

IV P 332/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Iwona Oleś, Jolanta Pudlewska

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. O.**

przeciwko (...) **spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki K. O. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę (...) tytułem kosztów procesu,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

IV P 332/20

UZASADNIENIE

Pozwem z 7 września 2020 r. powódka K. O. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na jej rzecz kwoty (...) zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu (...) r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa, gdyż rzeczywistym powodem wypowiedzenia powódce umowy o pracę był spór między stronami dotyczący monitoringu, ewentualnie inna przyczyna, która powódce nie jest znana. Zajmowane przez powódkę stanowisko dyrektora handlowego nie uległo likwidacji, a podany przez pozwanego powód był jedynie pretekstem do rozwiązania umowy o pracę, gdyż do czasu wypowiedzenia umowy o pracę współpraca między stronami układała się prawidłowo. Powódka wskazała, że 2-3 tygodnie przed wypowiedzeniem umowy o pracę T. K. (1) zapytał powódkę, czy mogłaby zostać samodzielnym działem i przejąć więcej obowiązków dotyczących budów, co miało odciążać M. J. (1). Powódce przedstawiono także decyzje dotyczące rozwoju inwestycji i zatrudnienia kolejnych montażystów. Do dnia (...) r. nic nie wskazywało na to, aby powódka miała zakończyć pracę u pozwanego, a tym bardziej, aby jej stanowisko – tak ważne z punktu widzenia wykonywanych zadań, miało ulec likwidacji.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu zaprzeczył, aby podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była fikcyjna. Wskazał, że do obowiązków powódki

należało pozyskiwanie kluczowych klientów – inwestorów w postaci deweloperów / generalnych wykonawców projektów mieszkalnych. Związane to było ze sprzedażą parapetów wraz z opomiarowaniem nowych budynków pod dostawę, z produkcją parapetów, i ich montażem w nowych budynkach mieszkalnych. Taki pakiet usług nie jest już realizowany. Pozwana zakończyła współpracę z deweloperami czy też generalnymi wykonawcami. Aktualnie prowadzi sprzedaż detaliczną oraz sprzedaż on-line (sklep internetowy). Pandemia wpłynęła negatywnie na wyniki sprzedaży pozwanej. Zmusiło to do wstrzymania współpracy z deweloperami i do poszukiwania nowych kierunków na sprzedaż jej towarów i usług. Towarzyszyło temu zorganizowanie sprzedaży on-line wraz ze wsparciem telefonicznym. Sprzedaż on-line nie wymaga stanowiska dyrektora handlowego, wymaga wsparcia IT. Te nowe stanowiska pracy dotyczące wsparcia sklepu internetowego, cechuje wysoka samodzielność, a więc zbędny jest nadzór kierownika działu. Sytuacja ta może ulec zmianie w zależności od sytuacji rynkowej. Kończone są tylko już podpisane umowy o dostawę i montaż parapetów. Stąd też występuje tylko śladowe zapotrzebowania w zakresie stanowiska montażysty.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 29 marca 2017 r. powódka K. O. zawarła umowę o pracę na okres próbny (od (...) do(...)r.) z T. K. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą F. T. K. (1). W dniu (...) r. została zawarta umowa o pracę na czas określony na okres od (...) r. do (...) r. W obu umowach powódce powierzone zostało stanowisko pracownika biurowego. Powódka była zatrudniona w ¼ etatu.

(dowody:

- umowa o pracę z 29.03.2017 r. – k. 1B akt osobowych,
- umowa o pracę z 31.05.2017 r. – k. 7B akt osobowych)

W dniu (...) r. powódka zawarła umowę o pracę z pozwaną (...) (...). w T. na czas określony od (...) r. do (...) r. Ponownie powódce powierzone zostało stanowisko pracownika biurowego. Zatrudnienie również obejmowało ¼ etatu.

Aneks z dnia (...) r. wymiar czasu pracy powódki został zwiększony do pełnego etatu, z czym wiązał się wzrost wynagrodzenie do kwoty (...) zł.

Aneks z dnia (...) r. umowa o pracę została przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódce zostało powierzone również stanowisko dyrektora handlowego. Wynagrodzenie ustalono na kwotę (...) zł.

(dowody:

- umowa o pracę z 01.02.2018 r. – k. 8B akt osobowych,
- aneks z 12.09.2018 r. – k. 14B akt osobowych)
- aneks z 30.04.2019 r. – k. 16B akt osobowych)

(...) sp. z o.o. w T. zajmuje się produkcją i sprzedażą parapetów. Wykonuje również usługi montażowe. Prezesem zarządu jest M. J. (1), które jednocześnie jest dyrektorem produkcji, a także udziałowcem spółki. Drugim udziałowcem był T. K. (1), który pełni też funkcję prokurenta. W kluczowych sprawach decyzje podejmowane były wspólnie.

Jednocześnie działała również firma (...). Jej adres był taki tam jak pozwanej spółki. Ona powstała wcześniej niż pozwana. Gdy powstała spółka (...) część pracowników, w tym powódka niej przeszła.

(dowody:

- przesłuchanie M. J. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:47:04-00:53:27, k. 221 akt,
- zeznania świadka T. K. – protokół elektroniczny z 27.01.2021 r., 00:20:23-00:29:02, k. 94v. akt)

W ostatnim okresie pracy powódki, jej głównym zadaniem była współpraca z deweloperami i generalnymi wykonawcami. Polegało to na wyszukiwaniu tego rodzaju klientów, nakłonieniu ich do współpracy, przygotowanie kontraktu, opomiarowanie, zlecenie produkcji i monitorowaniu montażu, a następnie rozliczeniu budowy. Zamówienia w tych przypadkach z reguły były większe, a czas realizacji dłuższy. O te zajmowały powódce większą część czasu pracy.

W ramach swoich obowiązków powódka zajmowała się sprzedażą dla firm, sklepów, hurtowni. Sprzedaż w tym sektorze odbywała się za pośrednictwem systemu B2B. Podmioty te otrzymywały login, hasło i za pośrednictwem platformy wykonywały zamówienia. Konieczne było czasami udzielenie informacji na ich zapytania, co wiązało się zwykle z terminami dostaw.

Zdarzało się, choć sporadycznie, że powódka zajmowała się klientami indywidualnymi. Pojawiała się taka potrzeba, gdy nie było pracownika – K. T., która obsługiwała tzw. showroom, czyli recepcję, gdzie właśnie odbywała się obsługa klientów indywidualnych. Recepcja znajdowała się na parterze siedziby pozwanej spółki. Niekiedy K. T. zwracała się do powódki o pomoc, gdyż okresowo miała zbyt dużo pracy, albo pojawił się problem, którego nie potrafiła sama rozwiązać. Niekiedy powódka zajmowała się klientami indywidualnymi na wyraźne życzenie T. K. (1). Chodziło wówczas o jego znajomych lub klientów zlecających duże zamówienie. Były to jednak sytuacje rzadkie.

(dowody:

- zeznania świadka T. K. – protokół elektroniczny z 27.01.2021 r., 00:20:23-01:28:05, k. 94v.-95v. akt,
- zeznania świadka S. K. – protokół elektroniczny z 27.01.2021 r., 01:40:24-01:44:37, k. 96 v. akt,
- zeznania świadka S. W. - protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:07:31-00:49:41, k. 168v.-169v. akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:49:49- 01:24:55, k. 169v.-170v. akt,
- zeznania świadka A. N. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:02:27-00:21:26, k. 220v. akt,
- przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 01:42:42- 03:03:25, k. 171-173v. akt,
- przesłuchanie M. J. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:53:27-01:31:25, k. 221v.-222v. akt,
- zamówienia – k. 141-166 akt,
- wydruk – k. 124 akt).

