

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 30 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Alicja Orzechowska, Grzegorz Wojciechowski

Protokolant: prac. sąd. Ewelina Kołpacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. w O. sprawy

z powództwa E. D. PESEL (...)

przeciwko (...) S.A. w O. NIP (...)

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Alicja Orzechowska SSR Marzena Madrak Grzegorz W.

UZASADNIENIE

Powódka E. D. złożyła pozew przeciwko (...) S.A., w którym domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwany pracodawca pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne polegające na likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy – asystenta zarządu. Powódka argumentowała, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa. Wskazała ponadto, że z uwagi na wykształcenie i bogate doświadczenie zawodowe pracę mogłaby świadczyć na innym stanowisku, tymczasem pozwany nie zaproponował jej żadnych nowych warunków zatrudnienia, mimo, że tworzone są w pozwanym zakładzie nowe stanowiska pracy. Wskazała również, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest niezrozumiała, albowiem powódka nie wiedziała w chwili podpisywania oświadczenia co oznaczają zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy oraz z jakiego powodu otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany nie zapoznał jej bowiem ze zmianą Regulaminu Organizacyjnego, na treść którego powołał się w oświadczeniu rozwiązującym. Motywowała dalej, że czynności mieszczące się w jej zakresie obowiązków przypisane zostały innej osobie, co dowodzić może sztuczności struktury organizacyjnej i stworzeniu dodatkowego stanowiska celem rozwiązania z nią umowy o pracę.

Pozwany (...) S.A. w O. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa i konkretna, albowiem na mocy Uchwały nr 13/2016 Prezesa Zarządu pozwanej spółki zmieniono Regulamin Organizacyjny, w wyniku czego zlikwidowano stanowisko asystenta zarządu, a powołano stanowisko głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji, które jest zupełnie odmiennym stanowiskiem i nie pokrywa się w swej treści ze zlikwidowanym stanowiskiem asystenta zarządu. Argumentował dalej, że jako pracodawca nie był zobligowany do konsultowania z powódką decyzji o zmianie Regulaminu Organizacyjnego czy też wyjaśniania przyczyn, które legły u podstaw

koncepcji rozwoju spółki. Zaprzeczył, aby na potrzeby rozwiązania z powódką umowy o pracę zmieniono strukturę organizacyjną. Ponadto nie był, wbrew twierdzeniom powódki zawartym w pozwie, zobowiązany do zaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia. E. D. nie wykonywała bowiem swoich obowiązków sumiennie i pozwany utracił do nie zaufanie. Ponadto z tzw. ostrożności procesowej wskazał, że niemożliwym i niecelowym jest przywrócenie powódki do pracy, ponieważ stanowiska asystenta zarządu nie ma. Ponadto w przypadku asystenta zarządu wymagana jest ścisła współpraca z zarządem oparta na zaufaniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. D. zatrudniona była w (...) S.A. w O. od 1 stycznia 2006 roku, ostatnio na stanowisku asystenta zarządu, za wynagrodzeniem 4200 zł brutto. Wcześniej powódka zatrudniona była w pozwanym zakładzie na podstawie kontraktu o świadczenie usług administracyjno-biurowych z dnia 30 września 2003 roku.

/dowód: umowa o pracę z dnia 30 grudnia 2005 roku k. 12, świadectwa pracy k. 14-15, kontrakt w świadczenie usług administracyjno-biurowych z dnia 30 września 2003 roku k. 16, aneks z dnia 31 grudnia 2003 roku k. 17, przeszeregowania k. 18-21, zaświadczenie k. 60/

Do zakresu powódki na stanowisku asystenta zarządu (poprzednio: specjalisty ds. organizacyjno-administracyjnych) należało:

1. przygotowanie postępowań przetargowych z zakresu kontraktowania usług medycznych (z lekarzami, pielęgniarkami, położnymi, ratownikami itp.) oraz:

- sporządzanie i przechowywanie umów i aneksów kontraktowych,
- sprawdzanie rachunków pod względem zgodności z zawartą umową,
- przygotowywanie i korygowanie grafików personelu medycznego, zgodnie z wymogami stawianymi przez NFZ przy składanych przez spółkę ofertach,
- niezwłoczne przekazywanie w formie pisemnej innym komórkom organizacyjnym wszelkich informacji mających wpływ na wysokość kontraktu z NFZ oraz prawidłowe funkcjonowanie programu (...),
- sporządzanie miesięcznych zestawień, wypłaconych kontraktów zgodnie z jednostką organizacyjną,

2. Profesjonalna obsługa sekretariatu tj.:

- wprowadzanie zmian do KRS u rejestru zakładów opieki zdrowotnej oraz aktualizacja statutów spółki oraz regulaminu organizacyjno – porządkowego wraz z załącznikami,
- organizowanie przepływu informacji między szefem a różnymi jednostkami instytucji,
- udzielanie pomocy pracownikom i klientom w uzyskiwaniu informacji natury organizacyjnej lub administracyjnej,
- zajmowanie się przychodzącą i wychodzącą pocztą, rozkładanie, zapisywanie i rozdzielanie poczty,
- nadzór nad dokumentacją systemową wpływającą do sekretariatu,
- kompletowanie aktów prawnych spółki,

3. Nadzór nad realizacją procedur zapewnienia jakości:

- adaptacja dokumentacji systemu jakości w szpitalu,

- raportowanie i analiza wskaźników jakości,
- utrzymanie i doskonalenie ustanowionego systemu zarządzania jakością,
- planowanie oraz merytoryczny nadzór nad audytami wewnętrznymi i systemowymi,
- kształtowanie świadomości transfer wiedzy dotyczący jakości,
- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z instytucjami zewnętrznymi w tym jednostką certyfikującą w sprawach dotyczących zarządzaniem jakością,
- terminowa realizacja procedur,

4. Inne prace zlecone przez przełożonego zgodnie z umiejętnościami i kwalifikacjami.

/dowód: zakres czynności k. 31 – część B akt osobowych/

Uchwałą Nr 13/2016 Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 4 kwietnia 2016 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego dokonano zmiany Regulaminu Organizacyjnego w zakresie m.in. § 18, który otrzymał brzmienie „Główny Specjalista ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji” (wcześniej: „stanowisko pracy ds. obsługi zarządu spółki, Asystent zarządu”).

/dowód: (...) S.A. k. 67-109, Uchwałą Nr 13/2016 Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 4 kwietnia 2016 roku k. 110-114, Załącznik do regulaminu określający Schemat struktury organizacyjnej k. 115/

Do zakresu czynności nowoutworzonego stanowiska głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji należało:

1. z zakresie rozwoju i zarządzania:

- opracowywanie i uaktualnianie we współpracy z właściwymi komórkami organizacyjnymi aktów prawa wewnętrznego spółki,
- prowadzenie spraw związanych ze zgłaszaniem danych i aktualizacji danych spółki w KRS w zakresie określonym w przepisach ustawy kodeks spółek handlowych,
- kontrola i koordynacja terminowości wykonywania uchwał Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, uchwał Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki,
- nadzór nad korespondencją organów spółki – Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Właściciela Spółki wraz z przekazywaniem do realizacji komórkom organizacyjnym uchwał i zarządzeń w tym zakresie,
- opracowanie i aktualizacja regulaminu organizacyjnego spółki oraz regulaminów wewnętrznych oddziałów szpitalnych,
- opracowanie i wdrożenia procedur zarządzania projektami, w tym unijnymi, a związanymi z dofinansowaniem do realizowanych zadań przez komórki organizacyjne spółki,
- współpraca z Wydziałem (...) Urzędu Wojewódzkiego – składanie wniosków o dokonywanych zmianach w księdze rejestrowej prowadzonej przez wojewodę,
- opracowywanie listów, sprawozdań, oficjalnych pism związanych z działalnością spółki do organów administracji rządowej oraz samorządowej w tym w szczególności ścisła współpraca z powiatem (...),
- nadzorowanie nad wytwarzaniem i prowadzeniem dokumentacji organizacyjno-zarządczej,

- opracowywanie sprawozdania rocznego z działalności spółki,
- opracowywanie procedur i instrukcji wewnętrznych związanych z funkcjonowaniem i organizacją jednostek i komórek organizacyjnych spółki,
- współpraca z organizacjami rządowymi i pozarządowymi,
- wyszukiwanie ofert konkursowych związanych z pozyskiwaniem środków finansowych na realizację zadań ze źródeł zewnętrznych, zbieranie informacji oraz przygotowywanie i składanie wniosków aplikacyjnych w tym zakresie,
- ścisła współpraca z instytucjami finansującymi projekty zgodnie z zawartymi w tym zakresie umowami,
- nadzór nad realizacją projektów zgodnie z procedurą zarządzania projektami oraz z zawartymi umowami,
- opracowywanie wielokierunkowych i wieloletnich strategii rozwoju spółki,

2. W zakresie promocji:

- analiza uczestników rynku usług medycznych,
- rozpoznawanie potrzeb i możliwości korzystania społeczeństwa z usług medycznych,
- przeprowadzenie dwa razy w roku badań satysfakcji pacjentów z usług świadczonych w szpitalu oraz ich analiza,
- przygotowanie ofert sprzedaży usług medycznych innym podmiotom medycznym,
- moderowanie strony internetowej spółki,
- opracowywanie i przygotowywanie do druku we współpracy z komórkami organizacyjnymi spółki cennika świadczenia usług medycznych nie finansowanych ze środków publicznych,
- opracowywanie ankiety, jako narzędzi analitycznych w zależności do potrzeb w tym zakresie,
- zapewnienie właściwych kontraktów z mediami (przygotowywanie materiałów dla prasy, tv, radia oraz organom administracji rządowej i samorządowej),
- działanie na rzecz kontaktów ze społecznością – organizacja dni otwartych, działalność charytatywna, otwarcie nowych inwestycji,
- dbałość o właściwy wizerunek spółki/szpitala (bieżące uzupełnianie i aktualizacja tablic i oznaczeń informacyjnych na terenie szpitala),
- organizowanie spotkań integracyjnych i okolicznościowych,
- przygotowywanie folderów, ulotek, broszur, plakatów, zaproszeń i dekoracji okolicznościowych,
- przygotowywanie ankiet i dodatkowych materiałów do rankingów i audytów zewnętrznych,
- współpraca z placówkami edukacyjnymi,
- nawiązywanie partnerstwa krajowego i zagranicznego,
- prowadzenie archiwum prasowego,
- przygotowywanie szpitala do wizyty akredytacyjnej i otrzymania certyfikatu ISO.

Wymienione wyżej zmiany pozwany szpital wprowadził w związku ze zmieniającymi się potrzebami spółki w zakresie rozwoju i potrzebą zmiany jednoosobowego zarządzania spółką na zarządzanie zespolowe.

/dowód: zakres czynności k. 116, zeznania świadka W. P. e-protokół z 28 listopada 2017 roku zapis 00:04:59 – 00:41:06, zeznania świadka L. P. e-protokół z 30 stycznia 2018 roku zapis 00:02:12 – 00:43:51, przesłuchanie powódki e-protokół z 28 listopada 2017 roku zapis 00:51:39 – 01:43:48, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej P. e-protokół z 30 stycznia 2018 roku zapis 00:44:34 – 01:21:33/

Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu zmian organizacyjnych polegających na likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy asystenta zarządu wynikające z uchwały o zmianie (...) S.A.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 13/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, zeznań świadków W. P. oraz dowodu z przesłuchania stron.

Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu, zeznania świadków W. P. i L. C. zasługują na wiarę, bowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Wymienione osoby zajmują różne stanowiska w pozwanej spółce, stąd ich wiedza o okolicznościach istotnych w przedmiotowej sprawie wynikała z wykonywanych przez świadków obowiązków służbowych. Każda z wymienionych osób przedstawiła swoje obowiązki wykonywane na zajmowanym stanowisku. Analiza zeznań wymienionych świadków prowadzi do jednoznacznego wniosku, że stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę w rzeczywistości zostało zlikwidowane, a należące do niej obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników, m.in. W. P., L. C., P. O.. Powódka nie kwestionowała faktu, że część jej dotychczasowych obowiązków wykonuje W. P. i L. C..

Oceniając zeznania świadków W. P. i L. C. Sąd miał na uwadze, że aktualnie są to pracownicy zatrudnieni w pozwanej spółce. Oczywistym zatem jest, iż w takim stanie rzeczy zeznający składają zeznania przychylnie pracodawcy w myśl lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. W ocenie Sądu, treść zeznań świadków i sposób ich składania przekonuje, że przedstawili oni znane im okoliczności sprawy w sposób szczerzy i zgodny z prawdą. Zeznania świadków znajdują potwierdzenie w dokumentach przedstawionych przez stronę pozwaną, które jasno obrazują istotę zmian organizacyjnych przeprowadzonych w pozwanej spółce.

Oceniając dowód z przesłuchania stron, sąd miał na uwadze fakt, że obie strony były bezpośrednio zainteresowane korzystnym wynikiem postępowania, stąd też Sąd dał wiarę zeznaniom powódki i Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach uznanych przez Sąd za wiarygodne. W ocenie Sądu zeznania J. B. w pełni zasługują na wiarę, bowiem korespondują one zarówno z dowodami z dokumentów jak i ze źródeł osobowych, składając się na ustalony w sprawie stan faktyczny. W ocenie Sądu, zeznania powódki E. D. zasługują na wiarę w części, w jakiej przedstawiła swój zakres obowiązków przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, jak również strukturę organizacyjną spółki. Sąd nie podzielił natomiast twierdzenia powódki, jakoby likwidacja jej stanowiska pracy była pozorna, a zakres jej obowiązków został przekazany innej osobie, wykonującej te same zadania. W toku postępowania strona pozwana wykazała, że obowiązki wykonywane przez powódkę zostały rozdzielone między różne osoby, a utworzenie nowego stanowiska głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania marketingu i promocji, uzasadnione było koniecznością realizacji nowych zadań, w ramach nowej koncepcji zarządzania spółką.

Sąd oddalił wnioski powódki o przesłuchanie w charakterze świadków K. S., T. K., L. R. i M. T. /k. 267/, uznając, że okoliczności które miały być udowodnione zeznaniami świadków nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia o roszczeniach powódki. Wymienieni świadkowie mieli, zgodnie z wnioskiem powódki, zeznawać m.in. na okoliczność jej doświadczenia zawodowego, sposobu wywiązywania się przez nią z powierzonych jej obowiązków i jej postawy jako pracownika. Wskazać bowiem należy, że **przy wypowiedzeniu umowy o pracę *pracownikowi ze względu na likwidację jego stanowiska pracy nie ma potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy czy też innych okoliczności dotyczących pracownika, którego stanowisko pracy ulega likwidacji i porównania z innymi pracownikami. Okoliczności wskazane przez powódkę mogłyby mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie, w przypadku uznania jej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione i konieczności ustalenia czy celowe jest przywrócenie jej do pracy, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca.***

Ponadto, powyższe wnioski dowodowe należałoby uznać za zasadne, jeżeli na stanowisku pracy, które podlega likwidacji, zatrudnionych jest więcej pracowników, a tylko jeden bądź część z nich ma być objętych zwolnieniem, pozostali zaś mają zostać przeniesieni na inne stanowisko pracy. Wówczas zasadne jest ustalenie przez pracodawcę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia. W takim przypadku okoliczności, które sprawiły, że pracodawca zdecydował o wyborze tego, a nie innego pracownika, w razie sporu, podlegają ocenie sądu (wyrok SN z 10 stycznia 2002 r., sygn. akt I PKN 780/00, wyrok SN z 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 401/97). W przedmiotowej sprawie jednak taka sytuacja nie wystąpiła, albowiem stanowisko asystenta zarządu, zajmowane przez powódkę było jedynym takim stanowiskiem w pozwanej. Przeprowadzanie zatem dowodu z zeznań świadków na tego rodzaju okoliczności było zbędne.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które spełnia przewidziane prawem warunki formalne i może być ocenione jako uzasadnione. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3 poz. 47; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku pod poz. 265).

Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 19.04.2010, II PK 306/09). Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W tym miejscu powołać się również należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku - I PKN 419/97 (OSNP 1998/20/598), gdzie Sąd Najwyższy stwierdził: "Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę".

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nie określony. Natomiast sporne było, to czy wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była konkretna i rzeczywista.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 4 kwietnia 2016 roku wynika, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska asystenta zarządu, wynikająca z wprowadzenia zmian organizacyjnych, wskazujących na potrzebę zlikwidowania stanowiska pracy powódki z zamiarem utworzenia innego stanowiska pracy – głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji.

Zatem strona pozwana dokonała likwidacji stanowiska pracy powódki z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występujących struktur organizacyjnych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ugruntowany jest pogląd, według którego „kontrola Sądu pracy nie podlega ocenie zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (wyrok SN z 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; por. również wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, (...)).

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie, pozwany wykazał zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Z ustalonego stanu faktycznego wynika że doszło do reorganizacji w pozwanym szpitalu i zmiany Regulaminu Organizacyjnego. Wynika to z dokumentów złożonych w sprawie, uchwały nr 13/16 z dnia 4 kwietnia 2016 roku zmieniających regulamin wewnętrzny i wprowadzający nowy schemat organizacyjny. Ponadto, powódka co do zasady, nie kwestionowała faktu, iż faktycznie doszło do zmian organizacyjnych u pracodawcy.

Powódka konsekwentnie w toku całego procesu stała na stanowisku, że nie doszło do likwidacji stanowiska na którym była zatrudniona i że likwidacja stanowiska asystenta zarządu miała charakter pozorny.

Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. W wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w

stosunku pracy. Na przykład, powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy, uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

Zdaniem Sądu, zarzuty podnoszone w tym zakresie przez powódkę, nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, albowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych polegających na likwidacji jej stanowiska pracy i utworzeniu nowego stanowiska pracy – głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji, o odmiennym zakresie obowiązków, co było związane ze zmianą koncepcji zarządzania spółką.

Oczywistym jest, że w spornym okresie nie doszło do redukcji etatu i zmniejszenia stanu zatrudnienia u strony pozwanej. Jednakże strona pozwana wypowiadając E. D. umowę o pracę nie powoływała się na redukcję etatów, lecz na konieczność likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy i potrzebę utworzenia nowego stanowiska pracy, które odpowiadało zmieniającym się potrzebom spółki.

Jednocześnie, w ocenie Sądu, bezpodstawne są zarzuty powódki, iż miała miejsce pozorna likwidacja stanowiska pracy asystenta zarządu. W zakresie powyższego zarzutu, postępowanie dowodowe wykazało, iż do likwidacji stanowiska pracy powódki doszło w związku z aktualnymi potrzebami pozwanej spółki w zakresie stanowiska ds. rozwoju i promocji. Porównanie zakresu czynności obu stanowisk - asystenta zarządu i głównego specjalisty ds. rozwoju, zarządzania, marketingu i promocji prowadzi do konstatacji, że nowoutworzone stanowisko jest odmienne od zajmowanego przez powódkę. Wprawdzie, niektóre czynności obu zakresów rzeczywiście pokrywają się, np. w zakresie zgłaszania danych do KRS, nadzoru nad korespondencją czy opracowywaniem regulaminu wewnętrznego spółki. Niemniej jednak nie stanowi to automatycznie o pozorności likwidowanego stanowiska powódki.

Ponadto należy wskazać, iż strona pozwana likwidując stanowisko pracy powódki i tworząc nowe stanowisko z odmiennym zakresem obowiązków, nie miała obowiązku zaproponowania jej pracy na innym stanowisku. W tym miejscu przywołać należy uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164), z której wynika, że „zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu”.

W konsekwencji, Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc. Zasądzając na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika będącego profesjonalistą w kwocie 360 zł obliczone zgodnie z § 9.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.