

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Piórek
Ławnicy:	Marian Bednarczyk, Krystyna Narożańska
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Spółka komandytowa w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. Spółka komandytowa w G. na rzecz powódki M. K. kwotę 22.110zł (słownie: dwadzieścia dwa tysiące sto dziesięć złotych 00/100) tytułem odszkodowania,

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.370zł. (słownie: siedem tysięcy trzysta siedemdziesiąt złotych 00/100),

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy (...) w G. kwotę 1106zł (słownie: jeden tysiąc sto sześć złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o zasądzenie od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. kwoty 22 110 zł. Jako podstawę swojego roszczenia wskazała nieuzasadnione i naruszające przepisy kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana spółka miała wypowiedzieć powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, ograniczając się przy tym do wskazania redukcji etatu powódki jako przyczyny wypowiedzenia. Nadto w ocenie powódki podana w wypowiedzeniu przyczyna była pozorna i nieuzasadniona kondycją finansową pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 lipca 2016 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto w piśmie znalazło się żądanie w zakresie zwrotu kosztów procesu. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki. Wskazała również, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w sposób zgodny z przepisami prawa pracy i z zasadami współzycia społecznego. Nadto podała, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna. Strona pozwana wyjaśniła także, że podstawą wypowiedzenia była trudna sytuacja finansowa, w której znalazła się pozwana spółka w 2015 r. Konsekwencją tego stanu była sukcesywna redukcja etatów, która rozpoczęła się w drugiej połowie 2015 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. była zatrudniona w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k. w G. od dnia 5 marca 2012 r. do 31 maja 2012 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku kierownika Działu Finansowo-Kadrowego. Następnie umową o pracę z dnia 1 czerwca 2012 r. została zatrudniona na stanowisku tym samym stanowisku, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę na tej podstawie wykonywała do dnia 31 maja 2016 r., kiedy to zakończył się okres wypowiedzenia zgodnie z oświadczeniem złożonym dnia 12 lutego 2016 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę.

Powódka nie posiadała zakresu obowiązków na piśmie .

(**dowód:** umowa o pracę z dnia 1 marca 2012 k. 1 akt osobowych pracownika „B”, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2012 k. 10 akt osobowych pracownika „B”, świadectwo pracy z dnia 31 maja 2012 r. k. 1 akt osobowych pracownika „C”, świadectwo pracy z dnia 31 maja 2016 r. k. 3 akt osobowych pracownika „C”, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony k. 2 akt osobowych pracownika „C”)

W pierwotnie sporządzonym piśmie o wypowiedzeniu umowy w ogóle nie wskazano przyczyny wypowiedzenia .

Wypowiedzenie wręczał powódce członek zarządu D. N. , wręczył powódce wypowiedzenie i powiedział , że powódka ma pecha , że na nią padło i musi ją zwolnić. Nie wyjaśniał przyczyny wypowiedzenia ani sytuacji finansowej .

Powódka zwróciła uwagę , że w piśmie o wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Wobec powyższego przygotowano zostało nowe pismo o wypowiedzeniu umowy , gdzie jako przyczynę wskazano redukcję etatu.

(**dowód:** oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony k. 2 akt osobowych pracownika „C”, zeznania powódki k. 124 -125, nagranie k. 128 , częściowo zeznania członka zarządu pozwanego M. S. k. 125 , nagranie k. 128,)

Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę obok powódki w Dziale Finansowo-Kadrowym spółki (...) zatrudnione były trzy inne osoby – A. S., A. G. oraz J. G..

Powódka nie posiadała zakresu obowiązków na piśmie . Była pracownikiem bezpośrednio podległym zarządowi .

Zajmowała się nadzorem i koordynacją podległych pracowników działu, których praca cechowała się pewną samodzielnością , powódka wspomagała podległych pracowników , zajmowała się kontaktami z bankami , planowaniem przelewów, windykacją należności, gwarancjami bankowymi, ubezpieczeniowymi , współpracą z biurem rachunkowym i biegłymi rewidentami , analizami , przygotowywaniem planów finansowych. Pracownicy jednak w trakcie wykonywania pracy również mieli bezpośredni kontakt z członkami zarządu.

A. S. zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. finansowo-kadrowych zajmowała się sprawami kadrowymi, była podległym powódce pracownikiem , ale powódka nie wydawała jej na bieżąco poleceń i na bieżąco nie kontrolowała jej pracy. Stanowisko to charakteryzowało się dużym stopniem samodzielności. Podobnie po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką A. S. głównie kontaktowała się z zarządem przy wykonywaniu obowiązków.

Po odejściu powódki zajęła się robieniem dostępów do bankowości elektronicznej , jednak zadanie to wykonała w ciągu roku jedynie 2-3 razy po kilka godzin. Od J. G. przejęła podwykonawców – kontakty , rozliczenia , fakturowanie.

A. G. zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. umów zajmowała się sprawami umów na roboty budowlane, zaliczkami serwisu.

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę A. G. zajęła się szerzej sprawami współpracy z G. Grupą Radców Prawnych, przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce jednak również zajmowała się tymi sprawami, przestała zajmować się zaliczkami serwisu. Około 70% obowiązków stanowiły i stanowią obowiązki związane z robotami budowlanymi.

J. G. zatrudniona była na stanowisku starszego specjalisty ds. finansowych. Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódka J. G. prowadziła kontrolę kosztów realizowanych kontraktów, rozliczała podwykonawców, wystawiała faktury sprzedażowe, weryfikowała kaucje podwykonawców, weryfikowała zapisy na kontach księgowych. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódka zajmowała się przelewami bankowymi, gwarancjami bankowymi i ubezpieczeniowymi, fakturowaniem i współpracą w zakresie finansowym z podwykonawcami, sprawozdaniami i planami finansowymi, windykacją należności. Większość rzeczy związanych z finansami po kierowniku- powódce przejęła J. G..

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę J. G. została poinformowana, że, że miała pełnić obowiązki kierownika działu. Kierownik działu sprawował kontrolę nad działem, weryfikował pracę wszystkich pracowników. J. G. wykonywała to w mniejszym zakresie niż powódka, gdyż przybyło jej tak wiele obowiązków po wypowiedzeniu umowy o pracę z powódka. Zwiększyła się samodzielność pracowników w dziale. J. G. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powódka i poleceniem pełnienia obowiązków kierownika działu nie otrzymała nowego zakresu obowiązków, jednak zobowiązana do ustalenia nowego podziału obowiązków. Na spotkaniach kierowników z zarządem J. G. reprezentowała dział finansowo- kadrowy. Akceptowała ona również wnioski urlopowe A. S. i A. G., tak jak wcześniej czyniła to powódka.

Pracownicy działu w okresie zatrudnienia powódki kontaktowali się z zarządem spółki również bezpośrednio, nie tylko przez powódkę, zarząd wydawał im polecenia. W największym zakresie dotyczyło to A. S., która zajmowała się sprawami kadrowymi, ale również A. G. sama uczestniczyła w negocjacjach, otrzymywała polecenia od zarządu.

Po odejściu powódki nie zatrudniono w dziale nowego pracownika, podziału obowiązków w dziale dokonała pełniąca obowiązki kierownika J. G.. Nie otrzymała ona podwyżki wynagrodzenia w związku z pełnieniem obowiązków kierownika. Dział funkcjonował w wolniejszym tempie, gdyż z uwagi rozwiązanie umowy o pracę z powódka, zakres obowiązków J. G. był zbyt szeroki.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę zdecydowaną większość obowiązków M. K. przejęła J. G.. Tylko w zakresie w jakim J. G. nie była kompetentna czynności uprzednio należące do M. K. wykonywali pozostali pracownicy Działu Finansowo-Kadrowego. Zanim jednak doszło do wypowiedzenia nadzór nad pracownikami Działu Finansowo-Kadrowego sprawowała M. K.. Po rozwiązaniu z nią stosunku pracy pracownicy podlegali formalnie bezpośrednio zarządowi spółki. W styczniu 2017 r. obsługę w sprawach finansowych spółki przejął podmiot zewnętrzny – T. S..

(dowód: e-mail k. 60, częściowo zeznania świadka A. S. k. 106-109, nagranie k. 117, częściowo zeznania świadka A. G. k. 109-112, nagranie k. 117, zeznania świadka J. G. k. 112-116, nagranie k. 117, wykaz liczby osób zatrudnionych w (...)) Sp. z o.o. Sp. k. k. 89, zeznania powódki M. K. k. 124-125, nagranie k. 128, częściowo zeznania M. S. k. 125-127, nagranie k. 128)

)

W okresie od 2013 do 2015 r. dochody spółki (...) ulegały wahaniom. Największy zysk spółka odnotowała za rok 2014 r., natomiast najniższy za rok 2015. W okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie M. K. spółka (...) prowadziła obrót gospodarczy. Spółka ufundowała nawet swoim pracownikom wyjazd narciarski do W..

(dowód: rachunek zysków i strat wstępny na dzień 31.12.2015 k. 42, bilans wstępny na dzień 31.12.2015 k. 43, rachunek zysków i strat wstępny na dzień 31.12.2014 k. 44, bilans wstępny na dzień 31.12.2014 k. 45, rachunek zysków i strat wstępny na dzień 31.12.2013 k. 46, bilans wstępny na dzień 31.12.2013 k. 47, wydruki ze strony internetowej

k.68, 69, 71, 72, częściowo zeznania świadka A. S. k. 106-116, zeznania M. S. k. 125-127 , nagranie k. 128, zeznania powódki k. 123-125, nagranie k. 128)

W okresie od drugiej połowy 2015 r. spółka (...) wypowiedziała umowy o pracę kierownikowi robót instalacyjnych , umowa rozwiązała się 20 06 2015r., powódce – kierownikowi działu finansowo-kadrowego , umowa rozwiązała się 31 05 2016r. oraz inżynierowi robót , umowa rozwiązała się 7 11 2015r. , monterowi instalacji sanitarnych , umowa rozwiązała się 21 11 2015r. , inżynierowi budowy – umowa rozwiązała się 30 04 2016r.

W okresie od stycznia 2016r. do czerwca 2016r. pozwana spółka zatrudniała w styczniu 2016- **83** osoby , lutym 2016r. – **83** osoby , marcu 2016r. **83** osoby , kwietniu 2016r. -**82** osoby , maju 2016r. -**85** osób , czerwcu 2016r- **83** osoby. , w tym w dziale powódki – 4 osoby do maja 2016. A w czerwcu 2016r. – **83** osoby.

(**dowód:** rozwiązane umowy od 06.2015 k. 48 , wykaz osób zatrudnionych k. 89)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop za 3 miesiące pracy wyniosło 22 110 zł.

(dowód : zaświadczenie o dochodach k. 41)

Dokumenty, na podstawie których Sąd ustalił powyższy stan faktyczny, jako w swej treści jednoznaczne, zrozumiałe, spójne i logiczne zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności w zasadzie w całości. Sąd zważył również, że żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności i treści przedmiotowych dokumentów. Sąd pominął dowód z wydruków ze strony internetowej znajdujących się na kartach 61-67 oraz 70 jako nieprzydatnych do w niniejszej sprawie, bowiem dotyczą one kondycji finansowej pozwanego pracodawcy w okresie już po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę z powódką.

Sąd uznał w całości za wiarygodne depozycje świadka J. G., bowiem są one jednoznaczne, spójne, logiczne i konsekwentna, a nadto nie budzą wątpliwości w świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz zasad doświadczenia życiowego. Świadek nie jest już zatrudniona u strony pozwanej , co może mieć wpływ na obiektywizm świadka . Co istotne zeznania J. G. znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach i zeznaniach powódki . Nadto korespondują z zeznaniami świadków A. S. i A. G. w części , w jakiej Sąd uznał je za wiarygodne.

Zeznania świadków A. S. i A. G. Sąd potraktował co do zasady z ostrożnością, nadal pracują one u strony pozwanej . Co prawda świadek A. S. wskazała , że w okresie zatrudnienia powódki była podległym powódce pracownikiem , jednakże po wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką świadek wskazała , że nie traktowała J. G. jako kierownika , lecz na polecenie **zarządu wysłała maila k. 60** , z treści którego wynikało , że J. G. jest osobą pełniącą obowiązki Kierownika Działu Finansowego i Kadr , podała też , **iż według niej J. G. przejęła 70% obowiązków powódki** . Świadek wskazała , że co do zasady była pracownikiem samodzielnym , a powódka nie wydawała jej bieżących poleceń i na bieżąco nie kontrolowała jej pracy. Sąd odmówił wiarygodności depozycjom A. S. w zakresie odnoszącym się do okoliczności spotkania z mecenasem S. i treści rozmowy z nim. Świadek wskazała , że nie były poruszane kwestie ewentualnych pytań jakie mogą paść podczas rozprawy w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu zeznania w tej części stoją w sprzeczności zeznaniami świadka J. G. oraz A. G. - w jakiej Sąd uznał je za wiarygodne. Zeznania świadka A. G. również nadal zatrudnionej u pozwanej budzą wątpliwości podobnie jak zeznania A. S. . Świadek co prawda wskazała , iż zarówno przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką , jak i po jej rozwiązaniu zajmowała się robotami o roboty budowlane , ale zajęła się również współpracą z kancelarią prawną, po czym podała , że tą współpracą zajmowała się również wcześniej , przed odejściem powódki. Wskazała ona , podobnie jak A. S. , że po odejściu powódki nie traktowała J. G. jako kierownika , ale jako starsza koleżankę o najdłuższym stażu i doświadczeniu i wiedzy, co w świetle zeznań świadka J. G. budzi wątpliwości, albowiem według zeznań tego świadka jednoznacznie miała ona pełnić obowiązki kierownika działu , którą to informację świadek A. S. na polecenie zarządu przesłała drogą mailową k. 60 .

Zeznania powódki sąd uznał za wiarygodne poza interpretacją powódki dotyczącą stanu zatrudnienia , powódka włącza dyrektora finansowego S. do stanu zatrudnienia od stycznia 2017r. , tymczasem jest to interpretacja stanu faktycznego , z prawnego punktu widzenia dyrektor finansowy jest podmiotem zewnętrznym , zeznania powódki co do

zasady są zgodne z zeznaniami świadka J. G. oraz zeznaniami świadków A. S. i A. G. w części, w jakiej uznane zostały one za wiarygodne, co więcej członek zarządu pozwanej M. S. nie kwestionuje nawet zeznań powódki w zakresie tego, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie podano przyczyny. K. 125

Jedynie w części sąd dał wiarę zeznaniom członka zarządu pozwanej M. S., nie kwestionował on zeznań powódki w zakresie okoliczności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę i wręczeniem pisma o wypowiedzeniu, najpierw bez podania przyczyny wypowiedzenia, a potem z podaniem przyczyny wypowiedzenia, po wskazaniu przez powódkę, że pismo przyczyny nie zawiera. Również w zakresie sytuacji finansowej spółki i trudności w realizacji kontraktu na Ś. zeznania członka zarządu znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka A. G. czy złożonych dokumentach. W zakresie likwidacji stanowiska pracy kierownika działu finansowo – kadrowego sąd nie dał wiary członkowi zarządu pozwanego z uwagi na treść zeznań J. G., zeznań powódki, treść maila k. 60

W ocenie sądu na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać można jedynie, iż stanowisko kierownika działu uległo likwidacji z chwilą odejścia z pracy J. G., która przejęła znaczną część obowiązków powódki, jak wskazała, nie mogła im w terminie podolać i od czasu podjęcia współpracy z dyrektorem finansowym Panem S.. W okresie, kiedy większość obowiązków przejęła po powódce J. G. w ocenie sądu nie może być mowy o likwidacji stanowiska kierownika działu. Podjęte przez pracodawcę działania zmierzały wprost do przejęcia tych obowiązków przez J. G. bez formalnego powierzenia jej tej funkcji i bez podwyższenia wynagrodzenia, o co J. G., jak wskazała, się ubiegała.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 1 kp umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Z kolei art. 30 § 4 kp stanowi, że 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że naruszeniem art. 30 § 4 kp **jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę**, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 645/98, LEX).

Nadto podkreśla się, że „przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp.” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I

PK 172/12, LEX nr 1312564, wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., sygn. akt I PRN 133/79 , OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

Przy redukcji etatów przez pracodawcę z przyczyn organizacyjnych niezbędne jest to, aby pracodawca posłużył się jakimiś zasadami (kryteriami) doboru pracowników do zwolnienia z pracy. Pracodawca wskazując wówczas przyczynę wypowiedzenia winien nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12, LEX nr 1312564).

W przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę odnosi się do pracownika wytypowanego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wyrażony w art. 30 § 4 kp rygor podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wymienienie tej przyczyny lub przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy zakreśla w sposób sztywny granice ewentualnego sporu przed sądem pracy. Innymi słowy mówiąc, przyczyny wypowiedzenia podane pracownikowi, a następnie przedstawione w toku postępowania przed sądem, muszą pozostawać tożsame. Pracodawca pozbawiony jest zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne przyczyny, mogące dodatkowo przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Sąd Najwyższy wskazał też, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PKN 140/14, LEX).

„Zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, 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, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.”LEX nr 1567456, M.P.Pr. 2015/6/282 ;Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. sygn.. akt I PK 73/14

Sąd zważył po pierwsze, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie zawierało w ogóle przyczyny wypowiedzenia , co stanowi o naruszeniu art. 30 § 4 kodeksu pracy , albowiem powódka związana była ze strona pozwaną umową o pracę zawartą na czas nieokreślony od 1 06 2012r. Przyczyna wypowiedzenia wskazana została w piśmie i pismo z przyczyną wręczone powódce dopiero po wytknięciu tego błędu przez powódkę , powyższe zachowanie pracodawcy nie spełniało więc wymogu ustawowego z art. 30 par.4 k.p. . Ponadto wskazać należy , iż członek zarządu pozwanej wręczając wypowiedzenie nie wyjaśniał powódce w żaden sposób przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę , a stwierdził jedynie, że powódka ma pecha?, padło na nią i musi ją zwolnić, co w żaden sposób nie wyjaśnia przyczyny wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie M. K. zostało doręczone wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 12 lutego 2016 r. Bezsporne jest, że w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w treści oświadczenia woli pracodawcy najpierw nie wskazano w ogóle przyczyny , po czym w drugim piśmie ograniczono się jedynie do lakonicznego sformułowania „redukcja etatu”. Początkowo powódce nie wskazano żadnej przyczyny wypowiedzenia , dopiero na zarzut powódki wskazano redukcję etatu. Sformułowanie to nie spełnia w ocenie sądu wymogu należytej konkretności, nie wiadomo czy redukcja

etatu dotyczy stanowiska pracy powódki , oraz czy jest ona pełna czy jedynie częściowa, nie jest ono tożsame z terminem likwidacja stanowiska pracy . Stwierdzić zatem należy, iż taki sposób ukształtowania treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy nie spełnia wymagań z art. 30 § 4 kp. W konsekwencji sposób, w jaki pracodawca ukształtował treść swojego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę doprowadził do tego, że powódka M. K. tak naprawdę nie wiedziała z jakiego powodu została zwolniona, a tym bardziej czy zwolnienie było słuszne. Wszak redukcja etatu nie zawsze wiąże się ze zwolnieniem pracownika, etat może zostać zredukowany do części . Zdarza się również , że w związku z restrukturyzacją prowadzoną przez pracodawcę pracownik przenoszony jest na inne stanowisko.

Sąd nie kwestionuje uprawnień pracodawcy do redukcji etatu w ramach faktycznych zmian organizacyjnych i wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263).

Z postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie wynika natomiast , iż redukcja etatu w maju 2016r. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką , nie dotyczyła etatu kierownika działu finansowo- kadrowego , czyli etatu powódki. Pewnej redukcji / nie wiadomo jednak jakiej procentowo czy ułamkowo i nie wiadomo w zakresie jakiego stanowiska pracy / dokonano w ocenie sądu w zakresie stanowiska w dziale finansowo – kadrowym , nie była to jednak redukcja etatu kierownika działu , co wynika już z wiadomości mailowej z dnia 15 02 2016.r k. 60 , zeznań świadka J. G. , która przejęła większość obowiązków powódki i wskazała, że wszystkim obowiązkom nie była nawet w stanie podołać w terminie , gdyż było ich tak dużo i częściowo zeznań świadków A. S. i A. G. , zeznań powódki. Jak wynika z okoliczności sprawy zadania kierownika działu wykonywała J. G. , która nie otrzymała z tego tytułu żadnej podwyżki wynagrodzenia , co oznaczało jednocześnie dla pracodawcy znaczną oszczędność , gdyż nikt nie otrzymywał wynagrodzenia kierownika ,a obowiązki kierownika były nadal wykonywane.

W ocenie sądu likwidacja stanowiska pracy kierownika działu miała miejsce dopiero w styczniu 2017r. po zawarciu umowy cywilnoprawnej z dyrektorem finansowym Panem S. i po odejściu J. G. .

Art. 45. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż 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.

Zgodnie z treścią art. 47¹ kodeksu pracy odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, należało uwzględnić powództwo w całości, albowiem dokonane wypowiedzenie, wręczone powódce w pierwszej kolejności obarczone było brakami formalnymi , nie zawierało początkowo nawet przyczyny wypowiedzenia , zaś po jej wpisaniu i ponownym doręczeniu wypowiedzenia , przyczyna nie została sformułowana wystarczająco jasno i konkretnie . W szczególności zaś nie można mówić w sytuacji powódki o likwidacji stanowiska pracy kierownika działu finansowo-kadrowego, które zajmowała powódka. Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jej obowiązki przejęła w znakomitej części J. G. , a więc brak podstaw do uznania , że stanowisko powódki kierownika działu kadrowo-płacowego zostało zlikwidowane , sam członek zarządu pozwanej wskazał, iż podał informację, iż J. G. przejęła obowiązki powódki . Informacja w tym zakresie została przekazana do współpracowników i kontrahentów mailem z dnia 15 lutego 2016r. w mailu tym na polecenie zarządu wyraźnie zostało wskazane , że to J. G. jest osobą pełniącą obowiązki kierownika działu, co merytorycznie potwierdzają zeznania samej J. G. . por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., sygn.. akt III PK 34/09 „ Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia.”LEX nr 560866

Sama zaś redukcja etatu , wskazana jako przyczyna wypowiedzenia umowy powódce , bez wskazania stanowiska pracy , do jakiego się odnosi , w szczególności , jak wynika z postępowania dowodowego w sprawie niniejszej , jeżeli nie dotyczy ona stanowiska pracy powódki, nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy kierownikowi działu , którego obowiązki są nadal wykonywane przez innego pracownika , choćby bez przypisania mu stanowiska pracy kierownika i bez odpowiadającego pracy tej wynagrodzenia.

Orzeczona kwota tytułem odszkodowania stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, co wynika wprost z treści art. 47¹ k.p. i odpowiada okresowi wypowiedzenia umowy powódce. / art. 36 k.p./

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda, tj. w wysokości 7 370,00 zł (22 110,00 zł : 3 = 7 370,00 zł). O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 ze zm.), dalej: ustawa, opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i art. 36.

W niniejszej sprawie powództwo zostało uwzględnione w całości. Stosownie więc do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, to przeciwnik powódki – spółka (...) - winien ponieść nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe. Do kosztów tych zaliczyć należało stosunkową opłatę od pozwu w wysokości 1 106,00 zł (5% z kwoty 22 110,00 zł – stanowiącej wartość przedmiotu sporu = po zaokrągleniu 1 106,00 zł). Na tej też podstawie stosowne postanowienie zawarto w pkt III wyroku z mocy art. 113 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych .