

Sygn. akt VIII **Pa 47/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka (ref.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Małgorzata Andrzejewska</b> <b>Patrycja Bogacińska-Piątek</b>

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 września 2020r. w G.**

**sprawy z powództwa J. M.**

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 12 marca 2020 r. **sygn. akt** IV P 271/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

VIII Pa 47/20

## UZASADNIENIE

Powódka J. M. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na swoją rzecz kwoty 7 336,54 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pozwana prowadzi działalność w zakresie pomocy społecznej z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku wraz z opieką pielęgniarstwa. Powódka była pracownikiem pozwanej, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora. Do obowiązków pracowniczych powódki należało: zajmowanie się bieżącą działalnością zakładu opiekuńczego, wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec podległych pracowników. Pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska

pracy. Powódka podała, że nie została skonkretyzowana, bowiem nie wiadomo, jakie stanowisko zostało zlikwidowane. Dodatkowo, przyczyna wypowiedzenia jest pozorna (jeżeli dotyczy stanowiska pracy powódki), bowiem pozwana zatrudniła nowego pracownika na stanowisko wiceprezesa zarządu, któremu powierzono obowiązki powódki.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwana zlikwidowała stanowisko powódki, tj. dyrektora. Obowiązki powódki przejął nowy pracownik wiceprezes zarządu, którego powołanie było konieczne. Zarząd spółki był jednoosobowy, co okazało się niedobrym rozwiązaniem. Zdarzały się sytuacje, w których pozwana spółka była „niejako” sparaliżowana decyzyjnie, a to w przypadku urlopu, choroby prezesa. Pozwana podała, że skoro nowy pracownik zatrudniony na stanowisku wiceprezesa przejął obowiązki powódki, to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa.

***Wyrokiem z dnia 12 marca 2020 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo, w pkt 2, 3, 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt 5 orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.***

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora. Do obowiązków pracowniczych powódki należało: kierowanie bieżącą działalnością zakładu opiekuńczego; proponowanie strategii jego działania i kierunków jego rozwoju; organizacja pracy zakładu, w tym przygotowywanie grafików dla pracowników, jak również wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec podległych pracowników, w szczególności zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, ustalanie zakresów obowiązków pracowników, sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników przepisów bhp i ppoż.; podpisywanie w imieniu spółki umowy na pobyt z pensjonariuszami. Powódka posiadała pełnomocnictwa do rachunków bankowy pozwanej spółki, podpisywała listy wypłat pracowników, jak również dokonywała wypłat pracownikom wynagrodzeń za pracę. W okresie zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora zarząd pozwanej spółki był jednoosobowy. Prezes zarządu sporadycznie bywała w zakładzie i nie zajmowała się sprawami pozwanej spółki, gdyż wszystkie czynności związane z prowadzeniem zakładu wykonywała powódka.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 30 sierpnia 2019r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2019r., w którym jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy powódki.

Sąd Rejonowy ustalił, że na mocy uchwały zgromadzenia wspólników podjęto decyzję o wyborze wiceprezesa zarządu spółki, o zawarciu z nim umowy o pracę, o likwidacji stanowiska pracy powódki, tj. dyrektora. Nowy pracownik zatrudniony na stanowisku wiceprezesa zarządu spółki przejął wszystkie obowiązki powódki, w tym związane z zarządzaniem zakładem, czynności związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, jak również otrzymał upoważnienia do dokonywania czynności bankowych.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach podanej przyczyny. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powinna mieć charakter konkretny i rzeczywisty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., w sprawie I PKN 47/99).

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest pozorna. Z materiału dowodowego wynika, że pozwana zatrudniła w miejsce powódki osobę z zewnątrz, powierzając jej dokładnie te same obowiązki pracownicze, jakie wykonywała powódka. Sąd Rejonowy uznał, że bez znaczenia dla sprawy jest fakt, iż nowy pracownik został zatrudniony na stanowisku wiceprezesa zarządu.

Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę, jakie uzyskiwała powódka (art. 45 k.p., art. 47<sup>1</sup> k.p.); natomiast na podstawie (...) § 1 k.p.c. orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności; a o kosztach procesu orzekł na mocy art. 98 k.p.c., art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, § 9 ust 1 pkt 1 i § 15 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

***Pozwana zaskarżyła wyrok w całości, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna a powołanie osoby na stanowisko wiceprezesa miało na celu upozorowanie likwidacji stanowiska pracy powódki podczas, gdy powołanie osoby na stanowisko wiceprezesa było uzasadnione merytorycznie a jej zakres obowiązków był inny niż zakres obowiązków powódki. Pozwana dodała, że powódka otrzymała odprawę pieniężną w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

***Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji (art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c.).

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 30 § 4 k.p.

Należy podnieść, że analiza art. 30 § 4 k.p. nie może odbywać się bez art. 45 k.p.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwana naruszyła przepisy prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p., co skutkowało orzeczeniem o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Należy przypomnieć, że norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w oznaczonym terminie ustalonym przez prawo materialne. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

Należy wskazać, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracownika. Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika. Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Zgodnie z regulacją art. 45 § 1 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto uwzględnieniu w ramach art. 45 § 1 k.p. podlegają także przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Należy także zauważyć, iż art. 45 k.p. poza powyżej omówioną materialną przesłanką wypowiedzenia niezgodnego z prawem, z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wprowadza także formalną przesłankę wypowiedzenia odnoszącą się między innymi do terminów wypowiedzenia, czy pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi. Obie te przesłanki muszą być spełnione równocześnie, aby wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z obowiązującym prawem.

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Należy przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy w zakresie rzeczywistych zmian organizacyjnych zakładu, wynikająca np. z nowej struktury organizacyjnej, zmiany profilu działalności, czy nowej technologii produkcji, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Sąd pracy nie jest też uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu. Podobnie nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem. Sąd nie może też kwestionować, czy decyzja o likwidacji była trafna merytorycznie od strony biznesowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 252/11).

Zatem decyzja o likwidacji danego stanowiska pracy należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i sąd nie może badać jej zasadności. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013r., w sprawie I PK 41/13).

Należy zaznaczyć, że sąd pracy może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący jedynie uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretną osobą. Nierzadko zdarza się, że pracodawcy – chcąc pozbyć się jakiegoś pracownika – dokonują pozornych zmian w firmie i fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia, mamy do czynienia zwłaszcza wtedy, gdy jest ono wprawdzie formalnie likwidowane, ale w jego miejsce tworzy się inne stanowisko pracy (np. o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za uzasadnione. Przy czym ocena, czy wystąpiła pozorną likwidacją stanowiska pracy, wymaga porównania warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi na stanowisku zlikwidowanym ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007r., w sprawie I PK 92/07).

W szczególności sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., w sprawie I PKN 680/00). Pozorna likwidacja stanowiska ma miejsce także wówczas, gdy zakład najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zwolnić innego pracownika wykonującego te same zadania. Takie fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Tak więc ustalenie w czasie procesu przed sądem pracy, że nastąpiła tylko pozorną likwidacją stanowiska, uzasadnia uwzględnienie przez sąd roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o zapłatę odszkodowania.

Zebrany przez Sąd I instancji materiał dowodowy wskazuje, że powódka była zatrudniona na stanowisku dyrektora. Zatrudnienie powódki zbiegło się w czasie z odwołaniem dotychczasowego wiceprezesa zarządu. W okresie świadczenia pracy przez powódkę na stanowisku dyrektora zarząd spółki był jednoosobowy. Prezes zarządu nie stawał się w pracy i powódka na podstawie zakresu obowiązków pracowniczych oraz pełnomocnictwa zarządzała zakładem. Z powódką rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy dyrektora zakładu. Równocześnie pozwana powołała w skład zarządu wiceprezesa i nawiązała z nim stosunek pracy. Wiceprezes zarządu, który przed powołaniem do zarządu, nie był zatrudniony w pozwanej spółce, przejął obowiązki powódki związane z zarządzaniem zakładem. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powódka nie odmówiła przyjęcia stanowiska wiceprezesa zarządu, bowiem nikt tej funkcji jej nie zaproponował.

Apelacja pozwanej sprowadza się do wyłącznie do polemiki z uzasadnieniem zaskarżonego wyroku. Uwadze nie może umknąć fakt, że wiceprezes zarządu, który przejął obowiązki powódki, i który miał pomóc w pracy prezesowi zarządu, został odwołany z funkcji (wpisu w rejestrze KRS dokonano dnia 13 lipca 2020 roku). Zarząd spółki jest jednoosobowy, a prezesem spółki jest osoba, która zajmowała tę funkcję w okresie zatrudnienia powódki.

Pozwana podała, że wypłaciła na rzecz powódki odprawę pieniężną w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika.

Należy wskazać, że wypłata odprawy pieniężnej przez pracodawcę nie pozbawia prawa pracownika do dochodzenia odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Należy dodać, że skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn nietyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007r., w sprawie II PK 29/07; z dnia 18 lutego 2015r., w sprawie III PK 83/14).

Skoro pozwana podała w wypowiedzeniu umowy o pracę pozorną przyczyną, to Sąd I instancji prawidłowo orzekł o odszkodowaniu. W związku z tym apelacja pozwanej podlegała oddaleniu jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na mocy art. 98

§ 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

(-) Patrycja Bogacińska-Piątek (-) Grzegorz Tyrka (spr.) (-) Małgorzata Andrzejewska

sędzia sędzia sędzia