Na początku 2020 r. sprzedaż pozwanej spółki adresowana była do deweloperów i głównych wykonawców. Około 3% obrotu wynikała ze sprzedaży detalicznej, zaś 30-40% sprzedaży do sklepów.

Na przełomie 2019 i 2020 r. pojawiała się koncepcja sklepu internetowego. Tematem tym zajmował się przede wszystkim T. K. (1). Były to wówczas wstępne działania. Pierwsze zamówienie pojawiło się w styczniu 2020 r. Koncepcja e-sklepu nie była jednak jeszcze w pełni dopracowana.

W marcu 2020 r. pojawiła się pandemia. W pozwanej spółce w marcu – maju pracownicy pracowali zdalnie. Powroty zaczęły się w czerwcu. W tym czasie spółka zaczęła odnotowywać spadek sprzedaży. Przeprowadzone przez T. K. (1) analizy wskazywały na to, że rynek budowy mieszkań się załamał, co oznaczało, że w przyszłości spółka może nie mieć zamówień w swoim głównym segmencie działalności, tj. w zakresie współpracy z deweloperami i głównymi wykonawcami.

T. K. (1) postawił na rozwój sklepu internetowego, który był dedykowany do sprzedaży detalicznej. Intensyfikacja sprzedaży on-line rozpoczęła się w czerwcu 2020 r. W ciągu kilku miesięcy wielkość sprzedaży obsługiwanej przez e-sklep wzrosła na tyle, że sprzedaż detaliczna stała się głównym źródłem obrotów. Sięga ona 80-90% obrotów.

Połączone to było ze spadkiem zamówień z hurtowni, sklepów. T. K. (1) przewidywał, że zmniejszy się także zainteresowanie ze strony deweloperów i głównych wykonawców, co z czasem stało się widoczne.

Rozwój sprzedaży on-line skutkowało również rozbudową struktury sklepu. Zostali zatrudnieni pracownicy, łącznie około 5-7 osób. Zakupiono nowe samochody i zatrudniono zaopatrzeniowców, co wiązało się ze wzrostem zamówień pochodzących od klientów detalicznych, a także obsługą klientów na znacznie szerszym obszarze.

Ponadto system B2B został przesunięty do sklepu internetowego.

(dowody:

- zeznania świadka T. K. – protokół elektroniczny z 27.01.2021 r., 00:20:23-01:28:05, k. 94v.-95v. akt,
- przesłuchanie M. J. - protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:47:04-01:47:27, k. 221-222v. akt,
- zeznania świadka A. N. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:02:27-00:27:58, k. 220v.-221 akt)

W pierwszej połowie 2020 r. powódka nadal zajmowała się przede wszystkim współpracą z deweloperami i głównymi wykonawcami. W tym czasie finalizowana była umowa z firmą (...), która dotyczyła produkcji i montażu parapetów w szpitalu w P.. Realizacja miała nastąpić jesienią 2020 r. Ze względu na skalę zamówienia T. K. (1) polecił zatrudnić dwóch montażystów.

W dniu (...) r. zostali zatrudnieni montażysty Z. G. i L. B.. Umowy zostały zawarte na czas określony na okres od (...) do (...)r. w celu realizacji kontraktu z W.. L. B. aktualnie nie pracuje z uwagi na brak realizacji zewnętrznych. Z. G. pozostaje w zatrudnieniu, lecz przesunięty został do magazynu.

(dowody:

- umowy o pracę – k. 57-60 akt,
- zeznania świadka T. K. – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 01:08:45-01:16:38, k. 95v.-96 akt,
- zeznania świadka S. W. – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:15:48-00:36:19, k. 168v.-169 akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:55:08-01:09:38, k. 169v.-170 akt)

Z uwagi na sytuację na rynku budowlanym oraz reorganizację systemu sprzedaży T. K. (1) i M. J. (1) od pewnego czasu dyskutowali nad potrzebą dalszego zatrudnienia powódki. Dostrzegli, że współpraca z deweloperami i generalnymi wykonawcami jest mało opłacalna i stopniowo się kurczy. Plany co do zwolnienia powódki z pracy nie był jednak jeszcze w pełni skonkretyzowane.

(dowody:

- zeznania świadka T. K. – protokół elektroniczny z 27.01.2021 r., 00:20:23-01:28:05, k. 94v.-95v. akt,
- przesłuchanie M. J. - protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:47:04-01:47:27, k. 221-222v. akt)

W dniu (...) r. do siedziby pozwanej spółki przyjechała ekipa, która przystąpiła do montażu kamer monitoringu. Prace zostały podjęte na I piętrze, gdzie znajdują się pomieszczenia biurowe, w tym biuro, w którym pracowała powódka. Powódka zajmowała je sama. Powódka, tak jak i inni pracownicy nie byli uprzedzeni o podjęciu tych działań.

Powódka udała się do M. J. (1) i zakomunikowała mu, że nie zgadza się na monitoring. M. J. (1) stwierdził, że nie ma czasu na rozmowę i zalecił skontaktować się w tej sprawie z T. K. (1).

W związku z tym powódka sporządziła pismo, w którym wskazała, że o godzinie 12:55 w pomieszczeniu biurowym, w którym wykonuje swoje obowiązki służbowe, została zainstalowana i uruchomiona kamera. Zaznaczyła, że nie została o tym poinformowana w żadnej formie. Pomieszczenie, w którym pracuje jest zamykane na klucz. Przebywa w nim od 3 lat sama. Nie mają do niego dostępu osoby z zewnątrz. Wejście na piętro jest zagrodzone drzwiami, które otwierane są za pomocą kodu. Dodatkowo pracodawca ma pełen dostęp do danych na komputerze, w tym poczty elektronicznej. Nie zachodzi ryzyko ujawnienia informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Powódka oświadczyła, że nie widzi potrzeby montażu monitoringu poza kontrolą czasu pracy pracownika. Stwierdziła, że nie zgadza się na montaż monitoringu w zajmowanym przez nią pomieszczeniu.

Pismo to powódka przekazała M. J. (1). On odmówił potwierdzenia otrzymania pisma. Zaznaczył, że niczego nie podpisał dopóki nie porozmawia z T. K. (1).

Powódka sporządziła skan pisma i przesłała go pocztą elektroniczną na adres emailowy T. K. (1). Po około 20 minutach zadzwonił do niej T. K. (1) i powiedział, że zwalnia powódkę. Powódka następnie wrócił do swoich obowiązków. Między 13:00 a 14:00 korzystała z przerwy obiadowej. Gdy wróciła, okazało się, że jej służbowa skrzynka pocztowa została zablokowana. Niedługo potem do jej biura wszedł M. J. (1) i M. K. (2).

M. J. (1) wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako powód wskazano likwidację stanowiska pracy. Powódka zapowiedziała, że będzie odwoływać się do sądu pracy, bo to nie jest prawdziwa przyczyna wypowiedzenia. Około 15:00 M. K. (2) poinformował powódkę, że może zabrać swoje rzeczy i opuścić siedzibę pozwanej spółki. Powódka nie przekazała swoich zadań innemu pracownikowi. Została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Obowiązki powódki przejął M. J. (1).

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 01:42:42- 03:03:25, k. 171-173v. akt,
- zeznania świadka A. N. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:21:26-00:27:58, k. 221 akt,
- protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:47:04-01:47:27, k. 221v.-222v. akt,
- oświadczenie – k. 15 akt,
- korespondencja elektroniczna – k. 14 akt,
- pismo z 16.09.2020 r. – k. 13 akt)

W e-mailu z dnia (...) r. M. J. (1) poinformował pracowników, że w dniu (...) r. zostanie uruchomiony monitoring wizyjny we wszystkich pomieszczeniach biurowych przy ul. (...) w T.. Wskazał, że będzie użyty, aby zapewnić bezpieczeństwo pracowników. ochronę mienia, kontrolę produkcji oraz zachowanie bezpieczeństwa informacji, których ujawnianie mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Monitoring wizyjny nie będzie obejmował kuchni i pomieszczeń sanitarnych.

W dniu (...)r. sporządzony został protokół odbioru robót polegających na montażu i uruchomieniu 3 kamer monitoringu w części produkcyjnej i 4 kamer monitoringu w biurach.

(dowody:

- e-mail z 18.09.2020 r. – k. 179 akt,
- protokół z 05.10.2020 r. – k. 178 akt)

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwana spółka przystąpiła do wykonania umowy ze spółką (...). Ostatnie montaż realizowane były w styczniu 2021 r.

Według stanu na wrzesień 2020 r. finalizowane także były prace w T., przy ul. (...) i w B., przy ul. (...) oraz na budowie (...)W.. Prace montażowe w większości wykonane zostały w okresie letnim, a we wrześniu były one kończone.

Jeszcze w 2020 r. doszło do realizacji dwóch umów z (...)r., które zostały zawarte przez pozwaną spółkę z P. G. w T.. Umowy te trafiły do spółki w sierpniu 2020 r. Dotyczyły one inwestycji „Sosnowy L. (...) (na kwotę (...) zł) z datą realizacji od (...) do (...)r. i (...) (na kwotę (...) zł) z datą realizacji od (...)do(...)r. Ich przedmiotem była dostawa i montaż parapetów wewnętrznych.

Trzecia umowa z P. G. została zawarta przez F. T. K. (1). Nosiła ona datę (...) r. i dotyczyła inwestycji (...). Opiewała na kwotę (...)zł. Realizacja umowy miała nastąpić w okresie od(...) do (...) r. Jej przedmiotem była także dostawa i montaż parapetów wewnętrznych. Umowa ta została podpisana przez T. K. (1) około (...) r. Po podpisaniu jej przez przedstawiciela spółki (...) została przesłana do T. K. (1) w dniu(...) r.

Draft umowy syngowanej następnie datą (...) r. trafił do pozwanej spółki w sierpniu 2020 r. Sprawa budowy (...) według stanu na sierpień 2020 r. nie była pilna, a potem się przeciągała. Pierwsze montaż miały rozpocząć się w listopadzie 2020 r., ale nie ruszyły. Potem ujawnił się problem z podpisaniem umowy. T. K. (1) odmawiał jej podpisania, gdyż chciał wyłącznie dostarczać parapety, nie zaś je montować. A. P. (1) – pracownik P. M. (spółka zajmująca się zawieraniem umów dla spółek z grupy P.) podnosił, że stawiało to przedsiębiorstwo (...) w trudnej sytuacji, gdyż licząc na zawarcie umowy nie szukali innego kontrahenta. Powoływał się też w czasie rozmów na długoletnią współpracę.

(dowody:

- zeznania świadka S. W. - protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:07:31-00:49:41, k. 168v.-169v. akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 00:49:49- 01:24:55, k. 169v.-170v. akt,
- zeznania świadka A. N. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:02:27-00:21:26, k. 220v. akt,
- przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 16.03.2021 r., 01:42:42- 03:03:25, k. 171-173v. akt,
- przesłuchanie M. J. – protokół elektroniczny z 15.04.2021 r., 00:47:04-01:47:27, k. 221v.-222v. akt,
- zeznania świadka A. P. – protokół elektroniczny z 05.05.2021 r., 00:08:04-00:38:27, k. 276v.-277 akt,
- umowy – k. 228-259 akt,
- wyjaśnienia z 14.04.2021 r – k. 260 akt),
- korespondencja elektroniczna – k. 197-199 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Przed dokonaniem oceny materiału dowodowego poczynić należy kilka uwag wprowadzających, które pozwolą na uporządkowanie dalszych rozważań.

Pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy. Pozwany podnosił, że zakres zadań realizowany przez powódkę został wygaszony, a zatem jej stanowisko pracy stało się zbędne. Powódka zajmowała się pozyskiwaniem kluczowych klientów – inwestorów w postaci deweloperów i generalnych wykonawców projektów mieszkalnych, co wiązało się ze sprzedażą parapetów okiennych wraz z opomiarowaniem nowych budynków pod dostawę oraz ich montażem. Takie pakiet usług został wygaszony, gdyż pozwana obecnie

proceedzi sprzedaż detaliczną oraz sprzedaż on-line. Pozwany zaprzeczył, aby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była kwestia monitoringu.

Powódka natomiast początkowo twierdziła, że podana przyczyna była pozorna, gdyż prawdziwym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę był jej protest dotyczący montażu i uruchomienia w zajmowanym przez nią pomieszczeniu biurowym kamer monitoringu. Następnie w toku procesu poszerzyła zakres kontestacji podanej przyczyny, gdyż wskazywała z jednej strony, że jej zakres obowiązków był szerszy niż pozyskiwanie jako klientów deweloperów i generalnych wykonawców projektów mieszkalnych na usługi dotyczące opomiarowania, produkcji i montażu parapetów, a z drugiej, iż ten zakres zadań jest nadal realizowany przez pozwaną.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS 1998 Nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

W orzecznictwie i literaturze (zob. P. Prusinowski, Likwidacja stanowiska pracy a wypowiedzenie umowy o pracę, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 2019 r., nr 2, s. 103) wskazuje się jednak, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy powinna być również mierzona motywacją postępowania pracodawcy. Wskazuje się, że roszczenia pracownika są trafne, jeśli wprawdzie doszło do likwidacji stanowiska, jednak zatrudniający, wypowiadając umowę o pracę, kierował się innymi przyczynami – na przykład odwetem wobec pracownika, który dążył do realizacji zagwarantowanych mu praw (postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043), czy też innymi zastrzeżeniami do jego pracy (postanowienie SN z 14 marca 2018 r., II PK 123/17, LEX nr 2488062), a także niemożliwością rozwiązania umowy z uwagi na przysługującą pracownikowi ochronę (wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPIUS 1996, nr 7, poz. 101 i z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). W takim przypadku pozornosc nie dotyczy likwidacji stanowiska pracy, ale przyczynowosci majacej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, którą deklaruje pracodawca (wyrok SN z 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264).

W przywołanych orzeczeniach z 4 marca 2015 r. i 14 marca 2018 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że choć sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, to nie oznacza to jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, Nr 8-9, str. 86, wyrok z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). W wypadku ustalenia pozornosci likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika, fikcyjność bowiem likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w

rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264; z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043).

Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844). Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Zapatorywania te, choć wydają się być utrwalone, to jednak budzą wątpliwości. Wstępnie zauważyć należy, że procedura likwidacyjna zawsze składa się z trzech etapów: przedlikwidacyjnego, decyzyjnego i wykonawczego. Pierwsze z wymienionych stadiów obejmuje okres pracy koncepcyjnej, przygotowawczej, kiedy powstaje wizja nowej struktury organizacyjnej. Z reguły jest to też czas tworzenia dokumentów dotyczących planowanych zmian organizacyjnych. Etap decyzyjny obejmuje procedurę podjęcia decyzji w przedmiocie zniesienia określonego stanowiska pracy. Etap wykonawczy ma z kolei na celu wykonanie decyzji likwidacyjnej, czyli faktyczne usunięcia danego stanowiska ze struktury organizacyjnej pracodawcy. Niekiedy precyzyjne wyodrębnienie poszczególnych ogniw procedury likwidacyjnej sprawiać może trudności. Jest tak zwłaszcza wtedy, gdy układ stanowiskowy u danego pracodawcy nie jest skonkretyzowany, a jego modyfikacje odbywają się ad hoc, stosownie do pojawiających się potrzeb. W takich przypadkach często jedynym zewnętrznym przejawem przeprowadzonej procedury likwidacyjnej jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Mimo to nadal pozostaje ona trzyetapowa. Wypowiedzenie umowy o pracę poprzedza bowiem koncepcja zniesienia określonego stanowiska pracy, która prowadzi do podjęcia decyzji likwidacyjnej, przejawem zaś jej wykonania jest wypowiedzenie umowy o pracę (A. Kurzych, Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - ujęcie proceduralne, *Monitor Prawa Pracy* 2013 r., nr 2 s. 81-86).

Motywacje pracodawcy co do zniesienia danego stanowiska pracy odgrywają rolę przede wszystkim na etapie przedlikwidacyjnym. Wtedy bowiem pracodawca rozważa okoliczności, które ostatecznie doprowadzają do podjęcia decyzji likwidacyjnej i w konsekwencji przejścia do etapu wykonawczego, czyli wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. W przywołanym orzecznictwie sądowym zwraca się uwagę na konieczność badania przebiegu procesu przedlikwidacyjnego, a to głównie z uwagi na wymagania płynące z treści art. 30 § 4 k.p. Stwierdza się, że motywacja pracodawcy musi być nakierowana na zniesienie stanowiska pracy, a nie na osiągnięcie innych celów. Gdyby bowiem okazało się, że ów inny cel zdominował stadium przedlikwidacyjne, to dochodzi do naruszenia art. 30 § 4 k.p., choćby etapy decyzyjny i wykonawczy prowadziły do rzeczywistego usunięcia stanowiska pracy ze struktury organizacyjnej. Jednocześnie zaś podnosi się, że sąd, badając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, nie powinien ingerować w proces motywacyjny pracodawcy, gdyż leży on w jego obszarze zarządczym.

Podejście to ujawnia szereg problemów. Motywacja działania pracodawcy może przybierać różną postać. Mogą to być powody zasługujące na dezaprobatę, jak również te, które nie mają negatywnej konotacji, co prowokuje pytanie o standardy ocenne. Sąd Najwyższy nie udziela na nie jednoznacznej odpowiedzi. W realiach konkretnych spraw podnosi, że chodzi o odwet, obejście przepisów ochronnych, czy dążenie do uniknięcia eksponowania w wypowiedzeniu umowy o pracę zastrzeżeń do pracy pracownika. Trudno więc o wspólny mianownik.

Przenalizować należy także relacje między motywacją polegającą na dążeniu do likwidacji stanowiska pracy, a motywacją nakierowaną na osiągnięcie innych celów. Nie można wykluczyć, że owe inne motywy będą czynnikami

współistniejącymi z dążeniem pracodawcy do modyfikacji struktury organizacyjnej. W takim przypadku decyzja likwidacyjna będzie efektem współistnienia kilku okoliczności leżących w sferze organizacyjnej i sytuujących się poza nią. Ich ranga może porównywalna lub zróżnicowana. Inne motywy mogą mieć więc znaczenie marginalne, równorzędne lub dominujące. W końcu inna motywacja może istnieć od początku procesu decyzyjnego, pojawić się w jego trakcie lub w końcowej części. Jak widać, różnorodność wariantów relacyjnych jest bardzo duża.

W tej sytuacji należy postawić pytanie, czy ocena innych motywów winna następować w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. Jak widać, decyzja likwidacyjna może być wynikiem splotu różnorodnych czynników. Oddziaływać one na nią będą ze zmiennym nasileniem. W sposób oczywisty pojawia się więc groźba arbitralności. Więcej zastrzeżeń budzi jednak to, iż zastosowanie konstrukcji pozornej przyczyny wypowiedzenia skutkuje sytuacją, w której z jednej strony podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy jest przyczyną rzeczywistą, gdyż w istocie dochodzi do zniesienia danego stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy, zaś z drugiej, jednocześnie jest uznawana za przyczynę pozorną z uwagi na inną motywację. Wywód ten uwidacznia oczywisty dysonans.

Jedyną drogą do jego usunięcia jest przesunięcie rozważań z płaszczyzny wytyczonej art. 30 § 4 k.p., na grunt art. 8 k.p. W tej sytuacji pracodawca bowiem nadużywa prawa do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z uwagi na dążenie do osiągnięcia innego celu, nie zaś podaje nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy nie jest bowiem pozorna, gdyż dane stanowisko zostało wygaszone. Możliwość podjęcia takiego działania leży w sferze zarządczej, która, jak już powiedziano, co do zasady nie podlega ocenom sądowym. Sąd obowiązany jest szanować autonomię pracodawcy. Pracodawca może więc zlikwidować stanowisko pracy bez względu na to, jakimi przyczynami się kierował, lecz w konkretnych stanach faktycznych może okazać się, że decyzja likwidacyjna dotknięta jest skazą w postaci nadużycia prawa do jej podjęcia. Oznacza to, że problemem nie jest fakt wystąpienia lub współwystępowania innej motywacji, tak jak przyjmuje Sąd Najwyższy, stosując konstrukcję prawną przyczynowości wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), lecz to, że te inne okoliczności nie zasługują na akceptację w rozumieniu art. 8 k.p. Warto też zauważyć, że konstrukcja art. 8 k.p. jest na tyle pojemna, że pozwala ona uwzględnić wszystkie niuanse relacyjne, a więc umożliwia zbadanie mocy sprawczej innych motywów, a także okoliczności temporalnych.

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, że w przypadku podania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji stanowiska pracy motywacja działania pracodawcy podlega ocenie na podstawie art. 8 k.p., a nie na podstawie art. 30 § 4 k.p. Nie jest zatem wystarczające stwierdzenie, że była tylko inna niż zmiany organizacyjne.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy przyznać należy, że w ich świetle nie trafne było postanowienie Sądu z dnia 5 listopada 2020 r. (odnotować należy, że postanowienie nie zostało opatrzone zastrzeżeniem w trybie art. 162 k.p.c.). Rzeczywista przyczyna likwidacji stanowiska pracy podlegała bowiem badaniu w kontekście nadużycia prawa, a więc na podstawie art. 8 k.p. Początkowo Sąd kierował się innym zapatrywaniem prawnym. W ocenie Sądu, owa wadliwość nie miała jednak żadnego wpływu na sposób rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dynamika postępowania dowodowego, a także intuicyjnie ujawniająca się potrzeba zbadania kwestii monitoringu sprawiły, że została ona na tyle przeanalizowana, że możliwe było poczynienie adekwatnych ustaleń faktycznych i ich ocena na gruncie art. 8 k.p.

