

Sygn. akt *XP 1105/11*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: L. Z., A. P.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *J. W.*

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

o odszkodowanie i o wynagrodzenie

I. **oddala powództwo;**

II. **nie obciąża powoda kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.;**

III. **stwierdza, że koszty sądowe w postaci wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

*J. W.* pozwem z 4 października 2011 r. (k.2-6), uzupełnionym pismem z 21 listopada 2011 r. (k.13-19) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 26 października 1996 r., dokonanego w dniu 28 września 2011 r. przez stronę pozwaną (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.*. Ponadto wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych: (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.*, (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.* oraz (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.* na swoją rzecz kwoty 48.600 zł tytułem wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.* oraz (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.* oraz o zasądzenie solidarnie od stron pozwanych na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, że od 25 października 1996 r. był zatrudniony w Kombinacie (...) S.A. z siedzibą we W.. Od 1 sierpnia 2008 r. na mocy art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy [dalej: k.p.] stał się pracownikiem strony pozwanej (...) *Sp. z o.o. z siedzibą we W.*. Następnie od dnia 31 grudnia 2010 r., również na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. stał się pracownikiem strony pozwanej (...) *Sp. z o.o. we W.*, gdzie był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. finansowo-księgowych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 28 września 2011 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy. Zdaniem powoda przyczyna wskazana w piśmie strony pozwanej (...) *Sp. z o.o. we W.* jest pozorna i nierzeczywista, gdyż na stanowisko powoda we wrześniu 2011 r. został zatrudniony inny pracownik, P. Z., któremu

na polecenie przełożonych, m.in. głównej księgowej M. K. powód przekazał swoje obowiązki. Powód wskazał, że do jego obowiązków należało między innymi raportowanie do Urzędu Skarbowego, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Narodowego Banku Polskiego oraz Urzędu Statystycznego. Obowiązek wykonywania tych czynności jest regulowany stosownymi przepisami i konieczny w celu funkcjonowania strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W.. Czynności te oraz szereg innych obowiązków pracowniczych powód przekazał we wrześniu 2011 r. P. Z.. Powód wskazał, że zmiany organizacyjne, na które powołuje się pracodawca nie mogą być pozorne i służyć tylko za pretekst do rozwiązania stosunku pracy.

Powód wskazał, że jego zdaniem rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu stosunku pracy był mobbing, a ponadto wiek powoda, który przekroczył 50 lat. Jako przykłady mobbingu stosowanego wobec niego powołał: dołożenie obowiązków bez wynagrodzenia, odmowę udzielenia urlopu zgodnie z planem urlopów, zlecenie czynności przed godz. 15:00 w celu stworzenia warunków niemożliwych do wykonania, pracę w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia, żądanie sprawozdawczości niepotrzebnej lub niezrozumiałej w warunkach polskich i tworzenie zbędnych dokumentów, aby wykazać, że powód nie jest w stanie sprostać obowiązkom, polecenia sporządzania deklaracji podatkowych i statystycznych bez dostarczenia materiałów do ich wykonania, a później wytykanie powodowi błędów, pozbawienie premii uznaniowej bez podania przyczyny.

Powód wyjaśnił, że jego pracodawca jest spółką, której wyłącznym właścicielem jest strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., tj. podmiot o kapitale amerykańskim, przenoszący w polskie realia korporacyjne zasady zarządzania kapitałem ludzkim. Pracodawca stwarzał własne systemy kontrolne lub inne biurokratyczne raportowania, których terminy nie pokrywają się z terminami sprawozdawczymi do urzędów polskich. Często procedury określone przez (...), której członkiem są strony pozwane, nie zostały przetłumaczone jednoznacznie lub jednoznacznie zinterpretowane. Powód nadmienił, że strona pozwana ani ustnie, ani pisemnie nigdy nie informował go o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Powód podniósł, iż jedyną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był jego „nie pasujący do wizerunku firmy” wiek. Powód wskazał, iż wypowiedzenie jest uzasadnione wówczas, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, pod warunkiem, że przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika, uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy. Powód podkreślił, że był sumiennym i rzetelnym pracownikiem, zaś pracodawca na jego miejsce zatrudnił osobę o niewiększych kwalifikacjach.

Uzasadniając roszczenie o zasądzenie solidarnie od stron pozwanych kwoty 48.600 zł powód podniósł, że w okresie od stycznia do września 2011 r. łączyła go umowa o pracę jedynie ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., jednak w tym czasie wykonywał również pracę na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Sporządzał w tych spółkach między innymi sprawozdania finansowe, deklaracje podatkowe do urzędów skarbowych, polecenia księgowania, sprawozdania statystyczne itp. Do wysyłania deklaracji podatkowych posiadał podpis kwalifikowany, który umożliwiał mu składanie deklaracji drogą elektroniczną. Zdaniem powoda świadczenie pracy na rzecz stron pozwanych: (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., na polecenie osób uprawnionych do reprezentowania tych podmiotów, było równoznaczne z zawarciem umowy o pracę. Powód wskazał, że na pytania dotyczące wynagrodzenia za wykonywaną pracę uzyskiwał informację, że nastąpi to w terminie późniejszym. Jednakże do dnia wniesienia pozwu nie uzyskał ani potwierdzenia zawarcia stosownej umowy, ani wynagrodzenia z tego tytułu. Co więcej, od sierpnia 2011 r. w związku z rejestracją w KRS następnej spółki pod firmą (...) Sp. z o.o. zaczął otrzymywać nowe polecenia dotyczące czwartego podmiotu. Powód weryfikował między innymi poprawność rejestracji tego podmiotu, sporządził deklarację NIP-2, kontaktował się z Urzędem Skarbowym w K. oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Fakt dochodzenia zapłaty wynagrodzenia za pracę łącznie z roszczeniem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę powód uzasadniał tożsamością pozwanych, oraz trudnymi do ustalenia samodzielnie przez powoda relacjami łączącymi pozwanych. Powód oświadczył, iż nie wie, czy stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. również wygasł, czy też pozwani mają zamiar go kontynuować. Z ostrożności procesowej powód wskazał, że umowa o pracę może być również zawarta w formie dopuszczenia do pracy, w sytuacji, gdy strony nie składają oświadczeń woli

w formie pisemnej lub ustnej, lecz pracownik za wiedzą pracodawcy podejmuje pracę i przez te zachowania strony składają w sposób domniemany stosowne oświadczenia woli.

W odpowiedzi na pozew (k.45-58), strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska specjalisty księgowego wiodącego nr (...), była konkretna. Powód do 31 grudnia 2010 r. zajmował stanowisko specjalisty księgowego wiodącego nr (...) w zespole ds. księgowości finansowej działu finansowo-księgowego spółki (...) Sp. z o.o. we W.. Dział finansowo-księgowy dzielił się wówczas jeszcze na trzy inne zespoły: ds. księgowości kosztów, ds. księgowości majątkowej oraz ds. wynagrodzeń. Z dniem 31 grudnia 2010 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. została nabyta przez zagranicznego inwestora z grupy (...) ze Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej (należącej do grupy (...) - (...)). W związku z powyższym, z początkiem 2011 r., strona pozwana rozpoczęła szereg procesów restrukturyzacyjnych, w tym proces restrukturyzacji struktury organizacyjnej nabytej spółki oraz jej zatrudnienia. W wyniku tych procesów zespół ds. księgowości majątkowej oraz zespół ds. księgowości finansowej połączone zostały w dział księgowości, nadzorowany bezpośrednio przez głównego księgowego oraz podzielony na dwie sekcje: sekcję przepływów pieniężnych i zobowiązań oraz sekcję księgi głównej i raportowania. Powód wykonywał swoje obowiązki w sekcji księgi głównej i raportowania. Dział księgowości stanowi element struktury działu finansowego strony pozwanej. Połączenie powyższych zespołów nie miało wpływu na zakres wcześniej ustalonych i przyjętych kompetencji pracowników zajmujących poszczególne stanowiska w tych zespołach. We wrześniu 2011 r. tylko dwie osoby w dziale księgowości zajmowały stanowisko specjalisty księgowego wiodącego, tj. powód oraz E. K.. Stanowiska te jednak różniły się od siebie całkowicie zakresem powierzonych obowiązków, gdyż powód przyjął w 2009 r. zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień nr 3, natomiast E. K. nr 2; zakresy te nie pokrywały się. Dodatkowo E. K. pracowała w innej sekcji niż powód, tj. w sekcji przepływów pieniężnych i zobowiązań.

Z dniem 1 września 2011 r. strona pozwana wprowadziła nową księgę służb dla działu księgowości w dziale finansowym, tworząc nowe stanowisko księgowego. Na stanowisku tym z dniem 29 sierpnia 2011 r. zatrudniony został na podstawie umowy na okres próbny M. (P.) Z.. Stanowisko to różniło się całkowicie od stanowiska zajmowanego przez powoda. Część obowiązków była tożsama z obowiązkami powoda, ale nie czyniło to obu stanowisk identycznymi. Powód oraz M. Z. różnili się kompetencjami i z tego powodu zakres ich obowiązków musiał być różny. Ponadto M. Z. pracował w innej sekcji niż powód, a mianowicie w sekcji przepływów pieniężnych i zobowiązań.

Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę obowiązki powoda zostały przekazane M. Z.. Wynikało to z faktu, że konieczność wykonywania obowiązków, którymi zajmował się powód, nie zniknęła wraz z likwidacją jego stanowiska pracy. W związku z powyższym postanowiono je powierzyć swoim dwóm pracownikom, M. Z. i jego przełożonej, M. K., którzy je wykonywali obok swoich podstawowych obowiązków. Strona pozwana wskazała, że zlikwidowała stanowisko pracy powoda, gdyż uznała za nieracjonalne utrzymywanie odrębnego stanowiska dla wykonywania obowiązków, które z łatwością mogły wykonywać inne osoby, obok swoich podstawowych obowiązków. Powód nigdy nie wykonywał swoich obowiązków całkowicie samodzielnie. Opierał się w dużej mierze na informacjach zebranych przez innych pracowników działu księgowości i wyłącznie jego nieefektywność powodowała, że do wykonywania swoich obowiązków potrzebował całego dnia pracy, co zdaniem strony pozwanej powód sam przyznał w pozwie, usprawiedliwiając swą nieefektywność faktem, że nie był w stanie spełnić nowo wprowadzonych wymogów i procedur (...). Strona pozwana podkreśliła, że jako pracodawca ma prawo organizować proces pracy w zakładzie według własnego uznania, a pracownik może odmówić wykonania lub kwestionować polecenie pracodawcy wyłącznie w sytuacji gdy jest ono niezgodne z prawem lub umową o pracę. Naturalnym elementem przejmowania zakładu pracy przez nowego pracodawcę jest to, że nowy pracodawca wprowadza własne procedury mające na celu usprawnienie działania przejmowanego zakładu zgodnie z zasadami obowiązującymi w swojej korporacji. Jest to konieczne zwłaszcza w sytuacji, gdy podmiot przejmowany, tak jak (...) Sp. z o.o., znajduje się na granicy upadłości. Strona pozwana podkreśliła również, że kwestionowane przez powoda procedury wewnętrzne wynikają z ustawodawstwa

amerykańskiego, zatem konieczność ich stosowania nie wynika ze swobodnego uznania pracodawcy, ale z obowiązków wynikających z faktu posiadania zagranicznego udziałowca.

Strona pozwana wskazała, że bezzasadność zarzutu powoda jakoby jego obowiązki miał przejąć M. Z. i z tego powodu likwidacja jego stanowiska pracy miałyby być pozorna, potwierdza fakt, że nie zawarto z M. Z. umowy na czas nieokreślony, a jego zatrudnienie uległo rozwiązaniu 29 listopada 2011 r., tj. dzień po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. M. Z. nie mógł być zatem zatrudniony na miejsce powoda gdyż zatrudniony został na innym stanowisku, a jego stosunek pracy wygasł dokładnie dzień po tym, jak rozwiązany został stosunek pracy z powodem.

W ocenie strony pozwanej nie był również słuszny argument powoda jakoby rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był jego wiek. Zaznaczyła, że w jej dziale księgowości są zatrudnione osoby, których wiek przekracza 50 lat życia i strona pozwana nie rozwiązała z nimi umów o pracę. Jednocześnie strona pozwana wskazała, iż w związku z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę w dniu 7 października 2010 r. została mu wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 56.934 zł brutto. Co do zarzutu mobbingu strona pozwana wskazała, że powód w żaden sposób nie udowodnił przesłanek wynikających z kodeksu pracy, podobnie jak nie wykazał dyskryminacji ze względu na wiek.

Odnosząc się do żądania zasądzenia solidarnie od wszystkich stron pozwanych wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz tych spółek, strona pozwana wskazała, iż nie ma podstaw do uznania tego świadczenia za solidarne, albowiem jedynym przepisem w Kodeksie pracy przewidującym odpowiedzialność solidarną jest art. 23<sup>1</sup> k.p. Jednocześnie strona pozwana zaprzeczyła, by powód świadczył pracę w okresie od stycznia do września 2011 r. na rzecz pozostałych stron pozwanych: (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Wyjaśniła, że w związku z faktem, że (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. zatrudnia największą liczbę pracowników spośród pozostałych spółek (...) Sp. z o.o. na chwilę złożenia odpowiedzi na pozew zatrudniała 15 pracowników; (...) Sp. z o.o. nie zatrudniała żadnego pracownika; a (...)W. po przejściu jej pracowników przez stronę pozwaną również nie zatrudniała pracowników i w połowie 2012 r. miał nastąpić proces jej likwidacji), (...) postanowiła utworzyć u strony pozwanej tzw. „centrum usług wspólnych” w zakresie obsługi finansowo-księgowej oraz spraw personalnych. Oznacza to, że obsługa finansowo-księgowa oraz czynności dot. spraw personalnych zlecane były odpłatnie stronie pozwanej przez wszystkie wyżej wymienione podmioty. Wobec tego zdaniem strony pozwanej nie był uzasadnionym argument powoda jakoby świadczył on pracę na rzecz (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Czynności jakie wykonywał na rzecz innych, niż strona pozwana, pomiotów z grupy, wykonywał w ramach realizacji swoich obowiązków służbowych, wynikających z łączącego go ze stroną pozwaną stosunku pracy. Obowiązki te precyzowane były poleceniami bezpośrednich przełożonych powoda. Strona pozwana w ramach tzw. „centrum usług wspólnych” świadczy usługi objęte zakresem jej przedmiotu działalności gospodarczej i czerpie z nich zysk, wykonuje zatem te usługi przy pomocy swoich pracowników. Fakt, że zarząd rzeczonych spółek jest niemal tożsamy, nie ma wpływu na okoliczność, że polecenia dokonywania określonych czynności powód otrzymywał w czasie swojej pracy, w siedzibie swojego pracodawcy oraz od swojego bezpośredniego przełożonego, M. K.. M. K. nie jest pracownikiem ani (...) Sp. z o.o., ani (...) Sp. z o.o., ani też (...) Sp. z o.o.

W odpowiedzi na pozew (k.128-136) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania. Zarzuciła, że powoda nie łączył z nią stosunek pracy, nigdy też nie składała mu oświadczenia o nawiązaniu stosunku pracy, jak również stosunek taki nie został nawiązany w formie dorozumianej i żadna ze stron nie dysponuje żadnymi dokumentami potwierdzającymi istnienie stosunku pracy między nimi. Wskazała, że zgodnie z jej wiedzą, powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. i praca, którą miał rzekomo świadczyć na rzecz (...) Sp. z o.o. w okresie od stycznia do września 2011 r. była świadczona na rzecz jego pracodawcy, tj. (...) Sp. z o.o. (...) Sp. z o.o. łączyła z (...) Sp. z o.o. umowa o świadczenie usług w zakresie obsługi finansowo-księgowej, w ramach której były one odpłatnie zlecane przez stronę pozwaną spółce (...) Sp. z o.o. (...) Sp. z o.o. nie ingerowała w to, komu konkretne powierzane było wykonywanie zleconych zadań, a osoby ją reprezentujące nie wydawały w jej imieniu poleceń pracownikom spółki (...) Sp. z o.o., dotyczących wykonywania zleconych usług, nie nadzorowały ich i nie kierowały ich pracą w tym zakresie. Nie można więc uznać, że zlecając spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. za wynagrodzeniem wykonanie usług w zakresie obsługi

księgowo-finansowej, (...) Sp. z o.o. zawarła jednocześnie w dorozumiany sposób umowę o pracę z powodem. Wobec tego zdaniem (...) Sp. z o.o. nie było podstaw do wypłacenia powodowi żądanego przez niego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew (k.164-174) strona pozwana, (...) Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania. Uzasadniając swe stanowisko, przedstawiła argumentację tożsamą z przedstawioną przez (...) Sp. z o.o. we W..

W związku ze skutecznym cofnięciem pozwu w stosunku do pozwanych (...) Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. (k. 255-258), prawomocnym postanowieniem z 22 czerwca 2012 r. (k. 279-280) postępowanie zostało umorzono w części, tj. w zakresie powództwa wniesionego przeciwko (...) Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W..

W kolejnych pismach procesowych i oświadczeniach składanych na rozprawie (k.204-205, k.207v, k.255-258, k.316-320, k.346) powód kilkakrotnie zmieniał swoje żądanie związane z wypowiedzeniem mu stosunku pracy, by po ostatecznym sprecyzowaniu żądań domagać się od (...) Sp. z o.o. wyłącznie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Podnosił, że wypowiedzenie mu stosunku pracy odczuł jako kolejny element stosowanych wobec niego praktyk mobbingowych, mających na celu izolowanie pracownika, pozbawienie go godności, rozbicie jego dotychczasowej tożsamości, doprowadzenie go do całkowitej bezradności i bezsilności (k.205-206). Wskazywał ponadto, że świadczenie pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. wykraczało poza jego obowiązki wynikające ze stosunku pracy łączącego go z (...) Sp. z o.o. Wypełnianie tych obowiązków wymagało od powoda pracy poza normalnym wymiarem godzin oraz pracy w domu (k.255-260). Powód wskazał, że ok. 80% czasu pracy poświęconego na te dodatkowe czynności przypadало poza regulaminowym czasem pracy. Wyjaśnił, że wysokość wynagrodzenia obliczył przyjmując, że należne wynagrodzenie wynosiło po 2.700 zł w przypadku każdej ze spółek miesięcznie, przez 9 miesięcy. Powód zdecydowanie zaprzeczył temu, aby domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że wynagrodzenie, jakie było mu wypłacane, nie odpowiadało kryteriom godziwego wynagrodzenia, należnego za rzeczywiście wykonaną pracę, odpowiadającego rodzajowi tej pracy z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Powołał się również na przepisy kodeksu cywilnego dotyczące wyzysku (art. 388 k.c.), wskazując, że został zatrudniony za wynagrodzeniem, które rażąco narusza art. 13 k.p. (k.316-320).

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

J. W. został z dniem 25 października 1996 r. zatrudniony w Kombinacie (...) S.A. we W., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 lipca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika działu księgowości głównej.

Z dniem 1 sierpnia 2008 r. doszło do przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. dotychczasowego pracodawcy powoda, Kombinatorium (...) S.A. we W., przez nowego pracodawcę spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., gdzie powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty wiodącego ds. księgowości finansowej. Następnie z dniem 1 stycznia 2011 r. doszło do przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. przez nowego pracodawcę – stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., gdzie powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. finansowo-księgowych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda, liczone jak do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.118,40 zł.

#### ***Dowody:***

- kopia akt osobowych powoda, w szczególności: umowy o pracę, zawiadomienie o przejęciu pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (koperta z tyłu akt)
- zaświadczenie o zarobkach (k. 44)

Dział (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., w którym pracował powód przed przejściem przez stronę pozwaną (...) Sp.z o.o. we W., tj. do dnia 31 grudnia 2010 r., składał się z czterech zespołów: ds. księgowości majątkowej, ds. księgowości kosztów, ds. księgowości finansowej, ds. wynagrodzeń. Powód zajmował stanowisko specjalisty księgowego wiodącego w zespole ds. księgowości finansowej.

Do zakresu obowiązków powoda należało:

1. wykonywanie wyznaczonych obowiązków i otrzymanych poleceń w terminie i zgodnie z:

- oczekiwaniami odbiorców zewnętrznych i wewnętrznych,
- obowiązującymi przepisami,
- polityką i innymi ustaleniami zawartymi w Księdze Jakości i Procedurach

poprzez:

1.1. koordynację i nadzór nad realizacją prac z zakresu księgowości majątkowej i finansowej, w szczególności odnoszących się do: zakupu materiałów, zakupu usług, zakupów inwestycyjnych środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, środków trwałych niskocennych, leasingu, podatku VAT naliczonego, rozrachunków z urzędem celnym, rozrachunków z dostawcami, materiałów w przerobie, zespołu (...) w zakresie wartości sprzedanych i złomowanych środków trwałych, kapitału zapasowego i rezerwowego w zakresie aktualizacji wyceny środków trwałych, rozrachunków z pracownikami, podatku od nieruchomości, podatku drogowego i opłat terenowych, inwentaryzacji kasy;

1.2. sporządzanie deklaracji VAT I i VAT UE z zakresu VAT-u naliczonego;

1.3. zamykanie zobowiązań w systemie FK;

1.4. opracowywanie informacji do sprawozdań w zakresie zobowiązań, środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych dla potrzeb innych komórek organizacyjnych i na zewnątrz firmy;

1.5. zatwierdzanie przelewów bankowych;

1.6. aktualizacja planu kont;

2. znajomość i przestrzeganie przepisów i norm ogólnych obowiązujących w Spółce oraz przepisów, norm, regulaminów zarządzeń, instrukcji itp. z zakresu zajmowanego stanowiska lub dotyczących wykonywanej pracy;

3. przestrzeganie zasad organizacyjnych i porządkowych, obowiązujących w Spółce i danej komórce organizacyjnej.

4. dbałość o powierzone mienie społeczne, prawidłowe i oszczędne jego użytkowanie, zgodne z przeznaczeniem;

5. zgłaszanie zwierzchnikom o niedociągnięciach zaistniałych lub mogących powstać w toku pracy stanowiska lub komórki organizacyjnej i przedstawienie propozycji usprawnienia własnej pracy lub innych odcinków działalności Spółki;

6. zgłaszanie zwierzchnikom o działaniach lub zaniechaniach pracowników odpowiedzialnych i osób postronnych, które spowodowały lub mogły spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy, majątku Spółki względnie zakłócenia prawidłowego toku pracy;

7. zachowanie drogi służbowej przy wykonywaniu zleconych obowiązków;

8. przestrzeganie zasad dobrego współżycia oraz dbałość o właściwe stosunki międzyludzkie.

Tylko powód zajmował się tymi obowiązkami, natomiast inni pracownicy działu księgowości mieli odrębne zakres obowiązków, niepokrywające się z zakresem obowiązków powoda. Poza powodem w dziale księgowości była jeszcze tylko jedna osoba zatrudniona na stanowisku specjalisty księgowego wiodącego – E. K.. Jej zakres obowiązków był odmienny od zakresu obowiązków powoda.

### **Dowody:**

- księga służb działu (...) Sp. z o.o. wraz z zakresem obowiązków na stanowisku specjalisty księgowego wiodącego nr (...) (k.60)
- kopia oświadczenia E. K. o zapoznaniu się z zakresem obowiązków (k.61)
- kopia oświadczenia powoda o zapoznaniu się z zakresem obowiązków (k.67)

W momencie przejścia (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. przez (...) Sp. z o.o. powód, tak jak inni pracownicy, automatycznie kontynuował swoje dotychczasowe obowiązki i zadania. Strona pozwana w trakcie spotkań z pracownikami informowała, iż zakres ich obowiązków w ramach zajmowanego stanowiska pracy będzie dotyczył obsługi trzech spółek: strony pozwanej, (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Pracownicy działu księgowości od stycznia 2011 r., gdy byli już pracownikami strony pozwanej, kontynuowali nadal rozliczenia przejętego pracodawcy. W pierwszych dwóch miesiącach od przejścia tych czynności było nadal dużo, jednakże później stanowiły one tylko niewielką część ich obowiązków. (...) Sp. z o.o. we W. nie zatrudniała bowiem już żadnych pracowników, nie kontynuowała też działalności i została postawiona w stan likwidacji.

W 2011 r. pracownicy działu księgowości zaczęli prowadzić również sprawy księgowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Tych obowiązków również nie było dużo, albowiem spółka ta nie zatrudnia żadnych pracowników i nie prowadzi żadnej działalności produkcyjnej. Jej rola ogranicza się do bycia spółką właścicielską (udziałowcem). Ponadto w drugiej połowie 2011 r., na krótko przed wypowiedzeniem stosunku pracy powodowi, strona pozwana zleciła pracownikom księgowości także obsługę (...) Sp. z o.o.

Wykonywanie obowiązków związanych z sporządzaniem deklaracji i rozliczeń (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. nie wiązało się z koniecznością istotnego zwiększenia czasu pracy, koniecznego na wykonanie powierzonych zadań. Czynności z zakresu obsługi księgowej pozostałych spółek wykonywane były przez pracowników księgowości obok ich zadań dotyczących (...) Sp. z o.o. i w przypadku zadań powoda zajmowały one średnio w miesiącu około 10-15% czasu pracy.

(...) Sp. z o.o. nie otrzymywali dodatkowego wynagrodzenia z tytułu czynności dokonywanych w związku z (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. Nie zawierano z nimi dodatkowych umów dotyczących tych czynności ani nie dokonywano zmiany zakresu ich obowiązków w związku z tymi zadaniami.

W okresie zatrudnienia powoda u strony pozwanej zdarzało się, iż wykonywał swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych. W celu pracy w godzinach nadliczbowych należało otrzymać zgodę przełożonego i zlecenie pracy w nadgodzinach. Strona pozwana rozliczała powoda z nadgodzin, udzielając mu dni wolnych, bądź wypłacając dodatkowe wynagrodzenie.

W momencie przejścia (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., przez stronę pozwaną, z początkiem 2011 r. rozpoczęło się szereg procesów restrukturyzacyjnych, w tym procesy restrukturyzacji struktury organizacyjnej oraz zatrudnienia. W wyniku tych procesów zespół ds. księgowości majątkowej oraz zespół ds. księgowości finansowej połączone zostały w dział księgowości, nadzorowany bezpośrednio przez głównego księgowego oraz podzielony na dwie sekcje: przepływów pieniężnych i zobowiązań oraz księgi głównej i raportowania. Powód wykonywał swoje dotychczasowe obowiązki w sekcji księgi głównej i raportowania.

Z dniem 1 września 2011 r. w wyniku dalszych działań restrukturyzacyjnych strona pozwana wprowadziła nową księgę służb dla działu księgowości tworząc nowe stanowisko księgowego. Na nowo utworzone stanowisko został zatrudniony M. Z., na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 29 sierpnia 2011 r. do 28 listopada 2011 r. Powód przyznał go do wykonywania swoich obowiązków. Jedynie część obowiązków M. Z. była tożsama z obowiązkami powoda – przejął od niego sporządzanie deklaracji podatkowych VAT i CIT, a także deklaracji do NBP, GUS, PFRON. Poza tym zajmował się przygotowaniem propozycji płatności oraz księgowaniem wyciągów bankowych, co nie należało do czynności wykonywanych przez powoda. M. Z. pracował w sekcji przepływów pieniężnych i zobowiązań, natomiast powód w sekcji księgi głównej i raportowania. Umowa o pracę na okres próbny zawarta z M. Z. nie została przedłużona przez stronę pozwaną i jego dotychczasowe obowiązki zostały następnie przejęte przez M. K., B. N. oraz K. W..

### **Dowody:**

- księga służb działu finansowego HS W. wg stanu na 1.09.2011 r. (k. 66)
- księga służb działu finansowego HS W. wg stanu na 30.11.2011 r. (k. 68)
- schematy organizacyjne z 1.02.2011 r., 1.08.2011 r., 16.01.2012 r. (k.62-65)
- zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych (k. 301)
- zarządzenie wewnętrzne nr (...) w sprawie zasad i trybu zlecania pracy w godzinach nadliczbowych oraz dni wolnych od pracy (k.306-336)
- zestawienie czasu pracy za okres I-XI 2011 r. (k.301)
- wydruk wejść i wyjść powoda za okres od I-XI 2011 r. (k.364-370)
- zakres obowiązków specjalisty księgowego wiodącego w sekcji księgi głównej i raportowania (k. 66)
- zakres obowiązków księgowego w sekcji przepływów pieniężnych i zobowiązań (k.66)
- kopia umowy o pracę z 29.08.2011 r., zawartej z M. Z. (k.69-76)
- kopia świadectwa pracy M. Z. (k.77-78)
- zeznania W. D. (k.207v-208v)
- zeznania R. Ś. (k.306v-307v)
- zeznania M. Z. (k.307v-308)
- zeznania M. K. (k.347-350)
- zeznania J. S. (k.350-352)
- zeznania B. C. (k.352-353)
- zeznania K. W. (k.373v-374)
- przesłuchanie J. W. w charakterze powoda (k. 374-376)
- przesłuchanie R. M. w charakterze strony pozwanej (k.388-389v)



W dniu 2 stycznia 2011 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o nr (...) o świadczenie usług w zakresie:

1. prowadzenia ksiąg rachunkowych, w tym m.in.:

- księgowania wszelkiego rodzaju transakcji gospodarczych,
- dekretowania dokumentów oraz dokonywania zapisów w księgach rachunkowych,
- kontroli zapisów w księgach rachunkowych oraz kontroli poprawności sald,
- sporządzania miesięcznych zestawień obrotów i sald kont księgi głównej,
- sporządzania miesięcznych wydruków rejestrów VAT,
- sporządzania innych wydruków wymaganych przez ustawę o rachunkowości;

2. ustalenia wyniku finansowego (...) Sp. z o.o., sporządzania sprawozdań i bilansów finansowych oraz sprawozdań dla potrzeb statystyki publicznej;

3. sporządzania dokumentów związanych z przyjmowaniem, przeszacowaniem wartości, modernizacją i likwidacją środków trwałych;

4. kontroli kosztów i innych zagadnień finansowych;

5. opracowywania systemów prowadzenia rachunkowości i kontroli wydatków;

6. przygotowanie danych niezbędnych do sporządzania deklaracji podatkowych:

- deklaracji na podatek od towarów i usług (...) - 7/VAT-7K,
- deklaracji na podatek akcyzowy, od czynności cywilnoprawnych, i innych deklaracji, w przypadku wystąpienia obowiązku podatkowego;

7. dostarczania osobiście lub za pośrednictwem poczty przygotowanych deklaracji podatkowych oraz informacji ZUS do właściwych organów z dotrzymaniem terminów ustawowych, z indywidualnym potwierdzeniem złożenia;

8. sporządzania zestawień i informacji na potrzeby zewnętrzne i wewnętrzne;

9. rozliczanie zobowiązań (...) Sp. z o.o., w tym dokonywanie przelewów;

10. doradztwa i bezpośredniej pomocy w zakresie:

- planowania strategicznego i organizacyjnego,
- strategii i działalności marketingowej,
- planowania, organizacji pracy, efektywności zarządzania.

Zgodnie z § 3 umowy, wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług, należne (...) Sp. z o.o., składało się z dwóch elementów: (1) zwrotu kosztów ponoszonych przez (...) Sp. z o.o. w związku z wykonywaniem usług; przy czym za koszty w rozumieniu umowy uznano rzeczywiste i uzasadnione, pośrednie i bezpośrednie, koszty i wydatki, w tym wszystkie wynagrodzenia wypłacone pracownikom, w tym również wynagrodzenia pracowników z grupy (...) oddelegowanych do pracy w (...) Sp. z o.o., wynagrodzenia wypłacone osobom lub podmiotom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również koszty użytkowania budynków, jeśli są związane z wykonywaniem

usług objętych umową, obliczone zgodnie z polityką rachunkowości i metodą obowiązującą w (...) Sp. z o.o.; (2) marży w wysokości 5% w/w kosztów.

Umowy o analogicznej treści, dotyczące obsługi księgowej spółek z grupy (...), (...) Sp. z o.o. zawarła z (...) Sp. z o.o. (umowa z 2 stycznia 2011 r., nr (...)) oraz z (...) Sp. z o.o. (umowa z 29 lipca 2011 r., nr (...)).

**Dowody:**

- kopia umowy o świadczenie usług nr (...) z 29.07.2011 r. (k.100-104)
- kopia umowy o świadczenie usług nr (...) z 2.01.2011 r. (k.105-108)
- kopia umowy o świadczenie usług nr (...) z 2.01.2011 r. (k.109-112)

Powód nigdy nie był zatrudniony przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Wykonywane przez niego obowiązki związane z (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. (po zmianie pracodawcy) były świadczone w czasie pracy na rzecz (...) Sp. z o.o., w jej siedzibie, w oparciu o jej środki, na polecenie przełożonego powoda w ramach struktur organizacyjnych (...) Sp. z o.o. Czas pracy nie był odrębnie rozliczany.

**Dowody:**

- przesłuchanie J. W. w charakterze powoda (k. 374-376)
- przesłuchanie R. M. w charakterze strony pozwanej (k.388-389v)

Przedmiotem działalności gospodarczej (...) Sp. z o.o. jest między innymi działalność rachunkowo-księgowa oraz doradztwo podatkowe określone w Polskiej Klasyfikacji Działalności pod kodem 69.20.Z., która obejmuje: księgowanie wszelkiego rodzaju transakcji gospodarczych, wykonywane na zlecenie; sporządzanie sprawozdań i bilansów finansowych; kontrolę i potwierdzanie poprawności sprawozdań i bilansów finansowych (działalność biegłych księgowych/biegłych rewidentów); przygotowywanie dokumentów o dochodach osób i firm w celach podatkowych; doradztwo podatkowe i reprezentowanie klientów przed organami podatkowymi.

**Dowody:**

- kopia odpisu z KRS dot. (...) Sp.z o.o. (k.88-91)

(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. jest jedynym wspólnikiem spółek: (...) Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W., (...) Sp.z o.o. we W. oraz (...) Sp. z o.o. we W.. Jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. jest U. (...) P. (...).

**Dowody:**

- kopia odpisu z KRS dot. (...) Sp. z o.o. siedziba we W. (k.84-85, k.179-186)
- kopia odpisu z KRS dot. (...) Sp.z o.o. (k.88-91)
- kopia odpisu z KRS dot. (...) Sp.z o.o. (k.92-95)
- kopia odpisu z KRS dot. (...) Sp.z o.o. (k.96-99)

U strony pozwanej (...) Sp. z o.o. wdrożone zostały wewnętrzne korporacyjne regulacje służące m.in. zapobieganiu mobbingowi – Kodeks Etyczny (...) oraz procedura O./D., umożliwiająca anonimowe, poufne zgłaszanie niepokojących pracowników kwestii, zadawanie pytań, zgłaszanie problemów. Powód znał zasady tego programu, przeszedł szkolenie dotyczące korzystania z niego. Powód nie wykorzystał tych możliwości do zgłoszenia, że stosowane są wobec niego praktyki mobbingowe albo że spotyka się z innymi nagannymi zachowaniami wobec siebie.

**Dowody:**

- kodeks etyczny (k.81)
- prezentacja programu O./D. (k.81)
- kopia listy obecności ze szkolenia z 13.06.2011 r. (k.82-83)
- przesłuchanie J. W. w charakterze powoda (k. 374-376)
- przesłuchanie R. M. w charakterze strony pozwanej (k.388-389v)

W dniu 28 września 2011 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego, dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 30 listopada 2011 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy była likwidacja stanowiska pracy, zaś jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy pracodawca powołał art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jednocześnie pracodawca powiadomił powoda, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wypłaci mu: (1) odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, (2) odprawę przewidzianą art. 9 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, (3) odprawę przewidzianą Pakietem Socjalnym i Gwarancjami Pracowniczymi dla pracowników (...) Sp. z o.o. we W. z 7 października 2010 r., w wysokości dziesięciokrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Świadczenia powyższe zostały powodowi wypłacone w kwotach 4.338 zł brutto (odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia) i 56.394 zł (odprawa), wraz z wynagrodzeniem za listopad 2011 r., ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy, premią świąteczną i prywatyzacyjną.

Stosunek pracy powoda ustał 30 listopada 2011 r.

**Dowody:**

- kopia pisma z 28.09.2011 r. (k.7-8)
- Pakiet Socjalny i Gwarancji Pracowniczych dla pracowników (...) Sp. z o.o. (k.79)
- kopia listy płac powoda za listopad 2011 r. (k.80)
- kopia świadectwa pracy powoda z 30.11.2011 r. (k.226-227)
- przesłuchanie J. W. w charakterze powoda (k. 374-376)

Po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę w październiku i listopadzie 2011 r. powód nie świadczył już pracy, gdyż korzystał z zaległego urlopu wypoczynkowego. W okresie wypowiedzenia obowiązki powoda zostały przejęte częściowo przez M. Z., który obok wykonywania swoich podstawowych obowiązków (związanych z płatnościami) zajmował się sporządzaniem deklaracji podatkowych VAT i CIT, a także deklaracji do NBP, GUS, PFRON. Część obowiązków z zakresu sprawozdawczości bilansowej przejęła po powodzie jego przełożona – główna księgowa M. K.. Po tym, jak M. Z. przestał pracować u strony pozwanej, obowiązki które przejął po powodzie zostały przydzielone M. K., która wykonywała je obok swoich podstawowych obowiązków kierownika działu księgowości, a także dodatkowych obowiązków, których powód nigdy nie wykonywał, takich jak np. prowadzenie sprawozdawczości sporządzanej

według prawa obowiązującego w Stanach Zjednoczonych. Po rozwiązaniu stosunku pracy z M. K. obowiązki, które wcześniej wykonywał powód, zostały rozdzielone między K. W. i B. N..

**Dowody:**

- kopia umowy o pracę z 29.08.2011 r., zawartej z M. Z. (k.69-76)
- kopia świadectwa pracy M. Z. (k.77-78)
- zeznania W. D. (k.207v-208v)
- zeznania R. Ś. (k.306v-307v)
- zeznania M. Z. (k.307v-308)
- zeznania M. K. (k.347-350)
- zeznania J. S. (k.350-352)
- zeznania B. C. (k.352-353)
- zeznania K. W. (k.373v-374)
- przesłuchanie J. W. w charakterze powoda (k. 374-376)
- przesłuchanie R. M. w charakterze strony pozwanej (k.388-389v)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie, tak w części dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę, jak i w części dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia związanego z (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp.z o.o.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o przedstawioną przez strony dokumentację dotyczącą zatrudnienia powoda, dotyczącą wewnętrznych procedur strony pozwanej oraz jej struktury organizacyjnej, a także dotyczącą umów zawartych z innymi spółkami grupy (...). Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności; nie zostały zakwestionowane również dowody z ewidencji czasu pracy powoda. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków oraz dowodzie z przesłuchania powoda J. W. i z przesłuchania R. M., występującego jako reprezentant strony pozwanej. Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. M. należało ocenić jako w pełni wiarygodne, albowiem były one konsekwentne i logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

W znacznej części Sąd dał wiarę również powodowi, gdyż w istocie jego relacja potwierdza to, co zeznali świadkowie – a mianowicie, że M. (P.) Z. nie został zatrudniony na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem powoda. Dowód z przesłuchania powoda Sąd uznał za nieprzydatny tylko w tej części, w jakiej odnosił się on nie do faktów, a do ich interpretacji – a więc w części, w jakiej powód przedstawił swoją ocenę odnośnie kwestii likwidacji (czy też jej braku) jego stanowiska pracy, jak też odnośnie tego, czy czynności świadczone w związku z obsługą księgową pozostałych spółek grupy stanowiły część jego obowiązków pracowniczych u strony pozwanej, czy też wykraczały poza zakres jego obowiązków.

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania w związku z bezzasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podstawę prawną żądania powoda zawiera art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać więc miało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za skróconym, dwumiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. W myśl art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi przy tym mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Powód nie kwestionował formalnej poprawności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a jedynie jego zasadność, w związku z czym nie ma potrzeby obszerniejszego omawiania kwestii zgodności wypowiedzenia z art. 30 i n. k.p. Zaznaczyć należy jedynie, że wypowiedzenie odpowiadało wymogom formalnym, w szczególności było sporządzone w formie pisemnej, wskazywało przyczynę wypowiedzenia, zawierało pouczenie o sposobie odwołania, a ponadto zostało prawidłowo doręczone pracownikowi.

Powód powoływał się na to, że przyczyna podana przez pracodawcę nie jest prawdziwa, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była chęć pozbycia się pracownika w zaawansowanym wieku, wobec którego wcześniej stosowano mobbing. Z treści oświadczenia woli pracodawcy wynika zaś, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy u strony pozwanej, a do wypowiedzenia doszło na podstawie art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.). Strona pozwana dokonała zatem, zgodnie ze swoim oświadczeniem, likwidacji stanowiska pracy powoda z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występujących struktur organizacyjnych, a wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących powoda, w ramach tzw. zwolnień indywidualnych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. O celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 27.11.1997 r. stwierdzając, że „kontrola Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena słuszności przyjętych

kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; por. również wyrok Sądu Najwyższego z 27.02.1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Choć Sąd pracy nie jest co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Sąd pracy może również dokonać kontroli prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia, jednakże w niniejszej sprawie nie było podstaw, aby takiej kontroli dokonywać. W strukturze zatrudnienia u strony pozwanej bezspornie istniało tylko jedno stanowisko o takim zakresie obowiązków, jak stanowisko powoda, nie było więc potrzeby ani możliwości porównywania kwalifikacji powoda i pozostałych osób zatrudnionych w tym czasie u strony pozwanej, ani nie było też potrzeby badania w postępowaniu sądowym innych kryteriów doboru do zwolnienia. Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia (tak np.: Sąd Najwyższy w wyroku z 3.11.2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852).

Warunkiem prawidłowości wypowiedzenia pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy jest to, że do likwidacji stanowiska faktycznie doszło. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co z kolei oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pozorność likwidacji stanowiska pracy ma miejsce nie tylko wówczas, gdy to samo stanowisko nadal pozostaje w strukturach zakładu pracy. Z pozornością likwidacji stanowiska będziemy mieli do czynienia również wtedy, gdy formalnie stanowisko zostało zlikwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 4.09.2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286, albo w wyroku z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625). Innymi słowy, treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Nie chodzi przy tym wyłącznie o sam zakres obowiązków, ale także np. o podstawę zatrudnienia albo zasady wynagradzania (por. w/w wyrok w sprawie I PK 92/07).

Zdaniem Sądu zarzuty pozorności (fikcyjności) likwidacji stanowiska pracy, podnoszony przez powoda, nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Ani w okresie bezpośrednio przed lub po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, ani w okresie późniejszym nie doszło do utworzenia w strukturach strony pozwanej – w miejsce stanowiska powoda – stanowiska o tożsamym zakresie obowiązków. Jak wykazało postępowanie dowodowe, w momencie przejścia pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. przez stronę pozwaną, przejęte przedsiębiorstwo znajdowało się w bardzo złej kondycji gospodarczej. Pracownicy pracowali z obniżonym wynagrodzeniem, w skróconym czasie pracy. Strona pozwana przejmując przedsiębiorstwo przystąpiła do daleko idących działań reorganizacyjnych i restrukturyzacyjnych, obejmujących nie tylko wdrożenie nowych zasad korporacyjnych (przyjętych z grupy H. S.) i czynienie inwestycji, lecz także zmianę organizacji i struktury zatrudnienia, zwłaszcza w działach „nieprodukcyjnych”, które wymagały największej redukcji kosztów. Zmiany te dotknęły m.in. księgowość (...) Sp. z o.o., przejętą wraz z przedsiębiorstwem tej spółki. W wyniku tych procesów dotychczasowe zespoły ds. księgowości majątkowej oraz ds. księgowości finansowej połączone zostały w dział księgowości, nadzorowany bezpośrednio przez głównego księgowego oraz podzielony na dwie sekcje: przepływów pieniężnych i zobowiązań oraz księgi głównej i raportowania. Powód w nowej strukturze organizacyjnej został umiejscowiony w sekcji księgi głównej i raportowania, gdzie automatycznie kontynuował swoje dotychczasowe

obowiązki i zadania. Pracodawca dokonał oceny zakresu obowiązków powoda i uznał, że zbędne jest utrzymywanie jego stanowiska pracy, gdyż zakres jego zadań może być z powodzeniem podzielony między innych pracowników, którzy będzie te zadania wykonywać obok swych podstawowych obowiązków. Istotnie, zadania powoda nie uległy „likwidacji” w tym sensie, że nadal była potrzeba ich wykonywania – nie jest to jednak wystarczająca przesłanka do stwierdzenia pozorności likwidacji stanowiska pracy.

Jak już wskazano wcześniej, aby uznać, że likwidacja stanowiska jest pozorna, trzeba ustalić, że nowoutworzone stanowisko jest tożsame ze zlikwidowanym co do warunków pracy i płacy. W szczególności musi mieć tożsamy zakres obowiązków. Nie jest wystarczająca jedynie częściowa zbieżność tych obowiązków. Jeśli określone nowe stanowisko wiąże się z wykonywaniem jedynie części obowiązków związanych ze stanowiskiem zlikwidowanym (sytuacja podziału obowiązków między różne stanowiska), albo też wiąże się z wykonywaniem wszystkich tych obowiązków, ale poszerzonych o obowiązki dodatkowe (sytuacja połączenia stanowisk), to wówczas nie sposób przyjąć, że stanowiska te są identyczne (tożsame), a tym samym nie można obronić tezy o pozorności likwidacji stanowiska pracy.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego wykonywane przez powoda obowiązki zostały już w okresie wypowiedzenia rozdzielone na innych pracowników i z dniem rozwiązania z powodem stosunku pracy stanowisko księgowego wiodącego w sekcji księgi głównej i raportowania – z takim zakresem obowiązków, jakie miał powód – zostało faktycznie zlikwidowane. Obowiązki powoda zostały początkowo powierzone częściowo M. (P.) Z., który przejął sporządzanie deklaracji VAT i CIT oraz sprawozdań do NBP, GUS, PFRON; natomiast w zakresie sprawozdawczości bilansowej przejęła je przełożona powoda – M. K., zajmująca stanowisko głównej księgowej. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, jakoby M. Z. został zatrudniony na jego miejsce, tzn. aby wykonywał swe obowiązki na tym stanowisku, które zajmował powód. Pomijając nawet zagadnienie nazewnictwa stanowisk powoda i M. Z., jak również odmiennego usytuowania ich w strukturach organizacyjnych pracodawcy, wskazać należy na najistotniejszą kwestię (którą potwierdzili nie tylko świadkowie, ale w istocie również i sam powód): M. Z. miał odmienny zakres obowiązków od powoda. Nie tylko bowiem wykonywał zadania przejęte od powoda, lecz również wykonywał swoje podstawowe obowiązki, związane z zadaniami w sekcji przepływów pieniężnych i zobowiązań, tzn. zajmował się przygotowaniem projektów płatności oraz księgowaniem wyciągów bankowych. Co więcej, pracownik ten nie przejął całości obowiązków powoda – powód sam przyznał, że część tych obowiązków, a mianowicie sprawozdawczość bilansową, przejęła M. K., która również wykonywała je niejako obok swoich zwykłych obowiązków kierownika działu księgowości.

Co więcej, gdy doszło do zakończenia stosunku pracy M. Z., obowiązki powoda również nie zostały z powrotem scalone w jedno stanowisko, tożsame ze stanowiskiem powoda. Choć rzeczywiście przejściowo wykonywała je jedna osoba (tj. M. K.), jednak nadal nie był to jej podstawy zakres obowiązków. Nadal jej stanowiskiem było stanowisko głównej księgowej i zajmowała się przede wszystkim kierowaniem działem księgowości – co bezsprzecznie nigdy nie wchodziło w zakres obowiązków powoda. Wykonywała też szereg innych zadań, np. prowadzenie sprawozdawczości według prawa amerykańskiego. W toku postępowania ustalała zresztą i zatrudnienie M. K. – lecz pomimo tego obowiązki powoda nadal nie zostały powierzone jednej osobie w takim zakresie, w jakim zajmował się nimi powód. Przekazane zostały one dwóm pracownikom, które także obecnie wykonują je obok swoich pozostałych obowiązków. Nie budzi w tej sytuacji wątpliwości Sądu, że w 2011 r. nastąpiła likwidacja stanowiska powoda – co więcej, ma ona charakter trwały.

Już tylko na marginesie nadmienić można, że dowody zaofiarowane przez powoda nie potwierdzają, aby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była kwestia wieku powoda czy też stosowanego wobec niego mobbingu. Istotnie, niektórzy świadkowie wskazywali, że wiele z osób które zostały zwolnione (lub skorzystały z programu dobrowolnych odejść) były w wieku zbliżonym do powoda (ok. 50 lat). Nie jest to jednak wystarczająca podstawa, aby uznać, jak tego chce powód, że doszło do dyskryminacji z uwagi na wiek. Przedstawiciel strony pozwanej wyjaśnił, że średnia wieku pracowników księgowości, przejętych z (...) Sp. z o.o., była stosunkowo wysoka, wobec czego nieuniknione było, że w ramach reorganizacji zatrudnienia zwolnione zostaną przede wszystkim osoby starsze. Wynikało to nie z preferencji pracodawcy, lecz po prostu z tego, że osoby takie stanowiły większość pracowników księgowości. Fakt ten

potwierdzają zeznania świadków. W. D. zeznała: „takich osób [tj. osób po 50-tce – przyp. Sądu] było wcześniej w Księgowości chyba 10. W 2011r. razem w Księgowości było ok. 16-20 osób” (k.208v). Z kolei J. S. zeznała: „nie wydaje mi się, że większość ok. 50-letnich pracowników została zwolniona. Odeszło trochę osób w tym wieku ale średnia wieku pracowników (...) W. była dosyć wysoka. Myślę, że spora część osób, które zdecydowały się na dobrowolne odejście to były osoby z większym stażem. Myślę, że u strony pozwanej obecnie pracuje dużo takich osób. W dziale księgowości jest ich niedużo, ale nadal są” (k.351). W związku z zeznaniami tego świadka warto też zauważyć, że część pracowników z dłuższym stażem odeszła dobrowolnie, korzystając z możliwości jakie dawał program dobrowolnych odejść (k.339-344), w szczególności zaś z możliwości otrzymania wysokiej (uzależnionej od stażu pracy) odprawy.

Jeśli zaś chodzi o argumentację powoda nawiązującą do mobbingu, jaki wobec niego stosowano, Sąd nie dysponował żadnymi dowodami – poza zeznaniami samego powoda – które by potwierdzały jego zarzuty. W szczególności powód już w pozwie przyznał (k.3), że nie korzystał z możliwości, jakie dawały wewnętrzne procedury strony pozwanej, pozwalające na zgłaszanie tego rodzaju sytuacji. Świadkowie potwierdzili, że atmosfera po przejęciu zakładu pracy była nerwowa i trudna, ale wynikało to nie z mobbingu stosowanego przez przełożonych, lecz po prostu z niepokoju wywołanego gwałtownymi i głębokimi zmianami (np. dotyczącymi wdrażania nowych procedur) oraz spodziewaną restrukturyzacją zatrudnienia. Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, że powodowi powierzano celowo nadmiernie dużą ilość obowiązków, tak aby nie był w stanie się z nich wywiązać - świadkowie wskazali, że były to obowiązki, które obecnie wykonują inne osoby, dodatkowo obok swoich podstawowych obowiązków. Przejściowo zresztą obowiązki te przejęła przełożona powoda, nie rezygnując z wykonywania obowiązków związanych z jej własnym stanowiskiem. Także zestawienia obrazujące czas pracy powoda nie wskazują na to, by wymuszono na powodzie znaczne przekraczanie norm czasu pracy; zaś twierdzenia powoda, iż zabierał pracę do domu, są gołosłowne. Również kwestia nieudzielonego urlopu nie była związana z szykanami wobec powoda, lecz z potrzebami pracodawcy (co zresztą powód przyznał, wskazując np. na przeprowadzaną w tym okresie kontrolę skarbową w zakresie deklaracji VAT-7 – por. k.374). Z kolei jeśli chodzi o przerywanie pracy naradami i odprawami, to z twierdzeń powoda nie wynika, by dotyczyło to tylko powoda – niedogodności tego rodzaju wynikały po części z konieczności zapoznania i wdrożenia pracowników do nowych wymogów, a po części z potrzeby dostosowania zasad organizacyjnych w przedsiębiorstwie do oczekiwań nowego właściciela. W tej sytuacji Sąd nie dopatrywał się przesłanek mobbingu w przypadku powoda (przy czym powód żadnych roszczeń z tytułu samego mobbingu nie zgłaszał, ograniczając się do wskazania go jako faktyczną przyczynę wypowiedzenia).

Z uwagi na powyższe Sąd nie znalazł podstaw, by uznać, że do likwidacji stanowiska powoda w rzeczywistości nie doszło, a tym samym nie mógł przyjąć, że w wypowiedzeniu wskazana została pozorna przyczyna. Wobec tego wypowiedzenie z 28.09.2011 r. uznał za zasadne i prawidłowe. W związku z powyższym oddalił powództwo, orzekając jak w punkcie I wyroku.

Drugim z dochodzonych przez powoda roszczeń było roszczenie o zapłatę kwoty 48.600 zł tytułem wynagrodzenia za dodatkową pracę (dodatkowe obowiązki) w zakresie (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., którą powód miał wykonywać w okresie od stycznia do września 2011 r. bez wynagrodzenia. Powód zdecydowanie zaprzeczył temu, aby domagał się w ramach tego żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (k.318), w związku z czym kwestie związane z ewentualnymi świadczeniami na rzecz powoda z tytułu przekroczenia norm czasu pracy nie były przedmiotem rozważań Sądu. Sąd ograniczył się do zbadania roszczenia powoda w takim kształcie, w jakim zostało ono przedstawione w toku postępowania – a zatem jako swoiste roszczenie o „podwyższenie” wynagrodzenia zasadniczego w związku z powierzeniem dodatkowych obowiązków.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast według art. 13 k.p., pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pojęcie „godziwego wynagrodzenia” ma charakter klauzuli generalnej i stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Według art. 65 ust. 4 Konstytucji RP minimalną wysokość wynagrodzenia lub sposób ustalenia tej wysokości powinny określić normy ustawowe. Jeżeli



zatem wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę jest niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego w ustawie, to takie postanowienie jest w myśl art. 18 § 2 k.p. nieważne i zamiast niego stosuje się przepisy o minimalnym wynagrodzeniu. Jak jednak wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 29.05.2006 r. (I PK 230/05, OSNP 2007/11-12/155, M.P.Pr. 2006/11/589), „z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego”. Warto zaznaczyć również, że „niegodziwe” wynagrodzenie to nie tylko wynagrodzenie określone na poziomie niższym od najniższego wynagrodzenia przewidywanego w ustawie z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ale również np. nadmiernie wysokie wynagrodzenie osób piastujących stanowiska publiczne.

W ocenie Sądu art. 78 k.p. nie może być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie o pracę ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi zarówno zasady konstytucyjne, jak i podstawowe zasady prawa pracy. Dopiero naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego i uzasadniać ewentualnie roszczenie pracownika o podwyżkę, w szczególności w razie nierównego traktowania lub dyskryminacji. Jednak jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 18.05.2006 r. (III PK 22/06, OSNP 207/9-10/132) poza przypadkiem naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę.

W niniejszej sprawie w spornym okresie wynagrodzenie powoda zostało określone na poziomie 3.870 zł brutto miesięcznie. Powód był zatrudniony na stanowisku księgowego wiodącego w sekcji księgi głównej i raportowania i w okresie objętym pozwem, poza sporządzaniem sprawozdań i bilansów finansowych oraz przygotowywaniem deklaracji podatkowych dotyczących strony pozwanej, sporządzał również odpowiednie deklaracje i sprawozdania odnośnie spółek: (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. (a w końcowym okresie zatrudnienia również (...) Sp. z o.o.). Jednakże wbrew twierdzeniom powoda, w ocenie Sądu nie można mówić, że powodowi zostały powierzone jakieś nowe, dodatkowe obowiązki, wykraczające poza zakres jego obowiązków wynikających z umowy o pracę. Przede wszystkim należy wskazać, że obowiązki opisane przez powoda należały do jego podstawowych obowiązków służbowych. Poza sporem pozostawało, że czynności, które wykonywał w związku z obsługą księgową pracodawcy i podmiotów nie będących jego pracodawcą, były rodzajowo takie same i zawierały się w wykazie czynności objętych zakresem obowiązków powoda. Nawet jeżeli więc powód sporządzał sprawozdania czy też deklaracje innych podmiotów gospodarczych niż pracodawca, to cały czas były to czynności leżące w zakresie jego podstawowych obowiązków służbowych, i nie stanowiło to wykonywania jakichś innych dodatkowych obowiązków powierzonych mu przez stronę pozwaną.

W zakresie działalności strony pozwanej znajduje się m.in. działalność rachunkowo-księgowa, doradztwo podatkowe – i w ramach tego zakresu działalności, strona pozwana w styczniu 2011 r. zawarła z (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. (a w lipcu 2011 r. również z (...) Sp. z o.o.) umowy o odpłatne świadczenie usług rachunkowo-księgowych. Z tego też względu, strona pozwana jako pracodawca powierzyła swoim pracownikom w ramach ich obowiązków służbowych obok czynności wykonywanych bezpośrednio na swoją rzecz (tj. jej własnej obsługi księgowej), wykonywanie odpowiednich czynności rachunkowo-księgowych spółek, z którymi w ramach własnej działalności gospodarczej zawarła w tym przedmiocie umowy. Obowiązki te były wykonywane na rzecz strony pozwanej przez jej pracowników, w ramach stosunku pracy. Z punktu zaś widzenia usługobiorców – pracownicy strony pozwanej wykonywali swoje czynności na rzecz strony pozwanej, w wykonaniu wiążących ją umów o świadczenie usług, a nie bezpośrednio na rzecz spółek-usługobiorców. O powierzeniu powodowi jakichś dodatkowych obowiązków można byłoby mówić w przypadku, gdyby powód wykonywał jakieś zadania w zakresie obsługi spółek (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., które nie wynikałyby z zakresu jego podstawowych obowiązków, a takie okoliczności w toku postępowania nie zostały wykazane przez powoda.

Powód mylnie utożsamia swoje podstawowe obowiązki z czynnościami wykonywanymi w ramach bezpośredniej obsługi księgowej strony pozwanej. Analiza zakresu obowiązków powoda nie pozwala na takie ich interpretowanie; zakres obowiązków powoda jest wyznaczony konkretnymi czynnościami (zadaniami) o charakterze rachunkowo-księgowym, nie zaś – czynnościami dokonywanymi wobec konkretnego podmiotu. Świadczenie określonych czynności na rzecz pracodawcy nie oznacza, że czynności te muszą bezpośrednio dotyczyć pracodawcy (tzn. być wykonywane

wobec niego); czynnościami wykonywanymi na rzecz pracodawcy są również i te czynności, które pracownik wykonuje wobec innych podmiotów, ale realizując zadania pracodawcy wobec tych podmiotów. Nie miała zatem miejsca sytuacja, o której mowa o powołanym przez powoda wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.02.2010 r. (I PK 185/09, M.P.Pr. 2010/8/394) – pracodawca nie powierzył bowiem powodowi dodatkowych obowiązków, nieprzewidzianych umową o pracę.

Postępowanie dowodowe wykazało również, że wykonywanie zadań rachunkowo-księgowych dla tych dwóch spółek nie prowadziło do obciążenia powoda pracą ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Średnio obowiązki te zajmowały miesięcznie 10-15% czasu pracy, a ewentualne nadgodziny, który wypracował powód, były mu zrekompensowane w postaci dni wolnych lub dodatkowego wynagrodzenia.

Świadkowie, podobnie jak powód, potwierdzili, że z żadnym z pracowników (...) Sp.z o.o. nie zawierano dodatkowych umów na obsługę księgową innych spółek ani nie zmieniano im zakresu obowiązków w związku z tymi czynnościami. Nikt nie dostawał też dodatkowych świadczeń pieniężnych z tego tytułu ani nie obiecywano im takich świadczeń. Okoliczność, że wcześniej (u poprzedniego pracodawcy) zdarzało się, że w analogicznej sytuacji zawierano z pracownikami umowy cywilnoprawne, przewidujące dodatkową odpłatność za tego rodzaju zadania, nie rodzi żadnych zobowiązań po stronie obecnego pracodawcy. Do swobodnej decyzji pracodawcy należało, czy w ramach realizacji umów dotyczących wspólnej obsługi księgowej zleci wykonywanie czynności rachunkowo-księgowych swoim pracownikom w ramach stosunku pracy (z jednej strony zachowując kierownictwo, a z drugiej ryzykując koniecznością wypłacenia wynagrodzenia za nadgodziny), czy też w ramach umów innych niż umowa o pracę (rezygnując z kierowania pracą, ale także nie musząc rozliczać się z pracy w godzinach nadliczbowych).

Nadto godzi się zauważyć, że powód konstruuje swoje żądanie w taki sposób, jakby w ciągu spornego okresu pracował na rzecz 3 pracodawców – gdyż w związku z zadaniami wobec (...) Sp.z o.o. i (...) Sp. z o.o. nalicza wynagrodzenie w kwocie po 2.700 zł brutto. Nie jest to „dodatek” do wynagrodzenia zasadniczego, ale po prostu odrębne wynagrodzenie (powód mimo cofnięcia powództwa wobec tych dwóch spółek – rzekomych pracodawców – nie zmienił sposobu obliczenia żądania kwoty). Z uwagi na to, że z oczywistych przyczyn nie można uznać, że powód w tym samym czasie wykonywał pracę „na trzech etatach”, roszczenie powoda jest wadliwe nie tylko co do samej podstawy, ale także co do sposobu ustalenia żądanej kwoty.

Powód jako pracownik strony pozwanej wykonywał zadania, które były mu powierzone i które mieściły się w zakresie jego obowiązków służbowych wynikających ze stosunku pracy zawartego ze stroną pozwaną. Zadania te wykonywał w czasie pracy u strony pozwanej, w jej siedzibie, w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej i w oparciu o polecenie wydane mu przez pracodawcę (tj. przez przełożoną powoda M. K.). Były to więc zadania wykonywane w ramach zawartej umowy o pracę, za wynagrodzeniem w niej uzgodnionym. Ewentualne skompensowanie zwiększonego nakładu pracy powinno więc następować w ramach świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nie zaś w ramach roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego na podstawie przepisów dotyczących godziwego wynagrodzenia za pracę.

Z tego też względu brak było podstaw do uznania roszczenia powoda w zakresie dodatkowego wynagrodzenia, a więc i w tej części powództwo zostało oddalone.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z

20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). Sąd postanowił w niniejszej sprawie odstąpić od obciążania powoda kosztami procesu należnymi stronie pozwanej. Sąd kierował się faktem, że w okolicznościach sprawy powód mógł pozostawać w uzasadnionym subiektywnym przekonaniu o słuszności dochodzonych przez siebie roszczeń, z uwagi na wiedzę o zatrudnieniu osoby, która miała przejąć jego obowiązki, jak również z uwagi na to, że we wcześniejszym okresie (u poprzedniego pracodawcy) wykonywanie usług księgowych na rzecz innych niż pracodawca podmiotów następowało w ramach dodatkowych, odpłatnych umów cywilnoprawnych. Pogląd powoda w tej kwestii mógł być zweryfikowany tylko w drodze postępowania sądowego.

O wydatkach poniesionych tymczasowo przez Skarb Państw orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku. Zgodnie z art. 97 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.jedn. Dz.U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Wydatkami poniesionymi tymczasowo w niniejszym postępowaniu przez Skarb Państwa, były koszty podróży świadka zgłoszonego przez powoda, przyznane prawomocnym postanowieniem z 8.08.2012 r. (k. 313). Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, nie było podstaw do obciążenia kosztami sądowymi strony pozwanej. Powód natomiast z mocy prawa był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia. Wobec tego Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia tymi wydatkami powoda, zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa.