

Sygn. akt *XP 196/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Stefan Majka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. W.*

przeciwko *P. (...)* z siedzibą we *W.*

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej *P. (...)* z siedzibą we *W.* na rzecz powódki *M. W.* kwotę 16.668,60 zł (słownie: szesnaście tysięcy sześćset sześćdziesiąt osiem złotych sześćdziesiąt groszy), z ustawowymi odsetkami od dnia 5 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.556,20 zł;

IV. zasądza od strony pozwanej *P. (...)* z siedzibą we *W.* na rzecz powódki *M. W.* kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje stronie pozwanej *P. (...)* z siedzibą we *W.*, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 834 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona.

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 lutego 2013 r. (k.2-4) powódka *M. W.* wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej *P. (...)* kwoty 16.668,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 8 stycznia 2007 r., a od 2009 r. była redaktorem naczelnym miesięcznika (...), będącego pismem informacyjnym *P. (...)*. Ostatnio zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty kierującego sekcją redakcji (...), ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem 5.556,20 zł brutto. Oświadczeniem z 28 stycznia 2013 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 36¹ § 1 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano reorganizację związaną ze zmianą struktury organizacyjnej, skutkującą likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. W dalszej części uzasadnienia powódka wskazała, że podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest

nieprawdziwa i niekonkretna. Zdaniem powódki w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy nie wskazano, jaka reorganizacja czy też zmiana struktury organizacyjnej była przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy i na czym miała ona polegać. Podkreśliła, że w D.(...)i (...)w Sekcji Redakcji (...)nie była przeprowadzana ani planowana żadna reorganizacja czy zmiana struktury organizacyjnej powodująca konieczność rozwiązania stosunków pracy z pracownikami. Ponadto powódka wskazała, że od 1 lutego 2013 r. w redakcji pisma (...)zatrudniony został na jej miejsce nowy pracownik – D. P.. Podniosła, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano, że zostało zlikwidowane stanowisko głównego specjalisty kierującego Sekcją Redakcji (...), które wiązało się z pełnieniem funkcji redaktora naczelnego przedmiotowego pisma, co świadczyłoby, iż likwidacji ulega również stanowisko redaktora naczelnego pisma. Likwidacja funkcji redaktora naczelnego pisma winna zaś prowadzić do likwidacji pisma, co nie nastąpiło. Zdaniem powódki okoliczności jej zwolnienia wskazują, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była chęć zatrudnienia na jej miejsce innej osoby – znajomej kierownika D.(...)i (...).

W odpowiedzi na pozew (k.20-21) strona pozwana Politechnika (...) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że reorganizacja, o której mowa w oświadczeniu pracodawcy, została faktycznie dokonana, gdyż Sekcja Redakcji (...) została przekształcona w Sekcję Redakcji (...), co stanowiło zmianę o charakterze zasadniczym, bowiem wydawnictwo z analogowego (wydawanego w formie papierowej) stało się internetowym, a czasopismo publikowane w internecie determinuje zupełnie inny sposób pracy dziennikarza, gdyż ten musi pracować w czasie rzeczywistym. Redakcja jako sekcja stała się częścią D. (...) i (...). Strona pozwana zaznaczyła, że D. P. nie została zatrudniona na stanowisku kierowniczym i nie zatrudniono jej na miejsce powódki, jest bowiem koordynatorem do spraw projektu internetowo-wydawniczego, a zespół (...) został podporządkowany bezpośrednio Dyrektorowi D. (...) i (...). Pozwana zaznaczyła, że zatrudnienie koordynatora projektu internetowego nie miało związku z osobą powódki.

W dalszym toku postępowania strony w całości podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. została zatrudniona przez Politechnikę (...) w dniu 8 stycznia 2007 r. na stanowisku samodzielnego referenta ds. administracyjnych, na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 8 stycznia 2007 r. do 31 marca 2007 r. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony jej zatrudnienie zostało przedłużone na okres od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2008 r. Od 1 września 2007 r. powierzono jej stanowisko specjalisty pełniącego funkcję redaktora naczelnego miesięcznika (...).

Umową z 17 marca 2008 r. powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty pełniącego funkcję redaktora naczelnego miesięcznika (...), na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 lipca 2009 r. powierzono jej stanowisko Kierownika D. Redakcji (...) pełniącego funkcję redaktora naczelnego miesięcznika (...). Od 1 czerwca 2012 r. w związku ze zmianami organizacyjnymi u strony pozwanej, powódka została przeniesiona (wraz z całością redakcji) do D. (...) i (...), gdzie była zatrudniona jako główny specjalista kierujący Sekcją Redakcji (...).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa o pracę z 8.01.2007 r., umowa o pracę z 22.03.2007 r., pismo z 10.09.2007 r., umowa o pracę z 17.03.2008 r. (kopia: k.5), aneks z 30.06.2009 r. (kopia: k.8), aneks z 15.06.2012 r. (kopia: k.7)

Na podstawie postanowienia Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 24 września 2007 r. powódka wpisana została do rejestru dzienników i czasopism jako redaktor naczelny czasopisma (...).

Dowody:

- postanowienie Sądu Okręgowego we Wrocław z 24.09.2007 r. (w aktach I Ns Rej.Pr. 196/96, kopia odpisu k.9)

Od 2007 r. działała strona internetowa na której publikowane były numery (...) w wersji elektronicznej (format pdf), jak również umieszczane były ogłoszenia i patronaty.

Dowody:

- zeznania J. S. (k.54)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.54)

W związku ze zmianą zakresu obowiązków komórek organizacyjnych uczelni, z dniem 1 lipca 2009 r. utworzono D. Redakcji (...), który podlegał bezpośrednio Rektorowi. Funkcję kierownika działu pełnił redaktor naczelny.

Dowody:

- zarządzenie wewnętrzne (...) z dnia 22.06.2009 r. w sprawie zmian organizacyjnych w administracji centralnej Uczelni wynikających ze zmiany zakresu działania komórek organizacyjnych (k. 10-11)

W dniu 1 czerwca 2012 r. zniesiony został D. Redakcji (...) podlegający bezpośrednio Rektorowi. W miejsce zniesionego D. utworzona została Sekcja Redakcji (...), która to Sekcja stała się częścią D. (...) i (...). Pracownicy zatrudnieni uprzednio w D. Redakcji (...) stali się pracownikami D. (...) i (...). Poza Sekcją Redakcji (...) w skład (...) weszły dwa media studenckie, tj. telewizja (...) i radio (...). Stanowisko Dyrektora D. (...) i (...) powierzono E. M..

Dowody:

- zarządzenie wewnętrzne (...) z dnia 04.06.2012 r. w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących komórek organizacyjnych podległych bezpośrednio Rektorowi (k. 12-13)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.54)

Jako redaktor naczelny i kierownik sekcji redakcji (...) powódka odpowiadała za całokształt pracy działu redakcji (ustalenie budżetu, rozdzielenie zadań pomiędzy pracownikami, prowadzenie spraw administracyjnych i personalnych); podpisywała umowy z podmiotami zewnętrznymi współpracującymi z (...); uczestniczyła w oficjalnych zebraniach; odpowiadała za kontakty z przełożonymi; czuwała nad gromadzeniem materiału do czasopisma, jego szatą graficzną, poziomem materiałów prasowych; dokonywała stosownych korekt merytorycznych; sporządzała artykuły m.in. w formie wywiadów i felietonów; reprezentowała uczelnię na konferencjach; prowadziła kolegia redakcyjne; nadzorowała pismo i pracę całego zespołu.

Dowody:

- zeznania M. K. (k.34)
- zeznania K. M. (k.34)
- zeznania I. S. (k.54)
- zeznania M. J. (k.54)
- zeznania J. S. (k.54)
- zeznania E. W. (k.54)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.54)

Po dokonanej w czerwcu 2012 r. reorganizacji decyzje dotyczące finansów i kwestii pracowniczych zostały przejęte przez Dyrektora D. (...) i (...) E. M.. W pozostałym zakresie obowiązki powódki nie uległy zmianie.

Dowody:

- zeznania M. K. (k.34)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.54)

Zgodnie z zakresem czynności z 1 lipca 2009 r. do czynności pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika działu/redaktora naczelnego należały: nadzór i kierowanie pracą D. Redakcji (...), w tym sprawy pracownicze i finansowe; realizacja planu wydawniczego pisma; planowanie i zatwierdzanie zawartości merytorycznej kolejnych numerów pisma; tworzenie, opracowanie redakcyjne, korekta merytoryczna artykułów swojego autorstwa; kontakt z autorami tekstów, w tym ustalanie ostatecznych wersji artykułów; opracowanie redakcyjne i korekta merytoryczna tekstów dziennikarskich autorów zewnętrznych zamieszczanych w wydaniach pisma; korekta techniczna wszystkich tekstów ukazujących się w piśmie; ostateczne opracowanie redakcyjne (przed łamaniem) wszystkich materiałów danego numeru czasopisma, w tym korekta (merytoryczna i techniczna), adiustacja, nadzór nad technicznym przygotowaniem artykułów, fotoedycja oraz zatwierdzanie pisma do druku; uczestniczenie i reprezentowanie działu oraz uczelni w wydarzeniach i imprezach uczelnianych i zewnętrznych. Po przeprowadzeniu w czerwcu 2012 r. zmian organizacyjnych powódka nie otrzymała nowego zakresu obowiązków.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych, w tym w szczególności zakres czynności z 1.07.2009 r.

Pismem z 28 stycznia 2013 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił jeden miesiąc i upływał w dniu 28 lutego 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podał reorganizację związaną ze zmianą struktury organizacyjnej, a w związku z tym likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska.

Dowody:

- pismo z 28.01.2013 r. (akta osobowe, kopia: k.6)

W dniu 28 stycznia 2013 r. strona pozwana zawarła umowę o pracę z D. P., która zatrudniona została na stanowisku specjalisty – koordynatora projektu internetowo-wydawniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na okres próbny od 1 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2013 r.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z dnia 28.01.2013 r. (k. 23)
- informacja o stanie zatrudnienia w sekcji E-Redakcji (...) (k.25)

W dniu 1 marca 2013 r. zmianie uległa struktura organizacyjna oraz zakres działań D. (...) i (...) poprzez zniesienie Sekcji Redakcji (...) i utworzenie w jej miejsce Sekcji E-Redakcji (...). Nadzór merytoryczny nad działalnością Sekcji sprawować miał Koordynator projektu internetowo-wydawniczego, tj. D. P..

Dowody:

- zarządzenie wewnętrzne (...) w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących D. (...) i (...) (k.26-27)

D. P. zajmuje się przeprowadzeniem zebrań zespołu redakcyjnego; nadzorowaniem pracy całego zespołu; redagowaniem materiałów przekazywanych jej przez pozostałych pracowników; podejmowaniem decyzji o treści publikowanych materiałów; planowaniem i koordynowaniem całości czynności związanych z projektem internetowo-wydawniczym, takich jak podejmowanie decyzji o publikowanych tekstach i ich szacie graficznej, dobór zdjęć do artykułów. Ponadto rozdziela obowiązki pomiędzy poszczególnych pracowników, podejmuje decyzje związane z

kwestiami urlopowymi i zajmuje się publikacją tekstów na stronie internetowej. Jej czynności w zakresie, w jakim kieruje redakcją i nadzoruje jej działalność, nie różnią się od czynności powódki, z tą jedynie różnicą, że zebrania zespołu redakcyjnego odbywają się częściej z uwagi na odmienny cykl wydawniczy. Ponadto w przeciwieństwie do powódki nie przygotowuje własnych publikacji prasowych.

Pracownicy zatrudnieni w redakcji nie byli informowani o tym, że od marca 2013 r. (...) będzie wydawany wyłącznie w formie publikacji internetowej. Przeciwnie, byli zapewniani, że (...) nadal będzie wydawany w formie papierowego czasopisma, z tym że cykl wydawniczy ulegnie zmianie (będzie ono wydawane rzadziej). Dopiero w połowie 2013 r. pracownikom redakcji przekazano, że kolejny numer czasopisma się nie ukaże.

Dowody:

- zeznania M. K. (k.34)
- zeznania K. M. (k.34)
- zeznania I. S. (k.54)
- zeznania M. J. (k.54)
- zeznania J. S. (k.54)
- zeznania E. W. (k.54)

Powódka wniosła o rozpatrzenie złożonego przez nią odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przez Komisję Pojednawczą powołaną u strony pozwanej. W toku czynności wyjaśniających Komisja uzyskała od przełożonej powódki (E. M.) oraz od rektora uczelni informację, że realizowany projekt internetowo-prasowy wymagał podjęcia nowych obowiązków, którym powódka nie mogła sprostać, z uwagi na brak doświadczenia, brak dobrej woli i chęci współpracy. Obowiązki związane z kierowaniem projektem miał w związku z tym przejąć koordynator (redaktor prowadzący). Przeprowadzone postępowanie pojednawcze nie doprowadziło do zawarcia ugody z powodu stanowiska pracodawcy.

Dowody:

- kopia pisma powódki (k.41)
- kopia notatki służbowej (k.45-46)
- kopia protokołu posiedzenia Komisji Pojednawczej przy P. (...)(k.39-40)

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2013 r.

Dowody:

- zaświadczenie z 22.03.2013 r. (k. 24)

W dniu 10 maja 2013 r. P. (...)złożyła w Sądzie Okręgowym we Wrocławiu wniosek o wyrejestrowanie czasopisma (...), z uwagi na zaprzestanie wydawania go. Postanowieniem z 15 maja 2013 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu wykreślił z rejestru dzienników i czasopism czasopismo (...), zarejestrowane za numerem Rej. Pr (...).

Dowody:

- dokumenty w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. I Ns Rej. Pr. 196/96, w szczególności wniosek z 10.05.2013 r. o wyrejestrowanie czasopisma (k.25), postanowienie z 15.05.2013 r. (k.27)

W okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie powódki liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.556,20 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 22.03.2013 r. (k. 24)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było w całości zasadne co do roszczenia głównego oraz w części co do odsetek, i jako takie zasługiwało na uwzględnienie we wskazanym poniżej zakresie.

Czyniąc ustalenia faktyczne w sprawie Sąd oparł się dowodach w postaci zeznań świadków, przesłuchania powódki oraz dowodach z dokumentów, w postaci dokumentacji pracowniczej powódki, jak również dokumentacji związanej ze zmianami organizacyjnymi przeprowadzanymi u strony pozwanej. Dowody te były niesprzeczne, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały. Jeśli chodzi o przedstawione dokumenty, strony nie kwestionowały autentyczności przedmiotowych dowodów ani nie podważały treści w nich wskazanych. Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego w pełni dał wiarę zeznaniom świadków, którzy będąc pracownikami strony pozwanej nie mieli interesu w zeznawaniu w sposób nieobiektywny i nierzetelny na korzyść powódki. Nie łączyły ich również z powódką relacje tego rodzaju, że rodziłyby obawy co do stronniczości i braku obiektywizmu świadków. Na uwagę zasługuje również fakt, że w toku postępowania dowodowego Sąd przesłuchał w praktyce niemal wszystkich pracowników redakcji (...) (por. zaświadczenie z k.25); osoby te w identyczny sposób relacjonowały okoliczności sprawy, co świadczy o tym, że ich zeznania odpowiadają prawdziwemu stanowi rzeczy. Zdaniem Sądu wiarygodne były również zeznania złożone przez powódkę, gdyż w sposób spójny i logiczny korelowały z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, znajdując w całości potwierdzenie w zeznaniach świadków.

Sąd przyjął również za podstawę ustaleń dokumentację postępowania prowadzonego przez Komisję Pojednawczą strony pozwanej, czyniąc na jej podstawie ustalenia co do motywów pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powódki. Co prawda ustalenia te czynione były w oparciu o zapiski i relacje pośrednie, nie zaś w oparciu o przesłuchanie osób, które decyzję podjęły (E. M. oraz rektora strony pozwanej), niemniej jednak inicjatywa w zakresie tych dowodów osobowych powinna należeć do strony pozwanej. Skoro strona pozwana świadomie odstąpiła od powoływania się w postępowaniu na dowód z zeznań bezpośredniej przełożonej powódki oraz na dowód z przesłuchania samej strony pozwanej (por. k.52), nie było rolą Sądu przeprowadzanie tych dowodów z urzędu w celu weryfikacji stwierdzeń w/w osób, odnotowanych w dokumentach Komisji Pojednawczej.

Żądanie powódki znajdowało oparcie w art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Zgodnie z dyspozycją wskazanego przepisu „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza 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.” Z treści przytoczonego przepisu w sposób jednoznaczny wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę musi być uzasadnione, a nadto powinno spełniać wymagane przepisami prawa wymogi formalne. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter; związany jest również z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretne. W drugiej

plaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.2009 r., II PK 156/08, Lex nr 736723).

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się odszkodowania. Swoje roszczenie oparła na zarzucie nieprawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Zgodnie z oświadczeniem powódki podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy, związana z likwidacją tego stanowiska, nie odpowiadała rzeczywistości, bowiem na miejsce powódki zatrudniona została inna osoba z takim samym jak powódka zakresem obowiązków. Strona pozwana w toku postępowania podniosła natomiast, że w związku z przeprowadzeniem zmian organizacyjnych, zmieniły się zasady wydawania czasopisma (tzn. nastąpiło przejście z formy papierowej na formę elektroniczną), co stanowiło podstawę likwidacji stanowiska powódki oraz utworzenia nowego (odmiennego) stanowiska koordynatora projektu internetowo-wydawniczego z obowiązkami innymi niż obowiązki wykonywane przez powódkę.

Odnosząc się do kwestii prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia, warto przypomnieć, że ich ocena jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427), nawet jeśli faktycznie one zachodziły i uzasadniałyby – w razie wskazania ich w oświadczeniu pracodawcy – wypowiedzenie stosunku pracy. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie Sąd przy badaniu prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę ograniczył się do ustalenia, czy u strony pozwanej doszło do „reorganizacji związanej ze zmianą struktury organizacyjnej”, skutkującej likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska.

Sąd podzielił argumentację przedstawioną przez powódkę, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie stanowiła przyczyny rzeczywistej. Sąd ustalił w pierwszej kolejności, że u strony pozwanej istotnie miały miejsce zmiany organizacyjne – nastąpiły one jednak w czerwcu 2012 r., a więc na długo przed zwolnieniem powódki. W ramach tych zmian zmieniła treść stosunku pracy powódki, nie doszło natomiast do likwidacji jej stanowiska pracy. Dalsze zmiany organizacyjne nastąpiły z dniem 1 marca 2013 r., a więc bezzwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, i to właśnie w ramach tych zmian – jak podnosiła strona pozwana – doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki oraz utworzenia stanowiska koordynatora projektu internetowo-wydawniczego. Strona pozwana wywodziła, że wraz z likwidacją czasopisma w sensie wydawnictwa drukowanego i powołaniem w jego miejsce projektu wyłącznie internetowego, radykalnej zmianie uległ zakres obowiązków osoby kierującej redakcją, wobec czego stanowisko powódki stało się zbędne, zaś nowe obowiązki wynikające z realizowanego projektu powierzone zostały koordynatorowi.

W toku prowadzonego postępowania strona pozwana wskazywała, że zmiany organizacyjne, na które się powołała, dotyczyły zasad wydawania czasopisma (...), czyli przejścia z trybu wydawania czasopisma w formie papierowej na formę wydawania czasopisma w formie internetowej. Na podstawie treści przedłożonych przez pozwaną dokumentów w postaci umowy o pracę z D. P. (k.23) i zarządzenia wewnętrznego (...) z 26.02.2013 r. (k.26-27) nie można jednoznacznie stwierdzić, że właśnie wówczas doszło do zaprzestania wydawania czasopisma w dotychczasowej formie. Wynika z nich jedynie, że (...) miał być od tego momentu wydawany w formie projektu internetowo-wydawniczego, a nie wyłącznie w formie „papierowej”. Wszyscy przesłuchani w toku postępowania pracownicy strony pozwanej, współpracujący z powódką, wskazali zgodnie, że na etapie pojawienia się przedmiotowego zarządzenia strona pozwana nie wskazała, że realizowany projekt będzie miał charakter czysto elektroniczny. Przeciwnie, pracownicy zapewniani byli, że czasopismo będzie ukazywało się jako drukowany kwartalnik, jak również w formie elektronicznej. Ponadto należy wskazać, że z zeznań powódki oraz z zakresu zadań Sekcji Redakcji (...), stanowiącego załącznik do zarządzenia wewnętrznego nr (...), wynika, że już wcześniej położony został nacisk na aspekt internetowy czasopisma – w postaci prowadzenia strony internetowej, na której umieszczane były numery czasopisma, jak również ogłoszenia i patronaty. W czasie, gdy zwalniano powódkę, pracodawca zakomunikował wyłącznie zamiar rozszerzenia tej części czasopisma, natomiast nie wskazywał na całkowitą likwidację czasopisma w wersji papierowej. Gdyby

istotnie intencją pracodawcy było w tym czasie dokonanie radykalnej zmiany w charakterze wydawanego periodyku, z pewnością informacja taka została od razu przekazana osobom, które to wydawnictwo faktycznie tworzyły. Skoro żaden z pracowników nie potwierdził oświadczenia pracodawcy, że już w pierwszym kwartale 2013 r. podjęto decyzję o przejściu w całości na system publikacji internetowej, Sąd nie miał podstaw, aby dać wiarę stronie pozwanej, że już w marcu 2013 r. strona pozwana zaniechała wydawania (...) w dotychczasowej postaci.

Na marginesie wspomnieć można, że skoro dla wszystkich pracowników redakcji przyczyny zwolnienia powódki były – jak wynika z ich zeznań – nieczytelne i niezrozumiałe, zaś „zmiany organizacyjne”, na które powołuje się pracodawca, nie były im w sposób czytelny zakomunikowane (gdyż nawet w toku procesu część świadków miała poważne wątpliwości co do momentu likwidacji papierowej wersji (...)), to z dużą dozą prawdopodobieństwa przypuszczać można, że także i dla powódki przyczyny jej zwolnienia – przedstawione w taki sposób, jak uczynił to pracodawca w swoim oświadczeniu – nie były zrozumiałe i jasne. Okoliczność ta sama w sobie wskazuje na wadliwość tego oświadczenia.

Dalej wskazać należy, że z porównania zadań Sekcji Redakcji (...) z czerwca 2012 r. (k.13) oraz Sekcji E-Redakcji (...) z lutego 2013 r. (k.27) nie wynika, aby zadania realizowane przez redakcję (a więc i przez osobę nią kierującą) uległy istotnej zmianie. Przeciwnie, zadania te są niemal identyczne, z tą jedynie różnicą, że opracowane materiały publikowane miały być nie tylko w formie druku, lecz przede wszystkim – w formie elektronicznej.

Na marginesie godzi się też wspomnieć, że teza jakoby już w lutym 2013 r. podjęta została ostateczna decyzja o likwidacji czasopisma i zaprzestaniu edycji „papierowej”, a tym samym aby zlikwidowano stanowisko redaktora naczelnego, nie znajduje potwierdzenia w aktach Sądu rejestrującego czasopisma. Wniosek o wykreślenie (...) z rejestru czasopism zgłoszony został dopiero w maju 2013 r. – co więcej, zgłoszony został dopiero po tym, jak powódka wprost zarzuciła, że za pozornością likwidacji jej stanowiska przemawia fakt, że czasopismo, zgodnie z obowiązującymi przepisami, musi mieć redaktora naczelnego, a więc likwidacja jej stanowiska w praktyce oznaczałaby likwidację (...) jako czasopisma w rozumieniu ustawy.

Z faktyczną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w sytuacji, gdy zadania związane z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem przestają być wykonywane – bądź z uwagi na rozdzielenie obowiązków pomiędzy innych pracowników, bądź w związku z połączeniem tych obowiązków z innymi obowiązkami, bądź wobec zaniechania wykonywania tych obowiązków w ogóle. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy konkretne stanowisko jest wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego; z tego względu ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (wyrok Sądu Najwyższego z 4.09.2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286). Powyższa sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Wszyscy przesłuchani świadkowie zgodnie potwierdzili, że obowiązki wykonywane uprzednio przez powódkę obecnie wykonywane są przez nowozatrudnionego pracownika (D. P.) i sprowadzają się do nadzorowania pracy czasopisma poprzez przydzielanie pracy, dobór publikowanych materiałów prasowych, dobór fotografii, czy prowadzenie zebrań zespołu redakcyjnego. Jedyną różnicą pomiędzy obowiązkami D. P. i powódki jest to, że D. P. w przeciwieństwie do powódki nie przygotowuje sama publikacji prasowych. W tym miejscu jednakże należy zwrócić uwagę, że wskazany element pracy nie został *expressis verbis* wyartykułowany jako wyznacznik stanowiska powódki i jak wynika z argumentacji strony pozwanej nie był w ogóle w ocenie pracodawcy elementem decydującym o zlikwidowaniu stanowiska piastowanego przez powódkę. W związku z tym kwestia ta miała dla Sądu przy rozstrzygnięciu przedmiotowej sprawy znaczenie drugorzędne.

Jak już wcześniej wskazano, za wiarygodnością twierdzeń świadków przemawia fakt, że w ten sam sposób, spójnie i logicznie, zakres obowiązków na „nowym” stanowisku koordynatora projektu internetowo-wydawniczego opisali niemal wszyscy pracownicy redakcji (...). Ich relacja jest o tyle miarodajna i warta uwagi, że są oni bezpośrednimi podwładnymi koordynatora (a przedtem powódki), to ich pracę ta osoba nadzoruje i koordynuje, zaś przy realizowaniu swoich obowiązków mają stały, bieżący kontakt z nowym pracownikiem, mogą więc porównać zakres zadań D. P. z

zakresem zadań powódki, zwłaszcza w tych kwestiach, które bezpośrednio wiążą się z ich czynnościami jako członków zespołu redakcyjnego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, by – jak to wywodziła strona pozwana – zmiana w charakterze pisma doprowadziła do faktycznego pojawienia się jakościowo nowych obowiązków przyznanych D. P.. Ciężar wykazania tej okoliczności spoczywał na pracodawcy, skoro to on wywodził, że nowe stanowisko utworzono wobec pojawienia się nowych obowiązków, których nie mogła realizować powódka w ramach swego stanowiska. Wszyscy świadkowie zaprzeczyli temu, aby koordynator objął jakiegokolwiek nowe, istotne obowiązki. W ich odczuciu czynności wykonywane przez D. P. są tożsame z wykonywanymi uprzednio przez powódkę, z tym jedynie, że zmieniła się organizacja pracy, gdyż spotkania zespołu redakcyjnego są częstsze, a materiały publikowane są na bieżąco, a nie w określonym cyklu wydawniczym. Sąd wziął pod uwagę okoliczność, że wskazane fakty są przypuszczeniami pracowników, formułowanymi w oparciu o obserwację tego, jak D. P. z nimi współpracuje – jednakże strona pozwana nie przedstawiła dowodów, które potwierdzałyby, że istotnie doszło do zmiany zakresu wykonywanych czynności. Sam fakt zmiany formy realizowanego projektu poprzez położenie nacisku na publikację w formie elektronicznej nie zmienia jeszcze w radykalny sposób zakresu obowiązków kierownika redakcji, skoro to nie on zajmuje się technicznymi aspektami obsługi strony internetowej, publikowaniem materiałów w formie elektronicznej i obróbką poszczególnych elementów publikacji internetowej. Obowiązki kierownika redakcji nadal mają charakter organizacyjny, dotyczą koordynacji i technicznego oraz merytorycznego nadzoru nad publikowanymi materiałami, a także decydowania o tym, jakie materiały i w jakiej postaci są publikowane.

Jak wskazano powyżej, podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być przyczyną rzeczywistą w tym sensie, że to właśnie ona determinuje rozwiązanie umowy o pracę i nie jest jedynie pretekstem do zwolnienia pracownika. W toku postępowania pojawiły się natomiast dowody wskazujące na to, że pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę kierował się przyczynami innymi, niż te które wskazał w wypowiedzeniu. Z treści dokumentacji sporządzonej w postępowaniu prowadzonym przed Komisją Pojedynawczą wynika, że E. M. (Dyrektor D. (...) i (...)) wyraźnie wskazała (k.39, k.45), że powódkę zwolniono, gdyż w jej ocenie realizacja nowego projektu wymagała realizowania obowiązków, którym powódka nie będzie mogła sprostać, co jej zdaniem miało wynikać z braku doświadczenia w realizacji internetowych wydań czasopism, jak również z braku dobrej woli i chęci współpracy podczas wdrażania nowego projektu. E. M. wskazała również na zamiar zatrudnienia osoby koordynatora, który będzie w stanie przejąć obowiązki związane z planowanymi zmianami organizacyjnymi. Stanowisko prezentowane przez E. M. potwierdzone zostało również przez Rektora Politechniki (...) T. W., który wskazał (k.46), że nowe obowiązki związane z reorganizacją Sekcji (...) i przekształceniem dotychczasowej formy jego wydawania pełnić będzie osoba zatrudniona na stanowisku koordynatora. Jednocześnie Rektor oświadczył, że w jego ocenie powódka nie posiada wymaganych kompetencji, gdyż brakuje jej doświadczenia i umiejętności w tym zakresie. Oświadczenia te wskazują w sposób niebudzący wątpliwości, że podstawą wypowiedzenia umowy o pracę była nie tyle likwidacja stanowiska pracy, lecz raczej potrzeba zatrudnienia osoby posiadającej inne niż powódka kwalifikacje zawodowe oraz deklarującej większe zaangażowanie w realizację koncepcji projektu internetowo-wydawniczego pracodawcy. Przełożeni powódki co prawda wskazywali na „nowe obowiązki”, którym powódka nie będzie w stanie sprostać, ale jak już wyjaśniono wcześniej, w toku postępowania istnienie tego typu nowych obowiązków nie zostało wykazane. Sąd nie neguje uprawnienia pracodawcy do zatrudnienia na stanowisku kierownika redakcji osoby posiadającej inne niż powódka kwalifikacje zawodowe, czy też odmienne doświadczenie, potrzebne przy realizacji innego formatu wydawania czasopisma, jednakże oczekiwania te powinny zostać wyrażone wprost przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu. Oświadczenia E. M. oraz Rektora Politechniki (...), w których osoby te akcentują brak doświadczenia, kompetencji powódki oraz brak istnienia po jej stronie woli współpracy, wskazują iż faktyczne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były zbieżne z przyczynami wskazanymi w pisemnym wypowiedzeniu. W związku zaś z tym, że powódka w wytoczonym powództwie nie domagała się przywrócenia do pracy, a jedynie odszkodowania, poza zakresem zainteresowania Sądu pozostawała kwestia zbadania, czy powódka sprawdziłaby się na stanowisku po zmianie formuły wydawniczej (...).

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, gdyż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, wskazana w oświadczeniu pracodawcy, nie odpowiadała rzeczywistości, bowiem zmiany organizacyjne, na które powołał się pracodawca, nie skutkowały likwidacją stanowiska pracy powódki.

Wysokość zasądzonego od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania jest zbieżna z kwotą powołaną w żądaniu pozwu. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi na okres zatrudnienia powódki, okres wypowiedzenia w jej przypadku wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Powódka podczas pozostawania z pozwaną w stosunku pracy otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 5.556,20 zł miesięcznie brutto, co potwierdzone zostało zaświadczeniem o zarobkach przedłożonym przez stronę pozwaną (k.24). Kwota odszkodowania odpowiadającego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki wynosiła zatem 16.668,60 zł. Taką też kwotę Sąd przyznał powódce w punkcie I wyroku.

Rozstrzygając o odsetkach Sąd uznał, że roszczenie powódki nie stało się wymagalne w dacie wskazanej w żądaniu pozwu, a więc w dacie wniesienia pozwu. Ani z obowiązujących przepisów, ani też z natury samego odszkodowania należnego na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. nie wynika termin, w którym pracodawca powinien przedmiotowe odszkodowanie uiszczyć na rzecz pracownika. Powyższa wierzytelność staje się więc wymagalna dopiero wskutek wezwania pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Zgodnie z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. spełnienie świadczenia przez dłużnika (pracodawcę) powinno nastąpić niezwłocznie po wezwaniu go przez wierzyciela (pracownika) do wykonania. Zwrot „niezwłocznie” należy rozumieć jako w realnym, uzasadnionym terminie, tj. w terminie, w którym dłużnik przy uwzględnieniu okoliczności miejsca i czasu oraz regulacji art. 354 k.c. i art. 355 k.c. będzie w stanie dokonać zapłaty. Sąd uznał, że w okolicznościach sprawy wezwanie pracodawcy do zapłaty nastąpiło w dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (a zatem 21.03.2013 r., k.28). Strona pozwana miała możliwość podjęcia decyzji dotyczącej wdania się w spór (wniesienia odpowiedzi na pozew) bądź dobrowolnego spełnienia świadczenia w ciągu 14 dni od dnia doręczenia odpisu pozwu, wobec czego Sąd ustalił, że po upływie tego terminu należność stała się wymagalna i w związku z tym zasądził odsetki od 5.04.2013 r., w pozostałej części powództwo o zapłatę odsetek oddalając.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie I i II sentencji wyroku.

Kierując się art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd w punkcie III sentencji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.556,20 zł, a więc kwoty równej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem zwrotu powódce całości poniesionych przez nią kosztów procesu, a to z uwagi na fakt, że powódka spór przegrała tylko w nieznacznej części (co do niewielkiej części roszczenia odsetkowego). Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 60 zł, wynikające z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.). Za uznaniem, że koszty zastępstwa powinny być określone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia, nie zaś w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6, przemawiał zdaniem Sądu fakt, iż sprawa o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony jest na tyle zbliżona do sprawy o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne), że w świetle wykładni systemowej i celowościowej nie ma podstaw, by różnicować wynagrodzenie pełnomocnika w zależności o tego, jakie orzeczenie ostatecznie w sprawie zapadnie.

O nieuiszczonych kosztach sądowych (punkt V wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy tj. kwoty 834 zł.