

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Walenty Staśkiewicz Wojciech Żukowski
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **D. S. (1)**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w P.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. Przywraca powódkę **D. S. (1)** do pracy w pozwanej **(...) Sp. z o.o. w P.** na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

II. Zasądza od pozwanej **(...) Sp. z o.o. w P.** na rzecz powódki **D. S. (1)** kwotę 5.500,00 zł (pięć tysięcy pięćset złotych 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

III. Zasądza od pozwanej **(...) Sp. z o.o. w P.** na rzecz powódki **D. S. (1)** kwotę 3.360,00 zł (trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### UZASADNIENIE

D. S. (1) w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w P. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej w dniu 25 lutego 2014r., a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentowała, że wypowiedzenie jej umowy o pracę z powodu likwidacji jej stanowiska pracy jest nieuzasadnione. Tak sformułowana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna ma charakter pozorny i miała ona stanowić uzasadnienie dla rozwiązania z nią umowy o pracę w celu zatrudnienia na jej miejsce innego, młodszego pracownika – D. S. (2), który jest zięciem poprzedniego dyrektora Dyrekcji PF.

Zdaniem powódki rozwiązanie z nią stosunku pracy narusza również art. 38 k.p. albowiem o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę pracodawca nie zawiadomił na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową. Powódka jest objęta ochroną związkową Komisji Zakładowej (...) przy (...) sp. z o.o.

W toku procesu powódka nie kwestionowała samej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podniosła natomiast, iż wybór jej do zwolnienia nie był zasadny (oświadczenie powódki k.65v).

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentował, iż przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była redukcja zatrudnienia na skutek zmian organizacyjnych polegających na połączeniu dotychczasowej Dyrekcji P. – W. (PF) z Dyrekcją Południowo – W. (PJ). Zdaniem pozwanego wybór powódki do zwolnienia był zasadny albowiem w porównaniu z innymi pracownikami Grupy A. powódka posiada niższe kwalifikacje, wynikające z tego, iż legitymuje się wykształceniem średnim, podczas gdy pozostali pracownicy posiadają wykształcenie wyższe.

Pozwany zaprzeczył, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę miało na celu zapewnienie pracy D. S. (2) – zięciowi byłego dyrektora - pana G..

Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia przez pracodawcę art. 38 k.p. pozwany wskazał, iż obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do niego o ochronę praw pracowniczych. Powódka nie jest członkiem związku zawodowego, natomiast związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie przedstawił pracodawcy informacji, iż podjął się ochrony praw pracowniczych powódki.

### **Sąd Pracy ustalił, co następuje:**

D. S. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w P. i u jej poprzedników prawnych od dnia 02 maja 1985r., odpowiednio na stanowisku: księgowej, starszej księgowej, specjalisty w dziale księgowości, starszego referenta, kierownika działu księgowości, specjalisty, starszego specjalisty, głównej księgowej, a od dnia 21 maja 2007r. na stanowisku kierownika finansowego kontraktu z wynagrodzeniem w wysokości 5.500 zł brutto (dowód: umowa o pracę k.1,4, karta opisu pracy na stanowisku k.58, aneks do umowy k.58 części B akt osobowych powódki). Legitymuje się średnim wykształceniem – ukończyła liceum zawodowe w zawodzie magazynier – sprzedawca (dowód: odpis świadectwa dojrzałości k.6 części A akt osobowych powódki). Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy wykonywanej przez D. S. (1), w czasie zatrudnienia wykonywała ona nie tylko obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska ale zastępowała również kierownika ds. finansowych J. W. podczas jej nieobecności związanej z macierzyństwem (dowód: akta osobowe powódki, zeznania świadków: J. W. k.87v-88v, T. Ł. k.88v-90).

Z dniem 31 grudnia 2013r. na mocy uchwały zarządu (...) Sp. z o.o. w P. Dyrekcja P. – W. (PF) składająca się z: Oddziału B., Grupy K. (O.), Grupy C. i Grupy A., została włączona do Dyrekcji Południowo – W. (PJ). Na skutek zmiany struktury organizacyjnej spółki i połączenia dyrekcji ówczesny dyrektor finansowy Dyrekcji P. T. S. Ł. podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w pionie finansowym dyrekcji. Zatrudnienie w poszczególnych grupach Dyrekcji P. – W. w pionie finansowym na dzień 31 grudnia 2013r. przedstawiało się następująco: Oddział B. - 8 osób, w tym 2 osoby były nieobecne z powodu choroby i macierzyństwa; Grupa K. (O.) - 4 osoby, w tym 3 osoby były nieobecne w związku z macierzyństwem; Grupa A. – 3 osoby, Grupa C. – 2 osoby. Na koniec roku 2013r. poszczególne grupy w Dyrekcji PF osiągnęły następujący wynik finansowy: Grupa K. (O.) – strata w wysokości 9 200 000,00 zł, Grupa C. – strata w wysokości 4 860 000,00 zł, Grupa B. – strata w wysokości 2 800 000,00 zł, Grupa A. - strata w wysokości 730 000,00 zł (dowód: informacja pozwanego k.104-106, struktura organizacyjna k.108, zeznania świadków: T. Ł. k.88v-90, A. S. k.120v-121v).

W dniu 25 lutego 2014r. D. S. (1) otrzymała oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, stosunku pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację

jej stanowisk pracy spowodowaną między innymi likwidacją Dyrekcji PF i związaną z tym reorganizacją Dyrekcji PJ oraz nieodzowną optymalizację zatrudnienia. Ponadto pracodawca wskazał, iż podejmując decyzję o likwidacji stanowiska pracy kierował się koniecznością zapewnienia efektywności i prawidłowości pracy, a także stopniem zaawansowania realizowanych kontraktów budowlanych (dowód: wypowiedzenie z dnia 25.02.2014r. – część C akt osobowych powódki).

Wybór pracownika do zwolnienia został dokonany jednoosobowo przez dyrektora T. Ł., który podejmując decyzję brał pod uwagę wyłącznie pracowników świadczących pracę w Grupie A. - D. S. (1), J. W. oraz D. S. (2). Kierował się przy tym własnymi kryteriami, tak aby zapewnić obsadę najmniej kosztowną, najbardziej sprawną i efektywną (dowód: zeznania świadka T. Ł. k.88v-90).

W dacie wypowiedzenia D. S. (1) stosunku pracy w (...) Sp. z o.o. w P. w Grupie A., w pionie finansowym, poza nią były zatrudnione następujące osoby:

- J. W. – legitymująca się wykształceniem wyższym w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, zatrudniona w Spółce od dnia 06 lipca 2004r., od dnia 19 maja 2008r. na stanowisku kierownika ds. finansowych, ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 7.000,00 zł brutto (dowód: akta osobowe J. W.);

- D. S. (2) – według oświadczenia złożonego pracodawcy legitymuje się wykształceniem wyższym, pozostawał zatrudniony w Spółce od dnia 04 maja 2011r. na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń na podstawie umowy zawartej na czas określony do dnia 5 grudnia 2012r., a następnie umowy zawartej na okres od 06 grudnia 2012r. do 15 grudnia 2014r. z wynagrodzeniem w wysokości 3.450,00 zł brutto. Na mocy aneksu z dnia 01 listopada 2013r. pracodawca przyznał D. S. (2) dodatek mieszkaniowy w wysokości 1.000 zł brutto. Jest on zięciem byłego dyrektora Dyrekcji P. P. G.. W dniu 22 kwietnia 2014r. D. S. (2) wypowiedział umowę o pracę łączącą go ze (...) Sp. z o.o. w P. (dowód: akta osobowe D. S. (2));

D. S. (1) nie jest członkiem żadnej organizacji związkowej działającej w (...) Sp. z o.o. w P.. Żaden związek zawodowy nie poinformował pracodawcy, iż podejmuje się obrony jej praw pracowniczych (dowód: informacje k.58-63, zeznania świadka K. K. k.85v-86v).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest nieuzasadniona.

Ostatecznie poza sporem pozostawał fakt, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne skutkujące wcieleniem Dyrekcji P. – W. (PF) do Dyrekcji Południowo – W. (PJ) spowodowane względami ekonomicznymi – spadkiem liczby pozyskiwanych kontraktów. Powódka ostatecznie nie kwestionowała samej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie wskazywała, iż zakwalifikowanie jej do zwolnienia nie miało uzasadnionych podstaw.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny zmniejszenie stanu zatrudnienia u pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a Sąd Pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd Pracy jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kp Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do

zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umów o pracę.

Ponadto zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12) pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Na podstawie okoliczności ujawnionych w sprawie zgodzić się należy z powódką, iż wybór jej osoby do rozwiązania stosunku pracy nie znajduje uzasadnienia.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż Dyrekcja P. – W. (PF), która z dniem 31 grudnia 2013r. została wcielona do Dyrekcji Południowo – W. (PJ) składała się z czterech oddziałów: Oddział B., Grupa K. (O.), Grupa A. oraz Grupa C., samodzielnie pozyskujących i realizujących kontrakty. W każdym z tych oddziałów funkcjonują pionierzy finansowe zatrudniające pracowników. Pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał dlaczego dokonał likwidacji stanowiska pracy w pionie finansowym w Grupie A., pomimo iż grupa ta osiągnęła najlepszy wynik na koniec 2013r. (odnotowała najniższą stratę), a ponadto jak zeznał świadek T. Ł., który samodzielnie podjął decyzję o wytypowaniu powódki do zwolnienia, grupa ta ma większą możliwość pozyskiwania klientów z uwagi na mniejszą konkurencję. Na dzień przesłuchania świadka tj. 22 maja 2014r. Grupa A. miała wygrane nowe kontrakty na kwotę 15 milionów zł, co może świadczyć, iż do końca roku pozyska kontrakty na kwotę zbliżoną do roku 2011 i 2012, gdy w pionie finansowym była zatrudniona powódka i J. W., a kontrakty były realizowane na poziomie 20-30 milionów złotych. Dokonując oceny powyższej sytuacji Sąd miał na uwadze fakt, iż w Grupie O. trzech pracowników, a w Oddziale B. – dwóch, było nieobecnych z powodu choroby i macierzyństwa jednakże ponownie należy postawić pytanie dlaczego likwidacja stanowiska pracy dotknęła A. a nie inny oddział, w sytuacji gdy to pracownik z A. mógł czasowo wspierać Oddział O.. Z zeznań świadka Ł. wynika, iż pracownicy pionierzy finansowego w B., pomimo nieobecności dwóch z nich, nie są wystarczająco obciążeni pracą, albowiem wraz z J. W. wykonują obowiązki powódki. Ponadto świadek podkreślił, iż w każdej chwili może on podjąć decyzję o przekazaniu części obowiązków z A. do B.. Podobnie sytuacja kształtuje się w O., na co wskazywała świadek A. S., która stwierdziła, że obowiązki w tej grupie wykonuje również dyrektor Ł. oraz M. P. - były dyrektor zatrudniony na umowę zlecenie.

Zdaniem Sądu, w świetle wyników finansowych uzyskiwanych przez Grupę A. oraz jej możliwości pozyskiwania nowych kontraktów, likwidacja stanowiska pracy i częściowe przekazywanie obowiązków z A. pracownikom z oddziałów osiągających najsłabsze wyniki finansowe jest nieuzasadnione i krzywdzące dla pracowników wypracowujących lepszy wynik finansowy.

Jak chodzi o wybór powódki do zwolnienia, to zgodnie z zeznaniami T. Ł., była to jego indywidualna decyzja. Pracodawca w tym zakresie nie opracował żadnych kryteriów doboru do zwolnienia, którymi winien kierować się przełożony decydując w tym zakresie podejmujący i z którymi mogli się zapoznać pracownicy do zwolnienia wytypowani. T. Ł., stwierdził iż dokonując wyboru do zwolnienia brał pod uwagę trzech pracowników: powódkę, J. W. oraz D. S. (2). Kierował się własnymi kryteriami tak aby zapewnić obsadę najmniej kosztowaną, najbardziej sprawną i efektywną. Zdaniem Sądu, porównując staż pracy i kwalifikacje tych pracowników nie sposób uznać, iż D. S. (2) zapewniał bardziej sprawną i efektywną pracę aniżeli powódka, legitymująca się 30-letnim stażem zatrudnienia w jednym zakładzie pracy. Skoro jak twierdził T. Ł. dokonując wyboru kierował się kryteriami zawodowymi oceniając obu pracowników nie mógł pominąć takich okoliczności jak staż pracy i doświadczenie zawodowe. Powódka w pozwanej Spółce i u jej poprzedników prawnych pracuje od 1985r. Od tego czasu wykonywała pracę na różnych stanowiskach; pracowała jako księgowa, starsza księgowa, specjalista w dziale księgowości, starszy referent, kierownik działu księgowości, starszy specjalista, główna księga, a ostatnio jako kierownik finansowy kontraktu. Swoje obowiązki wykonywała prawidłowo, a brak wykształcenia wyższego niewątpliwie nadrabiała wieloletnim doświadczeniem zawodowym, co doceniał pracodawca, skoro powierzał jej stanowiska kierownicze, a nawet stanowisko głównej księgowej. Zastępowała

ona również kierownika ds. finansowych J. W. podczas jej długotrwałej nieobecności, wywiązując się prawidłowo z dodatkowych, powierzonych obowiązków. Natomiast D. S. (2) pozostawał zatrudniony w pozwanej Spółce od 2011r. i było to zatrudnienie na czas określony, na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń. Dokumenty znajdujące się w jego aktach osobowych w żaden sposób nie potwierdzają twierdzeń dyrektora Ł., iż jest to pracownik bardziej sprawny w pracy. Brak dyplomu ukończenia szkoły wyższej nie pozwala ocenić czy posiada on wykształcenie zgodne z zajmowanym stanowiskiem, nie legitymuje się również żadnymi certyfikatami potwierdzającymi jego wyższe, jak twierdzi dyrektor Ł., zdolności informatyczne. Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia obu tych pracowników zwrócić należy uwagę, iż argumentacja pozwanego o wynagrodzeniu D. S. (2) niższym od wynagrodzenia powódki o 1/3 nie jest prawdziwa. Wynagrodzenie powódki wynosiło bowiem kwotę 5.500,00 zł brutto, natomiast wynagrodzenie D. S. (2) – 3450,00 zł brutto i dodatkowo 1.000,00 zł brutto tytułem dodatku mieszkaniowego. W tych okolicznościach trudno uznać, iż wybór powódki do zwolnienia pozwolił na znaczne oszczędności po stronie pracodawcy. Ponadto pracodawca nie zaproponował powódce dalszego wykonywania pracy na niższym stanowisku z odpowiednio niższym wynagrodzeniem.

W tych okolicznościach Sąd uznał, iż wybór powódki do zwolnienia nie miał uzasadnionych podstaw i może potwierdzać argumentację powódki, iż został dokonany w celu pozostawienia w pracy D. S. (2) będącego powinowatym byłego dyrektora Dyrekcji P. – W..

Sąd nie podzielił natomiast argumentacji powódki, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę naruszało przepis art. 38 k.p.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup>§2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167) organizacja związkowa przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków będących pracownikami. Nie przedstawienie przez zakładową organizację związkową w/w informacji, powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012r., III PZP 7/12). Z informacji przedstawianych kwartalnie przez organizacje związkowe działające z pozwanym zakładzie pracy nie wynika aby powódka była członkiem związku zawodowego jak również aby związek podjął się obrony jej praw pracowniczych. W tej sytuacji o naruszeniu przez pracodawcę art. 38 k.p. nie może być mowy.

Konkludując Sąd uznał, iż wytypowanie powódki do zwolnienia było niezasadne i dlatego też na zasadzie art.45§1 kp orzekł o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku).

Stosownie do treści art. 47 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt II wyroku).

W opinii Sądu likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę nie daje podstaw do przyjęcia, iż przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe czy też niecelowe, tym bardziej, iż z pracy w Grupie A. zrezygnował D. S. (2). Natomiast z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że pracy jest na tyle dużo, iż J. W. jest zmuszona pracować od godz. 7.30 do godz. 17, 18, a nawet dłużej i dodatkowo pomagają jej pracownicy z Oddziału B.. Potwierdza to zatem, iż jeden pracownik w pionie finansowym, w Grupie A. nie jest w stanie wykonać wszystkich obowiązków.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z §11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania pozwany, który przegrał niniejszy proces, winien zwrócić powódce wyłożone przez nią koszty, w tym koszty wynagrodzenia fachowego pełnomocnika (pkt III wyroku).

SSR Alicja Wiśniewska