

Sygn. akt VI P 319/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Maria Sałacińska

Ławnicy Jadwiga Janina Piłatkowska

Tomasz Sowa

Protokolant sądowy starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w R.

o odszkodowanie, odprawę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 3.960,00 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty sądowe tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa.

Jadwiga Janina Piłatkowska Maria Sałacińska Tomasz Sowa

Sygn. akt VI P 319/16

UZASADNIENIE

A. S., pozewem z dnia 8 czerwca 2016r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. wniosła o zasądzenie kwoty 21.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także kwoty 14.000,00 zł tytułem odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w okresie od października 2005r. do maja 2015r. pracowała w spółce (...) sp. z o.o. W maju 2015r. pozwany nakłonił ją do wypowiedzenia umowy o pracę w spółce (...) sp. z o.o. Powódka złożyła wypowiedzenie i podpisała umowę o pracę z pozwanym. Powódka podkreśliła, że w grudniu 2015r. nastąpiło przejście jej poprzedniego zakładu pracy przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. W dniu 31 maja 2016r. pozwany wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy powódki. Zdaniem powódki wskazana przyczyna jest nieprawdziwa. W rzeczywistości jej stanowisko nie zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane do tej pory przez powódkę, zostały przekazane innej osobie R. B., dla którego utworzono

nowe stanowisko pracy Kierownika ds. Zamówień. Dodatkowo uważa, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje jej roszczenie o wyrównanie odprawy pieniężnej. Pracodawca wypłacił jej bowiem odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a jej zdaniem powinna otrzymać odprawę równą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

(pozew – k. 1-4)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w R. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne. Wskazana przyczyna była prawdziwa, a nadto powódka otrzymała odprawę z powodu rozwiązania z nią umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w odpowiedniej wysokości. Pozwany podkreślił, że powódka nie została przejęta jako pracownik (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p., a działania pozwanej polegające na składaniu powódce propozycji zatrudnienia nie miały na celu obejścia prawa.

(odpowiedź na pozew – k. 14-19)

W toku postępowania powódka sprecyzowała powództwo, podając że wnosi o zasądzenie na jej rzecz kwoty 21.999,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 14.666,66 zł tytułem odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(pismo procesowe powódki z 14 marca 2019r. – k. 238)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w okresie od października 2005r. do 17 maja 2015r. na stanowisku Kierownika ds. Zakupów.

W maju 2015r. pozwany REN sp. o.o. zaproponował jej zatrudnienie. Powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę u dotychczasowego pracodawcy i od dnia 18 maja 2015r. podjęła zatrudnienie u pozwanego na stanowisku Kierownika D. Zakupów – (...) w Oddziale w M. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.333,33 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z 18 maja 2015r. – k. a/o; zaświadczenie o zarobkach – k. 35; zeznania świadka R. D. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 01:03:59 do 01:40:56)

Powódka podjęła pracę u pozwanego na kilka miesięcy przed przejęciem spółki (...) sp. z o.o. przez pozwanego. W chwili zatrudnienia u pozwanego nie było jeszcze pewne, że (...) sp. z o.o. zostanie przejęta przez (...) sp. z o.o.

Zgodnie z treścią umowy o pracę z 1 października 2007r. z (...) sp. z o.o. powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.400,00 zł brutto.

Natomiast zgodnie z treścią umowy o pracę z 18 maja 2015r. z (...) sp. z o.o. wynagrodzenie powódki wynosiło 7.000,00 zł brutto.

Powódce zaproponowano wcześniejsze przejście do (...) sp. z o.o., ponieważ w spółce zwolniły się dwie dość ważne osoby (kierownik działu zakupów i jego zastępca), które zajmowały dobrze płatne stanowiska. Po przejściu do (...) sp. z o.o. powódka otrzymała znacznie większe wynagrodzenie od tego zajmowanego w (...) sp. z o.o.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: umowa o pracę z 1 października 2007r. z M. sp. o.o. – cz. B a/o; umowa o pracę z 18 maja 2015r. – cz. B a/o; zeznania świadka R. C. – nagranie rozprawy z 8 marca 2019r. od 00:06:24 do 00:28:33)

W grudniu 2015r. doszło do połączenia (...) sp. z o. o. z (...) sp. z o.o. Nastąpiło przeniesienie całego majątku (...) sp. z o.o. na (...) sp. z o.o. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h., a także przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p.

(dowód: okoliczność bezsporna)

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku w (...) sp. z o.o. należało składanie zamówień na towary na rzecz całej spółki, do wszystkich oddziałów. Powódka pełniła funkcję osoby zamawiającej. Powódka zajmowała się zarówno zamawianiem produktów dla (...) sp. z o.o., jak również dla (...) sp. z o.o.

Powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku Kierownika Działu Zakupów – (...). Nikt inny takiego stanowiska w firmie nie zajmował.

Konieczność dokonywania zamówień przez powódkę także na rzecz (...) sp. z o. o. wynikała ze współpracy obu spółek w zakresie składania wspólnych zamówień, co wynikało z przynależności do jednej grupy kapitałowej, a także działań przygotowujących do połączenia spółek. Powódka zajmowała się przede wszystkim składaniem zamówień dla (...) sp. z o.o. Składanie zamówień dla (...) sp. z o.o. stanowiło nieznaczną część jej pracy.

(dowód: korespondencja e-mail – k. 36-67; zeznania świadka R. B. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 00:15:50 do 00:56:12; zeznania świadka R. D. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 01:03:59 do 01:40:56; zeznania świadka M. D. – nagranie rozprawy z 14 czerwca 2017r. od 00:08:22 do 00:28:18; zeznania świadka A. R. (1) – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2017r. od 00:08:40 do 00:37:01; zeznania świadka J. M. – nagranie rozprawy z 21 września 2018r. od 00:07:40 do 00:28:29)

W związku z koniecznością zwiększenia efektywności działalności pozwanej oraz zoptymalizowania procesu zamówień, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej ilości towaru w każdym z oddziałów, pozwany podjął decyzję o zmianie strategii dokonywania zamówień. Zrezygnowano z dokonywania zamówień centralnie, na rzecz całej spółki i w to miejsce wprowadzono oddzielne zamówienia przez każdy oddział pozwanej.

W związku ze zmianą zasad zamawiania towaru powstała konieczność likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, które w zmienionej strukturze nie miało racji bytu. Dotychczasowe obowiązki powódki zostały przeniesione na pozostałych pracowników A. R. (1) i M. K. (1).

W strukturze utworzono nowe stanowisko Kierownika Zespołu Zamówień, do którego obowiązków należała koordynacja, zarządzanie i nadzór nad Specjalistami ds. Zakupów z wszystkich 12 oddziałów. Stanowisko Specjalisty ds. Zakupów zostało wyodrębnione w każdym z oddziałów pozwanego. Od tego momentu zamówieniami w poszczególnych oddziałach zajmowali się właśnie specjaliści. Powstały także dwa stanowiska (...), zajmujących się konkretnymi kategoriami produktów.

Kierownik Zespołu Zamówień nie zajmował się zamawianiem towaru. Jego praca w znacznej mierze polegała na pracy „w terenie”, a w szczególności wizytowaniu oddziałów pozwanej i pozostawianiu w stałym kontakcie z osobami zamawiającymi z oddziałów. Zarządzał zespołem 14 osób (Specjalistami ds. Zakupów oraz Kupcami). Otrzymał samochód służbowy, którym podróżował do wszystkich podległych oddziałów.

Pozwany nie proponował powódce zajęcia stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień. Powódka nie posiadała odpowiednich predyspozycji do piastowania tego stanowiska. Poza tym powódka wielokrotnie deklarowała pozwanej brak mobilności.

Na stanowisku Kierownika Zespołu Zamówień zatrudniono R. B.. Kierownik Zespołu Zamówień otrzymywał wynagrodzenie wyższe od powódki i od Kupców.

(dowód: zeznania świadka R. B. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 00:15:50 do 00:56:12; zeznania świadka R. D. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 01:03:59 do 01:40:56; zeznania świadka A. R. (1) – nagranie

rozprawy z 6 grudnia 2017r. od 00:08:40 do 00:37:01; zeznania świadka R. C. – nagranie rozprawy z 8 marca 2019r. od 00:06:24 do 00:28:33; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 8 marca 2019r. od 00:28:33 do 00:50:19)

Pozwany podjął działania zmierzające do zapewnienia powódce innej odpowiedniej pracy. Przełożony powódki R. D. najpierw złożył jej propozycję przejścia na stanowisko Kupca z miejscem pracy w P., oddalonych od jej dawnego miejsca pracy o ok. 20 km. Propozycja została jednak odrzucona przez powódkę. Powódka wyjaśniała, że nie jest mobilna i dojazd do P. stanowi dla niej problem.

R. D. złożył powódce ponową propozycję przejścia na stanowisko Kupca, wyrażając dodatkowo zgodę na możliwość pracy w dawnym miejscu pracy, tj. w M.. Powódka ponownie odmówiła.

Osoby zatrudnione na stanowisku Kupca otrzymywały wynagrodzenie w takiej samej wysokości co dotychczas powódka.

(dowód: zeznania świadka R. D. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 01:03:59 do 01:40:56; zeznania świadka R. C. – nagranie rozprawy z 8 marca 2019r. od 00:06:24 do 00:28:33)

Pismem z dnia 31 maja 2016r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2016r. jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy Kierownika Działu Zakupów - (...) /M., w związku ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 31 maja 2016r. – k. 8)

Pozwany wypłacił powódce odprawę pieniężną z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

(okoliczność bezsporna)

Nikt nowy nie został zatrudniony na stanowisko powódki, tj. na stanowisko Kierownika Działu Zakupów - (...) /M..

We wrześniu 2016r. do Oddziału w P. przyjęto nowego pracownika na stanowisko Kupca, który jest odpowiedzialny za kontakt z kontrahentami.

(dowód: zeznania świadka R. B. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 00:15:50 do 00:56:12; zeznania świadka R. D. – nagranie rozprawy z 2 listopada 2016r. od 01:03:59 do 01:40:56; zeznania świadka A. R. (1) – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2017r. od 00:08:40 do 00:37:01)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki A. S., świadków: R. B., R. D., M. D., A. R. (1), J. M., R. C., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych świadków Sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z ich zeznań jasno wynika, że powódka nie miała takiego samego zakresu obowiązków jak R. B.. Zajmowała się przede wszystkim zamawianiem towaru i sprawami z tym związanymi. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby sprawowała nadzór nad specjalistami z innych oddziałów. Co więcej, świadkowie zeznali także, że R. B. w ogóle nie zajmował się zamawianiem towaru. Świadek A. R. (1) przyznała, że dopiero po przyjęciu do pracy R. B. został zorganizowany dział zamówień, którego wcześniej nie było.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka M. D. w zakresie w jakim zeznała, że obowiązki powódki zostały przejęte przez R. B., a także że po odejściu powódki robił on w zasadzie to samo co powódka. Jak bowiem sama zeznała, powódka zajmowała się zamawianiem towaru. Natomiast R. B. nie zajmował się zamawianiem towaru, a jedynie koordynowaniem i nadzorem nad Specjalistami ds. Zakupów z wszystkich 12 oddziałów. Przeczą temu także zeznania innych świadków, nie tylko samego R. B. czy R. D., których zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne, ale

także świadek A. R. (1) zeznała, że po odejściu powódki jej obowiązki zostały przeniesione na nią i na M. K. (1), a nie na R. B..

Zeznania świadka A. R. (1) w zakresie w jakim podała, że powódka została przejęta przez (...) sp. z o.o., jako pracownik (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p., nie były dla Sądu wiarygodne. Co innego wynika bowiem z dowodów z dokumentów. Powódka sama złożyła wypowiedzenie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. Nigdy nie kwestionowała podstawy rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. Nie może być zatem mowy o przejęciu pracownika w trybie art. 23¹ k.p. Świadek porównała powódkę do swojej osoby i była przekonana, że obie Panie miały podobną sytuację. Nie widziała jednak umowy o pracę powódki, więc nie mogła się w tej kwestii wypowiadać.

Odnosnie zeznań świadka J. M. należy podkreślić, że co prawda świadek zeznał, że po podpisaniu przez powódkę umowy o pracę z (...) sp. z o.o., powódka nadal wykonywała te same zadania, co przed odejściem z (...) sp. z o.o. Jednakże świadek jednocześnie przyznał, że powódce zaproponowano wcześniejsze przejście do (...) sp. z o.o., ponieważ w spółce zwolniły się dwie dość ważne osoby (kierownik działu zakupów i jego zastępca). Zwolniły się dwa, dobrze płatne etaty. Poza tym z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, że po przejściu do pracy do (...) sp. z o.o. powódka w istocie częściowo nadal zajmowała się zamówieniami dla (...) sp. z o.o., ale stanowiło to jedynie nieznaczną część jej obowiązków. W zasadniczym zakresie zajmowała się bowiem zamówieniami (...) sp. z o.o., a konieczność realizowania zamówień na rzecz M. wynikała z sytuacji w jakiej obie spółki się znajdowały, a w szczególności z działań przygotowujących do połączenia spółek. Także świadek R. C. zeznał, że po przejściu do (...) sp. z o.o. powódka otrzymała znacznie większe wynagrodzenie niż te, które otrzymywała w (...) sp. z o.o.

Zeznaniom powódki A. S. w zakresie w jakim podała, że R. B. został zatrudniony na stanowisku równoległe z jej stanowiskiem pracy, Sąd nie dał wiary. Przeczą temu pozostałe przeprowadzone w sprawie dowody, w tym dowody z zeznań świadków, którzy nie potwierdzili twierdzeń powódki. Powódka miała inny zakres obowiązków niż R. B., zajmowała się składaniem zamówień, a R. B. koordynowaniem i nadzorem nad Specjalistami ds. Zakupów z wszystkich 12 oddziałów. Jednocześnie powódka sama potwierdziła, że po jej odejściu z pracy, jej dawne obowiązki przejęła M. K. (1), na co wskazywali także przesłuchani świadkowie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonych przez powódkę roszczeń o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także o odprawę pieniężną z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

W pierwszej kolejności należy przejść do zasadności roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Materiałnoprawną podstawę roszczenia powódki o odszkodowanie stanowi 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 umowy 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.

Z analizy podanej wyżej regulacji wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca aby uzasadnić rozwiązanie z

pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręzonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi tego wypowiedzenia. Należy więc, analizując tę przesłankę, sięgnąć do regulacji dotyczących wręczenia wypowiedzenia i prześledzić, czy spełnione zostały przewidziane przez prawodawcę wymogi oraz czy nie zostały naruszone zakazy wypowiedzania umów o pracę. Analizę wskazanych wyżej przesłanek należy przeprowadzić w oparciu o zarzuty odnośnie wypowiedzenia kierowane przez stronę, która się z nim nie zgadza i żąda odszkodowania – czyli przez pracownika.

W treści pozwu powódka podała, że wręzone jej wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem, ponieważ wskazana w nim przyczyna była nieprawdziwa. Jej zdaniem w rzeczywistości zajmowane przez nią stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane do tej pory przez powódkę, zostały przekazane innej osobie R. B., dla którego utworzono nowe stanowisko pracy Kierownika ds. Zamówień.

Zarzut powódki okazał się być nieuzasadnionym.

Przede wszystkim wskazać należy, że Sąd Pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997r. „kontrola Sądu pracy nie podlega ocenie zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (sygn. akt I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, LEX nr 33572). Podobne stanowisko zostało wyrażone również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r. (sygn. akt I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39, LEX nr 204124). Sąd nie ma zatem podstaw do kwestionowania prawdziwości przyczyny w zakresie konieczności likwidacji stanowiska pracy powódki. A nadto strona powodowa nie kwestionowała zasadności działań organizacyjnych pozwanej w powyższym zakresie.

Dodatkowo należy wskazać, że wbrew twierdzeniom powódki, z poczynionych ustaleń wynika, że stanowisko pracy powódki nie było stanowiskiem równoważnym do zajmowanego przez R. B. stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień i nie obejmowało takiego samego zakresu obowiązków. Do obowiązków powódki należało bowiem składanie zamówień na towary – powódka pełniła rolę osoby zamawiającej. Natomiast Kierownik Zespołu Zamówień jest osobą, w której zakres obowiązków nie wchodzi dokonywanie zamówień, ale koordynacja, zarządzanie i nadzór nad osobami składającymi zamówienia w każdym z oddziałów pozwanej.

Konieczność utworzenia stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień wynikała ze zmiany strategii dokonywania zamówień, poprzez rezygnację z dokonywania zamówień centralnie, na rzecz całej spółki, na rzecz powierzenia tego zadania każdemu oddziałowi oddzielnie. Takie działanie miało na celu zwiększenie efektywności działalności pozwanej oraz zoptymalizowanie procesu zamówień, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego stanu towaru w każdym z oddziałów spółki. W związku ze zmianą zasad zamawiania towarów u pozwanej, powstała konieczność likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, które w zmienionej strukturze organizacyjnej nie miało racji bytu, ponieważ powódka zajmowała się zamówieniami, na rzecz całej spółki.

Jednocześnie strona pozwana podkreślała, że powódka nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do piastowania stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień, a nadto powódka wielokrotnie deklarowała pozwanej brak mobilności. Tymczasem praca Kierownika Zespołu Zamówień w znacznej mierze polega na pracy „w terenie”, a w szczególności wizytowaniu oddziałów pozwanej i pozostawaniu w stałym kontakcie z osobami zamawiającymi w oddziałach. Powyższe zaprzecza również tezie powódki o tym, że zakres obowiązków i charakter pracy Kierownika Zespołu Zamówień oraz Kierownika Działu Zakupów był identyczny. Poza sporem było bowiem, że praca powódki miała charakter stacjonarny i ograniczała się do dokonywania zakupów.

Na uwagę zasługiwała także okoliczność, że przełożony powódki dwukrotnie składał jej propozycję pracy na stanowisku Kupca, która była pracą o zbliżonym charakterze do wykonywanej przez powódkę. Propozycje zostały jednak przez powódkę odrzucone. Zatem wobec braku chęci podjęcia przez powódkę innej pracy, przy jednoczesnej

likwidacji stanowiska pracy powódki, pozwana zmuszona została do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem.

Należy podkreślić, że wbrew twierdzeniom powódki, doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki, a w jej miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba, w szczególności R. B., zatrudniony na stanowisku Kierownika Zespołu Zamówień, którego charakter pracy i zakres obowiązków był inny od pracy powódki.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała okoliczność przekazania obowiązków powódki innym zatrudnionym w firmie pracownikom, tj. M. K. (2) oraz A. R. (2). Jak bowiem wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 2014r., w sprawie I PK 271/13, rozdzielanie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę tej osobie. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu np. bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów.

Nie można zatem stwierdzić, aby przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była nieprawdziwa. Jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego, w rzeczywistości doszło do likwidacji jej stanowiska pracy.

Błędne okazały się także twierdzenia powódki, że rozwiązanie umowy o pracę było związane z redukcją etatów, wobec czego oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno określać kryteria doboru. W tym miejscu przytoczyć należy treść wyroku Sądu Najwyższego z 22 marca 2016r., w sprawie I PK 100/15, w której Sąd stwierdził, że w przypadku likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy oprócz wskazania przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy w wypowiedzeniu powinny zostać także wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Zasada ta może jednak dotyczyć jedynie przypadków doboru do zwolnienia pracownika z większej liczby pracowników. Ponadto wymóg ten nie dotyczy także sytuacji, jeżeli przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi. W niniejszej sprawie przyczyna zwolnienia powódki była oczywista i znana powódce – powódka nie chciała podjąć innej proponowanej pracy po likwidacji dotychczasowego stanowiska, a nadto nie polegała na wyborze pracownika do zwolnienia z większej grupy. Powódka była bowiem jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku Kierownika Działu Zakupów – (...).

Wobec powyższego, uznając roszczenie powódki za niezasadne, Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Przechodząc do roszczenia o odprawę pieniężną, należy wskazać, że zdaniem powódki do okresu jej zatrudnienia powinien zostać wliczony okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, tj. w spółce (...) sp. z o.o.

Nie ulega jednak wątpliwości, że powódka nie została przejęta przez pozwaną, jako pracownik (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. z uwagi na połączenie spółek, poprzez przeniesienie całego majątku (...) sp. z o.o. na (...) sp. z o.o. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. Połączenie spółek zostało zarejestrowane w KRS w dniu 15 grudnia 2015r. Tymczasem powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej od dnia 18 maja 2015r., a wcześniej z własnej inicjatywy rozwiązała umowę o pracę ze swoim poprzednim pracodawcą – (...) sp. z o.o. ze skutkiem na dzień 17 maja 2016r. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka została zmuszona do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę w (...) sp. z o.o. Nie podejmowała także żadnych prób cofnięcia swojego oświadczenia, nie próbowała także uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Nie kwestionował także podstawy rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. Wręcz przeciwnie, z zeznań świadka R. C., a nawet z zeznań samej powódki wynika, że w (...) sp. z o.o. zaproponowano jej znacznie większe wynagrodzenie niż miała u poprzedniego pracodawcy. Ponadto świadek R. C. zeznał, że pozwany bardzo żałował, że podczas zmiany struktury powódka nie wyraziła chęci zmiany stanowiska pracy.

Wobec czego powódka podjęła pracę u pozwanej na długo przed przejęciem spółki (...) sp. z o.o. przez pozwaną, co czyni bezzasadnym twierdzenie powódki, że została przejęta, jako pracownik przez pozwaną dopiero wskutek

połączenia spółek, co miałyby uzasadniać uwzględnienie dłuższego stażu zatrudnienia powódki przy wypłacie odprawy.

Zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość odprawy zależy od okresu zatrudnienia, jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż 2 lata, to przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli wynosi od 2 do 8 lat to odprawa przysługuje w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, natomiast jeżeli jest dłuższy niż 8 lat, to odprawa powinna być równa trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce ok. roku. Zatem pracodawca, wypłacając jej odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, postąpił zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wobec czego roszczenie o zasądzenie odprawy pieniężnej podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3.960,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na powyższą kwotę składa się należność w wysokości 360,00 zł tytułem roszczenia o odszkodowanie na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia oraz w wysokości 3.600,00 zł tytułem roszczenia o odprawę na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 5.

Na mocy art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa koszty sądowe – wydatki (k. 206, 231), tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa.