

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 28 stycznia 2016 r., skierowanym przeciwko (...) S.A., powódka M. K. wniosła o zasądzenie wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2016 r. z powodu błędnego obliczenia przez pracodawcę upływu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wniosła także o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wskazując, że pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał nierzeczywistą przyczynę, bowiem faktycznie nie dokonał zmian organizacyjnych i strukturalnych. Ponadto, powódce nieznana była sytuacja ekonomiczna, która miałaby uzasadniać przeprowadzenie tych zmian.

W piśmie z dnia 12 maja 2016 r. powódka, w związku ze skorygowaniem przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, zmodyfikowała powództwo poprzez rezygnację z żądania zasądzenia wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. (pismo – k. 16).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż w wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w konsekwencji realizowanych od dłuższego czasu zmian organizacyjnych w ramach struktury wewnętrznej. Pozwana argumentowała, iż zachodzące zmiany spowodowane są sytuacją panującą na rynku funduszy inwestycyjnych, w wyniku której bardzo istotnym elementem jest racjonalizacja kosztów stałych. Pozwana przedstawiła tabelę, z której wynika, iż liczba osób zatrudnionych w (...) S.A. w okresie od 31 grudnia 2012 r. do 23 czerwca 2016 r. w każdym roku ulegała zmniejszeniu (odpowieź na pozew – k. 26-31).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. od dnia 1 listopada 1999 r. była zatrudniona początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 1 lutego 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez (...) S.A. będącej poprzednikiem prawnym (...) S.A. Ostatnio zajmowanym przez M. K. stanowiskiem pracy było stanowisko managera ds. marketingu.

(umowa o pracę – k. 1, umowa o pracę – k. 9, aneks – k. 47 akta osobowe część B, zeznania Z. W. – k. 78-79)

Pierwotnie u pracodawcy funkcjonowały dwa oddzielne departamenty – departament marketingu i departament sprzedaży. Następnie te dwa departamenty zostały połączone.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

Spółka od 2011 r. (po przejściu innej spółki) stopniowo dążyła do ujednoczenia wszystkich procedur i stanowisk pracy. Decyzje o rozwiązywaniu umów o pracę były częścią tego procesu.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

W spółce nie istniało stanowisko pracy, które można było porównać do stanowiska pracy zajmowanego przez M. K.. Istniały dwa stanowiska o nazwie manager ds. marketingu, jednak różniły się od siebie zakresem obowiązków. Każdy z pracowników zajmujący to stanowisko miał odrębny zakres obowiązków.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

M. K. jako manager ds. marketingu zajmowała się przygotowywaniem dokumentów marketingowych, zamawianiem materiałów dla pracowników i partnerów spółki (długopisów, teczek itp.), obsługą wysyłki materiałów (m.in. tygodniowych i miesięcznych biuletynów).

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

Drugi pracownik zajmujący stanowisko menedżera ds. marketingu zajmował się całością spraw związanych ze stroną internetową (budowa strony internetowej, zarządzanie tą stroną), systemem komunikacji między spółką i KNF, prowadził budżet i planowanie marketingowe.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

Oświadczeniem z dnia 22 stycznia 2016 r. pracodawca wypowiedział M. K. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upływać w dniu 30 kwietnia 2016 r. (początkowo omyłkowo wpisana data na 31 marca 2016 r. została za zgodą stron skorygowana). Wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany strukturalne i organizacyjne spowodowane sytuacją ekonomiczną, które miały na celu racjonalizację zatrudnienia pracowników w Departamencie (...). Pozwana zawarła w oświadczeniu informację, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.) M. K. przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pracodawca zobowiązał się do wypłacenia odprawy wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc trwania umowy.

(oświadczenie – k. 1 akta osobowe część C)

Pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę przeprowadził z nią rozmowę. Powódka została poinformowana, iż złożone oświadczenie nie wynika, ze złej oceny jej pracy lecz z powodu likwidacji stanowiska pracy.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

Zakres obowiązków powódki pracodawca częściowo rozłożył na pozostałych pracownikach z działu, a częściowo aktywność powódki miała zostać przeniesiona do firmy zewnętrznej. Powódka przekazywała innym osobom swoje obowiązki.

(zeznania Z. W. – k. 78-79)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty w tym akta osobowe powódki, a także zeznania reprezentanta pozwanej Z. W. (k. 78-79).

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budziła wątpliwości Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanego w niniejszej sprawie reprezentanta pozwanej były logiczne, spójne i rzeczowe. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy relacja reprezentanta pozwanej była wiarygodna i znajdowała potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, jaka okoliczność usprawiedliwia rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę podaną w wypowiedzeniu były zmiany organizacyjne i strukturalne spowodowane sytuacją ekonomiczną, które miały na celu racjonalizację zatrudnienia pracowników w Departamencie Sprzedaży i Marketingu.

Potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś 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 (wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97).

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd nie podzielił stanowiska powódki i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powódce była uzasadniona i rzeczywista. W kontekście zeznań reprezentanta pozwanego stwierdzić należy, że pracodawca konsekwentnie przeprowadzał zmiany organizacyjne w celu racjonalizacji zatrudnienia. W ocenie Sądu, pozwany powołując się na zmiany organizacyjne wykazał w sposób wiarygodny, że konsekwencją tych zmian była likwidacja stanowisk pracy, między innymi stanowiska powódki i rozdzielenie jej zadań na innych pracowników i firmę zewnętrzną. Proces racjonalizacji zatrudnienia był długotrwały, prowadzony przez kilka lat. W związku z połączeniem dwóch departamentów (sprzedaży i marketingu) pracodawca podejmował działania w celu dostosowania zatrudnienia pracowników do swoich potrzeb. Okoliczności te znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, a ponadto nie były przez powódkę kwestionowane. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 20 maja 2014 roku (I PK 271/13), zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Powódka wskazywała, iż pracodawca nie dochował obowiązku wskazania kryterium doboru do zwolnienia w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), **chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi** (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15)

Ponadto, zaznaczyć trzeba, że likwidacja konkretnego (jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy bez

potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10).

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego u pracodawcy istniały dwa stanowiska pracy o nazwie manager ds. marketingu. Pomimo jednak, iż te dwa stanowiska nazywały się identycznie, to miały odrębny zakres odpowiedzialności i zadań. Obowiązki obydwu pracowników bardzo się różniły. Pracownik zajmujący stanowisko tożsame z nazwy co powódka zajmował się czynnościami wymagającymi innych kwalifikacji i innego doświadczenia zawodowego. Były to czynności techniczne związane z budową i aktualizacją strony internetowej.

Ponadto, należy podnieść, iż powódka w momencie złożenia wypowiedzenia została poinformowana o likwidacji jej stanowiska pracy i w tych okolicznościach kryterium doboru do zwolnienia było jej znane.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powództwo podlegało oddaleniu.

W związku z cofnięciem powództwa w zakresie wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. Sąd postanowił na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzyć postępowanie w tym zakresie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu odstępienie od obciążania powódki kosztami procesu było uzasadnione tym, że pracodawca mylnie określił datę ustania stosunku pracy, co ostatecznie zostało poprawione. Niemniej jednak pracodawca dał powód do wytoczenia powództwa. W takich okolicznościach powódka mając 7-dniowy termin na złożenie odwołania, zdecydowała się z tego prawa skorzystać w celu ochrony swoich praw. W związku z powyższym obciążanie jej kosztami procesu byłoby niezgodne z zasadami słuszności.

Zarządzenie:(...).