

Sygn. akt IV P-upr 6/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Maria Adamska Adam Kociuba
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powódki A. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Maria Adamska SSR Mariusz Szwałt Adam K.

Sygn. akt IV P-upr 6/19

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 21 marca 2019 roku**

Powódka A. P. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniosła o zapłatę kwoty 9 030 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w dwukrotnej wysokości.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w dziale magazynów i rozliczeń (...) z wynagrodzeniem (...)zł brutto. W grudniu 2018 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Powódka nie ma wiedzy o zmianach w strukturze organizacyjnej pozwanego. W dziale magazynów i rozliczeń (...) zatrudnionych jest kilka osób, w tym R. M. (1), który zatrudniony został na zastępstwo powódki w okresie jej ciąży i urlopu

macierzyńskiego. Nikt oprócz powódki nie został zwolniony. Pozwany nie zastosował żadnych kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Powódka pracuje u pozwanego od 2010 r. Pracując na wielu stanowiskach ma duże doświadczenie zawodowe i zna specyfikę pracy u pozwanego. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka nie powróciła na uprzednio zajmowane stanowisko pracy. Powódka nie otrzymała od pracodawcy odpowiedzi na pytanie „co z nią będzie i dlaczego nie wraca na swoje stanowisko pracy”. Jej obowiązki wykonywał R. M. (1). Powódce bez żadnego wyjaśnienia wypowiedziano umowę o pracę. U pozwanego nie funkcjonował dokument wskazujący na planowaną restrukturyzację, a fakt ten nie był ogłaszany pracownikom.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że aktualnie dział, w którym pracowała powódka składa się z kierownika, brygadzysty i magazynierów. Powódka jako jedyna zajmowała w nim stanowisko specjalisty. W czwartym kwartale u pozwanego rozpoczęto wdrażanie systemu (...), który przy pomocy skanów dokonywał przesunięć między stanami magazynów. Wcześniej konieczne było wprowadzanie wszystkich danych ręcznie, co wykonywała powódka. Aktualnie system wykonuje większość pracy powódki. Pozostałe zadania powódki zostały przesunięte na innych pracowników. Z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy pozwany nie był w stanie zapewnić powódce innego zajęcia po jej powrocie do pracy. Pozwany nie mógł zaproponować powódce stanowiska magazyniera z racji charakteru pracy na tym stanowisku oraz konieczności posiadania stosownych uprawnień.

**Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym.**

**Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 29 marca 2010 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę A. P. na czas określony do 31 października 2010 r. na stanowisku referenta w dziale (...) i (...) w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 20 października 2010 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę na czas określony do 31 października 2012 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 18 października 2012 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę na czas nieokreślony do 31 października 2012 r. na stanowisku młodszego specjalisty w dziale (...) i (...) w (...).

Z dniem 4 lutego 2013 r. powódce powierzono stanowisko młodszego specjalisty w Biurze(...).

Z dniem 1 sierpnia 2014 r. pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) powierzył powódce stanowisko młodszego specjalisty w dziale (...) i (...), a od dnia 1 listopada 2016 r. specjalisty w D. Magazynów i (...) – (...).

W piśmie z dnia 19 grudnia 2018 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2019 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy specjalisty w D. Magazynów i (...) – (...) na skutek zmian w strukturze organizacyjnej spółki.

**Dowód :** akta osobowe powódki

Powódka wykonywała u pozwanego pracę jako specjalista w D. Magazynów i (...) - (...). W dziale tym zatrudniony był kierownik, specjalista czyli powódka oraz sześciu magazynierów.

W dziale tym powódka pracowała przez około dwa miesiące, bowiem po tym okresie udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Powódka nie przejęła wszystkich obowiązków z chwilą, gdy przyszła do nowego działu, bowiem po dwóch miesiącach udała się na zwolnienie lekarskie, a przez cały czas jej nieobecności obowiązki się zmieniały.

Wtedy zastąpił ją w obowiązkach R. M. (1). Wcześniej pracował on przy produkcji, a końcem listopada 2018r. zaczął wykonywać pracę na stanowisku magazyniera.

R. M. (1) zastępując powódkę na stanowisku specjalisty, wykonywał równocześnie obowiązki magazyniera, tj. jeździł wózkiem widłowym, magazynował towary, prznosił towary.

W 2018r. nastąpiła zmiana organizacji działania pozwanego, która polegała na uruchomieniu z dniem 1 stycznia 2019r. nowego oprogramowania komputerowego, który przejął czynności, które do tej pory wykonywała powódka. Wprowadzony system na podstawie skanów automatycznie wystawiał potwierdzenie przeprowadzonych czynności, tj. przyjmowanie surowców, wystawianie dokumentów PZ, RW, WZ i MM czy faktur. Te czynności wraz z obsługą towaru i reklamacjami kontrolowali magazynierzy. Z kolei planowanie produkcji i jej realizowanie przejęli pracownicy produkcji.

Nowe oprogramowanie wprowadzono dla ograniczenia pracy ludzi. Z tego powodu praca powódki była zbędna i zaistniała potrzeba likwidacji jej stanowiska pracy.

Pozwany nie miał dla powódki innego stanowiska pracy. Powódka nie posiadała kompetencji do zajmowania stanowiska magazyniera, tj. nie posiadała uprawnień do kierowania wózkiem widłowym, posługiwanie którym należało do podstawowych obowiązków magazynierów. Ponadto ta praca była zbyt ciężka fizycznie dla powódki, bowiem zdarzało się, że magazynierzy musieli prznosić ciężkie paczki. Na stanowisku magazyniera pozwany zatrudniał tylko mężczyzn. 70-80 % ich obowiązków to praca na wózku widłowym, 20-30 % to inne czynności także przy komputerze.

W dziale dystrybucji pracowały dwie osoby, tj. E. G. (1), która zastąpiła pracownicę odchodzącą na emeryturę oraz J. B. (1) specjalnie szkolona od kwietnia 2018 r. do pracy na tym stanowisku. J. B. pracowała wcześniej w dziale sprzedaży, w dziale eksportu zagranicznego, była przedstawicielem handlowym oraz pracowała w sekretariacie pozwanego. Doświadczenie tych pracownic było większe niż powódki. Staż pracy J. B. (1) był zbliżony do stażu pracy powódki.

Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była jej wskazana w czasie wręczania wypowiedzenia umowy o pracę.

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w dziale zatrudniony jest kierownik i sześciu magazynierów. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony.

**Dowód** : zeznania świadków : K. Ł. k.36/2, (00:09:37, 00:13:30-00:15:10, 00:16:15-00:16:55, 00:17:00-00:18:35, 00:22:00-00:24:45, 00:25:-00:26:25), P. R. k.36-37, (00:31:15-00:34:30, 00:34:50-00:37:50, 00:42:00-00:43:10, 00:45:00-00:46:40, 00:47:40-00:49:20, 00:52:45-00:53:10, 00:53:45-00:54:50), W. P. (01:04:20-01:05:25, 01:05:45-01:06:05, 01:06:25-01:07:00, 01:07:00-01:08:20), zeznania powódki (01:16:08-01:19:34)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego, bowiem pełnomocnik pozwanego oświadczył, że rezygnuje z przesłuchania pozwanego w charakterze strony.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

Jak ustalono w procesie powódka zajmowała w dziale Magazynów i (...) – (...) stanowisko specjalisty. W dziale tym poza powódką zatrudniony był kierownik i magazynierzy. W związku z wprowadzeniem u pozwanego od 1 stycznia 2019r. systemu komputerowego zastępującego w większości obowiązki powódki, jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Wprowadzony system na podstawie skanów, automatycznie wystawiał potwierdzenia przeprowadzonych operacji, tj. przyjęcia surowców, wystawienia dokumentów PZ, RW, WZ i MM. Wystawiał także automatycznie faktury. Te czynności wraz z obsługą towaru i reklamacjami kontrolowali magazynierzy. Z kolei inne obowiązki należące do powódki, a związane z planowaniem produkcji i jej realizowaniem przejęli pracownicy produkcji.

Zatem większość obowiązków powódki przejął system komputerowy, a pozostałe jej obowiązki przejęli magazynierzy i pracownicy produkcji. Pozwany nowe oprogramowanie wprowadził właśnie dla ograniczenia pracy ludzi. Z tego powodu praca powódki była zbędna i zaistniała potrzeba likwidacji jej stanowiska pracy. Powódka jako jedyna zajmowała w dziale stanowisko specjalisty i to właśnie stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Nie było drugiego stanowiska specjalisty, a więc nie było konieczności wskazywania kryterium doboru pracownika do zwolnienia.

W szczególności nie wchodziło w grę porównanie powódki z R. M. (1). R. M. nie zajmował drugiego ze stanowisk specjalisty, a zastępował on powódkę na jedynym stanowisku specjalisty w dziale magazynów. Gdy pozwany podjął decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty, R. M. został przesunięty na stanowisko magazyniera. Oznacza to, że w dziale magazynów nie pozostało żadne stanowisko specjalisty.

Pozwany nie miał możliwości zaproponowania powódce innego stanowiska pracy np. magazyniera, bowiem powódka nie posiadała kompetencji do zajmowania tego stanowiska, tj. nie posiadała uprawnień do kierowania wózkiem widłowym. Jak wskazał świadek W. P. 70-80 % obowiązków magazynierów, to była praca na wózku widłowym. R. M., który zastępował powódkę w wykonywaniu jej obowiązków w trakcie jej nieobecności, w związku z wprowadzeniem nowego oprogramowania komputerowego, został przeniesiony na stanowisko magazyniera. R. M. miał uprawnienia do prowadzenia wózka widłowego. Pozwany uznał, że na tym stanowisku potrzebuje pracownika. R. M. przeszedł zatem ze stanowiska specjalisty na stanowisko magazyniera.

Poza tym, jak wskazywali świadkowie, praca magazyniera była zbyt ciężka dla powódki. Magazynierzy bowiem nosili także ciężkie paczki i z tego względu na tym stanowisku zatrudniano mężczyzn.

Nieuzasadnione jest także zapatrywanie powódki, że mogłaby zajmować stanowisko pracownika w D. (...).

E. G. i J. B. pracowały w D. (...). W przeciwieństwie do stanowiska powódki ich stanowiska pracy nie zostały zlikwidowane. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia oceniane są w razie likwidacji jednego z kilku takich samych stanowisk pracy.

E. G. i J. B. zajmowały stanowiska w zupełnie innym dziale niż powódka, a zatem nie zajmowały stanowisk takich samych jak powódka.

W takiej sytuacji nie ma podstaw do dokonywania porównania powódki z tymi pracownikami, bowiem nie można uznać, że uległo likwidacji jedno z trzech stanowisk pracy.

Sąd nie mógł wskazywać pracodawcy, że istniała możliwość powierzenia powódce jednego z tych stanowisk. Sąd tym samym zmuszałby pracodawcę do wypowiedzenia jednemu z pracowników umowy o pracę pomimo, że jego stanowisko pracy, nie uległo likwidacji, a następnie do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, aby przenieść ją do innego działu. Sąd nie może ingerować w stanowiska, w obrębie których nie doszło do zmian czy ich likwidacji. Takie bowiem działanie sądu wkroczyłyby w autonomiczne decyzje pracodawcy. A to pracodawca prowadzi swoją działalność i ponosi ryzyko gospodarcze tej działalności i podejmowanych decyzji. Sąd nie może również nakazywać pracodawcy zastosowania wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zamiast wypowiedzenia definitywnego.

Reasumując, pomiędzy wprowadzeniem nowego systemu komputerowego przejmującego większość obowiązków powódki, a koniecznością likwidacji jej stanowiska pracy, zachodzi związek przyczynowy. Z tego względu działania pracodawcy nie naruszyły prawa, a wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Dla likwidacji stanowiska pracy nie są wymagane rozmowy z pracownikiem czy potwierdzenie tego faktu dokumentem. Jeżeli pracodawca podejmuje decyzję werbalną, która jest realizowana w praktyce, należy uznać, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265/ i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą stawkę minimalną, skoro sprawa zakończyła się na jednej rozprawie.