

Sygn. akt IV P 32/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: K. P., A. M.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 02 lutego 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **Ż. S.**

przeciwko **S. K. w Elektrowni (...)** z siedzibą w **R.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża powódki **Ż. S. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej **S. K. w Elektrowni (...)** z siedzibą w **R.****

Sygn. akt IV P 32/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 marca 2016 roku (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko **S. K. w Elektrowni (...)** w **R.**, powódka **Ż. S.**, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 7.050,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu kwestionowała zasadność wypowiedzenia umowy o pracę i podnosiła, że zwolnioną ją z pracy pomimo, że zlikwidowany został punkt kasowy. Nadto powódka wskazywała, że likwidacja jej stanowiska pracy ma charakter pozorny, a rozwiązanie z nią umowy o pracę spowodowane było pobudkami osobistymi pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 marca 2016 roku pozwana **S. K. w Elektrowni (...)** w **R.**, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, iż jedyną i rzeczywistą przyczyną leżącą u podstaw decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy (inspektora ds. organizacji i kontroli) będąca skutkiem reorganizacji struktury organizacyjnej, związanej z sytuacją ekonomiczną pracodawcy, która od wielu lat była zła.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ż. S. została zatrudniona w pozwanej S. K.w Elektrowni (...) w R. od dnia 2 stycznia 2008 roku na stanowisku kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od dnia 2 kwietnia 2008 roku na czas nieokreślony. Powódka wykonywała czynności kasjera dysponenta. Z dniem 23 września 2008 roku powierzono powódce stanowisko Inspektora ds. Organizacji i (...), ostatnio za wynagrodzeniem w kwocie 2.350,00 zł. Na tym stanowisku początkowo była oddelegowana na zastępstwo za kasjerów dysponentów. Do wykonywania czynności dysponenta była także oddelegowana w okresie od października do grudnia 2015 roku.

(dowód: umowy o pracę, powierzenie stanowiska, ustalenie wysokości wynagrodzenia – w aktach osobowych powódki, część B; zeznania powódki Ż. S. – k. 61-64 w zw. z k. 159)

Zakres obowiązków powódki na poszczególnych stanowiskach pracy został określony na piśmie. Do obowiązków powódki na stanowisku inspektora ds. organizacji i kontroli należało m.in.: udzielanie informacji i wydawanie potrzebnych druków, potwierdzanie członkostwa, przyjmowanie wniosków na pożyczki/kredyty oraz na otwarcie i prowadzenie (...), rejestrowanie wniosków pożyczkowych/kredytowych, sporządzanie umów lokat członkowskich, kredytów i pożyczek oraz umów (...)ów, ewidencja tych umów, kontrola wtórna umów pożyczkowych, naliczanie potrąceń członków, prowadzenie kontroli członków, określanie potrzeb finansowych na wypłaty pożyczek i depozytów, rozdysponowanie środków finansowych pomiędzy punktami kasowymi, ustalanie obsady personalnej w poszczególnych punktach kasowych, ewidencja i dekretacja dokumentów księgowych, rozliczanie wypłaconych zaliczek i delegacji, prowadzenie akt osobowych pracowników. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 30.01.2013 roku zakres obowiązków powódki został rozszerzony m. in.

o prowadzenie windykacji należności przeterminowanych, kontrolę terminów wypłat członkowskich, prowadzenie rachunkowości i gospodarki finansowej, prowadzenie rozliczeń i ewidencji operacji finansowych, kontrolę operacji gospodarczych, przygotowywanie informacji finansowych dla Zarządu i Rady Nadzorczej, prowadzenie sprawozdawczości z zakresu gospodarowania środkami na rachunkach bankowych.

(dowód: zakresy czynności – w aktach osobowych powódki, część B – k. 5, 27, 45a, 53; aneks do umowy o pracę – w aktach osobowych powódki, część B – k. 52)

W praktyce zakres obowiązków powódki pokrywał się częściowo z obowiązkami D. S., zatrudnionej na stanowisku Specjalisty ds. (...). Dotyczyło to księgowania faktur, naliczania potrąceń pracowników Elektrowni, wprowadzania przelewów.

Ż. S. i D. S. zastępowały się wzajemnie. Powódka miała również formalnie przydzielone zastępstwo za E. M. w zakresie części jej obowiązków, a E. M. zastępowała powódkę także podczas jej nieobecności. Tylko Ż. S. w pozwanym zakładzie zajmowała się windykacją. Ponadto mogła zastępować dysponenta, ale on nie mógł jej zastąpić.

(dowód: zeznania powódki Ż. S. - k. 61-64 w zw. z k. 159, 159-162; zeznania pozwanej E. M. – k. 162-164; zakresy czynności - k. 139-148)

Sytuacja finansowa pozwanej (...) w Elektrowni (...) była zła, Kasa odnotowywała stratę. W związku z tym na lata 2013-2017 został opracowany i wdrożony program postępowania naprawczego, zgłoszony do (...). W ramach działań zmierzających do poprawy sytuacji ekonomicznej pozwanej podejmowane były działania związane z ograniczeniem działalności. W 2013 roku zlikwidowany został punkt kasowy w Urzędzie Miasta B. i rozwiązano umowę o pracę z kasjerem. Następnie w maju 2015 roku pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę kolejnemu pracownikowi – J. F. z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. W lutym 2016 roku został zlikwidowany punkt kasowy w budynku U-10 mieszczącym się na terenie Elektrowni (...).

(dowód: zeznania powódki Ź. S. - k. 61-64 w zw. z k. 159, 159-162; zeznania pozwanej E. M. – k. 162-164; rachunek zysków i strat – k. 20-22, protokół przekazania – k. 23, korespondencja z Urzędem Miasta B. – k. 24-26, korespondencja z Elektrownią (...) – k. 29-30, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 31-32)

Uchwałą nr 1/2/ 2016 z dnia 5 lutego 2016 roku Rada Nadzorcza (...) w Elektrowni (...) zatwierdziła przedłożony przez Zarząd schemat organizacyjny (...) w Elektrowni (...). W strukturze Kasy nie przewidziano stanowiska inspektora ds. organizacji i kontroli, które zostało zlikwidowane.

(dowód: protokół nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej wraz ze schematem organizacyjnym - k. 133-134)

Oświadczeniem z dnia 5 lutego 2016 roku, doręczonym powódce w dniu 26 lutego 2016 roku, pozwany pracodawca rozwiązał z Ź. S. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała sytuację ekonomiczną pracodawcy powodującą reorganizację struktur organizacyjnych i związaną z tym likwidację stanowiska pracy powódki.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – akta osobowe powoda, część C)

Ź. S. nie zaproponowano pracy na innym stanowisku. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jej obowiązki przejęli dotychczasowi pracownicy, między innymi D. S., D. K. i E. M.. Nie zatrudniono nowego pracownika.

(dowód: zeznania pozwanej E. M. – k. 162-164)

Ź. S. nie pracuje. Jest zarejestrowana jako bezrobotna i pobiera z tego tytułu zasiłek. Na utrzymaniu ma troje dzieci. Zajmuje się matką po udarze, niezdolną do samodzielnej egzystencji.

(dowód: zeznania powódki Ź. S. - k. 159-162)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powódki, a także na podstawie zeznań stron: Ź. S. i E. M..

Zeznania stron w zakresie dotyczącym podziału obowiązków w pozwanej (...) oraz sytuacji ekonomicznej pozwanej są zbieżne i zasługują na wiarę. Nadto znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki w części, w której podaje, że jej zakres obowiązków był tożsamy z zakresem obowiązków D. S.. Zeznania powódki pozostają w sprzeczności z zeznaniami E. M., a przede wszystkim z dokumentami w postaci zakresów czynności, z których wynika, że obowiązki przypisane powódce i D. S. są różne w przeważającej części. Nadto zeznania powódki są w tej części wewnętrznie sprzeczne, bowiem Ź. S. podała jednocześnie, że jej zakres obowiązków różnił się od zakresu czynności D. S..

Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Podnosiła, że wskazana w wypowiedzeniu umowa o pracę miała charakter pozorny. Jednocześnie kwestionowała istnienie na dzień wypowiedzenia uchwały Rady Nadzorczej pozwanej z dnia 5 lutego 2016 roku, zmieniającej schemat organizacyjny i likwidującej zajmowane przez nią stanowisko pracy. Na tę okoliczność strona powodowa zgłosiła szereg wniosków dowodowych, mających na celu wykazanie błędów formalnych przy jej podejmowaniu. Wnioski te podlegały oddaleniu. Podkreślić bowiem należy, iż przedmiotowa uchwała zatwierdzająca nowy schemat organizacyjny nie została zakwestionowana w odpowiednim trybie, przewidzianym przepisami prawa. Oznacza to, że uchwała istnieje i jej ważność nie może być skutecznie podważana w toczącym się postępowaniu przed sądem pracy.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd pominął dokumenty złożone do akt sprawy przez stronę powodową zmierzające do zakwestionowania ważności uchwały Rady Nadzorczej z dnia 5 lutego 2017 roku oraz zeznania świadka G. S., ponieważ nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp 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 lub o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z Ż. S. nastąpiło z uwagi na sytuację ekonomiczną pracodawcy, powodującą reorganizację struktur organizacyjnych i związaną z tym likwidację stanowiska pracy powódki.

Należy podkreślić, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110).

Sąd natomiast może badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie, niewątpliwie jest dokonanie likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Odkonano to na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 5 lutego 2016 roku w przedmiocie zatwierdzenia struktury organizacyjnej (...), sankcjonującej likwidację stanowiska inspektora ds. organizacji i kontroli, zajmowanego przez powódkę. Podkreślić trzeba, że sytuacja ekonomiczna pozwanej (...) od kilku lat była zła, co skutkowało opracowaniem i wdrożeniem programu postępowania naprawczego na lata 2013-2017, który zgłoszony

został do (...). Pozwany pracodawca w celu poprawy sytuacji ekonomicznej podejmował działania, które związane były z ograniczeniem działalności.

W 2013 roku zlikwidował punkt kasowy w Urzędzie Miasta B. i rozwiązał umowę o pracę z kasjerem. Następnie w maju 2015 roku wypowiedział umowę o pracę kolejnemu pracownikowi i zlikwidował jego stanowisko pracy. W lutym 2016 roku zlikwidował punkt kasowy w budynku (...) mieszczącym się na terenie Elektrowni (...). Pozwana (...) nie rozwiązała jednak umowy o pracę z kasjerem, a podjęła decyzję o likwidacji stanowiska powódki. Jak wcześniej wskazano decyzja ta nie podlega ocenie Sądu, gdyż nie jest on powołany do badania zasadności i celowości zmiany struktury organizacyjnej. Wyłącznie w kompetencji pracodawcy pozostają decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska.

W ocenie Sądu bezspornym w sprawie jest, że na dzień dokonania wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwana (...) znajdowała się w złej sytuacji ekonomicznej i realizowała program naprawczy, a w związku z nim dokonywała reorganizacji struktury organizacyjnej, w ramach której zlikwidowała stanowisko pracy powódki.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest również to, że pozwany pracodawca nie zatrudnił na miejsce powódki innej osoby, a jej obowiązki zostały przejęte przez dotychczasowych pracowników Spółki.

Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, Sąd nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy też przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Dokonuje tylko oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować,

że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461). Jednakże likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy

i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Przypomnieć zatem należy, że powódka była jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku inspektora ds. organizacji i kontroli. Żaden inny pracownik nie miał też tożsamego z powódką zakresu czynności. Wprawdzie zakres obowiązków powódki pokrywał się częściowo z obowiązkami D. S., zatrudnionej na stanowisku Specjalisty ds. (...), to jednak powódka miała ona przypisane takie czynności, których nikt inny nie wykonywał, np. w zakresie windykacji. Powódka mogła również zastąpić dysponenta. Ż. S. i D. S. zastępowały się wzajemnie, ale nie świadczy to o tożsamości ich zakresów obowiązków. Powódka miała także formalnie przydzielone zastępstwo za E. M. w zakresie części jej obowiązków, a E. M. zastępowała powódkę także podczas jej nieobecności. Okoliczności te wskazują, że pracodawca zlikwidował jedno konkretne stanowisko pracy i dlatego mógł wypowiedzieć powódce umowę o pracę bez potrzeby dokonywania oceny jej kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami.

W toku procesu powódka podniosła, że rozwiązanie z nią stosunku pracy narusza zasady współzycia społecznego, ponieważ pracodawca nie uwzględnił okoliczności, że powódka wychowuje troje dzieci i ją zwolnił, a pozostawił w zatrudnieniu osoby nie posiadające dzieci. Nadto zarzucała pracodawcy, że nie wziął pod uwagę faktu, iż posiadała dwa kredyty w zakładzie pracy i opiekowała się mamą niezdolną do samodzielnej egzystencji.

Zgodnie z treścią art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Powyższy przepis umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyr. Sądu N z dnia 06.11.2001 r., I PKN 676/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 462).

Z ugruntowanego orzecznictwa wynika, że powołując się na zasady współżycia społecznego, pracownik może kwestionować zasadność oświadczeń woli pracodawcy. Pracodawca natomiast ma prawo żądać weryfikacji roszczeń zgłoszonych przez pracownika z powołaniem się na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa.

W praktyce odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest często utożsamiane z żądaniem uwzględnienia przez sąd pracy sytuacji rodzinnej

i materialnej pracownika zwolnionego z pracy. Judykatura sprzeciwia się takiemu korzystaniu z art. 8 kp. Podkreśla, że ustalenie sprzeczności

z zasadami współżycia społecznego oświadczeń woli pracodawcy nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika

z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 09.07.1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 508). Artykuł 8 kp zawiera zwroty niedookreślone (klauzule generalne). Ocena stosowania tego przepisu przez sąd pracy zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności (post. Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 283).

W ocenie Sądu pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie naruszył zasad współżycia społecznego. Ż. S. sprzeczności tej czynności pracodawcy z zasadami współżycia społecznego upatrywała w tym, że nie uwzględnił jej sytuacji rodzinnej

i materialnej. Nie jest to, zdaniem Sądu, dostateczna podstawa do zakwestionowania wypowiedzenia. Trzeba mieć bowiem na uwadze,

że pracodawca znajdował się w trudnej sytuacji i podejmowane przez niego działania, w tym rozwiązanie stosunku pracy z powódką, zmierzały do poprawy sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zachowania bytu jednostki

i pozostałych miejsc pracy.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca dokonał likwidacji stanowiska pracy powódki i nie zaproponował jej pracy na innym stanowisku. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy (wyrok z dnia 23.05.1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263). Pracodawca ma prawo doboru pracowników na poszczególne stanowiska i powierzania ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia

i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwi im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

Zdaniem Sądu, wypowiedzenie umowy o pracę powódce znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie można zgodzić się z twierdzeniami powódki, że przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę była podyktowana względami osobistymi. Na tę okoliczność powódka nie przedstawiła żadnych dowodów.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania, ponieważ Ż. S. obecnie nie pracuje, pobiera zasiłek dla bezrobotnych i ma na utrzymaniu troje dzieci.