej domenie danego przedsiębiorcy. Sąd nie może rozstrzygać, czy konkretne działanie było z gospodarczego punktu widzenia sensowne. Zarzut więc, iż zwolnienie określonego pracownika w związku z likwidacją jego stanowiska pracy docelowo może pogłębić stratę, nie może prowadzić do uwzględnienia powództwa w przedmiotowej sprawie.

W tym miejscu wypada przy tym zaznaczyć, iż w toku rozprawy A. Z. oraz E. S. wskazały, czym kierowały się podejmując decyzję o likwidacji stanowiska kierownika projektu. Wskazały, że miały na uwadze to, że w ich ocenie stanowisko to nie było potrzebne, a generowało koszty związane z obowiązkiem wypłacania wynagrodzenia, zaś dział wcześniej kierowany przez powódkę, może przynosić taki sam przychód, mimo zrezygnowania ze stanowiska kierownika. Ich decyzja miała więc ekonomiczne uzasadnienie.

M. B. starała się nadto wykazać, iż nie należało rozwiązywać umowy o pracę z pracownikiem z działu przynoszącego dochód, skoro możliwe było dokonanie redukcji zatrudnienia w innych sektorach. W wypowiedzeniu umowy o pracę nie podano kryteriów, dla których to właśnie powódka została wytypowana do zwolnienia. W tej sytuacji konieczne jest przeprowadzenie analizy powołanej kwestii. W tym przedmiocie istotne znaczenie ma fakt, iż M. B. zajmowała stanowisko jedyne rodzaju w pozwanej spółce, a mianowicie kierownika projektu, nadzorującego dział (...). Żaden z pozostałych działów nie miał wyodrębnionych stanowisk kierowniczych. Powódka nie była więc typowana do zwolnienia jako jeden z grupy kierowników projektu, gdyż tylko ona była zatrudniona w tym charakterze. Skoro więc strona pozwana, działając w granicach swoich wyłącznych kompetencji do podejmowania decyzji o charakterze ekonomicznym, zdecydowała o zlikwidowaniu stanowiska kierownika projektu, to nie wystąpił w ogóle problem wyznaczenia kryteriów w oparciu o które miałyby nastąpić wybór do zwolnienia określonego kierownika projektu. Jediną taką osobą była bowiem powódka. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku przedstawiania w wypowiedzeniu umowy o pracę szczegółowych powodów natury ekonomicznej, dlaczego likwidacji uległo stanowisko kierownika projektu, a nie np. stanowisko sprzedawcy, przedstawiciela handlowego, specjalisty, czy też jakiegokolwiek inne. Ustanowienie i podanie określonych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jest konieczne wówczas, gdy pracodawca musi wybiera mniej osób do zwolnienia, niż liczba osób zajmujących przeznaczone do likwidacji stanowiska tego samego typu. Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca.

Powódka podniosła ponadto, że prokurenci dokonujący wypowiedzenia umowy o pracę mieli wiedzieć w chwili podjęcia tej decyzji, że powódka jest ciężko chora. M. B. w chwili wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy nie przebywała na zwolnieniu lekarskim i świadczyła pracę. Omawiany zarzut można więc rozpatrywać ewentualnie na płaszczyźnie ewentualnej niezgodności rozwiązania umowy o pracę z zasadami

współzycia społecznego. W tym zakresie nie da się jednakże uznać, iż decyzja pracodawcy miała być na tyle społecznie nie do zaakceptowania, iż miałyby być sprzeczna z powołanymi regulami. Po pierwsze bowiem nie ujawniły się fakty, które wskazywałyby, że z uwagi na stan zdrowia powódki, dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę miało zagrażać jej egzystencji. Po drugie w toku postępowania strona powodowa nie udowodniła jakiego rodzaju informacje o stanie zdrowia powódki miały powziąć osoby uprawnione do reprezentacji spółki. Całokształt tych okoliczności nie daje więc podstaw do przyjęcia, iż likwidacja stanowiska powódki miałyby łączyć się ze złamaniem zasad współzycia społecznego. Nie można przy tym podzielić przekonania M. B., iż rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia miała być chęć uniknięcia kosztów związanych z zatrudnianiem pracownika zagrożonego chorobą, a nie likwidacja stanowiska pracy. Jak już bowiem wspomniano, likwidacja stanowiska pracy powódki miała faktycznie miejsce i w tej sytuacji dla strony pozwanej nie miało przecież znaczenia jakie koszty poniosłaby spółka w razie pogorszenia stanu zdrowia powódki, skoro i tak jej stanowisko zostało zniesione. Wypada zaakcentować, że na miejsce powódki nikogo nie zatrudniono, czyli nie doszło do zastąpienia powódki innym pracownikiem, nie cierpiącym na żadną chorobę.

Reasumując dotychczasowe rozważania należy zaznaczyć, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista. Strona pozwana faktycznie dokonała zmian organizacyjnych i ekonomicznych, polegających - obok pomniejszych działań - także na zredukowaniu zatrudnienia poprzez likwidację stanowiska kierownika projektu w dziale (...). Likwidacja tego stanowiska nie była pozorna, bowiem zostało one zniesione, zaś obowiązki przypisane do tego stanowiska zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników. Podana przyczyna stanowiła przy tym dostateczne uzasadnienie do rozwiązania stosunku pracy z powódką, albowiem likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez określonego pracownika pozostaje w związku przyczynowo - skutkowym z zakończeniem zatrudnienia tego pracownika. Nie zaszyły więc warunki wskazane w art 45 §1 kp, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę powódki było uzasadnione likwidacją jej stanowiska pracy.

Analizowana decyzja nie była przy tym sprzeczna z przepisami prawa pracy, w tym z art. 30 §4 kp. W wypowiedzeniu wskazano przyczynę w konkretny i zrozumiały sposób. Znaczenie słów „likwidacja stanowiska pracy” jest oczywiste, zaś podanie, iż likwidacja ta nastąpiła z uwagi na zmiany organizacyjno - ekonomiczne w wystarczającym stopniu określa naturę przesłanek, które determinowały zniesienie stanowiska pracy. Pracodawca nie ma obowiązku przedstawiania w wypowiedzeniu umowy o pracę szczegółów dotyczących kondycji finansowej spółki oraz prezentowania wszelkich działań jakie z tego powodu podjął, lub ma zamiar podjąć. W realiach przedmiotowej sprawy nie zachodziła przy tym koniecznej wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, skoro likwidacji podlegało stanowisko kierownika projektu, zajmowane tylko przez powódkę.

Z uwagi na przedstawione względy powództwo należało oddalić.

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, w tym koszty ustanowienia pełnomocnika w sprawie, określone w oparciu o §11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Powódka, z uwagi na wartość przedmiotu sporu ustaloną postanowieniem z dnia 10 września 2012 r. na kwotę 101 458 złotych, nie była zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (zastosowania nie miał art. 35 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Wartość przedmiotu sporu ustalono jako dwunastokrotność średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, gdyż dla roszczeń o przywrócenie do pracy taki sposób wyliczania wartości przedmiotu sporu nakazuje przyjąć art. 231 kpc. Wysokość opłaty od pozwu wynosiła, w myśl regulacji art 13 ust 1 i art 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kwotę 5073 złotych. Suma ta nie została uregulowana przez stronę powodową do momentu wydania wyroku, toteż orzeczono jak w punkcie II sentencji wyroku.

Zarządzenie:

1. odnotować,
4. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.
5. kal. 14 dni

8 kwietnia 2013 r.