

Sygn. akt IV P 11/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Ławnicy: E. K.,

M. K.

Protokolant: staż. Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2017 r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa I. U.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

### **orzeka:**

I. oddala powództwo.

II. zasądza od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sandomierzu na rzecz pełnomocnika z urzędu adw. M. B. kwotę 90 złotych (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez adwokata ustawionego z urzędu.

III. nie obciąża powódki kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 11/17

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 9 czerwca 2017r.

Powódka I. U. w pozwie przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. - po sprecyzowaniu powództwa - ostatecznie domagała się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Powódka podniosła, że dokonane wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, albowiem przyczyny rozwiązania umowy o pracę są zbyt mało sprecyzowane; zawierają tylko ogólną informację; nadto zaś pracodawca nie zaproponował innego rozwiązania, jakim mogło być zaproponowanie powódce innego stanowiska pracy. (k. 1-2, k. 21, k.57)

Pozwany Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki jest zgodne z prawem i zasadne, albowiem pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych przewidzianych dla rozwiązania stosunku pracy w tym trybie zaś wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i została zredagowana jasno i konkretnie. (odpowiedź na pozew k. 28-30, k. 51-52)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. U. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 1 czerwca 2010r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony zaś od 1 czerwca 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na różnych stanowiskach; przy czym od dnia 30 października 2014r. na stanowisku gońca. Zmiana stanowisk pracy powódki następowała na podstawie porozumienia stron. Do obowiązków powódki na tym stanowisku pracy należało: prowadzenie ewidencji korespondencji przeznaczonej do doręczenia, doręczanie interesantom korespondencji na terenie miasta S., dokonywanie rozliczenia z pobranych i doręczonej korespondencji na terenie miasta S. oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez kierownika działu kadr i spraw pracowniczych. W pozwanym zakładzie pracy istniało tylko jedno stanowisko gońca i żaden inny pracownik poza powódką nie zajmował się roznoszeniem korespondencji.

Pozwany w dniu 30 listopada 2016r. zawarł umowę zlecenia o nr (...) z E. B. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Miejskie Usługi (...) w S.. Przedmiot tej umowy - zgodnie z §1 - stanowiło świadczenie przez zleceniobiorcę usług w zakresie odbierania przesyłek listowych zwykłych i poleconych od zleceniodawcy oraz doręczanie tych przesyłek do adresata w obrębie miasta S., począwszy od 1 grudnia 2016r. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2020r.

Pozwany w związku zawarciem tej umowy, zlikwidował stanowisko pracy powódki i pismem z dnia 23 listopada 2016r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 lutego 2017r. W przedmiotowym piśmie jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy powódki wskazano likwidację jej stanowiska pracy - gońca, co z kolei jest wynikiem zmian w zakresie doręczania korespondencji Spółki przez inną firmę. Pismo zawierające oświadczenie woli pozwanej Spółki zostało doręczone powódce w dniu 25 listopada 2016r. przez prezesa zarządu R. L.. Podczas wręczenia powódce wypowiedzenia, prezes zarządu zaproponował jej, aby w okresie wypowiedzenia zaczęła pracować w oczyszczalni ścieków w celu przyuczenia się do pracy na stanowisku laboranta. Ta propozycja była związana z tym, że pracownica zatrudniona na tym stanowisku wyraziła wolę przejścia na emeryturę i chodziło o umożliwienie powódce poznania specyfiki pracy na nowym stanowisku, zaznajomienia się z nowymi obowiązkami i sprawdzenia jak sobie z nimi radzi w praktyce. Zaproponowana praca byłaby nadto zgodna z wykształceniem powódki, która legitymuje się ukończonymi studiami na kierunku ochrona środowiska w specjalności gospodarka odpadami w okresie swojego zatrudnienia wielokrotnie zwracała się do pozwanego z prośbą o zmianę jej stanowiska pracy. Powódka nie przyjęła propozycji pozwanego i po wręczeniu jej wypowiedzenia, zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego od dnia 28 listopada 2016r. na którym pozostawała aż do dnia upływu okresu wypowiedzenia. Powódka nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracała się do żadnej zakładowej organizacji związkowej o obrony jej praw.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, angaży i zakresu obowiązków powódki, oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i świadectwa pracy powódki, pism pozwanego z dnia 18 listopada 2016r. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódki skierowanych do organizacji związkowych w jej aktach osobowych - wszystko w jej aktach osobowych, regulaminy pracy i regulaminu organizacyjnego Spółki, umowy zlecenia zawartej z Miejskimi Usługami (...) k. 32-34, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 35, zeznań powódki k. 57-58, zeznań R. L. k. 58.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Przytoczony przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie: niezasadność wypowiedzenia związaną z nieprawdziwością lub niewystarczającą doniosłością okoliczności wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz niezgodność z prawem wypowiedzenia polegającego na naruszeniu przepisów regulujących tryb i zasady rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

W niniejszej sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia przedmiotowego powództwa, albowiem dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem pod względem formalnym i materialnie zasadne.

Oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone w wymaganej przez ustawę formie pisemnej i przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p., a mianowicie prezesa zarządu pozwanej Spółki. Upoważnienie prezesa zarządu do reprezentowania Spółki m.in. w sprawach z zakresu prawa pracy wynika z §2 i §8 regulaminu zarządu tudzież zakresu obowiązków prezesa, z których to dokumentów jednoznacznie wynika, że prezes zarządu jest upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu Spółki zaś do jego uprawnień należy również podejmowanie decyzji w sprawach przyjęć, zwolnień, awansów, przesunięć nagród i kar w stosunku do pracowników. Żadnych zastrzeżeń nie budzi również redakcja okoliczności stanowiącej przyczynę wypowiedzenia, która została ujęta jasno, konkretnie i w pełni zrozumiale dla pracownika.

Przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę jest również zasadne, albowiem wskazana w nim przyczyna jest prawdziwa zaś jej waga i znaczenie uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Podnieść, bowiem należy, że wypowiedzenie jest zwykłym normalnym trybem rozwiązania umowy o pracę; stąd też przyczyna dokonania tej czynności prawnej nie musi być szczególnej wagi czy szczególnej doniosłości. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być prawdziwa i w realiach niniejszej sprawy prawdziwość tej okoliczności nie budzi wątpliwości, albowiem jej istnienia dowodzi treść umowy zlecenia jak też zeznania powódki oraz prezesa zarządu pozwanej Spółki. Z treści przedmiotowej umowy wynika, że zleceniobiorca przejął dotychczasowe obowiązki powódki, albowiem przedmiot zawartej umowy stanowiło zobowiązanie zleceniobiorcy do odbioru i roznoszenia korespondencji na terenie S.. Z kolei z relacji powódki jak i prezesa zarządu wynika, że stanowisko gońca jakie zajmowała powódka było jedynym stanowiskiem pracy jego rodzaju jakie istniało w pozwanej Spółce zaś zmiana zasad doręczenia korespondencji skutkowało jego likwidacją. Natomiast likwidacja stanowiska pracy stanowi zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym likwidacja konkretnego stanowiska pracy(jedynego danego rodzaju), 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. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. (OSN z dnia 30 listopada 2010r., I PK 93/10, (...) Lex) Podkreślić należy również, że dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy.(OSN z dnia 4 grudnia 2013r., II PK 67/13, (...) Lex, OSN z dnia 12 lipca 2001r., I PKN 541/00, (...) Lex) Ta zatem okoliczność, że dotychczasowe obowiązki powódki zostały powierzone innemu podmiotowi nie dowodzi pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; świadczy natomiast o jej prawdziwości i rzeczywistości. Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele

zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą, ani że taka zmiana nie oznacza likwidacji stanowiska pracy, albowiem zwykła ochrona stabilności zatrudnienia pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, nie idzie tak daleko, by pozbawiała pracodawcę możliwości podjęcia racjonalnych działań organizacyjnych. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy, bowiem do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca prowadzi swoją działalność w oparciu o zasady swobody działalności gospodarczej zaś dotąd dopóki decyzje pracodawcy nie naruszają przepisów prawa pracy, sąd nie może rozstrzygać o ich słuszności z punktu widzenia zasad prawidłowej gospodarki. Nadto zaś kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pracodawca nie ma, zatem obowiązku proponowania pracownikowi innego stanowiska, jeśli w jego ocenie i z punktu widzenia przyjętych przez niego zasad prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania zakładem pracy, widzi potrzebę zwolnienia tego pracownika. Nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę, a zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

W tym zaś stanie rzeczy i z uwagi na powyższe, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym Sąd orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 k.p.

Natomiast w pkt. II sentencji wyroku Sąd zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sandomierzu na rzecz pełnomocnika z urzędu adw. M. B. kwotę 90 złotych tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez adwokata ustawionego z urzędu, o czym orzekł na podstawie art. 29 ust.1

ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (t.j. Dz.U.2016.1999) w zw. z §15 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U.2016.1714).

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd - mając na względzie sytuację materialną i rodzinną powódki, nie obciążył jej kosztami procesu za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki na adres jak z wniosku.
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego.
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikowi wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.