

Sygn. akt XXI Pa 117/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. Z.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 października 2016 r. sygn. akt VII P 1180/15

1. oddała apelację;
2. zasądza od K. Z. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Dorota Czyżewska Sylwia Kulma Ewa Wronka

Sygn. akt XXI Pa 117/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

K. Z. w pozwie z 1 października 2015 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. wniosła o zasądzenie kwoty 16.800,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pracodawca w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa, według norm przepisanych.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 października 2016 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.197,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, kwotę 1.000,00 zł tytułem zaliczki na przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego i kwotę 17,00 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

K. Z. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w W. w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 października 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym na podstawie umowy o pracę zawartej 4 listopada 2013 r. na czas określony od 1 listopada 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. oraz na podstawie umowy o pracę zawartej 1 grudnia 2013 r. na czas nieokreślony od 1 grudnia 2013 r.

Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika (likwidacja stanowiska pracy). Pracodawca w piśmie z 25 września 2015 r. rozwiązał umowę o pracę zawartą z powódką z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w 31 października 2015 r. Pracodawca poinformował, że przysługiwało powódce prawo wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powódki Kierownik Operacji ze względów finansowych.

Powódka potwierdziła odbiór pisma wypowiadającego umowę o pracę własnoręcznym podpisem 25 września 2015 r.

Powódka została zatrudniona na miejsce M. G. zatrudnionej na stanowisku Kierownika działu logistyki, która była na zwolnieniu lekarskim, a potem na urlopie macierzyńskim. Wcześniej powódka wykonywała pomocnicze prace biurowe na rzecz (...) sp. z o.o. na podstawie umowy zlecenia.

Powódka w okresie od 4 listopada 2013 r. do 30 kwietnia 2014 r. wykonywała pracę na stanowisku Kierownika działu logistyki. Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Kierownika działu logistyki należało: (-) zarządzanie funkcjonowaniem oraz pracą działu (m.in. planowanie pracy, rekrutacja, motywacja), (-) organizowanie i prowadzenie szkoleń handlowych i produktowych, (-) realizacja nałożonych planów sprzedażowych, (-) nawiązywanie nowych i utrzymywanie dotychczasowych relacji biznesowych z Klientami firmy, (-) koordynacja oraz kontrola dostaw, (-) nadzór nad przepływem materiałowym i zapasami w firmie, (-) koordynacja zwrotów towarów, (-) kontrola jakości dostarczanych towarów, (-) kontrola wskaźników logistyczno-sprzedażowych, podejmowanie działań w kierunku ich utrzymania lub poprawy, (-) zarządzanie podległym zespołem w obszarach: zakupy, obsługa klienta, obsługa projektanta, magazyn, pakowanie i wysyłka (obsługa klienta w tym analiza zamówień klienckich w panelu zamówień, informowanie o opóźnieniach w realizacji zamówień, dodawanie do newsletter oraz do programu partnerskiego, aktualizowanie dat dostaw towarów, udzielanie odpowiedzi na zapytania klienckie poprzez e-mail, panel zamówień oraz telefon, obsługa projektanta w tym bieżące zamawianie towarów, uzgadnianie terminów odbioru towarów, weryfikacja jakości i wprowadzanie towarów do magazynu, uzgadnianie stanów magazynowych, przecen towarów, promocji, usuwanie starych kolekcji oraz wprowadzanie nowych, obsługa zwrotów, reklamacji, wymian w tym weryfikacja zwróconych towarów, informowanie klienta o otrzymaniu reklamacji, kontakt z projektantem dotyczący zwrotów, uznanych lub odrzuconych reklamacji, wymian, koordynacja zwrotu towarów do projektanta, obsługa zamówień w tym nieustanna analiza zamówionych towarów, synchronizowanie danych z panelu z programem księgowym, wystawianie faktur, zmiana statusów w zamówieniach w zależności od stanu obsługi zamówienia, obsługa magazynu w tym kontrolowanie jakości pakowania, zapewnienie materiałów niezbędnych do pakowania przesyłek, kontrolowanie porządku), (-) utrzymywanie pozytywnych relacji z projektantami i klientami firmy, (-) przygotowywanie raportów i zestawień dla zarządu firmy.

Zakres obowiązków powódki na stanowisku Kierownika działu logistyki był taki sam jak zakres obowiązków M. G..

Powódka w okresie od 1 maja 2014 r. do 30 kwietnia 2015 r. wykonywała pracę na stanowisku Managera Operacji z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.600,00 zł brutto na podstawie aneksu do umowy o pracę z 2 maja 2014 r. Powódka wyraziła zgodę na zaproponowaną zmianę warunków umowy o pracę własnoręcznym podpisem z datą 2 maja 2014 roku. Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Managera Operacji należała: (-) koordynacja i planowanie pracy Działu Operacyjnego, (-) zamawianie i pozyskiwanie produktów e-mailowo i telefonicznie, (-) nadzór nad realizacją prawidłowej i terminowej wysyłki towaru do klientów oraz ciągle udoskonalanie procesów w celu skrócenia czasu wysyłek do minimum, (-) monitorowanie stanów magazynowych oraz czasu dostaw na stronie mostrami.pl, (-) planowanie gospodarki towarowej (optymalizacja zapasów w celu zminimalizowania czasu wysyłki towarów), (-) kreowanie procesów operacyjnych w celu podwyższenia wskaźników sprzedaży, (-) współpraca z Account Managerem w zakresie wykazywania sytuacji problematycznych w procesie realizacji dostaw towaru, doboru/selekcji asortymentu, budowania polityki zakupowej, konsultacji w ocenie rentowności akcji sprzedażowych, udziału w spotkaniach asortymentowo- sprzedażowych, udziału w spotkaniach z projektantami, (-) współpraca z Działem IT w zakresie usprawnienia procesu realizacji zamówień oraz pracy działu, (-) współpraca z Działem administracyjno-księgowym w zakresie planowania dostępności materiałów magazynowych do wysyłki oraz materiałów biurowych i narzędzi pracy dla zespołu, a także konsultacji dot. przepływu dokumentacji księgowej, (-) współpraca z Działem Kreacji w zakresie konsultacji asortymentowej, (-) planowanie i koordynowanie pracy Biura Obsługi Klienta, (-) koordynacja operacyjna Head Stylist; (-) nadzór nad pracą Product Manager.

Zarząd (...) sp. z o.o. 17 kwietnia 2015 r. podjął uchwałę o utworzeniu stanowiska pracy pod nazwą Kierownik Operacji w związku z rozszerzeniem zakresu obowiązków działu operacji.

1 maja 2015 r. wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim i zaległym urlopie wypoczynkowym M. G., która została zatrudniona na podstawie aneksu do umowy o pracę na stanowisku Managera Operacji.

Dotychczasowe obowiązki powódki na stanowisku Managera Operacji zostały podzielone pomiędzy powódkę na nowym stanowisku Kierownika Operacji a M. G. na stanowisku Managera Operacji, która stała się członkiem grupy zarządzającej mostrami.pl i współuczestniczyła w tworzeniu długofalowej strategii firmy, jak również w ustalaniu krótkoterminowych zadań firmy, zaś jej zakres obowiązków został zwiększony w stosunku do dotychczasowego zakresu obowiązków powódki.

W związku z tym powódka w okresie od 1 maja 2015 r. do 31 października 2015 r. wykonywała pracę na nowym stanowisku Kierownika Operacji z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.600,00 zł brutto na podstawie aneksu do umowy o pracę z 4 maja 2015 r. Powódka wyraziła zgodę na zaproponowaną zmianę warunków umowy o pracę własnoręcznym podpisem z datą 4 maja 2015 r.

Powódka podpisała aneks do umowy o pracę i nowy zakres obowiązków, kiedy wróciła do pracy we wrześniu 2015 r. po długotrwałej nieobecności w związku z chorobą.

M. G. również podpisała zakres obowiązków we wrześniu 2015 r., a aneks do umowy o pracę podpisała w maju 2015 r.

Aneksy do umów o pracę przygotowała w maju 2015 r. dyrektor ds. administracyjno-finansowych A. B., kiedy M. G. i powódka ustaliły między sobą nowe zakresy obowiązków (podział obowiązków).

Przełożoną powódki w nowej strukturze organizacyjnej pracodawcy, była M. G., która zastępowała powódkę na stanowisku Kierownika Operacji w czasie długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności powódki w związku z chorobą.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Operacji należało: (-) koordynowanie pracy zespołu, (-) zamawianie towaru niezbędnego do wysyłki, nadzór nad jego sprowadzaniem, (-) nadzór nad prawidłową i terminową wysyłką towaru, (-) monitorowanie stanów magazynowych i czasów dostaw towaru do magazynu, (-) wnikliwe śledzenie procesu zamówień/panelu zamówień, (-) organizowanie przyjęć towaru do magazynu z

czasem wysyłki 24h, (-) nadzór/zamawianie produktów niezbędnych w procesie pakowania towaru, (-) pomoc dla poszczególnych członków zespołu, (-) monitorowanie procesów zwrotu towaru przez klienta w tym inwentaryzacja stanów magazynowych i pomoc przy profesjonalnej obsłudze klienta poprzez telefon, mail, LiveChat, (-) pomoc i zastępstwo w zakresie całego procesu fakturowania.

Powódka na nowym stanowisku pracy faktycznie przepracowała okres około tygodnia czasu, po czym poszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie (prawie 4 miesiące).

Powódka była niezdolna do pracy w związku z chorobą w okresie od 31 marca 2014 r. do 2 kwietnia 2014 r., od 3 października 2014 r. do 8 października 2014 r., od 20 października 2014 r. do 24 października 2014 r., od 27 kwietnia 2015 r. do 27 kwietnia 2015 r., od 11 maja 2015 r. do 15 maja 2015 r., od 18 maja 2015 r. do 22 maja 2015 r., od 26 maja 2015 r. do 5 czerwca 2015 r., od 8 czerwca 2015 r. do 3 września 2015 r., od 10 października 2015 r. do 31 października 2015 r.

Zarząd (...) sp. z o.o. 16 września 2015 r. podjął uchwałę o likwidacji stanowiska pracy pod nazwą Kierownik Operacji ze względów finansowych spowodowanych koniecznością ograniczenia kosztów działalności. Zgromadzenie Wspólników (...) sp. z o.o. 25 września 2015 r. zatwierdziło uchwałę Zarządu w sprawie likwidacji stanowiska pracy Kierownik Operacji.

Sytuacja finansowa (...) Sp. z o.o. była zła. Spółka generowała straty. Podejmowane były działania naprawcze w celu zmniejszenia straty. Strata netto (...) sp. z o.o. za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. wyniosła 839.990,90 zł, a za okres od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. wyniosła 910.469,76 zł, zaś na dzień 31 grudnia 2014 r. wyniosła 1.483.570,63 zł.

Pracodawca zatrudniał mniej niż 20 osób, w tym 6 osób na podstawie umów o pracę i około 14 osób na podstawie innych umów.

Od czasu zwolnienia powódki z pracy, pracodawca zatrudnił dwie osoby. Jedną na stanowisko Opiekuna VIP, na którym był wakat, a druga zajmowała się przygotowaniem umów z nowymi dostawcami. Ponadto były podwyżki dla trzech osób.

Biegły sądowy z zakresu informatyki ustalił, że system informatyczny (...) sp. z o.o. gromadzi bezpośrednio dane handlowe w tym magazynowe i transakcyjne (sprzedaż zakup towaru) oraz dane wynikające z administrowania (zarządzania) firmą. Dotyczy to struktury organizacyjnej i budżetu (...) Sp. z o.o. W ocenie biegłego w systemie informatycznym (...) sp. z o.o. widać historię wprowadzanych zmian w odniesieniu do struktury zatrudnienia i budżetu. W przypadku struktury zatrudnienia (arkusz) zmiany pochodzą z okresu w zasadzie odpowiadającego datom wskazanym w wydrukach dotyczących struktury zatrudnienia. Nie można tego powiedzieć o budżecie. Co do dokumentów decyzyjnych zarządu (likwidacja etatu i jej zatwierdzenie) brak jest informacji pozwalających na ocenę ich datowania

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie złożonych do akt dokumentów, w tym akt osobowych powódki oraz zeznań świadków. Dokumenty powyższe stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd Rejonowy wszystkich wyżej wymienionych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym. Ich zeznania są zdaniem Sądu Rejonowego przekonujące i szczerze. Jednakże tylko w zakresie faktów, lecz nie ocen.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym dokumentów i zeznań świadków, Sąd Rejonowy uznał dowód z przesłuchania powódki za niewiarygodny w zakresie, w jakim powódka starała się udowodnić, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo K. Z. jest nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że pracodawca skutecznie wypowiedział umowę o pracę zawartą z powódką, albowiem powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem odbiór pisma wypowiadającego umowę o pracę 25 września 2015 r. Zatem został spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art.30 § 3 k.p.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę została sformułowana przez pozwanego pracodawcę w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki, która wiedziała, dlaczego zostało wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy zwolnienia były powódce znane. Zrozumienie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wynika z uzasadnienia pozwu, gdzie powódka szczegółowo wyjaśniła, dlaczego nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Nadto, jak wskazał Sąd Rejonowy, bezsporne jest, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy zgodnie z art. 264 § 1 k.p., zatem został również spełniony przez pracodawcę warunek z art.30 § 5 k.p., a powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w ciągu 7 dni od dnia zapoznania się z treścią oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosząc się do meritum sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że powódka zarzuciła pozwanemu pracodawcy wskazanie nieprawdziwej i nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że przedmiotem sporu była zasadność wypowiedzenia powódce przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powódki (Kierownik Operacji) ze względów finansowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego ta przyczyna jest prawdziwa. Powódka w uzasadnieniu pozwu m.in. zarzuciła, że „w chwili otrzymania wypowiedzenia nie otrzymała (...) żadnych informacji dotyczących kryteriów jakimi pracodawca kierował się przy wyborze redukcji zajmowanego (...) stanowiska Kierownik Operacji”, a „przyczyna likwidacji zajmowanego (...) stanowiska (Kierownik Operacji) określona w wypowiedzeniu „z uwagi na względy finansowe” nie jest rzeczywista, konkretna, rzeczowa i uzasadniona”. W ocenie Sądu Rejonowego te zarzuty są bezzasadne. Pracodawca udowodnił, że likwidacji uległo stanowisko Kierownika Operacji, na którym była zatrudniona powódka. Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 roku, II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253). Istotne jest tylko to czy faktycznie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki, a nie ulega wątpliwości, że tak się stało, albowiem pracodawca faktycznie zlikwidował stanowisko pracy powódki.

Sąd Rejonowy dalej wskazał, że zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. 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. W pozwanym zakładzie pracy było tylko jedno stanowisko Kierownika Operacji i pracodawca nie musiał uzasadniać, dlaczego zwolnił z pracy właśnie powódkę, a nie wybrał innego pracownika do zwolnienia z pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie udowodniła, że utworzenie i powierzenie powódce stanowiska Kierownika Operacji od 1 maja 2014 r. było pozorne, gdyż pracodawca już wówczas miał zamiar zlikwidować

stanowisko Kierownika Operacji. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że nowe stanowisko Kierownika Operacji funkcjonowało w strukturze organizacyjnej pozwanego zakładu pracy przez okres pięciu miesięcy, po upływie którego zarząd podjął uchwałę o likwidacji stanowiska Kierownika Operacji ze względów finansowych spowodowanych koniecznością ograniczenia kosztów działalności, gdyż w czasie długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w związku z chorobą okazało się, że stanowisko pracy powódki było zbędne, a jego likwidacja przyniesie oszczędności. Faktycznie od 1 maja 2014 r. na dotychczas zajmowanym przez powódkę stanowisku Managera Operacji została zatrudniona M. G., która powróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, a powódka dobrowolnie wyraziła zgodę na zmianę dotychczas zajmowanego stanowiska Managera Operacji na inne stanowisko Kierownika Operacji i nowy zakres obowiązków podpisując aneks do umowy o pracę. Zatem w ocenie Sądu Rejonowego powódka miała świadomość, że stanowiska Managera Operacji i Kierownika Operacji nie były jednakowe, gdyż różniły się nie tylko nazwą, lecz i zakresem obowiązków. Oznacza to, że pracodawca nie miał obowiązku porównania powódki zatrudnionej na stanowisku Kierownika Operacji z M. G. zatrudnioną na stanowisku Managera Operacji. Pracodawca udowodnił, że stanowisko Kierownika Operacji zostało faktycznie zlikwidowane, a w jego miejsce nie zostało utworzone inne stanowisko kierownicze, które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego.

Sąd Rejonowy uznał nadto, że wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę zawartej z powódką nie naruszyło zasad współzycia społecznego, a przede wszystkim zasady lojalności pracodawcy wobec pracownika, gdyż polityka personalna pozwanego pracodawcy stanowiła jedynie postulat, a nie zobowiązanie do zatrudniania obecnych pracowników bez względu na potrzeby i możliwości pozwanego pracodawcy.

5. apelacja powódki K. Z.

Powódka K. Z. zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego tj.

a. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że powódka nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, iż utworzenie stanowiska Kierownika Operacji było pozorne, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (zeznania świadków A. B., M. M. (1), M. G., protokół z posiedzenia Zarządu M. z 16 września 2015 r., protokół posiedzenia Zgromadzenia Wspólników M. z 25 września 2015 r., aneks do umowy o pracę powódki, aneks do umowy o pracę M. G., oświadczenie o wypowiedzeniu, świadectwo pracy powódki) w sposób logiczny potwierdzają, że stanowisko Kierownika Operacji de facto nie zaistniało w ogóle w strukturze zatrudnienia pozwanego pracodawcy, a tym samym brak podstaw do przyjęcia, że jego utworzenie było rzeczywiste i trwałe, a w konsekwencji, że jego likwidacja nie nosiła znamion pozorności;

b. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany pracodawca wywiązał się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, iż likwidacja stanowiska Kierownika Operacji miała charakter trwały i prawnie skuteczny, podczas gdy pracodawca nie przedłożył uchwał zarządu pozwanej, tworzących nowe stanowiska pracy Managera Operacji (objętego przez M. G.) oraz Kierownika Operacji ani likwidujących dotychczasowe stanowisko Managera Operacji (zajmowane przez powódkę), a przedłożył jedynie protokoły z posiedzenia zarządu pozwanej i Zgromadzenia Wspólników pozwanej likwidujące stanowisko Kierownika Operacji, a zatem brak podstaw do przyjęcia, że utworzenie stanowiska Kierownika Operacji było rzeczywiste, a stanowisko Managera Operacji objęte przez M. G. nie jest stanowiskiem Managera Operacji tożsamym z obejmowanym uprzednio przez powódkę;

c. art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, które to naruszenie skutkowało dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych oraz niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego tj. uznanie, że zakresy obowiązków powódki oraz M. G. na stanowisku Managera Operacji nie były tożsame, podczas gdy:

i. z zeznań świadków M. G. i M. M. (1) oraz A. B., wynika, że u pozwanej nie zostały wprowadzone nowe obszary: dział dziecięcy, uroda, męski, dekoracji domu oraz nie zostały wdrożone nowe programy operacyjne: program (...) (...), a

zatem brak jest podstaw do twierdzenia jakoby M. G. faktycznie wykonywała szerszy zakres obowiązków niż powódka na stanowisku Managera Operacji;

ii. z treści opinii biegłego z zakresu informatyki (s. 58 opinii) wynika, że opisowy zakres obowiązków M. G. widniejący w pliku elektronicznym według stanu na dzień 30 września 2015 r., zasadniczo różni się od zakresu obowiązków przedłożonego w formie pisemnej do akt sprawy i datowanego na 4 maja 2015 r. tj. nie obejmuje obowiązków, które miały odróżniać stanowisko powódki od stanowiska M. G. (rozwijanie i badanie nowych obszarów: dział dziecięcy, uroda, męski, dekoracji domu, testowanie nowych programów operacyjnych: program (...) (...), strategiczne działanie/myślenie nad rozwojem sklepu), a zatem brak jest podstaw do uznania jakoby stanowisko objęte przez M. G. było stanowiskiem zupełnie innym od stanowiska zajmowanego uprzednio przez powódkę;

(...). z zeznań świadków - byłych pracowników pozwanej oraz M. M. (1) - wynika, że powódka jako Manager Operacji faktycznie uczestniczyła w spotkaniach kadry zarządzającej i raportowała bezpośrednio do zarządu pozwanej spółki, podobnie jak M. G., mimo, iż nie zapisano tego w zakresie obowiązków powódki, a zatem brak jest podstaw do twierdzenia jakoby M. G. uczestnicząc w spotkaniach kadry zarządzającej pozwanej wykonywała szerszy zakres obowiązków niż powódka na stanowisku Managera Operacji;

d. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego – tj. z dokumentów w postaci wydruków ze struktury zatrudnienia, wydruku „Budżet - Operacje”, sprawozdań finansowych, zeznań świadków M. M. (1) i M. G. - wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że likwidacja stanowiska Kierownika Operacji miała przynieść pracodawcy oszczędności, podczas gdy jednocześnie Sąd ustalił, że od czasu zwolnienia z pracy powódki, pracodawca zatrudnił dwie nowe osoby (na stanowisko opiekuna VIP oraz osobę zajmującą się przygotowaniem umów z nowymi dostawcami) oraz przyznał podwyżki dla trzech osób, a zatem brak jest podstaw do przyjęcia, że zwolnienie powódki miało przynieść pracodawcy oszczędności;

e. art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów polegającej na odmówieniu wiarygodności zeznaniom powódki, w szczególności w zakresie, w którym powódka zeznawała, że główną przyczyną jej zwolnienia był powrót do pracy M. G. oraz usprawiedliwiona chorobą nieobecność powódki w pracy, podczas gdy zeznania powódki znalazły odzwierciedlenie również w zeznaniach świadka M. G. w zakresie, w jakim zeznała, że nie zgodziła się wrócić na stanowisko B., w zeznaniach K. W., A. K. w zakresie, w jakim zeznały, że powrót M. G. był dla pracowników i zarządu kłopotliwy, nikt nie wiedział, kto miałby być szefem działu operacji, które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne w całości, a ponadto zeznania powódki były spójne, jasne i logiczne;

f. art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów polegającej na uznaniu za wiarygodne dokumentów w postaci: protokołu z posiedzenia zarządu pozwanej pracodawcy z 16 września 2015 r., protokołu Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 25 września 2015 r., podczas gdy:

i. w świetle zeznań świadków złożonych na rozprawie 19 i 21 stycznia 2016 r. oraz zeznań powódki większościowy udziałowiec pozwanej - R. K., będący jednocześnie członkiem zarządu pozwanej - pojawił się w siedzibie firmy 25 września 2015 r. dopiero w godzinach popołudniowych ok. 13:00 - 14:00, co wskazuje, że odbycie zgromadzenia w tym samym dniu o godzinie 11:00 z jego udziałem nie było możliwe,

ii. zgromadzenie wspólników pozwanej nie miało charakteru zwyczajnego zgromadzenia wspólników w rozumieniu art. 231 k.s.h., albowiem w porządku obrad nie znalazło się rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego, powzięcie uchwały o podziale zysku albo pokryciu straty oraz udzielenia członkom organów spółki absolutorium z wykonywanych obowiązków,

(...). protokół nie czyni zadość wymogom określonym w art. 248 § 1 k.s.h. tj. nie został podpisany co najmniej przez przewodniczącego i przez protokolanta;

które to naruszenia miały istotny wpływ na ustalenie stanu faktycznego, a w konsekwencji na wynik sprawy.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię skutkującą przyjęciem, że nie jest obligatoryjnym elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, obok przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczącej pracownika, kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca, typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega jedno z dwóch połączonych stanowisk, i tym samym uznanie, że wypowiedzenie dokonane powodce nie jest wadliwe w rozumieniu art. 45 k.p., podczas gdy brak informacji o kryterium doboru do zwolnienia stanowi o wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 16.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, a w konsekwencji czego zasądzenie kosztów procesu stosownie do wyniku postępowania łącznie z kosztami zastępstwa adwokackiego, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

6. odpowiedź na apelację

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja powódki była nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca, poza własną oceną dowodów, odmienną od tej, której dokonał Sąd Rejonowy, nie wykazała w przekonujący sposób, że zasady oceny dowodów tenże Sąd naruszył. W szczególności, Sąd Okręgowy nie dostrzega w rozumowaniu Sądu Rejonowego niekonsekwencji i sprzeczności, które jego ocenę dowodów by podważyły. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nieodpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem też polemika powódki z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

W tym kontekście w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesie się do zakresu obowiązków powódki oraz M. G.. Powódka w toku postępowania, i co zresztą było clue problemu zaistniałego w sprawie, wskazywała, że jej zakresy obowiązków i zakres obowiązków M. G. nie różniły się od siebie. Jednakże okoliczności tej przeczy już pismo – „Załącznik do protokołu rozprawy z dnia 17 marca 2016 r.” (k. 209-217). W treści tego pisma powódka przedstawiła tabelę, porównującą obowiązki Kierownika Operacji (powódka) oraz Managera Operacji (M. G.). Z porównania tego jednoznacznie wynika, że obowiązki Managera Operacji były znacznie szersze i różniły się od obowiązków Kierownika Operacji. Tylko Manager Operacji miał współpracować z Accaount Managerem, z działem IT, z działem administracyjno-księgowym oraz działem kreacji. Nadto, jak zresztą wskazywali świadkowie – A. B., K. W., M. M. (2) Operacji zajmował się również planowaniem oraz koordynowaniem pracy działu operacji, nadzorował pracę całego działu. Z kolei Kierownik Operacji miał za zadanie wykonywać pracę „dnia codziennego” – dokonywać zamówień niezbędnego towaru, monitorować stan magazynowy, koordynować prace członków zespołu. Zatem też nie sposób jest przyjąć, że powódka i M. G. miały wykonywać identyczne, lub chociażby analogiczne czynności.

Co więcej powódka w sposób nieusprawiedliwiony dokonując porównania, odnosi się do czasu, kiedy to ona zajmowała stanowisko Managera Operacji, tj. w okresie przed majem 2015 r. Z materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powódka wyraziła zgodę na zmianę od 1 maja 2015 r. stanowiska pracy i objęcie nowego stanowiska Kierownika Operacji. Wobec czego fakt, że uprzednio mogła wykonywać obowiązki zbliżone do M. G., nie ma w sprawie żadnego znaczenia.

Warto również wskazać, że nieuzasadniony okazał się zarzut powódki dotyczący niewprowadzenia przez pozwaną nowych obszarów: działu dziecięcego, urody, męskiego, dekoracji domu, czy też niewdrożenia nowych programów operacyjnych. Zdaniem powódki powyższe okoliczności potwierdzają, że M. G. nie wykonywała, innych niż powódka obowiązków. Powódka pomija jednak, zresztą niezasadnie, że do obowiązków M. G. należał nie wprowadzenie, czy też wdrożenie określonych działów lub programów, a jedynie rozwijanie i badanie pewnych obszarów, testowanie nowych programów. Nie oznacza to automatycznie, że M. G. bez zastanowienia miała w każdym przypadku wprowadzić w życie testowany lub badany obszar/program. Jej zadanie sprowadzało się bowiem do określenia, czy badany/testowany obszar/program przyniesie korzyść pozwanej. Z kolei dla tut. Sądu brak wprowadzenia w życie ww. działów oraz programów oznacza jedynie, że nie były one dla pozwanej opłacalne lub też pozwana z innych przyczyn straciła dla nich zainteresowanie.

W ocenie tut. Sądu znaczenia nie ma zakres obowiązków M. G. z 30 września 2015 r., uwidoczony w opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki. Powódka pomija bowiem, że zarząd pozwanej już 16 września 2015 r. podjął decyzje o zlikwidowaniu stanowiska pracy powódki. Zatem też uzasadnionym było również zrekonstruowanie obowiązków pracowniczych M. G., która miała wykonywać również obowiązki, za które odpowiedzialny był Kierownik Operacji.

Nieuzasadniony okazał się także kolejny zarzut powódki, tj. przyjęcie, że zlikwidowanie stanowiska pracy Kierownika Operacji było uzasadnione. Pozwana wskazywała bowiem, że do likwidacji stanowiska pracy powódki doszło z uwagi na złą sytuację finansową pozwanej. Powódka z kolei wskazywała, że po jej odejściu pozwana przyznała niektórym pracownikom podwyżki oraz zatrudniła dwóch nowych pracowników, co zatem świadczy o tym, że sytuacja finansowa spółki nie była zła. Jednakże okoliczności te w sprawie nie mają znaczenia. Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika jednoznacznie, że sąd pracy nie jest uprawniony do badania zasadności likwidacji stanowiska pracy. Dla Sądu Okręgowego nie zatem ważna przyczyna zlikwidowania stanowiska Kierownika Operacji, a jedynie fakt, że stanowisko to faktycznie zostało zlikwidowane. Nie jest w tym kontekście również ważny fakt, na jakiej podstawie do likwidacji doszło, czy spółka w tym zakresie podjęła uchwałę, czy też nie. Ważne jest tylko to, że stanowisko Kierownika Operacji przestało istnieć w strukturze pozwanej oraz nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki.

Powódka w apelacji wskazała również, że wyłącznym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę był powrót M. G. oraz nieobecność powódki spowodowana chorobą. Powódka jednak okoliczności tych w trakcie postępowania nie udowodniła.

Sąd Okręgowy uznając zatem, że zarzuty powódki dotyczące naruszenia prawa procesowego nie miały uzasadnionych podstaw, przeszedł do rozpoznania meritum sprawy.

Podstawę prawną roszczeń powódki stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. W myśl powołanego przepisu wymienione roszczenia przysługują zatem pracownikowi w przypadku spełnienia jednej z dwóch przesłanek: niezgodności wypowiedzenia z formalnymi wymogami zawartymi w Kodeksie pracy lub merytorycznej niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przechodząc do analizy zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wówczas, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca podał pracownikowi przyczynę pozorną, nieprawdziwą lub niekonkretną (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866).

Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (wyroki Sądu Najwyższego: z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8 i 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211).

W niniejszym przypadku nie ulega wątpliwości, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę powierzone zostały innemu pracownikowi pozwanej (M. G.). W miejsce powódki nikt nie został zatrudniony, a wskazane przesunięcie zadań miało charakter faktyczny i stały.

Do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez poszczególnych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Przy tym dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzone innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy). Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 269 oraz z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569).

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje również pogląd, że likwidacja jedyne u danego pracodawcy stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

W niniejszym jednak przypadku stanowisko to nie znalazło zastosowania. Jak wynika z materiału dowodowego, pozwana nie zatrudniała innego Kierownika Operacji. Nie zatrudniała również innego pracownika, który miałby analogiczne, jak powódka obowiązki. Wprawdzie w toku postępowania powódka wskazywała, że również Manager Operacji (M. G.) wykonywała takie jak ona obowiązki, to jednak materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, pozwolił na poczynienie odmiennych ustaleń. Powódka była w rzeczywistości podwładną M. G.. Zajmowała się jedynie wycinkiem pracy Managera Operacji, który oprócz spraw związanych z koordynacją działu operacji, zajmował się również współpracą z innymi działami, planowaniem działań oraz testowaniem nowych programów oraz obszarów. Powódka z kolei nie wykazała, aby obowiązki jej oraz Managera Operacji były tożsame. Zresztą z uwagi na nieobecność w pracy powódki, prawie przez cały okres po powrocie M. G., aż do rozwiązania z powódką umowy o pracę, Sąd Okręgowy nie był w stanie poczynić odmiennych ustaleń. Obowiązki powódki, podczas jej nieobecności, przejęła bowiem M. G.. Zatem bazując jedynie na zeznaniach świadków, jak i także dokumentach w postaci zakresów obowiązków oraz aneksów podpisanych przez powódkę i M. G. ustalono, to co powyżej.

Reasumując, Sąd Okręgowy nie stwierdził, aby pozwany złożył powódce wypowiedzenie niezgodnie z przepisami prawa, lub też, aby złożone wypowiedzenie było nieuzasadnione. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wskazana przez pozwaną w wypowiedzeniu, jak najbardziej uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powódką, tym bardziej gdy wziąć pod uwagę, że na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony, a obowiązki powódki zostały przejęte przez M. G..

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwana poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Powódka zatem winna zwrócić na rzecz pozwanej ww. kwotę tytułem zwrotu kosztów procesu.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki, jako bezzasadną.

Dorota CzyżewskaSylwia KulmaEwa Wronka