

**Sygn. akt IV 48/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: K. P., Z. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa L. C.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda L. C. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..**

**Sygn. akt IV P 48/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 maja 2016 roku (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód L. C., wnosił

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 25 kwietnia 2016 roku. W przypadku upływu okresu wypowiedzenia wnosił

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a w sytuacji uznania przez Sąd, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe

o zasądzenie odszkodowania w kwocie 13.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej. Powód wnosił także

o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu kwestionował zasadność wypowiedzenia umowy

o pracę i podnosił, że nieznanne mu są żadne okoliczności, z których wynikałoby, że pozwana znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, co miałyby uzasadniać likwidację stanowiska powoda. Powód wskazał, że

w związku z tym przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista. Nadto podnosił, że rzeczywistej przyczyny jego zwolnienia należy poszukiwać przez pryzmat aktualnej sytuacji politycznej na terenie miasta B., związanej ze zmianami władz po wyborach samorządowych w 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 sierpnia 2016 roku pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, iż jego sytuacja ekonomiczna była bardzo trudna w dacie sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy

o pracę, a obecnie jest jeszcze gorsza. Pozwany zaprzeczył, aby istniały inne przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nadto wskazał, że nie zatrudnił żadnego pracownika, którego zakres obowiązków w jakimkolwiek stopniu pokrywałby się zakresem obowiązków powoda.

W toku procesu powód popierał powództwo o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa.

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

L. C. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 3 stycznia 2011 roku na stanowisku starszego specjalisty do spraw technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

(dowód: umowa o pracę – w aktach osobowych powoda, część B)

Do obowiązków powoda należała szeroko pojęta dbałość o sprawność sprzętu, obserwacja działalności zakładu pod kątem oszczędności – kontrola wydatków, weryfikacja zamówień narzędzi i materiałów. W tym czasie L. C. podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanej Spółki. Powód nieformalnie zastępował J. S. podczas jego nieobecności. Pracownik ten był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. gospodarki narzędziowej, dokonywał zakupów materiałów i narzędzi oraz zajmował się gospodarką narzędziową.

(dowód: zeznania świadka J. P. – k. 47; zeznania powoda L. C. – k. 44 w zw. z k. 133, k. 133; zmiana umowy o pracę – k. 106)

Od lutego lub marca 2015 roku, w związku ze zmianą regulaminu zakupów, powód zaprzestał weryfikacji zamówień narzędzi i materiałów, nie zajmował się już kontrolą wydatków. Zamówienia składane były bezpośrednio do prezesa zarządu, który je akceptował. W lipcu 2015 roku

w pozwanym zakładzie wprowadzono nowy regulamin organizacyjny i od 24 lipca 2015 roku zmieniła się podległość służbowa powoda, został przeniesiony do D. (...), gdzie przejął część obowiązków od kierownika i zastępcy kierownika działu. W tym czasie powód wykonywał czynności podobne do tych, które powierzono J. S. oraz formalnie zastępował go w czasie nieobecności. W wyniku zmian organizacyjnych w pozwanym zakładzie zlikwidowano zespół ds. gospodarowania wodami opadowymi i z dniem 30 listopada 2015 roku rozwiązano umowę o pracę z kierownikiem tego zespołu – (...), z powodu likwidacji jego stanowiska pracy.

(dowód: Regulamin Organizacyjny – k. 86-101; zeznania świadka J. P. – k. 47; zeznania świadka K. M. – k. 45-46; zeznania powoda L. C. – k. 44 w zw. z k. 133, k. 133; informacja dla pracownika – akta osobowe powoda, część B)

Zarządzeniem Nr (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. z dnia 28 marca 2016 roku zostało zlikwidowane stanowisko starszego specjalisty ds. technicznych.

(dowód: zarządzenie Nr (...)/ - k. 126)

Oświadczeniem z dnia 25 kwietnia 2016 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powodem L. C. umowę o pracę zawartą w dniu 31 grudnia 2010 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powoda podyktowaną trudną sytuacją ekonomiczną Spółki.

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

L. C. nie zaproponowano pracy na innym stanowisku. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem jego obowiązki przejął J. S.. Część obowiązków, które powód przejął od kierownika i zastępcy kierownika D. (...) ponownie została im przekazana. Na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba. W maju 2016 zatrudniono na czas określony dwóch pracowników gospodarczych, a w lipcu 2016 roku pracownika zieleni, także na czas określony. Zakres czynności tych osób nie pokrywał się z zakresem obowiązków powoda.

(dowód: zeznania świadka J. P. – k. 47; zeznania świadka M. O. – k. 46, wykaz osób zatrudnionych – k. 102; karta stanowiska pracy – k. 103-105v)

Sytuacja finansowa pozwanej Spółki była zła. Na koniec 2015 roku pozwana odnotowała stratę w wysokości 317.568,74 zł.

(dowód: zeznania świadka M. O. – k. 46, rachunek zysków i strat – k. 24, sprawozdanie z działalności jednostki – k. 53-85)

Wynagrodzenie miesięczne powoda za miesiąc marzec 2016 roku wynosiło kwotę 4.758,32 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 109)

L. C. pracuje na stanowisku kierowcy. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju. Obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Jego żona pobiera świadczenie rehabilitacyjne. Na utrzymaniu ma córkę, która ukończyła studia i poszukuje pracy.

(dowód: zeznania powoda L. C. – k. 133)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań powoda L. C. oraz zeznań świadków J. P., M. (...).

Powód w kwestionował prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Podnosił, że z rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z powodu jego sympatii politycznych w związku ze zmianą władzy po wyborach samorządowych w 2014 roku. Twierdzenia powoda w tym zakresie nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Wbrew twierdzeniom L. C., z dowodów przeprowadzonych w sprawie wynika, że pozwana Spółka znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej, za rok 2015 odnotowała stratę przekraczającą kwotę 317.000 zł. Także z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynika, aby u podstaw rozwiązania stosunku pracy z powodem legły inne przyczyny niż wskazane w oświadczeniu pracodawcy.

### **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 wypowiadającego 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 (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 L. C. nastąpiło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, podyktowanej trudną sytuacją ekonomiczną Spółki.

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 powoda. Odbyło się to na podstawie Zarządzenia Nr (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. z dnia 28 marca 2016 roku. Już w 2015 roku w pozwanej Spółce zaszły zmiany organizacyjne, wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, zlikwidowano zespół ds. gospodarowania wodami opadowymi. W tym czasie zmieniła się również podległość służbowa powoda. Jeszcze przed zmianami organizacyjnymi wprowadzono w Spółce nowy regulamin zakupów, który wpłynął na zmniejszenie zakresu czynności wykonywanych przez powoda.

W ocenie Sądu bezspornym w sprawie jest, że na dzień dokonania wypowiedzenia powodowi Spółka znajdowała się w złej sytuacji ekonomicznej, że za 2015 rok odnotowała stratę. Okoliczności te wynikają z dokumentów finansowych Spółki. Bez znaczenia pozostaje okoliczność, co doprowadziło do takiej sytuacji ekonomicznej Spółki. Przyczyny tego stanu rzeczy nie są przedmiotem oceny Sądu w niniejszym postępowaniu.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest również to, że pozwany pracodawca nie zatrudnił na miejsce powoda innej osoby, a jego obowiązki zostały przejęte przez dotychczasowych pracowników Spółki, między innymi J. S.. Pozwany zatrudnił na czas określony trzy osoby na stanowiskach pracownika gospodarczego i pracownika zieleni, których zakresy czynności nie pokrywały się z zakresem obowiązków powoda.

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 powód był jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku starszego specjalisty ds. technicznych. Żaden inny pracownik nie miał też tożsamego z powodem zakresu czynności. Pozwany pracodawca dokonał likwidacji stanowiska pracy powoda i nie zaproponował mu 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 dającą 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 powodowi znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie można zgodzić się z twierdzeniami powoda, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę były jego sympatie polityczne, odmienne niż władz po wyborach samorządowych. Na tę okoliczność powód nie przedstawił 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 powoda kosztami postępowania. Sąd uznał, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek nakazujący takie rozstrzygnięcie. Wprawdzie L. C. pracuje na stanowisku kierowcy, ale otrzymuje wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju. Obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Natomiast żona powoda pobiera świadczenie rehabilitacyjne. Na ich utrzymaniu pozostaje córka, która ukończyła studia i poszukuje pracy.