

Sygn. akt IV Pa 3/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2019r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Sędziowie: SO Renata Żywicka

SO Grażyna Borzestowska /spr./

Protokolant : st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2019r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 28 listopada 2018r., sygn. akt IV P 48/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na rzecz powódki A. G. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z instancję odwoławczą.

SSO Grażyna Borzestowska	SSO Tomasz Koronowski	SSO Renata Żywicka
--------------------------	-----------------------	--------------------

Sygn. akt IV Pa 3/19

UZASADNIENIE

Powódka A. G. wniosła przeciwko pracodawcy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 21 lutego 2018 roku, ewentualnie przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach w przypadku gdyby rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło po upływie okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona u pozwanej na stanowisku kierownika (...). W dniu 21 lutego pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 maja 2018 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy spowodowaną wprowadzeniem zmian organizacyjnych u pozwanej oraz wynikającą z tego koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia w zakładzie pracy. W ocenie powódki

przyczyna ta jest jednak nieprawdziwa, gdyż obecnie funkcjonuje u pozwanej (...), którego kierownik nie był wcześniej zatrudniony u pozwanej, a zajmuje dotychczasowe stanowisko powódki i wykonuje czynności dotychczas przez nią wykonywane.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Pozwana podała, że do dnia 28 lutego 2018 roku obowiązywał u niej regulamin organizacyjny wprowadzony 1 grudnia 2015 roku. Z dniem 1 marca 2018 roku wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, zaś w drodze uchwały nr (...) zarządu pozwanej zatwierdzono szczegółowy zakres czynności komórek organizacyjnych. Powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku Kierownika (...), które zostało zniesione z dniem 28 lutego 2018 roku. Od dnia 1 marca 2018 roku w ramach struktury organizacyjnej pozwanej funkcjonuje (...), którego zakres zadań nie pokrywa się z uprzednio istniejącą komórką organizacyjną, jaką było Biuro (...). W ramach nowopowstałej jednostki organizacyjnej połączono część składu osobowego jednostek istniejących w uprzednio obowiązującej u pozwanej strukturze organizacyjnej, tj. (...) (z jednostki tej przeszło dwóch pracowników), (...) (z jednostki tej przeszło sześciu pracowników) i (...) (z jednostki tej przeszło czterech pracowników). W konsekwencji, aktualny stan zatrudnienia u pozwanej zmniejszył się w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej pozwanej, w stosunku do stanu dotychczasowego. Pracownikiem zatrudnionym obecnie na stanowisku Kierownika (...) jest R. T. (1), a jego zakres obowiązków w sposób znaczący odbiega od zakresu obowiązków powódki. Porównanie jednak obu zakresów obowiązków napotyka trudności ponieważ powódka w okresie zajmowania stanowiska Kierownika (...) nie pokwitowała ani razu zakresu obowiązków dla tego stanowiska. W konsekwencji dokument określający zakres obowiązków powódki na w/w stanowisku nie znajduje się w jej aktach osobowych. Pozwana zakwestionowała nadto podaną przez powódkę w pozwie wartość przedmiotu sporu wskazując, że nie została ona w żaden sposób przez nią uzasadniona ani udowodniona.

Na rozprawie w dniu 17 września 2018 roku reprezentujący powódkę profesjonalny pełnomocnik zgłosił wniosek o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w Elblągu:

w punkcie I ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 102.034 zł (sto dwa tysiące trzydzieści cztery złote);

w punkcie II przywrócił powódkę A. G. do pracy u pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na poprzednich warunkach sprzed rozwiązania w dniu 21 lutego 2018 r. umowy o pracę z dnia 1 lutego 1997 r.; w punkcie III zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na rzecz powódki A. G. kwotę 5.282 zł (słownie: pięć tysięcy dwieście osiemdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów procesu, wraz z kwotą 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zastępstwa prawnego.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powódka A. G. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. na stanowisku Kierownika (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 01 lutego 1997 roku.

Struktura organizacyjna spółki.

Od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 28 lutego 2018 roku u pozwanej obowiązywał regulamin organizacyjny wprowadzony Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu pozwanej z dnia 10 listopada 2015 roku, zgodnie z którym funkcjonowały u pozwanej następujące jednostki organizacyjne:

- Zespół ds. (...),

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu pozwanej z dnia 15 lutego 2018 roku wprowadzony został z dniem 1 marca 2018 roku nowy regulamin organizacyjny, zaś uchwałą nr (...) Zarządu pozwanej z dnia 20 lutego 2018 roku zatwierdzony został szczegółowy zakres czynności poszczególnych komórek organizacyjnych obowiązujący od 1 marca 2018 roku. Na mocy w/w

- Biuro ds. (...),	aktów wyodrębniono u pozwanej następujące jednostki organizacyjne:
- Biuro ds. (...),	- Służba (...),
- (...),	- Wydział (...),
- Biuro (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Wydział (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro ds. (...),	- Wydział (...),
- Biuro (...).	

W dniu 21 lutego 2018 roku pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2018 roku. Jako uzasadnienie swej decyzji pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy spowodowaną wprowadzeniem zmian organizacyjnych w pozwanej, w tym w szczególności zmianą Regulaminu Organizacyjnego Spółki i wynikającą z tego koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Do powstałego z dniem 1 marca 2018 roku Wydziału (...) przeniesionych zostało służbowo: sześciu z siedmiu pracowników zatrudnionych do dnia 28 lutego 2018 roku w Biurze ds. (...), tj. J. B. (1), I. B., M. M., W. M., G. M. i K. M., dwóch z siedmiu pracowników zatrudnionych do dnia 28 lutego 2018 roku w Biurze ds. (...), tj. S. F. i R. Z. oraz wszyscy (z powódką w okresie wypowiedzenia) pracownicy zatrudnieni do dnia 28 lutego 2018 roku w Biurze (...), tj. także K. C., B. D., J. P. i A. Ś..

Pozwana nie przeprowadziła rekrutacji zewnętrznej na stanowisko Kierownika nowoutworzonego Wydziału (...).

Zatrudniła na tym stanowisku – w ramach wewnętrznego porozumienia między pracodawcami – R. T. (1), pracownika zatrudnionego w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. od lutego 2017 roku na stanowisku głównego specjalisty ds. organizacji.

W gestii nowoutworzonego u pozwanej Wydziału (...) leży wykonywanie zadań, za realizację których, do dnia 28 lutego 2018 roku, odpowiedzialne było Biuro (...).

<p>Zakres działania (...) ustalony w załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku (k. 79-79v. akt):</p>	<p>Zakres działania (...) zatwierdzony uchwałą nr (...) Zarządu pozwanej z mocą obowiązującą od 01 marca 2018 roku (k. 109v.-110 akt):</p>
<p>1. Obsługa organów Spółki, w tym w szczególności:</p> <p>a) Prowadzenie dokumentacji dotyczącej funkcjonowania Spółki oraz jej organów,</p> <p>b) Organizacja posiedzeń Zarządu,</p> <p>c) Nadzór nad materiałami przygotowywanymi przez jednostki organizacyjne Spółki na potrzeby Zarządu,</p> <p>d) Sporządzanie protokołów i uchwał, ich kompletacja, a także uczestniczenie w posiedzeniach Zarządu,</p> <p>e) Przygotowywanie wniosków na Zgromadzenie Wspólników,</p> <p>f) Prowadzenie księgi udziałów (pkt 1 a-f k. 79 akt)</p> <p>2. Obsługa organizacyjna sekretariatu Zarządu Spółki (pkt 2 k. 79 akt),</p> <p>3. Przekazywanie uchwał i ustaleń Zarządu Kierownikom jednostek organizacyjnych (pkt 4 k. 79 akt),</p> <p>4. Koordynacja przygotowywania i wysyłania informacji i ankiet o Spółce do właściciela Spółki (pkt 7 k.79 akt),</p> <p>5. Prowadzenie archiwum dokumentów prawnych związanych z udziałem Spółki w innych spółkach i organizacjach (pkt 8 k.79 akt),</p> <p>6. Współpraca z podmiotem prowadzącym obsługę prawną Spółki (pkt 9 k. 79 akt),</p> <p>7. Przygotowywanie wniosków o dokonanie wpisów do Krajowego Rejestru Sądowego (pkt 10 k. 79 akt),</p> <p>8. Przygotowywanie formalne aktów wewnętrznych Spółki oraz ich ewidencja, publikacja i archiwizacja (pkt 11 k. 79 akt),</p> <p>9. Przechowywanie dokumentów organizacyjnych i aktów prawnych Spółki, w tym prowadzenie rejestrów protokołów i uchwał Zarządu Spółki oraz</p>	<p>1. Obsługa organów Spółki, w tym w szczególności:</p> <p>g) Prowadzenie dokumentacji dotyczącej funkcjonowania Spółki oraz jej organów,</p> <p>h) Organizacja posiedzeń Zarządu,</p> <p>i) Nadzór nad materiałami przygotowywanymi przez jednostki organizacyjne Spółki na potrzeby Zarządu,</p> <p>j) Sporządzanie protokołów i uchwał, ich kompletacja, a także uczestniczenie w posiedzeniach Zarządu,</p> <p>k) Przygotowywanie wniosków na Zgromadzenie Wspólników,</p> <p>l) Prowadzenie księgi udziałów,</p> <p>2. Obsługa organizacyjna sekretariatu Zarządu Spółki,</p> <p>3. Przekazywanie uchwał i ustaleń Zarządu kierującym komórkami organizacyjnymi,</p> <p>4. Koordynacja przygotowania i wysyłania informacji i sprawozdań o Spółce zgodnie z zapisami Umowy o współpracy w (...) E.,</p> <p>5. Prowadzenie archiwum dokumentów prawnych związanych z udziałem Spółki w innych spółkach i organizacjach,</p> <p>6. Koordynacja obsługi prawnej Spółki i przygotowywanie w tym zakresie informacji i sprawozdań dla Podmiotu Wiodącego,</p> <p>7. Przygotowywanie wniosków o dokonanie wpisów do Krajowego Rejestru Sądowego,</p> <p>8. Przygotowywanie formalne aktów wewnętrznych Spółki oraz ich ewidencja, publikacja i archiwizacja,</p> <p>9. Przechowywanie dokumentów organizacyjnych i aktów prawnych Spółki, w tym prowadzenie</p>

pełnomocnictw udzielonych przez Spółkę (pkt. 12 k. 79 akt),

10. Opracowywanie projektów Regulaminu Organizacyjnego Spółki i jego zmian oraz projektów struktury organizacyjnej (pkt 13 k. 79 akt),

11. Współuczestniczenie w sporządzaniu zleconych przez Zarząd sprawozdań Zarządu, wniosków, informacji, odpowiedzi dla urzędów, instytucji i firm doradczych (pkt 15 k. 79 akt),

12. Organizowanie i prowadzenie kancelarii ogólnej - w zakresie przyjmowania i wysyłania korespondencji oraz jej ewidencji (pkt 16 k. 79 akt),

13. Współpraca z notariatami w sprawach dotyczących dokumentów prawnych Spółki (pkt 17 k. 79 akt),

14. Nadzór i przygotowywanie dokumentacji w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu – CSR (pkt 18 k. 79v.),

15. Prowadzenie rejestru kontroli instytucjonalnych oraz rejestru skarg i wniosków (pkt 19 k. 79v. akt),

16. Przechowywanie kopii protokołów i zarządzeń sporządzonych i wydanych przez osoby i instytucje kontrolujące oraz kopii korespondencji z osobami i instytucjami kontrolującymi (pkt 20 k. 79v. akt),

17. Komunikacja zewnętrzna poprzez kontakty z mediami, w tym organizowanie konferencji prasowych zgodnie z polityką Grupy (...), prowadzenie działalności reklamowej, promocyjnej i public relations w zakresie dotyczącym Spółki zgodnie z polityką Grupy (...) (pkt 22 i 23 k. 79v. akt),

18. -----

19. Aktualizacja i nadzór nad portalem internetowym (...) (pkt 25 k. 79v. akt),

20. Prowadzenie zakładowej składnicy akt (pkt 26 k. 79v. akt),

21. Nadzór i prowadzenie (...) Spółki we współpracy z wszystkimi jednostkami organizacyjnymi, zgodnie z (...) (...) E. (pkt 27 k. 79v. akt),

rejestrów protokołów i uchwał Zarządu Spółki oraz pełnomocnictw udzielonych przez Spółkę,

10. Opracowywanie projektów Regulaminu Organizacyjnego Spółki i jego zmian oraz projektów struktury organizacyjnej,

11. Współuczestniczenie w sporządzaniu zleconych przez Zarząd sprawozdań Zarządu, wniosków, informacji, odpowiedzi dla urzędów, instytucji i firm doradczych,

12. Organizowanie i prowadzenie kancelarii ogólnej - w zakresie przyjmowania i wysyłania korespondencji oraz jej ewidencji,

13. Współpraca z notariatami w sprawach dotyczących dokumentów prawnych Spółki,

14. Nadzór i przygotowywanie dokumentacji w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu -CSR,

15. Prowadzenie rejestru kontroli instytucjonalnych oraz rejestru skarg i wniosków,

16. Przechowywanie kopii protokołów i zarządzeń sporządzonych i wydanych przez osoby i instytucje kontrolujące oraz kopii korespondencji z osobami i instytucjami kontrolującymi,

17. Realizacja komunikacji wewnętrznej, zewnętrznej oraz działań marketingowych zgodnie z zasadami obowiązującymi w (...) E.,

18. Koordynacja działań budowy spójnego wizerunku (...) E. w ramach działalności Spółki, w tym wdrożenie Systemu Identyfikacji Wizualnej,

19. Administrowanie stroną internetową i intranetową Spółki,

20. Kompleksowe administrowanie archiwum Spółki,

21. Nadzór i prowadzenie (...) Spółki we współpracy z wszystkimi jednostkami organizacyjnymi, zgodnie z zasadami obowiązującymi w tym zakresie w (...) E.,

W pozostałym zakresie, w gestii nowoutworzonego u pozwanej (...) leży wykonywanie zadań, za realizację których, do dnia 28 lutego 2018 roku, odpowiedzialne były Biuro ds. (...) oraz Biuro ds. (...).

<p>Zakres działania (...) ustalony w załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku (k. 89 akt):</p>	<p>Zakres działania (...) zatwierdzony uchwałą nr (...) Zarządu pozwanej z mocą obowiązującą od 01 marca 2018 roku (k. 109v.-110 akt):</p>
<p>22. Organizowanie i realizowanie dostaw, usług i robót budowlanych zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi (pkt 2 k. 89 akt),</p> <p>23. Nadzór i prowadzenie gospodarki materiałowej i magazynowej w Spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym m.in.:</p> <p>a) ewidencja obrotu materiałowego,</p> <p>b) sporządzanie reklamacji ilościowych i jakościowych dotyczących dostaw sprzętu i materiałów,</p> <p>c) kontrolowanie i rozliczanie faktur za dostawy sprzętu, materiałów oraz opakowań,</p> <p>d) utrzymanie zapasów materiałowych w magazynach na poziomie zabezpieczającym ciągłość eksploatacji i remontów z uwzględnieniem zapasów i możliwości finansowych przedsiębiorstwa,</p> <p>e) bieżąca analiza stanu zapasów magazynowych pod kątem racjonalizacji ich wielkości (pkt 3 k. 89 akt),</p> <p>24. Koordynowanie prac związanych z upłynnieniem zapasów zbędnych i nadmiernych oraz wyceną zbędnych materiałów i sprzętu (pkt 4 k. 89 akt),</p> <p>26. Prowadzenie całokształtu spraw w zakresie środków transportu samochodowego towarowego do 3,5 ton i osobowego dla potrzeb całej Spółki (pkt 7 k. 89 akt),</p>	<p>22. Organizowanie i realizowanie dostaw i usług zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi,</p> <p>23. Nadzór i prowadzenie gospodarki materiałowej i magazynowej w Spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym m.in.:</p> <p>a) ewidencja obrotu materiałowego,</p> <p>b) sporządzanie reklamacji ilościowych i jakościowych dotyczących dostaw sprzętu i materiałów,</p> <p>c) kontrolowanie i rozliczanie faktur za dostawy sprzętu, materiałów oraz opakowań,</p> <p>d) utrzymanie zapasów materiałowych w magazynach na poziomie zabezpieczającym ciągłość eksploatacji i remontów z uwzględnieniem zapasów i możliwości finansowych przedsiębiorstwa,</p> <p>e) bieżąca analiza stanu zapasów magazynowych pod kątem racjonalizacji ich wielkości,</p> <p>24. Koordynowanie prac związanych z upłynnieniem zapasów zbędnych i nadmiernych oraz wyceną zbędnych materiałów i sprzętu,</p> <p>26. Zarządzanie flotą pojazdów Spółki zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie zasadami w (...),</p>
<p>Zakres działania Biura (...) ustalony w załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku (k. 80-80v. akt):</p>	<p>Zakres działania (...) zatwierdzony uchwałą nr (...) Zarządu pozwanej z mocą obowiązującą od 01 marca 2018 roku (k. 109v.-110 akt):</p>
<p>25. Obsługa gospodarcza jednostek organizacyjnych Spółki, w tym sprawy związane z:</p> <p>a) usługami operatorów telefonicznych,</p> <p>b) zaopatrzeniem w materiały biurowe i pieczętki,</p>	<p>25. Obsługa gospodarcza komórek organizacyjnych Spółki, w tym sprawy związane z:</p> <p>a) usługami operatorów telefonicznych,</p> <p>b) zaopatrzeniem w materiały biurowe i pieczętki,</p>

<p>c) naprawą sprzętu biurowego (pkt 13 e-g k. 80v. akt),</p> <p>27. Zapewnienie ochrony mienia na terenie Spółki (pkt 14 k. 80v. akt),</p> <p>28. Prowadzenie gospodarki odzieżą ochronną i roboczą (pkt 15 k. 80v. akt),</p> <p>29. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie prania i naprawy odzieży (pkt 16 k. 80v. akt),</p> <p>30. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie sprzątanía pomieszczeń i terenu (...) (pkt 17 k. 80v. akt),</p> <p>31. Prowadzenie ksiąg inwentarzowych środków trwałych i przedmiotów nietrwałych dla całej Spółki (pkt 18 k. 80v. akt).</p>	<p>c) naprawą sprzętu biurowego,</p> <p>27. Zapewnienie ochrony mienia na terenie Spółki,</p> <p>28. Prowadzenie gospodarki odzieżą ochronną i roboczą,</p> <p>29. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie prania i naprawy odzieży,</p> <p>30. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie sprzątanía pomieszczeń i terenu Spółki (E., K.),</p> <p>31. Prowadzenie ksiąg inwentarzowych środków trwałych i przedmiotów nietrwałych dla całej Spółki.</p>
---	---

Zakres obowiązków aktualnego (...) pokrywa się co do zasady z zakresem obowiązków byłego Kierownika (...), tj. powódki.

<p>Zakres obowiązków Kierownika (...) wynikający z podpisanego przez powódkę dokumentu „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności” (ZO) oraz obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku Regulaminu Organizacyjnego (RO):</p>	<p>Zakres obowiązków Kierownika (...) wynikający z podpisanego przez R. T. (1) dokumentu „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”:</p>
<p>1. Organizowanie i kierowanie całokształtem pracy podległej jednostki organizacyjnej, znajomość zakresu pracy jednostki organizacyjnej i przestrzeganie oraz kontrolowanie jego wykonania przez podległych pracowników, koordynowanie zadań planowanych dla podległej jednostki organizacyjnej, przekazywanie do wiadomości i wykonania podległym pracownikom zadań, poleceń, informacji i regulacji wskazanych przez Zarząd oraz systematyczne instruowanie i informowanie podległych pracowników o zakresie prac jednostki organizacyjnej (§ 15 pkt 1 ppkt 3, 4, 6, 7 RO),</p> <p>2. Organizowanie i kierowanie całokształtem pracy podległej jednostki organizacyjnej, czuwanie nad przestrzeganiem przez podległych pracowników dyscypliny pracy, prowadzenie samodzielnej i racjonalnej polityki kadrowej, organizowanie wzajemnych zastępstw pracowników w czasie urlopów lub innych nieobecności w pracy (§ 15 pkt 1 ppkt 3, 13, 16, 19 RO),</p>	<p>1. Planowanie i koordynacja działań (...), w tym wyznaczania celów i zadań do realizacji przez podległych pracowników, nadzór nad ich realizacją w celu zapewnienia najwyższej, możliwej efektywności pracy w ramach przyznaných uprawnień i udzielanie niezbędnego wsparcia pracownikom,</p> <p>2. Organizacja pracy podległych pracowników, nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny i porządku, planowaniem i wykorzystaniem urlopów wypoczynkowych, zapewnienie zastępstw nieobecnych pracowników,</p> <p>3. Koordynacja prac i nadzór nad obsługą organów Spółki, w tym w szczególności:</p> <p>a) Prowadzenie dokumentacji dotyczącej funkcjonowania Spółki oraz jej organów,</p> <p>b) Organizacja posiedzeń Zarządu,</p>

3. Obsługa organów Spółki, w tym:

- a) Prowadzenie dokumentacji dotyczącej funkcjonowania Spółki oraz jej organów (pkt V 1 a ZO),
- b) Organizacja posiedzeń Zarządu i Rady Nadzorczej (pkt V 1 b ZO),
- c) Nadzór nad materiałami przygotowywanymi przez komórki organizacyjne spółki na potrzeby Zarządu i Rady Nadzorczej (pkt V 1 c ZO),
- d) Sporządzanie protokołów i uchwał, ich kompletacja oraz rejestracja uchwał, a także uczestniczenie w posiedzeniach Zarządu (pkt V 2 b ZO),
- e) Przygotowywanie wniosków do Zgromadzenia Wspólników oraz projektów uchwał Zgromadzenia Wspólników (pkt V 5 ZO),
- f) Prowadzenie księgi udziałów (pkt V 15 ZO),

4. Nadzór nad pracą sekretariatu Zarządu Spółki (pkt V 8 ZO),

5. Przekazywanie uchwał i ustaleń Zarządu kompetentnym komórkom organizacyjnym (pkt V 2 c ZO),

6. -----

7. Prowadzenie archiwum dokumentów prawnych związanych z udziałem Spółki w innych spółkach i organizacjach (pkt V 12 ZO),

8. Współpraca z zewnętrznymi instytucjami i urzędami, w tym kancelariami notarialnymi i kancelariami prawnymi prowadzącymi obsługę prawną Spółki w zakresie realizowanych, koordynowanych i nadzorowanych działań w sprawach dotyczących Spółki (pkt V 13 ZO),

9. Przygotowywanie wniosków do Krajowego Rejestru Sądowego (pkt V 14 ZO),

10. Przygotowywanie formalne aktów wewnętrznych Spółki, ich ewidencja, publikacja i archiwizacja (pkt V 16 ZO),

11. Przechowywanie dokumentów organizacyjnych i aktów prawnych Spółki, w tym prowadzenie rejestrów protokołów i uchwał Zarządu oraz pełnomocnictw udzielonych przez Spółkę (pkt V 17 ZO),

c) Nadzór nad materiałami przygotowywanymi przez komórki organizacyjne spółki na potrzeby Zarządu,

d) Sporządzanie protokołów i uchwał, ich kompletacja, a także uczestniczenie w posiedzeniach Zarządu,

e) Przygotowywanie wniosków na Zgromadzenia Wspólników,

f) Prowadzenie księgi udziałów,

4. Koordynacja prac i nadzór nad obsługą organizacyjną sekretariatu Zarządu spółki,

5. Przekazywanie uchwał i ustaleń Zarządu kierującym Komórkami Organizacyjnymi,

6. Koordynacja prac i nadzór nad przygotowywaniem i wysyłaniem informacji i sprawozdań o Spółce zgodnie z zapisami Umowy o współpracy w (...) E.,

7. Nadzór nad prowadzeniem archiwum dokumentów prawnych związanych z udziałem Spółki w innych spółkach i organizacjach,

8. Koordynacja obsługi prawnej Spółki i przygotowywanie w tym zakresie informacji, sprawozdań dla Podmiotu Wiodącego,

9. Przygotowywanie wniosków o dokonanie wpisów do Krajowego Rejestru Sądowego,

10. Koordynacja i nadzór nad przygotowywaniem formalnym aktów wewnętrznych Spółki oraz ich ewidencja, publikacja i archiwizacja,

11. Nadzór nad przechowywaniem dokumentów organizacyjnych i aktów prawnych Spółki, w tym prowadzenie rejestrów protokołów i uchwał Zarządu Spółki oraz pełnomocnictw udzielonych przez Spółkę,

12. Opracowywanie projektów Regulaminu Organizacyjnego Spółki i jego zmian oraz projektów struktury organizacyjnej,

13. Współuczestniczenie w sporządzaniu zleconych przez Zarząd: sprawozdań Zarządu, wniosków, informacji i odpowiedzi dla urzędów, instytucji i firm doradczych,

14. Koordynowanie prac i nadzór nad organizowaniem pracy i prowadzeniem kancelarii ogólnej – w zakresie przyjmowania i wysyłania korespondencji oraz jej ewidencji i rozdzielania do poszczególnych jednostek

<p>12. Opracowywanie projektów aktów normatywnych wchodzących w skład danej jednostki organizacyjnej oraz współpraca przy opracowywaniu projektów aktów normatywnych dotyczących przedsięwzięć Spółki (§ 15 pkt 8 RO),</p> <p>13. Współuczestniczenie w sporządzaniu zleconych przez Zarząd: sprawozdań Zarządu, wniosków, informacji, odpowiedzi dla właściciela Spółki, urzędów, instytucji i firm doradczych (pkt V 23 ZO),</p> <p>14. Nadzór nad pracą kancelarii ogólnej Spółki (pkt V 9 ZO), nadzór i kontrola nad terminowym i prawidłowym załatwianiem spraw dotyczących korespondencji (§ 15 pkt 15 a RO),</p> <p>15. Współpraca z zewnętrznymi instytucjami i urzędami, w tym kancelariami notarialnymi i kancelariami prawnymi prowadzącymi obsługę prawną Spółki w zakresie realizowanych, koordynowanych i nadzorowanych działań w sprawach dotyczących Spółki (pkt V 13 ZO),</p> <p>16. -----</p> <p>17. Nadzór nad rejestrem kontroli instytucjonalnych oraz skarg i wniosków wpływających do Zarządu Spółki (pkt V 11 ZO),</p> <p>18. -----</p> <p>19. Nadzór nad komunikacją zewnętrzną; kontakty z mediami, nadzór nad działalnością reklamową, promocyjną i public relations w zakresie dotyczącym Spółki zgodnie z polityką Grupy (...) (pkt V 18, 19 ZO),</p> <p>20. -----</p> <p>21. Nadzór nad portalem internetowym Spółki (pkt V 20 ZO),</p> <p>22. Nadzór nad Zakładową (...) (pkt V 10 ZO),</p> <p>23. -----</p> <p>24. -----</p>	<p>organizacyjnych – zgodnie z dekreacją członków Zarządu, rozliczania usług pocztowych, prowadzeniem spraw związanych z prenumeratą prasy, publikacji książkowych i wydawnictw specjalistycznych,</p> <p>15. Współpraca z notariatami w sprawach dotyczących dokumentów prawnych Spółki,</p> <p>16. Nadzór i przygotowywanie dokumentacji w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR),</p> <p>17. Nadzór nad prowadzeniem rejestru kontroli instytucjonalnych oraz rejestru skarg i wniosków,</p> <p>18. Przechowywanie kopii protokołów i zarządzeń sporządzonych i wydanych przez osoby i instytucje kontrolujące oraz kopii korespondencji z osobami i instytucjami kontrolującymi,</p> <p>19. Koordynacja prac związanych z realizacją komunikacji wewnętrznej, zewnętrznej oraz działań marketingowych zgodnie z zasadami obowiązującymi w (...) E.,</p> <p>20. Koordynacja działań budowy spójnego wizerunku (...) E. w ramach działalności Spółki, w tym wdrożenie Systemu Identyfikacji Wizualnej,</p> <p>21. Koordynacja i nadzór nad pracami związanymi z administrowaniem stroną internetową i intranetową Spółki,</p> <p>22. Nadzór nad administrowaniem archiwum Spółki,</p> <p>23. Nadzór i prowadzenie (...) Spółki we współpracy z wszystkimi komórkami organizacyjnymi, zgodnie z zasadami obowiązującymi w tym zakresie w (...) E.,</p> <p>24. Prowadzenie cyklicznych przeglądów ryzyka przeprowadzonych zgodnie z Polityką zarządzania ryzykiem w (...) E. oraz metodyką zarządzania ryzykiem</p>
--	--

Dodatkowo, w zakresie obowiązków (...) leży nadzór nad obowiązkami, za wykonanie których odpowiedzialni byli, do dnia 28 lutego 2018 roku, pracownicy (...) oraz (...).

<p>Zakres działania Biura ds. (...) ustalony w załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku (k. 89 akt):</p>	<p>Zakres obowiązków Kierownika (...) wynikający z podpisanego przez R. T. (1) dokumentu „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”:</p>
<p>25. Organizowanie i realizacja dostaw, usług i robót budowlanych zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi (pkt. 2 k. 89 akt),</p> <p>26. Nadzór i prowadzenie gospodarki materiałowej i magazynowej w Spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym m.in.:</p> <p>a) ewidencja obrotu materiałowego,</p> <p>b) sporządzanie reklamacji ilościowych i jakościowych dotyczących dostaw sprzętu i materiałów,</p> <p>c) kontrolowanie i rozliczanie faktur za dostawy sprzętu, materiałów oraz opakowań,</p> <p>d) utrzymanie zapasów materiałowych w magazynach na poziomie zabezpieczającym ciągłość eksploatacji i remontów z uwzględnieniem zapasów i możliwości finansowych przedsiębiorstwa,</p> <p>e) bieżąca analiza stanu zapasów magazynowych pod kątem racjonalizacji ich wielkości (pkt 3 k. 89 akt),</p> <p>27. Organizowanie i realizacja dostaw paliw w terminach i ilościach zabezpieczających nieprzerwaną działalność Spółki (pkt 1 k. 89 akt),</p> <p>28. Koordynowanie prac związanych z upłynnieniem zapasów zbędnych i nadmiernych oraz wyceną zbędnych materiałów i sprzętu (pkt 4 k. 89 akt),</p>	<p>25. Nadzór nad organizowaniem i realizacją dostaw, usług i robót budowlanych zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi,</p> <p>26. Nadzór nad prowadzeniem gospodarki materiałowej i magazynowej w Spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym m.in.:</p> <p>a) ewidencja obrotu materiałowego,</p> <p>b) sporządzanie reklamacji ilościowych i jakościowych dotyczących dostaw sprzętu i materiałów,</p> <p>c) kontrolowanie i rozliczanie faktur za dostawy sprzętu, materiałów oraz opakowań,</p> <p>d) utrzymanie zapasów materiałowych w magazynach na poziomie zabezpieczającym ciągłość eksploatacji i remontów z uwzględnieniem zapasów i możliwości finansowych przedsiębiorstwa,</p> <p>e) bieżąca analiza stanu zapasów magazynowych pod kątem racjonalizacji ich wielkości,</p> <p>27. Nadzór nad organizowaniem i realizacją dostaw paliw w terminach i ilościach zabezpieczających nieprzerwaną działalność Spółki,</p> <p>28. Koordynowanie prac związanych z upłynnieniem zapasów zbędnych i nadmiernych oraz wyceną zbędnych materiałów i sprzętu,</p>
<p>30. Prowadzenie całokształtu spraw w zakresie środków transportu samochodowego towarowego do 3,5 ton i osobowego dla potrzeb całej Spółki (pkt 7 k. 89 akt),</p>	<p>30. Nadzór nad zarządzaniem flotą pojazdów Spółki zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie zasadami w L. (...),</p>
<p>Zakres działania Biura ds. (...) ustalony w załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanej do dnia 28 lutego 2018 roku (k. 80-80v. akt):</p>	<p>Zakres obowiązków Kierownika (...) wynikający z podpisanego przez R. T. (1) dokumentu „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”:</p>
<p>29. Koordynacja prac i nadzór nad obsługą gospodarczą komórek organizacyjnych Spółki, w tym sprawy związane z:</p>	<p>29. Koordynacja prac i nadzór nad obsługą gospodarczą komórek organizacyjnych Spółki, w tym sprawy związane z:</p>

<p>a) Usługami operatorów telefonicznych,</p> <p>b) Zaopatrzeniem w materiały biurowe i pieczętki,</p> <p>c) Naprawą sprzętu biurowego (pkt 13 e-g k. 80v. akt),</p> <p>31. Zapewnienie ochrony mienia na terenie Spółki (pkt 14 k. 80v. akt),</p> <p>32. Prowadzenie gospodarki odzieżą ochronną i roboczą (pkt 15 k. 80v. akt),</p> <p>33. -----</p> <p>34. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie prania i naprawy odzieży (pkt 16 k. 80v. akt),</p> <p>35. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie sprzątanía pomieszczeń i terenu (...) (pkt 17 k. 80v. akt),</p> <p>36. -----</p> <p>37. Prowadzenie ksiąg inwentarzowych środków trwałych i przedmiotów nietrwałych dla całej Spółki (pkt 18 k. 80v. akt).</p>	<p>a) Usługami operatorów telefonicznych,</p> <p>b) Zaopatrzeniem w materiały biurowe i pieczętki,</p> <p>c) Naprawą sprzętu biurowego,</p> <p>31. Koordynacja prac i nadzór nad zapewnieniem ochrony mienia na terenie Spółki (E., K.),</p> <p>32. Koordynacja prac i nadzór nad prowadzeniem gospodarki odzieżą ochronną i roboczą, środkami czystości i higieny osobistej dla pracowników Spółki,</p> <p>33. Nadzór nad prowadzeniem spraw związanych z zapewnieniem posiłków i napojów regeneracyjnych,</p> <p>34. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie prania i naprawy odzieży pracowników Spółki,</p> <p>35. Nadzór nad świadczonymi usługami w zakresie sprzątanía pomieszczeń i terenu Spółki (E., K.),</p> <p>36. nadzór nad pracami związanymi z utrzymaniem terenów zielonych i wycinką drzew oraz przeprowadzaniem dezynfekcji, dezynsekcji i deratyzacji (E., K.),</p> <p>37. Prowadzenie ksiąg inwentarzowych środków trwałych i przedmiotów nietrwałych dla całej Spółki,</p>
--	--

Do pozostałych obowiązków Kierownika (...) należą: nadzór nad prowadzeniem spraw związanych z wejściem na teren Spółki pracowników i przedstawicieli firm zewnętrznych (pkt 38 Zakresu obowiązków R. T. (1)), koordynacja i nadzór nad prawidłową realizacją i rozliczaniem umów w ramach działania Wydziału (...), prawidłowym opisywaniem faktur w zakresie zgodności z umowami, zleceniami i zamówieniami oraz ich zatwierdzanie (pkt 39 Zakresu obowiązków R. T. (1)), prowadzenie pojazdu służbowego w razie konieczności wykonania powierzonych zadań oraz podróży służbowej poza siedzibę (...) sp. z o.o. (pkt 40 Zakresu obowiązków R. T. (1)), wykonywanie poleceń członków Zarządu leżących w zakresie czynności Kierownika (...) lub innych, niewymagających specjalistycznych uprawnień i kwalifikacji (pkt 41 Zakresu obowiązków R. T. (1)) oraz uczestniczenie we wdrożeniu i utrzymaniu (...) G. E. (pkt 42 Zakresu obowiązków R. T. (1)).

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 8.502,77 zł. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wg ostatniego angażu opiewało na kwotę 5520 wg 2 kategorii zaszerogowania

Inni kierownicy działów poddanych reorganizacji nadal pozostają zatrudnieni w strukturach pozwanej spółki: G. M. - były kierownik Biura (...) świadczy pracę w Wydziale (...), zaś Z. D. – były kierownik Biura ds. (...) - w (...), na stanowisku kierownika.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalał w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, jak również na podstawie zeznań świadków B. F. – głównego

specjalisty ds. zarządzania personaliami i R. T. (1) piastującego obecnie stanowisko kierownika w Wydziale (...) pozwanej. W okolicznościach sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania te były logiczne i zasadniczo przedstawiały chronologię bezspornych zdarzeń, takich jak podejmowanie uchwał przez organy spółki co do określenia nowego schematu organizacyjnego, czy też zatrudnienia R. T. (1) w pozwanej spółce. Te okoliczności znajdowały potwierdzenie również w zgromadzonych w sprawie dokumentach. Z zeznań świadka B. F. wynika, że już wcześniej nazewnictwo komórki, którą kierowała powódka podlegało zmianie, zmieniał się też zakres zadań tej komórki. Nie prowadziło to jednak do zmiany zatrudnienia powódki na zajmowanym stanowisku. Świadek zeznał również, że choć komórki powódki nie ma, to trzon zadań, które były przez nią wykonywane realizowane są przez Wydział (...) wraz z częścią obowiązków dotyczących (...) oraz logistycznych z wyłączeniem zakupu węgla, czy biomas oraz fakturowaniem i refakturowaniem.

Sąd Rejonowy nie znalazł również podstaw do kwestionowania prawdziwości zeznań świadka R. T. (1), który przedstawił tryb w jakim znalazł się w pozwanej spółce, m.in. to, że po złożeniu wniosku o przejście do firmy Prezes zarządu pozwanej spółki zadzwonił do niego z informacją w kontekście możliwości zatrudnienia, że pojawią takie, bo spółka jest w procesie reorganizacji, w trakcie którego łączone są różne działy.

Sąd Rejonowy opierał się także na zeznaniach samej powódki, dlatego, że ich treść w sposób logiczny uzupełniała pozostały materiał dowodowy.

W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką naruszało wymogi określone w art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności, zdaniem Sądu Rejonowego, oświadczenie to narusza zasadę wskazania rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że ze zgromadzonego oraz ocenionego materiału dowodowego nie wynika, by stanowisko powódki uległo likwidacji na skutek zmniejszenia zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że faktycznie w spółce doszło do reorganizacji struktury organizacyjnej, co potwierdzają przedłożone do akt sprawy dokumenty pod postacią Zarządzenia nr (...) prezesa zarządu pozwanej z dnia 15.02.2018 r. – Regulaminu obowiązującego od dnia 01.03.2018 r. i Uchwały nr (...) zarządu pozwanej z dnia 20.02.2018 r. – dot. Regulaminu organizacyjnego obowiązującego od dnia 01.03.2018 r. W wyniku tych zmian nie uległy likwidacji stanowiska kierownicze w tych jednostkach organizacyjnych. Jednostka, którą kierowała powódka inkorporowała większość zadań innych dwóch działów, istniejących przed 1 marcem 2018 r., tj. Biura (...) (FA) oraz Biura (...) (FL). Taki był też przepływ większości pracowników. Jedynie J. B. (2) trafił do działu MI, zaś R. P. do Wydziału (...) G. M. trafił do Wydziału (...), zaś kierownik Biura d. (...) – Z. D. został Kierownikiem (...). Wobec obydwu zastosowano zmianę warunków pracy, pierwszemu w drodze wypowiedzenia zmieniającego, drugiemu w drodze porozumienia stron stosunku pracy. Z kolei porównanie zakresu obowiązków powódki, który wbrew temu co twierdzi strona pozwana został określony i zaakceptowany przez zarówno pracodawcę, jak i powódkę, co wynika jednoznacznie z niezakwestionowanego skutecznie co do prawdziwości, dokumentu znajdującego się na k. 150-151, z zakresem obowiązków nowego kierownika R. T. (1), świadczy o tym, że objął on wszystkie obowiązki powódki, zaś dodatkowe, które na nim spoczyły dotyczyły wyłącznie sprawowania nadzoru nad czynnościami wykonywanymi przez pracowników, którzy do nowego Wydziału (...) przeszli z (...) Biur (...) i Biura (...) i to też w zakresie przypisanych im niektórych zadań tych jednostek. Okoliczność, że ten dokument nie znalazł się w aktach osobowych powódki nie przesądza o tym, że powódka nie miała określonego zakresu obowiązków. Jak widać z dokumentu z dnia 26 czerwca 2013 r. został on sporządzony przez służby kadrowe pozwanej w stosowanej w spółce formie i podpisany przez Prezesa (...) M. D.. Z kolei powódka stosowała się do tych obowiązków i je wykonywała, czego nie kwestionowała strona pozwana.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgadza się ze stanowiskiem strony pozwanej, co do tego, że zmiany reorganizacyjne prowadzące do likwidacji stanowiska pracy, stanowić mogą uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W akceptowanej obecnie linii orzeczniczej Sądów Pracy i Sądu Najwyższego potwierdza się również zasadę, wedle której Sąd, któremu poddano pod kontrolę oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę właśnie z podaniem

takich przyczyn nie jest władny do oceny racjonalności podjętych czynności reorganizacyjnych. Natomiast w ramach przysługujących mu uprawnień kontrolnych jest uprawniony do przeprowadzenia analizy realności takiej likwidacji, a w przypadku gdy ta likwidacja dotyczyć by miała stanowiska pracy należącego do jakiejś grupy zawodowej danego pracodawcy, to do kontroli miarodajności i obiektywizmu przyjętych kryteriów do wyboru pracownika do zwolnienia z takiej grupy.

Odnosząc się do kwestii oceny, czy wskazana powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest rzeczywista Sąd Rejonowy przeanalizował kierunek reorganizacji, jej skutek oraz to, czy faktycznie doszło do zlikwidowania stanowiska kierowniczego powódki. Konkluzja do jakiej Sąd Rejonowy doszedł wskazuje na to, że tak się nie stało. Sąd Rejonowy stwierdził, że jednostka organizacyjna, którą kierowała powódka nadal istnieje, albo co najwyżej zmieniła nieco zakres kompetencji. Jej zadania nadal są wykonywane w ramach struktury spółki w zasadniczej części pod niezmienną nazwą i charakterem i przez tych samych pracowników co wcześniej (za wyjątkiem powódki). Jednostka nadal ma swojego kierownika, którego ranga pozostała w strukturze niezmienną. Wynika to jasno z przedstawionego wyżej zestawienia zakresu zadań poprzedniego (...) oraz obecnego (...). Różnica polega na dokooptowaniu nowego zakresu zadań, pracowników z Biur (...) (z małymi włączeniami zadań specjalistycznych wymagających specjalnych umiejętności).

W tej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego uzasadnione jest stwierdzenie, że to nie stanowisko powódki uległo likwidacji, lecz co najwyżej stanowisko kierowników Biur włączonych do dawnego (...). W ocenie Sądu nie doszło więc do likwidacji stanowiska powódki. To stanowisko objął pracownik zatrudniony spoza pozwanej spółki, ale też nie w wyniku otwartego naboru. Zakres jego kompetencji oraz doświadczenie nie różni się od tego, jakimi kompetencjami dysponuje powódka. Wskazać choćby należy, że powódka ma wykształcenie prawnicze, zaś R. T. (1) jest mgr administracji. Porównanie zaś doświadczenia zawodowego w zajmowaniu podobnych stanowisk w sposób bezsporny wypada na korzyść powódki. W świetle analizy dotychczasowego doświadczenia zawodowego świadka R. T. (1) nie sposób znaleźć istotnych atrybutów dyskwalifikujących powódkę w aspekcie akcentowanych przez stronę pozwaną dodatkowych zadań, które znalazły się w zakresie działania Wydziału (...), w tym w szczególności w kontekście zadań dotyczących zarządzania personelem, a nawet nadzoru nad zadaniami logistycznymi, które nie obejmują zakupu środków produkcji w tak wyspecjalizowanym przedsiębiorstwie, jakim jest pozwana, a te faktycznie mogłyby stanowić problem merytoryczny dla powódki ze względu na specyfikę ich obrotu. Nie stanowią one jednak kompetencji tego działu. Tym samym Sąd Rejonowy stwierdził, że brak jest w zebranych w sprawie materiale dowodowym okoliczności stwierdzających de facto likwidację stanowiska powódki.

Sąd Rejonowy podniósł, że w praktyce, w określonych okolicznościach sprawy, ocena czy doszło do likwidacji stanowiska pracy pracownika, czy też ma ona charakter pozorny należy do Sądu, któremu oddano do kontroli oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z tej przyczyny. W tym zakresie Sąd prowadzi ustalenia faktyczne na podstawie dogłębnego rozważenia materiału dowodowego¹. Realizując te ustalenia Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie dokonał ustalenia warunków zatrudnienia na deklarowanym przez pozwaną zlikwidowanym stanowisku pracy i obecnie zajmowanym przez pracownika oraz co do innych skutków zmian organizacyjnych, w tym w szczególności, czy ranga stanowiska zajmowanego obecnie przez R. T. (1) w hierarchii struktury organizacyjnej pozwanej uległa zmianie. Ustalenia te, zdaniem Sądu Rejonowego, prowadzą do stwierdzenia, że ww. cechy charakterystyczne warunków zatrudnienia nie różnią się wzajemnie istotnie. Sąd Rejonowy wskazać choćby na tę samą kategorię zaszeregowania wynagrodzenia obu pracowników, tj. 2 (w przypadku powódki wynika to z angażu z dnia 23 sierpnia 2016 r., zaś w przypadku R. T. (1) z treści porozumienia z dnia 28 lutego 2018 r. – dokumenty te znajdują się w aktach osobowych obu pracowników). Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie jest też diametralnie zróżnicowana (5.520 zł powódka i 6.200 zł R. T. (1)), zaś różnica w stosunku do wynagrodzenia powódki wskazanego w zaświadczeniu z k. 69 jest wynikiem tego, że jest to wynagrodzenie obliczane na potrzeby ustalania wysokości ewentualnego odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, które ustalone jest na innych zasadach, tj. wg sposobu obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co implikuje uwzględnianie także różnego rodzaju dodatków do wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Rejonowy wskazał, że ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym². Treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na formalnie nowym stanowisku powinna różnić się w istotnych elementach (tych, których zmiana wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku formalnie zlikwidowanym. Takich elementów, zdaniem Sądu Rejonowego, nie da się wyodrębnić w świetle powyższych okoliczności. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego stanowisko powierzone R. T. (1) jest nowym stanowiskiem tylko z nazwy, a zatem likwidacja stanowiska powódki wskazana, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała zostać uznana za pozorną³.

Likwidacja stanowiska pracy danego pracownika, w ostatecznym rozrachunku musi prowadzić do tego, aby realizacja jego obowiązków została całkowicie zaniechana u danego pracodawcy, albo została „wchłonięta” przez innego dotychczasowo zatrudnionego pracownika, ewentualnie została realnie „wyprowadzona” poza struktury pracodawcy do podmiotu znajdującego się poza nimi, np. w drodze tzw. outsourcingu⁴.

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że nawet przyjmując, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy polegająca na likwidacji stanowiska pracy powódki była rzeczywista, to w takim stanie faktycznym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy również narusza przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, gdyż wówczas należałoby je rozpatrywać w kontekście wymogów, jakie musi spełniać wypowiedzenie z takiej przyczyny w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w odniesieniu do grupy pracowników wykonujących prace o podobnym charakterze.

Ze stanowiska procesowego pozwanej wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką związana była z ustaleniem nowej struktury organizacyjnej, w wyniku której zlikwidowane zostały dotychczasowe Biuro (...), Biuro (...) oraz Biuro (...). Każda z tych jednostek organizacyjnych miała swojego kierownika. Z tej trójki tylko powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn reorganizacyjnych oraz w związku z likwidacją jej stanowiska pracy. Pozostali znaleźli inną pracę w strukturach pozwanej.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca powinien opracować zespół obiektywnych kryteriów, które stanowiły podstawę podejmowania decyzji o wyborze pracownika – kierownika do rozwiązania stosunku pracy.

Kryteria te powinny być w tym przypadku znane pracownikowi na moment wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i powinny także stanowić element uzasadnienia takiej decyzji pracodawcy w granicach przytoczonej przyczyny, chyba, że były pracownikowi przedstawione na piśmie w sposób, w którym mógł się z nimi zapoznać w sposób dostateczny przed wręceniem samego oświadczenia. Wynika to z wykształconej i obecnie utrwalonej linii orzeczniczej oraz praktyki, według której w oświadczeniu pracodawcy powinna być wskazana także przyczyna wyboru tego pracownika spośród innych, a to oznacza, że inne przyczyny, nieznanne pracownikowi w dacie wypowiedzenia umowy, usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności kryteriów niewskazanych pracownikowi w oświadczeniu.

Tym samym zakres realizacji obowiązku wynikającego z treści art. 30 § 4 k.p. w przedmiocie podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodu „likwidacji stanowiska” jest inny w przypadku gdy likwidowane jest pojedyncze stanowisko, nie mające swojego odpowiednika w grupie zawodowej w strukturze pracodawcy, a inaczej w przypadku, gdy dotyczy to stanowiska pracy, które znajduje się w określonej grupie zawodowej. Dotyczyć to może również stanowisk o charakterze kierowniczym i to nie koniecznie w znaczeniu określonym np. w art. 151⁴ § 1 k.p., do których powódka z pewnością nie należała.

Szczegółową analizę ewolucji podejścia judykatury do rozumienia w tym kontekście zakresu realizacji obowiązku wynikającego z powołanego wyżej art. 30 § 4 k.p. przedstawia uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. I PK 73/14, M.P.Pr. 2015/6/282, w sprawie, w której stan faktyczny jest bardzo adekwatny do niniejszej sprawy, gdyż odnosi się do sytuacji, gdy w jednym z pracodawców zajmujących się produkcją ciepła podjęta została decyzja o zmianie struktury organizacyjnej przez władze spółki i zlikwidowanie generalnie wszystkich

stanowisk kierowników zmian, przy czym tylko jeden z takich kierowników otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, zaś pozostali zostali przeniesieni na inne stanowiska. Sąd Najwyższy analizując tę sprawę w ramach skargi kasacyjnej wniesionej przez pracownika od wyroku Sądu II instancji, którym zmieniono wyrok Sądu Rejonowego uwzględniający powództwo i je oddalono, wskazał właśnie na prawidłowość ustaleń Sądu pierwszej instancji, co do tego, że w takiej sytuacji, jaka zaistniała w tamtej sprawie, kryteria doboru tego jedyne go pracownika do zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy, powinny być ujęte jako element wskazywanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, by pracownik miał możliwość przeprowadzenia oceny tych przyczyn pod kątem poddania ich kontroli własnej lub Sądu.

Sąd Najwyższy stwierdził w swoim uzasadnieniu, że nie ma dostatecznych podstaw do twierdzenia, że pracownik zwalniany w wyniku decyzji indywidualnej miałby być pozbawiony możliwości oceny dokonanego mu wypowiedzenia pod kątem kryteriów doboru do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52). Kryteria wyboru powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn leżących po jego stronie winien w procesie wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których zmiany dotyczą.

Sąd Rejonowy podzielił te zapatrywania, a dodatkowo wskazał na to, że w dalszej części uzasadnienia powołanego wyroku Sądu Najwyższego, wskazano, że w tamtej sprawie powód, który zajmował stanowisko kierownika zmiany, ale także zastępcy dyrektora, powinien znać kryteria doboru go do zwolnienia, jako jedynego pracownika, mimo tego, że miał także drugi zakres kompetencji, właśnie związany z piastowanym stanowiskiem „kierowniczym”. To lokowało go wśród pracowników tzw. umysłowych, miał więc kompetencje także do wykonywania pracy w takim charakterze, a w grupie tej nie było zwolnień. Mimo tego nie przedstawiono pracownikowi żadnych kryteriów, a decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy została podjęta tylko wobec niego.

Przenosząc to na kanwę niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdzi, że sytuacja ta jest adekwatna do tej, jaka opisana została w przedmiotowym wyroku Sądu Najwyższego. Powódka, jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze, jako jedyna otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, a z pewnością, jako jedyna spośród kierowników Biur, z których powstał Wydział (...). Wypowiedzenia umowy o pracę nie doświadczył ani G. M., ani Z. D., natomiast powierzono im inne stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powoływanie się przez stronę pozwaną na interpretację tzw. Umowy Społecznej, a konkretnie jej art. 16 ust. 1, jako uzasadnienie podjęcia takiej decyzji wobec jednego z tych pracowników, oraz wynikająca z akt osobowych potencjalna ochrona związkowa, jest spóźnione w świetle obecnie prezentowanego poglądu judykatury, że w takich sytuacjach pracownik, któremu składa się oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinien mieć wskazaną przyczynę obejmującą obiektywne kryterium jego wyboru do zwolnienia najpóźniej w tym oświadczeniu.

W ślad za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w powoływanym orzeczeniu i jego uzasadnieniu, Sąd Rejonowy wskazał należy, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Sąd Rejonowy zauważył, że podobnie, jak w niniejszej sprawie tak i w sprawie omawianej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powoływanego wyroku, zwrócono uwagę na dość nietypowe okoliczności, albowiem żaden inny kierownik zmiany (w niniejszej sprawie kierownik Biura (...), czy też Biura (...)), mimo deklarowanej przez pracodawcę likwidacji tego stanowiska w strukturze, nie został przez pozwanego zwolniony. W efekcie dokonanej reorganizacji zwolnienie dotknęło tylko powoda (w niniejszej sprawie tylko powódkę) i tylko powodowi (podobnie jak powódce w niniejszej sprawie) nie zaproponowano pracy na żadnym stanowisku. Sąd Najwyższy potwierdził, że zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji, nie

wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednakże taka sytuacja wymaga uzasadnienia okoliczności decydujących o wyborze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., I PK 82/02 LEX nr 583750). W tym aspekcie Sąd Najwyższy stwierdził z całą stanowczością, że jeśli faktycznym celem zmian w schemacie organizacyjnym jest zwolnienie konkretnego pracownika, to wypowiedzenie z powodu takich zmian jest niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy nakazują przyjąć, że także w niniejszej sprawie z jakichś nieznanых powodów, chodziło o to, żeby zwolnić z pracy konkretnego pracownika. Świadczy o tym to, że na stanowisko kierownika (...), który prowadząc przede wszystkim zakres zadań dawnego (...), zatrudniony został całkowicie nowy pracownik, którego kompetencje wedle zaprezentowanego materiału dowodowego obiektywnie rzecz biorąc nie są lepsze od kompetencji i doświadczenia zawodowego powódki. W toku postępowania nikt nie przedstawił dowodów potwierdzających jakiegokolwiek kłopoty z realizacją przez nią obowiązków pracowniczych, ani nie wykazano nadzwyczajnych kompetencji świadka R. T. (1), które wprowadzałyby zasadniczą różnicę w tym zakresie. Nadto drugą okolicznością, która stwarza takie podejrzenie jest to, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób definitywny z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku z reorganizacją dotknęła wyłącznie powódkę, nie tylko w zakresie całego grona kierowników jednostek organizacyjnych pozwanej poddanych reorganizacji, ale także tych, których zdania zostały objęte przez Wydział (...).

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pracodawcy z dnia 19 lutego 2018 r., złożone powódce w dniu 21 lutego 2018 r. jest wadliwe, narusza art. 30 § 4 k.p. i w konsekwencji orzekł o przywróceniu jej do pracy na dotychczasowych warunkach, zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p.

Rozstrzygając o kosztach procesu na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 3 i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 300) ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.102 zł tytułem opłaty od pozwu, stanowiącej różnicę pomiędzy opłatą uiszczoną przez powódkę, a stanowiącą nadpłatę wobec należnej. Sąd Rejonowy wskazał, że w oparciu o przedłożone, a nie kwestionowane zaświadczenie o wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustalił wartość przedmiotu sporu na zarzut pozwanej, na kwotę 102.034 zł. Nadto w kwocie tych kosztów uwzględnił też kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzeni Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana, zaskarżając wyrok w części, to jest w zakresie pkt. II i III i zarzucając:

I. Rażąco naruszenie prawa procesowego mające wpływ na treść wyroku to jest w szczególności: naruszenie przepisu art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego, przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, błąd w ustaleniach faktycznych oraz brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, poczynienie ustaleń całkowicie sprzecznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie poprzez:

1. Przyjęcie, że stanowisko Powódki nie uległo likwidacji na skutek zmian reorganizacyjnych i zmniejszenia zatrudnienia, podczas gdy z zeznań świadków, oraz przedstawionych w sprawie dokumentów wynika, że w nowej strukturze organizacyjnej nie ma stanowiska zajmowanego dotychczas przez Powódkę, a na skutek przeprowadzonej u Pozwanego reorganizacji doszło do rozwiązania umowy o pracę z 5 pracownikami, w tym z Powódką.
2. Nieuwzględnienie zeznań Powódki złożonych na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 roku, zgodnie z którymi w swojej pracy zawodowej nie zajmowała się częścią obowiązków, które wchodzi obecnie do zakresu czynności Kierownika (...).
3. Przyjęcie, że jednostka organizacyjna, którą kierowała Powódka nadal istnieje i co najwyżej zmieniła nieco zakres kompetencji, podczas gdy zarówno z zeznań świadków, jak i dokumentów stanowiących regulacje wewnętrzne

Pozwanego, Biuro (...) przestało istnieć, a nowopowstały Wydział (...) przejął zarówno kompetencje (...), większą część zakresu zadań Biura (...) oraz (...) wraz z częścią pracowników należących wcześniej do tych biur (łącznie 8 osób).

4. Przez przyjęcie, że pracodawca nie wskazał kryteriów doboru w sytuacji, w której stanowisko Powódki było jedynym tego typu stanowiskiem, które nie miało żadnego odpowiednika w strukturze pozwanej Spółki, co więcej brak było zarówno stanowisk, jak i pracowników, którzy wobec bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa dotyczących ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, mogliby być poddani porównaniu w kontekście obiektywnych kryteriów doboru.

5. Dokonanie nieuprawnionego i wręcz niedopuszczalnego porównania i oceny kwalifikacji Powódki oraz R. T. (1) - kierownika Wydziału (...) w kontekście zasadności rozwiązania umowy o pracę z Powódką z przyczyn jej nie dotyczących.

II. Oczywiste naruszenie prawa materialnego:

1. Naruszenie przepisów art. 30 § 4 Kodeksu pracy przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w zw. z art. 45 § 1 Kodeksu pracy przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę można uznać reorganizację struktury pracodawcy polegającą na zlikwidowaniu stanowiska pracy pracownika i utworzenie, w strukturze, nowego stanowiska łączącego zakres obowiązków dotychczasowego stanowiska oraz zakresy właściwe dla innych dwóch jednostek organizacyjnych.

2. Naruszenie przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z Powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika z powodu likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy Powódki winno być poprzedzone analizą i porównaniem kompetencji, oświadczenia zawodowego Powódki, jej zdolności do kierowania dużym zespołem osobowym w kontekście nowotworzonej jednostki organizacyjnej, podczas gdy taka, negatywna weryfikacja kompetencji i doświadczenia pracownika stanowiłaby o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracownika (brak kompetencji i brak doświadczenia) co pozbawiłoby go przywilejów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn go nie dotyczących.

3. Naruszenie przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pracodawca powinien podać kryteria doboru pracownika również w sytuacji, w której zarówno bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa jak i struktura organizacyjna spółki nie pozwalają na wytypowanie żadnego innego stanowiska i pracownika, które mogłoby być przyjęte do porównania i zastosowania jakichkolwiek obiektywnych kryteriów doboru. Naruszenie przepisu art. 45 § 2 Kodeksu pracy przez niezastosowanie i uwzględnienie żądania pracownika o przywrócenie do pracy w sytuacji, w której Sąd ustalił, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe z uwagi na upływ czasu i brak stanowiska pracy jakie zajmowała Powódka w nowej strukturze organizacyjnej Pozwanego.

Mając na względzie powyższe pozwana wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję,

ewentualnie o

3. uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Z najdalej posuniętej ostrożności procesowej pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. II, na podstawie art. 45 § 2 Kodeksu pracy i orzeczenie o odszkodowaniu.

W odpowiedzi na apelację pozwanej pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i obciążenie pozwanej kosztami procesu za II instancję. Pełnomocnik powódki wskazał, że wszystkie zarzuty pozwanej są nietrafne. Podniósł, że kluczowym jest ustalenie, iż likwidacja stanowiska powódki wskazana, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest pozorną. Jest to ustalenie trafne albowiem zadania nowych komórek spółki pozostały w swej istocie niezmiennie a porównanie kompetencji, umiejętności i wykształcenia powódki do osoby zatrudnionej w jej miejsce nie wiąże się z żadną negatywną oceną powódki.

W apelacji pozwana kwestionując rozstrzygnięcie usiłuje wykazać, że z uzasadnienia orzeczenia Sądu Rejonowego ma wynikać przyjęta przez Sąd Rejonowy argumentacja jakoby tylko w celu zwolnienia powódki dokonano restrukturyzacji pozwanej. Nie takie wnioski wywodzi Sąd Rejonowy. Wywód Sądu zmierza raczej do tego aby wykazać, że w miejsce powódki zatrudniono nowego pracownika a pretekstem do powyższego miały być zmiany organizacyjne, które jak wynika z orzeczenia są raczej fasadowe.

Sugerowana przez pełnomocnika pozwanej możliwość alternatywnego rozwiązania stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem, jak słusznie zauważył pełnomocnik, mogłaby się wiązać z procesem sądowym i w tym wypadku ocenie podlegałyby zasadność i legalność świadczenia pracodawcy. Oczywistym jest więc, że pozwanej „łatwiej” było zwolnić powódkę argumentując to restrukturyzacją. Jednak już dokonanie porównania na linii czasu w odniesieniu do powódki i osoby zatrudnionej zamiast powódki, które to porównanie uwzględnia z jednej strony rozmowę z powódką o możliwych ruchach kadrowych oraz wnioski świadka R. T. o zatrudnienie, daje wystarczającą podstawę do wniosku, że jedna osoba miała zastąpić inną w strukturze pozwanego. Już to w wystarczający sposób wykazuje pozorną naturę działań pozwanego i to nie w sferze restrukturyzacji lecz w sferze oświadczenia złożonego powódcie. Sąd Rejonowy w żadnej mierze nie podważał celowości zmian organizacyjnych pozwanego ani zasadności wprowadzenia nowej struktury. W tym stanie rzeczy pełnomocnik powódki wniósł jak wyżej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie, ponieważ nie zawierała zarzutów mogących skutkować zmianą bądź uchYLENIEM zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (tak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meritum oznacza więc – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV C KN 15754/00, publ. LEX nr 78327).

W wywiezionej apelacji pozwana zarzuciła zarówno naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, jak i przepisów prawa materialnego. W sytuacji, w której strona apelująca podważa zasadność zaskarżonego orzeczenia, powołując się zarówno na naruszenie przepisów prawa materialnego, jak i procesowego, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisu art. 233 §1 k.p.c. poprzez:

1. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów,
2. błąd w ustaleniach faktycznych,
3. brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego,
4. poczynienie ustaleń całkowicie sprzecznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut ten jest niezasadny, albowiem Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej i wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie przekraczając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie.

Przypomnienia wymaga, że zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecnictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa, wielokrotnie podkreślano, że swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna, albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Strona, zarzucająca sądowi naruszenie przepisu art. 233 §1 k.p.c., musi wykazać, że ocena dowodów dokonana przez ów sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd, nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych. A taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła.

W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, że stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy oceniając zatem jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r. z.24, poz. 776).

Przypomnieć należy, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy zasadnie pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, a zatem czy przyczyna wypowiedzenia była konkretna i prawdziwa. W piśmie wypowiedzającym powódce umowę o pracę pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy, spowodowana wprowadzeniem zmian organizacyjnych w Spółce, w szczególności zmianą Regulaminu Organizacyjnego Spółki i wynikającą z tego koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia w zakładzie pracy.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie neguje, że zmiany organizacyjne zmierzające do racjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej sferze kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają

ocenie sądu orzekającego. Okoliczności tej również nie kwestionował Sąd Rejonowy. Zadaniem Sądu, jak wskazano wyżej, jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna i prawdziwa.

W ocenie Sądu Okręgowego w pozwanej Spółce doszło do zmian organizacyjnych, jednak podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie była przyczyną prawdziwą.

Analizując strukturę organizacyjną pozwanej nie sposób nie zauważyć, że w wyniku zmian organizacyjnych nie zlikwidowano (...), lecz zmieniono go na Wydział (...), na którego czele został zatrudniony nowy pracownik (kierownik). Wydział (...), który wykonuje w całości sprawy (...), przejął zadania Biura (...) (w znacznej części) oraz sprawy gospodarcze z (...). Nie jest trafne stanowisko apelującego, że połączono 3 jednostki w jedną. Taka bowiem sytuacja miałaby miejsce wówczas, gdyby likwidacji uległy 3 jednostki i powstała z nich jedna, która przejęłaby wszystkie zadania dotychczas wykonywane przez zlikwidowane jednostki. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. W ocenie Sądu Okręgowego na skutek dokonanych zmian organizacyjnych można mówić o likwidacji jednej jednostki, tj. Biura (...), ponieważ zadania tego Biura zostały przejęte w części przez Wydział (...), w pozostałej części przez Wydział E. K.. Do Wydziału (...) przeszedł bowiem z Biura (...) główny specjalista R. P. ze swoimi zadaniami. Jak wynika z porozumienia zmieniającego z dnia 20.02.2018r. (k.149 akt osobowych) nie został mu zmieniony zakres obowiązków, które dotychczas wykonywał w Biurze (...). Trudno również, w ocenie Sądu Okręgowego uznać, że doszło do likwidacji Biura ds. (...), skoro główny trzon zadań dot. spraw pracowniczych wykonuje obecnie (...). Zadania te wykonują ci sami pracownicy (4 osoby – T. B., Z. D., E. D., B. F.), na czele z tym samym kierownikiem. Natomiast jedynie część zadań wykonywanych dotychczas przez dwóch pracowników (...), dotycząca spraw gospodarczych, została przekazana wraz z tymi pracownikami (S. F. i R. Z.) do Wydziału (...) (pisma z 16 lutego 2018r. w aktach osobowych tych pracowników), a jeden pracownik (J. B. (2)) przeszedł do Wydziału (...) z dotychczasowym zakresem obowiązków (porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 90 akt osobowych). Wskazać należy, że z pism z 16.02.2018r. skierowanych do pracowników S. F. i R. Z. wynika, że zmiana schematu organizacyjnego polega na zniesieniu niektórych dotychczasowych jednostek organizacyjnych oraz powstaniu nowych – głównie w wyniku połączenia dotychczas istniejących oraz w rezultacie zmiany nazewnictwa. Z pisma wynika, że w przypadku ww. osób zmiana miała jedynie charakter formalny i pracownicy zachowali dotychczasowe stanowisko i wynagrodzenie. Zmieniono im tylko jednostkę organizacyjną.

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości stanowisko Sądu Rejonowego, że nie doszło do likwidacji stanowiska powódki, skoro nowo zatrudniony pracownik R. T. (1) na stanowisku Kierownika Wydziału (...) wykonuje wszystkie dotychczasowe obowiązki powódki. Również zadania, które dotychczas wykonywała powódka, jak i inni pracownicy Biura (...), nadal są wykonywane w Wydziale (...). Oczywistym jest, że skoro rozszerzono zakres zadań dotychczasowego (...) o zadania, które przeszły wraz z przesuniętymi pracownikami z Biura (...) i z (...), zakres obowiązków kierownika rozszerzył się o nadzór nad przejętymi przez Wydział zadaniami wykonywanymi przez tych pracowników. W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu pozwanej, że Sąd Rejonowy dokonał niedopuszczalnego wręcz porównania i oceny kwalifikacji oraz doświadczenia powódki i kierownika Wydziału (...) – R. T. (1). Przede wszystkim przypomnieć należy, że na stanowisko kierownika Wydziału (...) została zatrudniona osoba spoza pozwanej Spółki oraz nie w wyniku otwartego zewnętrznego naboru, lecz w ramach porozumienia między pracodawcami (pozwaną Spółką i (...) SA z/s w G.), w związku ze złożonym wcześniej wnioskiem R. T. (1) o przeniesienie do pozwanej. Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, porównanie kwalifikacji i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego powódki z R. T. (1) wynikało z akcentowanego przez pozwaną faktu przejęcia dodatkowych zadań przez Wydział (...). Trafnie Sąd Rejonowy zważył, że w świetle dotychczasowego doświadczenia zawodowego powódki nie sposób znaleźć atrybutów dyskwalifikujących powódkę do wykonywania przejętych przez Wydział zadań, tym bardziej, że jak wskazano wyżej, zadania, które przeszły do Wydziału, przeszły wraz z pracownikami, którzy te zadania wykonywali do tej pory, w związku z czym doszły czynności nadzorcze nad przejętymi zadaniami. Dodatkowo zwrócić należy uwagę, że z zeznań powódki wynika, że przez kilka lat była prokurentem Spółki, a przy pełnieniu tej funkcji niewątpliwie niezbędne są umiejętności nadzorcze. Odnosząc się z kolei do zawartej w apelacji pozwanej uwagi co do zeznań powódki, z których wynika, iż jeżeli powódka miała coś tłumaczyć podległemu pracownikowi, to wolała sama to zrobić, uważając że tak będzie szybciej i że takie podejście

powódki w kontekście kierowania kilkunastoosobowym zespołem musiałyby być brane pod uwagę, wskazać należy, że zeznania powódki winny być oceniane w kontekście całej wypowiedzi powódki. W ocenie Sądu Okręgowego zostały one przytoczone wybiórczo, zostały wyrwane z całego kontekstu wypowiedzi, z której wynikało, że sytuacja taka miała miejsce z uwagi na coraz większą ilość zadań i zbyt małą liczbę pracowników.

Ponieważ Sąd Rejonowy dodatkowo wskazał, że nawet przyjmując, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy polegająca na likwidacji stanowiska pracy powódki była rzeczywista, to w takim stanie faktycznym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy również narusza przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, gdyż wówczas należałoby je rozpatrywać w kontekście wymogów, jakie musi spełniać wypowiedzenie z takiej przyczyny w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w odniesieniu do grupy pracowników wykonujących prace o podobnym charakterze oraz mając na uwadze, że apelujący podnosi w tym zakresie zarzuty, wskazać należy, że generalnie w przypadku zmian organizacyjnych zasadność zwolnienia pracownika winna być oceniana przez sąd pod kątem, czy pracodawca przyjął obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Należy stwierdzić, że porównanie sytuacji zwalnianego pracownika do sytuacji innych pracowników - obejmujące takie obiektywne kryteria jak staż pracy, formalne wykształcenie, faktyczne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg kariery, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju - powinno być dokonane w ramach tej samej grupy pracowników (pracowników wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska). W odniesieniu do sytuacji powódki oznacza to, że porównanie powinno być dokonane wśród pracowników, którzy w pozwanej Spółce zajmowali stanowiska kierownicze.

Ponieważ, jak wskazano wyżej, do likwidacji stanowiska powódki nie doszło, zatem dalsze rozważania w tym zakresie są zbędne.

W świetle powyższego, skoro ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny w sprawie, z którego wynika że stanowisko powódki nie zostało likwidowane, jest prawidłowy, zatem bezzasadny jest również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 45 § 2 k.p., podnieść należy, że orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, dlatego też przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Trafnie pozwana wskazuje w apelacji, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 Nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 Nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088). Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwymi dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 Nr 3, poz. 74, z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAP i US 1998 Nr 17, poz. 508, z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAP i US 2000 Nr 21, poz. 780).

W przedmiotowej sprawie ustalony stan faktyczny pozwolił na przyjęcie, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, a więc powrót do pracy powódki jest obiektywnie możliwy. Nie zachodzą również żadne przesłanki (np. konfliktowy charakter powódki, zła ocena jej pracy, czy też utrata zaufania do pracownika), które przemawiałyby za niecelowością jej powrotu do pracy. Również brak podstaw do przyjęcia, aby podnoszony przez pozwaną wpływ czasu de facto uniemożliwiał przywrócenie powódki do pracy.

Dlatego też w oparciu o art. 385 k.p.c. należało apelację jako bezzasadną oddalić (pkt I wyroku).

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. i 108 k.p.c., §10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2018.1800 ze zm.), (pkt III wyroku).

SSO Grażyna Borzestowska SSO Tomasz Koronowski SSO Renata Żywicka

1 Zob. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983/8/121

2 zob. wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07, Monitor Prawa Pracy 2008/2/93

3 zob. wyrok SN z 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNAPiUS 2003/20/488

4 zob. wyrok SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNAPiUS 2003/11/268

5 Podobny sposób interpretacyjny pojęcia „pozorności” przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodu zmian reorganizacyjnych oraz likwidacji stanowiska pracy w grupie kierowniczej pracodawcy Sąd Najwyższy przedstawił w sprawie rozpoznania skargi kasacyjnej wyrokiem z dnia 4 marca 2015 r. sygn. I PK 183/14LEX nr 1678951.