Po uprządkowaniu rozważań przystąpić należy do oceny materiału dowodowego. Stan faktyczny w niniejszej sprawie zostało ustalony na podstawie dowodu z zeznań świadków T. K. (1), S. K. (2), S. W. (2), M. K. (2), A. N. (2) i A. P. (1), przesłuchania powódki i prezesa pozwanej M. J. (1) oraz na podstawie dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały. Ocena materiału dowodowego zostanie dokonana z podziałem na poszczególne grupy zagadnień, które w razie potrzeby będą opatrzone stosowną oceną prawną.

1. Zakres obowiązków powódki.

Powódka podnosiła, że jej zakres obowiązków nie ograniczał się do kontaktów z deweloperami i generalnymi wykonawcami. W piśmie przygotowawczym z dnia 23 listopada 2020 r. (k. 82-87 akt) przedstawiła dużo szerszy zakres obowiązków, co potwierdziła w swoich zeznaniach. Wskazywała, że zajmowała się obsługą firm, hurtowni, sklepów,

także klientami indywidualnymi (gdy nikogo nie było w showroom), sporządzała wyceny dla firm, zdarzało się, że T. K. (1) wprost zlecał jej zajęcie się danym klientem indywidualnym. Powódka zeznała, że obsługa klientów indywidualnych zajmowała jej około 1/3 – 1/5 jej czasu pracy.

Twierdzenia powódki stały w opozycji do zeznań pozostałych świadków oraz przesłuchiwanego za pozwaną M. J. (1).

T. K. (1) zeznał, że głównym zadaniem powódki była współpraca z deweloperami i generalnymi wykonawcami. Nie zajmowała się współpracą ze sklepami, jednostkowo mogła obsługiwać klienta indywidualnego, ale to nie był jej obowiązek.

Świadek S. K. (2) wskazał, że powódka była odpowiedzialna za większe zlecenia, budowy, sporządzała wyceny. Głównie współpracowała z deweloperami. Zdarzało się, że musiała zejść do klienta indywidualnego i go obsłużyć, gdyż nie było pracownika, który na co dzień się tym zajmował. Czasami też powódka pomagała w sporządzaniu wycen (01:40:24-01:44:37, k. 96 v. akt).

Świadek S. W. (2) zeznał, że powódka zajmowała się klientem hurtowym, jeździła na budowy i je rozliczała, zdarzało się jej pomagać w showroomie. Na skutek tej pomocy mogła zajmować się klientem indywidualnym. Raz na miesiąc mógł się mógł się zdarzyć jeden projekt powódki, który dotyczył klienta detalicznego (00:07:31-00:49:41, k. 168v.-169v. akt).

Świadek M. K. (2) wskazał, że powódka zajmowała się głównie budowami. Obsługiwała również sprzedaż hurtową (dla (...), S.). Zdarzało się też jej pomagać w przypadku klientów indywidualnych (00:49:49- 01:24:55, k. 169v.-170v. akt).

Świadek A. N. (2) zeznała, że powódka zajmowała się deweloperami i zamówieniami połączonymi z montażami. Stanowisko to zostało zlikwidowane, a ewentualne zapytania są rozpatrywane odmownie. Nie ma już obecnie podziału na klientów indywidualnych i pozostałych (00:02:27-00:21:26, k. 220v. akt).

M. J. (1) zeznał, że podniósł, że powódka zajmowała się deweloperami, co obejmowało kompleksową obsługę, tj. pomiar, wykonanie i montaż. Mogła wykonywać inne obowiązki, ale to nie było w jej zakresie obowiązków. Powódka nie zajmowała się wszystkimi klientami, którzy prowadzili działalność gospodarczą. Powódka mogła pomagać w zakresie klientów indywidualnych, ale w znikomym zakresie (00:53:27-01:31:25, k. 221v.-222v. akt).

Zestawienie powyższych wypowiedzi wskazuje, że wymienieni świadkowie oraz M. J. (1) zgodnie twierdzili, że głównym zadaniem powódki była współpraca z deweloperami i generalnymi wykonawcami w przedmiocie pomiaru, wykonania i montażu parapetów. Inne obowiązki, w tym dotyczące klientów indywidualnych, zdarzały się, lecz od czasu do czasu, gdy zachodziła potrzeba zastąpienia pracownika obsługującego showroom. W tej sytuacji Sąd uznał, że są one wiarygodne. Ponadto w zasadzie powódka sama przyznała, obsługa klientów indywidualnych była marginesem jej pracy. Określiła swoją aktywność w tym zakresie na około 1/3-1/5 czasu pracy, co, w świetle zeznań świadków, w większości przecież zawnioskowanych przez powódkę, było z pełnością wymiarem przesadzonym.

2. Wygaszenie działalności w zakresie współpracy z deweloperami / generalnymi wykonawcami.

Pozwana podnosiła, że nie zajmuje się już współpracą z deweloperami i generalnymi wykonawcami w zakresie produkcji opomiarowania, produkcji i montażu parapetów. Wskazywała, że ten segment działalności został wygaszony z powodu jego nieopłacalności i braku zleceń. Działalność spółki koncentruje się na sprzedaży detalicznej i oraz sprzedaży on-line (sklep internetowy). Sprzedaż on-line rozpoczęła się na przełomie 2019/2020, a zaczęła przynosić wymierne efekty po I kwartale 2020 r. i stała się dominującą formą sprzedaży po pierwszym lockdownie (zob. pismo przygotowawcze pozwanej z (...) r. – k. 93 akt) . Powódka z kolei twierdziła, że pozwana nadal realizuje zamówienia na dostawę i montaż parapetów na rzecz deweloperów i generalnych wykonawców. Zeznała, że do chwili wypowiedzenia umowy o pracę nic nie wskazywało na to, iż ten segment działalności zostanie wygaszony. W biegu było wówczas 5 budów. Realizowany miała być również umowa z firmą (...), która dotyczyła dostaw parapetów do szpitala w P.. Planowano także rozpoczęcie budów w T. i B. w ramach współpracy z firmą (...) (przesłuchanie powódki – k. 172 akt).

Podnosiła także, że pozwana zwlekała z zawarciem dalszych umów po to, aby powódka nie mogła wykazać umowy podczas procesu (k. 222v. akt). Twierdzenia powódki zmierzały zatem do wykazania, że jej zakres obowiązków nie został wygaszony, gdyż zadania, którymi się zajmowała nadal były realizowane przez pozwaną.

Ze zgodnych zeznań S. K. (2), S. W. (2), T. K. (1), M. K. (2), A. T. i M. J. (1) wynikało, że pozwana spółka rzeczywiście odstąpiła od działań polegających na realizacji zamówień od deweloperów i generalnych wykonawców, których przedmiotem było opomiarowanie, produkcja i montaż parapetów. Pozwana zmieniła bowiem kanały dystrybucyjne, gdyż przesunęła je w kierunku sprzedaży detalicznej i sprzedaży za pośrednictwem sklepu on-line. Jak wynikało z zeznań T. K. (1) dotychczas sprzedaż detaliczna stanowiła około 3% obrotu, sprzedaż do sklepów około 30-40% obrotu, za pozostałą sprzedaż stanowiły obroty wypracowywane w ramach współpracy z deweloperami i generalnymi wykonawcami. Począwszy od czerwca 2020 r. sytuacja się zmieniła, gdyż zdecydowana większość sprzedaży odbywa się on-line oraz dla detalu. Pozwana spółka w zasadzie odstąpiła od kooperacji z deweloperami i generalnymi wykonawcami, uznając, że ten sposób sprzedaży jest nieopłacalny. Działanie to było wynikiem zidentyfikowanego przez T. K. (1) załamania w branży budowlanej, które wynikało z pandemii. Doszło jednocześnie do zmiany organizacji sprzedaży, gdyż opierała się ona na pracownikach sklepu internetowego. W okresie czerwca – sierpnia 2020 r. zatrudnieni zostali tam pracownicy, łącznie około 5-7 osób. Nadal funkcjonował system sprzedaży (...), który dedykowany był do większych klientów hurtowych. System ten był w zasadzie bezobsługowy. Wymagał on tylko wsparcia w zakresie kwestii spornych. W ocenie Sądu, wyjaśnienia te były przekonujące, gdyż odpowiadały logice wydarzeń.

O zaprzestaniu współpracy z deweloperami i generalnymi wykonawcami świadczyła także korespondencja elektroniczna z października i grudnia 2020 r., z której jasno wynika, że pozwana nie przyjmuje już zleceń na montaż parapetów od deweloperów i generalnych wykonawców (k. 197-199 akt).

Odnosząc się do twierdzeń powódki dotyczących dalszego wykonywania przez pozwaną zadań wynikających ze współpracy z deweloperami i generalnymi wykonawcami wskazać należy, iż w toku postępowania, na podstawie zgodnych zeznań S. K. (2) (k. 96v. akt), S. W. (2) (k. 158v. akt), T. K. (1) (k. 95v. akt), M. K. (2) (k. 169v.-170 akt), umów o pracę z (...) r. (k. 57, 58 akt) i M. J. (1) (k. 221v.-222 akt), zostało ustalone, że po wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana spółka przystąpiła do wykonania umowy ze spółką (...). Umowa ta była zawarta dużo wcześniej, przed pandemią, w pierwszym kwartale 2020 r. Do jej realizacji na okres od(...) do (...) r. zatrudnionych zostało dwóch montażystów Z. G. i L. B.. Montaż zakończyły się w styczniu 2021 r.

M. J. (1) zeznał, że według stanu na wrzesień 2020 r. finalizowane były prace w T., przy ul. (...) i w B., przy ul. (...) oraz na budowie (...)W.. Prace montażowe w większości wykonane zostały w okresie letnim, a we wrześniu były one kończone. Wskazał również, że w listopadzie – grudniu 2020 r. było wykonywane małe zamówienie dla firmy (...) na około 2 tys. zł oraz będą wykonywane roboty na budowie (...). Zaznaczył, że dowiedział się o tym tydzień przed rozprawą, na której składał zeznania, tj. na początku kwietnia 2021 r.

W końcowej części procesu zostały złożone do akt sprawy trzy umowy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytowa w T. (k. 228-259 akt). Dwie umowy były sygnowane datą (...) r. Zawarte zostały one z (...) sp. z o.o. w T.. Dotyczyły inwestycji „Sosnowy L. (...)” (na kwotę (...) zł) z datą realizacji od (...) do(...) r. i (...) (na kwotę (...) zł) z datą realizacji od (...) do (...) r. Trzecia umowa została zawarta przez F. T. K. (1). Nosila ona datę (...) r. i dotyczyła inwestycji (...). Opiewała na kwotę (...)zł. Realizacja umowy miała nastąpić w okresie od (...) do(...) r.

Przedmiotem wszystkich wskazanych umów była dostawa i montaż parapetów wewnętrznych. Wstępna lektura wskazanych umów mogłaby sugerować, iż trafne są twierdzenia powódki, iż do wygaszenia współpracy z deweloperami i generalnymi wykonawcami faktycznie nie doszło. Kwestia ta przedstawiała się jednak inaczej, co jasno wynika z wyjaśnień zamieszczonych w piśmie z (...)r. (k. 260 akt) i z zeznań świadka A. P. (1) – pracownika P. M., spółki, która zajmuje się zawieraniem umów dla spółek z grupy P. z klientami, podwykonawcami itp. Otóż drafty wszystkich umów trafiły do pozwanej w sierpniu 2020 r., a więc gdy powódka jeszcze pracowała i tylko te, które opatrzone zostały datą

(...) r. poddane zostały wówczas dalszemu procedowaniu przez powódkę. Zauważyć przy tym należy, że data (...) r. wynikała wyłącznie stąd, iż właśnie wtedy A. P. (1) przygotował projekt umowy.

Jak wynikało z zeznań A. P. (1) i pisma z (...)r., trzecia z wymienionych umów została podpisana przez T. K. (1) około (...) r. Po podpisaniu jej przez przedstawiciela spółki (...) została przesłana do T. K. (1) w dniu (...) r. Data (...) r., którą sygnowana była umowa, nie była więc rzeczywistą datą jej zawarcia. Istotniejszą z punktu widzenia niniejszej sprawy kwestią były jednak okoliczności, z powodu których doszło do zawarcia umowy. Otóż A. P. (1) zeznał, że sprawa budowy (...) według stanu na sierpień 2020 r. nie była pilna, a potem się przeciągała. Pierwsze montaże miały rozpocząć się w listopadzie 2020 r., ale nie ruszyły. Potem ujawnił się problem z podpisaniem umowy. T. K. (1) odmawiał jej podpisania, gdyż, jak twierdził, chciał wyłącznie dostarczać parapety, nie zaś je montować. A. P. (1) podnosił, że stawiało to P. M. w trudnej sytuacji, gdyż licząc na zawarcie umowy nie szukali innego kontrahenta. Powoływał się też w czasie rozmów na długoletnią współpracę. Ostatecznie doszło do podpisania umowy, lecz dopiero w lutym 2021 r. i nie z pozwaną spółką, lecz z F. T. K. (1).

Stwierdzić zatem należy, że po wypowiedzeniu z powódką umowy o pracę realizowane były tylko te kontrakty, które były podpisane lub zapoczątkowane w okresie zatrudnienia powódki. Dotyczy to po pierwsze realizowanego w P. kontrakcie z W., po drugie, budów przy ul. (...) w T. i przy ul. (...) w B. oraz budowy JAR-W., przy czym realizacje kończone były we wrześniu 2020 r. oraz po trzecie, budów, do których odnosiły się kontrakty z (...) r. Ponadto w lutym 2021 r. podpisana została umowa dotycząca budowy (...). Kontakt handlowy w tej sprawie został zapoczątkowany w sierpniu 2020 r., jeszcze w okresie zatrudnienia powódki, następnie przez kilka miesięcy był on nieaktywny, a sprawa wróciła dopiero pod koniec roku. Ostatecznie, mimo obiekcji zgłaszanych przez T. K. (1), do podpisania kontraktu doszło w związku z długoletnią współpracą i faktem, iż P. G., licząc na współpracę z pozwaną nie szukał innego podwykonawcy. Należy także zauważyć, że umowa została zawarta nie z pozwaną spółką, lecz z F. T. K. (1).

Sumą powyższych rozważań jest stwierdzenie, iż w związku z tym, że pozwana zaniechała współpracy z deweloperami i generalnymi wykonawcami w zakresie opomiarowania, produkcji i montażu parapetów stanowisko powódki okazało się zbędne. Jej podstawowy zakres obowiązków, jak wynika ze wcześniejszych rozważań, był nakierowany na tę grupę klientów. Nadal były realizowane kontrakty, które w szerokim tego słowa znaczeniu zostały zapoczątkowane podczas pracy powódki. Nie przyjmowano jednak nowych zamówień. Zadania te przejął M. J. (1), co wprost wynikało z jego zeznań. Taki sposób działania jest w pełni zrozumiały, gdyż zerwanie w biegu kontraktów albo współpracy (jak w przypadku P. G.) było naruszeniem kontraktów, groziłoby odpowiedzialnością odszkodowawczą i z pewnością osłabiałoby wizerunek rynkowy pozwanej. Ponadto trudno oczekiwać od pracodawcy aby zatrudniał pracownika, którego stanowisko zostało zlikwidowane tak długo, aż dojdzie do definitywnego wygaszenia zadań, które pracownik realizował.

Należy opowiedzieć się za dopuszczalnością dokonania wypowiedzenia umowy o pracę jeszcze przed dniem zaplanowanej faktycznej likwidacji stanowiska pracy. Inny pogląd w sposób istotny naruszałby interes pracodawcy, pozostając w sprzeczności z zasadami racjonalnego działania. Oznaczałby on konieczność dalszego zatrudniania pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia przez okres wypowiedzenia, mimo że u pracodawcy nie ma już zapotrzebowania na jego pracę. Taki stan rzeczy zaistnieje zaś wtedy, gdy chwila złożenia oświadczenia w przedmiocie ustania stosunku pracy przypada na datę faktycznego zniesienia stanowiska lub na okres późniejszy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001/4/110).

Z tego względu najbardziej racjonalnym rozwiązaniem jest powiązanie daty definitywnej likwidacji stanowiska pracy z końcową datą okresu wypowiedzenia. Jak się wydaje, to skłoniło Sąd Najwyższy do wypowiedzi, iż faktyczne zniesienie stanowiska pracy musi nastąpić najpóźniej przed końcem okresu wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 19.05.2011 r., III PK 75/10, LEX nr 901632). Jest to pogląd zbyt kategoryczny, gdyż tego rodzaju korelacja czasowa nie zawsze jest możliwa. Procesy likwidacyjne cechują się bowiem znaczną różnorodnością oraz dynamiką, która niekiedy nie pozwala na zachowanie wskazanego związku czasowego. Z okoliczności lub specyfiki stanowiska pracy może więc wynikać, że do ostatecznego zlikwidowania stanowiska pracy dojdzie dopiero po upływie okresu wypowiedzenia.

Jeszcze dobitniej tę myśl wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15, LEX nr 2087097. Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Prawdziwą (rzeczywistą) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie tylko przyczyna istniejąca już w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprawdzie jeszcze nie zaistniała (nie ziściła się), lecz jest wystąpienie w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) jest pewne. Może to zaś dotyczyć różnych przyczyn, niekoniecznie związanych ze zmianami organizacyjnymi zachodzącymi u pracodawcy. Katalog takich przyczyn jest przy tym otwarty.

W przypadku, w którym wypowiedzenia umowy o pracę dokonano przed rzeczywistym wyeliminowaniem danego stanowiska ze struktury organizacyjnej pracodawcy, przesłanką decydującą o zasadności tej czynności pracodawcy jest nieuchronność tego stanu rzeczy. Ocena nakierowana musi być wówczas na to, czy zespół czynności podejmowanych przez pracodawcę w celu usunięcia stanowiska pracy zajmowanego przez danego pracownika jest na tyle zaawansowany realizacyjnie, że nie jest możliwy powrót do dotychczasowej struktury organizacyjnej. Ustalenia w tym zakresie wymagają więc dokonania projekcji przyszłej formuły organizacyjnej pracodawcy. Opiera się ona na analizie podjętych już prac modernizacyjnych oraz na ocenie tych działań, które mają być podjęte w przyszłości. Jeżeli te rozważania umożliwią zrekonstruowanie owej formuły zgodnie z założeniami pracodawcy, to z reguły nie będzie przeszkód do przyjęcia, iż likwidacja stanowiska pracy jest nieunikniona. Gdy okaże się to niemożliwe, np. z powodu odstąpienia przez pracodawcę od pierwotnych zamierzeń lub ich zmodyfikowania w sposób, który zakłada utrzymanie w dotychczasowej lub tylko w nieco zmienionej postaci stanowiska pracy, konieczne będzie stwierdzenie wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na względzie te uwagi, przyjąć należało, że fakt kontynuowania kontraktów, które zostały zapoczątkowane w okresie przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie świadczy o fikcyjności stanowiska pracy. Z ustaleń faktycznych wynikało, że zostały one zakończone w ciągu kilku miesięcy. Z tego schematu w pewien sposób wyłamywał się kontrakt sygnowany datą 2 stycznia 2021 r., lecz do jego zawarcia doszło w specyficznych okolicznościach. Został on przecież w pewien sposób zapoczątkowany w sierpniu 2020 r., potem został odłożony (nie na zasadzie świadomej decyzji, lecz faktów dokonanych), aż nadszedł termin realizacji i wówczas okazało się, że nie doszło do jego sformalizowania. Sąd uznaje, że do jego podpisania skłoniła T. K. (1) nie tylko lojalność biznesowa, ale też to, że ustalenia przedkontraktowe, choćby milczące, mają jednak w działalności gospodarczej ważne znaczenie (zob. art. 72 k.c.).

Oczywiście Sąd dostrzega, że umowa ta została podpisana przez T. K. (1) działającego pod nazwą F., podczas gdy powódka była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w T.. Formalnie rzecz ujmując są to odrębne podmioty, lecz ściśle ze sobą współpracujące (wynikało to choćby z zeznań M. J. (1)). Taki stan rzeczy prowokować może do rozważań dotyczących konstrukcji pracodawcy ekonomicznego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016/11/140). Sąd uznaje jednak, że rozwijanie tego wątku jest zbędne, a to z uwagi na zakotwiczenie merytoryczne umowy oznaczonej datą 2 stycznia 2021 r. w okresie zatrudnienia powódki i konieczność przystąpienia do jej realizacji z uwagi przedstawione wyżej okoliczności.

3. Likwidacja stanowiska pracy powódki.

Zgromadzony materiał dowodowy wskazywał, że stanowisko pracy powódki zostało rzeczywiście zlikwidowane. Wynikało to zwłaszcza z zeznań M. J. (1). Zeznał on, że w strukturze organizacyjnej nie ma już stanowiska dyrektora handlowego. Większość sprzedaży kierowana jest do klientów detalicznych, których obsługuje e-sklep. Połączone to jest z montażami, lecz zamówienia te obsługuje jeden montażysta wraz z pomocnikiem. Hurtownie oraz sklepy zamawiają parapety, lecz nie są to duże zamówienia. Sprzedaż w tym segmencie odbywa się przez system (...), który, ze względu na odejście z pracy K. T., został przesunięty do e-sklepu. Zamówienia i kontrakty z deweloperami i

generalnymi wykonawcami, które zostały zawarte lub zapoczątkowane w okresie zatrudnienia powódki przejął M. J. (1). Inne kontrakty nie są zawierane.

W tym stanie rzeczy pozwany wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia.

4. Monitoring

Przebieg wydarzeń dotyczący montażu monitoringu był w większości bezsporny. Przedstawiony został on w pozwie i co do zasady nie był kwestionowany przez pozwaną. Rozbieżności, które się ujawniły dotyczyły dwóch kwestii: czy podczas rozmowy powódki z T. K. (1) w dniu (...) r. użył on słów, iż nie będzie tolerował takiego zachowania i jeśli powódce nie odpowiada monitoring to „żegnamy się”, na co powódka miała odpowiedzieć, że domaga się, aby w wypowiedzeniu podany został prawdziwy jego powód, tzn. brak zgody na monitoring oraz czy monitoring został uruchomiony już w dniu (...) r.

Odnosząc się do pierwszej kwestii, wskazać należy, iż T. K. (1) zeznał, iż nie użył słów wskazanych w pozwie, tylko że zwalnia powódkę (zeznania świadka T. K. – k. 96 akt). Zeznania powódki w tym zakresie były w większości zbieżne z twierdzeniami pozwu. Pojawiła się jednak istotna różnica. W pozwie powódka podnosiła, że w czasie rozmowy T. K. (1) stwierdził, że zwalnia ją „za monitoring” i że zażądała, aby w wypowiedzeniu podany został rzeczywisty jego powód, tj. brak zgody na monitoring, natomiast zeznając nie wspomniała o tych okolicznościach. Twierdziła jedynie, że o prawdziwej, jej zdaniem, przyczynie rozwiązania umowy o pracę wspomniała po wręczeniu jej wypowiedzenia. Ta rozbieżność świadczy o tym, że powódka niedokładnie relacjonuje analizowany w tym miejscu przebieg wydarzeń. Pewne okoliczności konsekwentnie przytacza, inne pomija lub zniekształca. Z pewnością osłabia to wiarygodność jej wypowiedzi i prowadzi do wniosku, że T. K. (1) nie użył wówczas słów, że zwalnia powódkę za monitoring, lecz ograniczył się do stwierdzenia, że powódkę zwalnia. Oczywiście jest też to, że powódka w czasie rozmowy z nim nie mogła zgłosić żądania podania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, skoro jeszcze nie wiedziała, jaka ta przyczyna będzie.

Gdy chodzi o datę uruchomienia monitoringu, to w ocenie Sądu, doszło do tego nie w dniu (...) r., lecz w dniu (...) r., co wynika z protokołu odbioru właśnie z tego dnia (k. 178 akt), a także e-maila informacyjnego M. J. (1) z dnia (...) r. Fakt ten potwierdziła również świadek A. N. (2) (k. 221 akt). Wprawdzie nie jest wykluczone, że w dniu (...) r. powódka zaobserwowała obraz z kamer na ekranie w serwerowni, skoro trwały wówczas prace montażowe, a w ich czasie nieodzowne jest przecież wykonanie prób transmisji wizji, lecz nie oznacza to jeszcze, że od tego dnia doszło do regularnej obserwacji obszaru objętego zasięgiem monitoringu. Nastąpiło to dopiero od dnia (...) r. Odmienne twierdzenia powódki były, w ocenie Sądu, efektem przypuszczeń, a nie realnej, rzeczywistej wiedzy. Sąd uznał więc zeznania powódki w tym zakresie za niewiarygodne.

5. Przyczynowość wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak już wskazano, Powódka twierdziła, że wyłączoną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy, lecz jej protest dotyczący monitoringu. W tym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania T. K. (1) i M. J. (1), którzy zgodnie stwierdzili, że od pewnego czasu przygotowywali się do likwidacji stanowiska pracy powódki i wypowiedzenia jej umowy o pracę. Ocena Sądu wynika stąd, że rozwiązaniu umowy o pracę z powódką towarzyszyło znaczące przeorganizowanie systemu sprzedaży. Zarzucono współpracę z deweloperami i generalnymi wykonawcami, zawężono sprzedaż do detalu (też połączonego z montażem) i to głównie za pośrednictwem e-sklepu. Nie jest możliwe, aby tak duże zmiany, wręcz rewolucyjne w świetle dotychczasowej historii pozwanej spółki, były motywowane wyłącznie dążeniem do ukrycia tego, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu sprzeciwu powódki co do monitoringu. W ocenie Sądu, powódka przecenia swoją rolę w pozwanej spółce, skoro twierdzi, że pozwana podejmowała tak znaczące decyzje biznesowe tylko po to, aby wykazać zasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

Konstatacja ta nie oznacza jednak, że kwestia monitoringu nie miała żadnego znaczenia w procesie decyzyjnym pozwanego pracodawcy. Odgrywała ona rolę, o czym świadczy dynamika wydarzeń w dniu (...)r. oraz nagłość podjętej

decyzji. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie było wcześniej w żaden sposób awizowane, a powódka w zasadzie z godziny na godzinę oderwana została od bieżących spraw.

W ocenie Sądu, sprawa monitoringu w procesie decyzyjnymi miała taką rolę, iż przyspieszyła ona podjęcie decyzji likwidacyjnej, która była rozważana już wcześniej z uwagi na proces reorganizacji systemu sprzedaży, który oddziaływał również na stanowisko pracy powódki. Dynamika wydarzeń w dniu (...)r. wynikała zapewne z emocji i porywczego charakteru T. K. (1) (widoczne to było podczas składania przez niego zeznań). Wpływ na nią miało z pewnością także to, iż protest powódki był bezpodstawny. Jak już ustalono w dniu (...) r. monitoring był dopiero montowany, a jego uruchomienie zostało zaplanowane na (...) r. Powódka sprzeciwiła się instalacji kamer z tego powodu, że przebywa w swoim pomieszczeniu sama, a dostęp do niego jest zabezpieczony. Pracodawca ocenił to inaczej, gdyż uznał, że zachodzą przesłanki wprowadzenia monitoringu wizyjnego, o których mowa w art. 22⁽²⁾§ 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring). Brak podstaw by twierdzić, że przesłanki te, zwłaszcza w zakresie zachowania tajemnicy informacji nie były spełnione choćby z tego względu, iż powódka w okresie pandemii ograniczała dostęp innym, osobom do swojego pomieszczenia. Pomimo to, nie można jednak twierdzić, że to właśnie sprawa monitoringu była przyczyną podjęcia decyzji likwidacyjnej, gdyż w ten sposób pomijany byłoby cały zespół okoliczności faktycznych, które do niej doprowadziły.

W świetle początkowych rozważań stwierdzić zatem należy, że sprawa monitoringu nie była rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jak również nie była jego współprzyczyną. Przyczyną rzeczywistą była likwidacja stanowiska pracy z uwagi na zmianę struktury sprzedaży. Kwestia monitoringu jedynie zdynamizowała proces likwidacyjny w okresie, kiedy się on jeszcze znajdował na etapie przedlikwidacyjnym. Gdyby jednak nawet przyjąć, że występuje koegzystencja przyczyn, to nie można oceniać tej sytuacji jako wyczerpującej konstrukcję nadużycia prawa (art. 9 k.p.), skoro protest powódki dotyczący instalacji monitoringu nie miał podstaw prawnych.

Rekapitulując, dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę odpowiadało prawu, a zatem powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 775 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych