

**IV P 245/20**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Karolina Kwiatkowska, Ewa Ostrowska

Protokolant stażysta Barbara Borkowska

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2020 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. D.**

przeciwko **Spółdzielni Mieszkaniowej (...). K. (...) w T.**

o odszkodowanie

**I. oddała powództwo,**

**II. zasądza od powódki K. D. na rzecz pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...). K. (...) w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,**

**III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 14 lipca 2020 r. powódka K. D. wniosła o zasądzenie od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...). K. (...) w T. na jej rzecz kwoty 8.329,73 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.).

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 4 listopada 2019 r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Została zatrudniona na stanowisku głównego księgowego w wymiarze czasu 2/5 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 2.660,00 zł. Nie była to pierwsza umowa o pracę powódki z pozwanym. Powódka była zatrudniona u pozwanego już od dnia 4 marca 1994 r., z tym że od 1 października 1996 r. powierzono jej stanowisko głównego księgowego. Z dniem 30 października 2019 r. powódka uzyskała świadczenie emerytalne. Powódka występując z wnioskiem do pracodawcy o ponowne zatrudnienie zaproponowała miesięczny wymiar czasu pracy 2/5 etatu. Pracodawca wyraził na to zgodę i strony w dniu 4 listopada 2019 r. podpisały nową umowę o pracę.

W dniu 24 czerwca 2020 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawcy jako przyczynę wypowiedzenia wskazał racjonalizację organizacji zatrudnienia powodującą ograniczenie stanu zatrudnienia w spółdzielni z przyczyn ekonomicznych. W ocenie powódki podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała charakter pozorny.

Przywoływana przez pozwanego racjonalizacja zatrudnienia przez jego redukcję nie znajduje uzasadnienia w dokumentacji finansowej Spółdzielni tak co do planowanych zdarzeń finansowych, jak i planowanych i

zaakceptowanych wydatków Spółdzielni oraz okresu ich wydatkowania. Na etapie sporządzania planu Spółdzielni na lata 2019 oraz 2020, przy których opracowywaniu powódka brała czynny udział jako główna księgowa Spółdzielni, nie było podnoszona konieczność przeprowadzenia racjonalizacji organizacji zatrudnienia poprzez ograniczenie zatrudnienia w spółdzielni ekonomicznej wobec jakiegokolwiek pracownika lub grupy pracowników. Wprawdzie ze sprawozdania finansowego Spółdzielni za rok 2019 wynikało, iż występuje nadwyżka kosztów nad przychodami, to jednak niedobór ten był planowany przy sporządzaniu 3 grudnia 2019 r. planu finansowego na rok 2020. Niedobór ten został uwzględniony do sfinansowania w roku 2020 poprzez podwyższenie stawki eksploatacji, na co Rada Nadzorcza Spółdzielni wyraziła zgodę od dnia 1 kwietnia 2020 r. Gdyby zatem pracodawca szukał oszczędności w drodze reedukacji etatu powódki, to nie zatrudniłby jej 4 listopada 2019 r., czyli w okresie kiedy bilans na rok 2019 był praktycznie znany.

Ponadto, zgodnie z wiedzą powódki, na rok 2020 ujęto jej wynagrodzenie w planie finansowym. Została ona również uwzględniona w planie urlopów na 2020 r. Dodatkowo powódka wskazała, że po ustaniu stosunku pracy powódki w dniu 30 października 2019 r. pracownikom administracyjnie nie zwiększono wymiaru czasu pracy, ale zwiększono im wynagrodzenia ze środków, jakie pozostały po redukcji etatu głównego księgowego, tj. powódki, która od dnia 4 listopada 2009 roku świadczyła pracę w wymiarze 2/5 etatu.

Powódka wskazała, że zajmuje stanowisko księgowej. Nałożono na nią obowiązki wykonywała zawsze z najwyższą starannością, a przede wszystkim zgodnie z przepisami prawa bezwzględnie obowiązującego. W ocenie powódki, brak spolegliwości z jej strony wobec członków zarządu Spółdzielni, w szczególności S. S. stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Powódka wielokrotnie, w szczególności od 2012 r., zwracała uwagę Zarządowi na nieprawidłowości w dokumentacji. Spotykała się jednak ze strony zarządu z krytyką, o czym świadczyło odpowiedź S. S. na pismo powódki z 25 czerwca 2012 r.

W ocenie powódki, redukcja etatu miała charakter pozorny (fikcyjny). Została ona instrumentalnie przywołana wyłącznie w celu rozwiązania z nią umowę o pracę. Trudno przyjąć, aby pozwany racjonalizował zatrudnienie poprzez ograniczenie stanu zatrudnienia w drodze likwidacji stanowiska głównego księgowego Spółdzielni w składzie jednoosobowym. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce w tej sytuacji nie miało na celu redukcji etatu, lecz jego obsadzenie przez pracownika, który będzie spełniał oczekiwania obecnego zarządu.

Powódka podniosła także, że przy wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn redukcji etatu w ramach konkretnej grupy zawodowej należy badać trafność doboru pracowników, wobec których zakład pracy dokonuje wypowiedzenia. Powódka była zaś jedynym pracownikiem, z którym rozwiązano umowę.

Zgodnie z obowiązującym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę winny być konkretnie i rzeczywiste, zaś podane powódce w wypowiedzeniu przyczyny były pozorne, co jest równoznaczne z ich brakiem.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że pozwana jako pracodawca w sposób prawidłowy dokonała w dniu 24 czerwca 2020 r. wypowiedzenia umowy o pracę. Wszystkie wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione. Zaznaczyła, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi normalny i typowy sposób jednostronnego zakończenia umowy o pracę na czas nieokreślony, co wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi instrument polityki personalnej w zakładzie pracy służących prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu pracy. Ponadto przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Powody wypowiedzenia mogą, co oczywiste, dotyczyć kwestii związanych z przedsiębiorstwem, np. jego restrukturyzacji lub likwidacji albo zmniejszenia stanu zatrudnienia. Typową sytuacją jest likwidacja stanowiska pracy. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie, to jest po upływie okresu wypowiedzenia. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi zatem uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Wypowiedzenie dokonane wobec powódki jasno określało, że powodem wypowiedzenia jest racjonalizacja organizacji zatrudnienia powodująca ograniczenie za spółdzielnie z przyczyn ekonomicznych. Przyczyna ta jest rzeczywista, prawdziwa i obiektywna.

Przedstawiając sytuację ekonomiczną Spółdzielni pozwana wskazała, że w okresie kilku ostatnich lat następował wzrost kosztów działalności wynikający m.in. ze wzrostu cen usług i materiałów. Znaczący wpływ na wzrost kosztów miało także sukcesywne podnoszenie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego na podstawie przepisów prawa. W 2019 r. wystąpiła nadwyżka kosztów nad przychodami widoczna w sprawozdaniu finansowym i bilansie za ten rok.

Wzrost kosztów działalności wymusił na pozwanej dokonanie w ostatnich latach kilkukrotnej podwyżki stawki opłaty eksploatacji podstawowej - jest to stawka kwotowa dla każdego mieszkania, bez względu na metraż (minimalna różnica wynika jedynie z faktu czy opłata dotyczy członka spółdzielni czy też osoby niebędącej członkiem spółdzielni). Wzrost opłaty następował od 1 lipca 2014 r., od 1 stycznia 2019 r., od 1 lipca 2019 r. i od 1 kwietnia 2020 r.

Oprócz podwyżek opłat od członków spółdzielni pozwana wdrożyła konkretne kroki w celu oszczędności i ograniczenia wydatków, w tym wydatków na wygrozdzenia Zarządu. Uposażenie członków Zarządu pozwanej było ukształtowane pierwotnie jako 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę dla Prezesa Zarządu, 40% wynagrodzenia za pracę dla zastępcy Prezesa Zarządu i 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę dla członka Zarządu. Realizując politykę oszczędnościową Rada Nadzorcza pozwanej podjęła decyzję o obniżeniu tych kwot wobec systematycznego wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecnie wynagrodzenie członków zarządu kształtuje się następująco: dla Prezesa Zarządu – 2.00,00 zł, dla Zastępcy Prezesa Zarządu – 800,00 zł i dla członka Zarządu - 400 zł. Wynagrodzenie członków zarządu pozwanej nie jest zatem podnoszone pomimo wzrostu płacy minimalnej.

Charakteryzując racjonalizację organizacji zatrudnienia pozwana wskazała, że dalsze kroki podjęte przez pozwaną w kierunku ograniczenia kosztów funkcjonowania polegały na przeanalizowaniu możliwości dokonania takiej zmiany organizacji pracy, które pozwoliłyby na ewentualne ograniczenie zatrudnienia. W chwili podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana zatrudniała 3 osoby: powódkę na 2/5 etatu jako głównego jako główną księgową, E. D. na 3/4 etatu jako starszego referenta finansowego i K. M. na 3/4 etatu jako referenta administracyjno-gospodarczego. W tej sytuacji dobór stanowiska pracy, które mogłoby polegać na redukcji był znacznie ograniczony. Kryteria doboru stanowiska pracy, które mogłyby podlegać likwidacji były następujące: rozważenie możliwości przyjęcia zadań z likwidowanego stanowiska pracy przez pracownika na innym stanowisku pracy, uwzględnienie wymiaru czasu pracy na stanowisku przejmującym zadania oraz wymiaru czasu pracy na stanowisku likwidowanym, z uwzględnieniem przepisów o ochronie przedemerytalnej z art. 39 k.p., względy społeczne oraz skutki likwidacji stanowiska dla sytuacji osobistej pracownika.

Na podstawie wskazanych kryteriów pozwana doszła do przekonania, że możliwe jest zlikwidowanie stanowiska głównego księgowego w sytuacji, w której: zadania głównej księgowej pokrywają się w pewnym zakresie z zadaniami stanowiska starszego referenta finansowego uwzględniając, że z dniem 16 sierpnia 2007 r. powierzono E. D. zastępstwo głównej księgowej w czasie urlopu lub nieobecności w pracy, przejęcie zadań główny księgowy jest możliwe, gdyż stanowisko likwidowane obejmuje mniejszy wymiar czasu pracy (2/5 etatu) niż stanowisko przejmujące zadania (3/4 etatu). Nadto, uwzględniając przepisy Kodeksu pracy, jedna z pracownic - K. M. podlega od dnia 26 lipca 2017 r. ochronie przedemerytalnej zgodnie z przepisem art. 39 k.p., druga z pracownic - E. D. wejdzie w okres ochrony przedemerytalnej w dniu 15 października 2020 r., a zatem przeciwko likwidacji tego stanowiska pracy przemawiały względy społeczne, likwidacja tego stanowiska niosłaby drastyczne skutki dla sytuacji osobistej pracownika, który miałby obiektywne trudności z uzyskaniem nowego miejsca zatrudnienia będąc w okresie ochrony przedemerytalnej. Powódka, będąc od 2019 r. na emeryturze, ma zapewniony byt otrzymując świadczenia emerytalne z ZUS, a ponadto jest nadal osobą aktywną zawodowo.

Po upływie okresu wypowiedzenia stan zatrudnienia u pozwanej będzie przedstawiał się następująco. Spółdzielnia będzie zatrudniała dwie osoby: E. D. na 3/4 etatu jako starszego referenta finansowego z możliwością zwiększenia wymiaru etatowego i K. M. na 3/4 etatu jako referenta administracyjno-gospodarczego. Pozwana nie zamierza

zatrudniać pracownika na miejsce powódki i jej obowiązki przejmie stanowisko starszego referenta finansowego. Efekt ekonomiczny podjętej reorganizacji w zatrudnienia będzie w dłuższej perspektywie czasu skutkowało osiągnięciem oszczędności w wydatkach wysokości porównywalnej do kwoty kosztu miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku powódki, sięgającego 38.970,96 zł. Część tej kwoty zostanie przeznaczona na gratyfikacje zwiększonego zakresu obowiązków E. D..

Pozwana zaprzeczyła, aby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były jej relacje ze S. S.. Sytuacja ekonomiczna pozwanej była doskonale znana powódce, jako głównej księgowej. Konieczność np. wielokrotnego podnoszenia opłat spółdzielni oraz obniżenia wynagrodzenia członków zarządu w ostatnich latach wynika wprost z danych sporządzanych przez powódkę. Pozwana patrzy na sytuację ekonomiczną nie tylko w perspektywie bieżącego roku, w tym planu finansowego i planów urlopowych na 2020 r., lecz w perspektywie wieloletniej, dostrzegając możliwość poprawy sytuacji finansowej Spółdzielni w zmniejszeniu zatrudnienia. Argumentacja ekonomiczna nie opiera się zatem na braku środków finansowych na bieżące wypłaty dla zwolnionego pracownika, lecz na poprawie bilansu pozwanej w kolejnym roku finansowym.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w T. jest niewielką Spółdzielnią. Obejmuje około 200 lokali. Od 1 października 2012 r. Prezesem Zarządu Spółdzielni był J. R. (1), zaś Wiceprezesem S. S., który uprzednio pełnił funkcję Prezesa Zarządu. Funkcję członka Zarządu pełni K. M..

(fakty bezsporne)

Powódka została zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w T. w dniu 4 marca 1994 r. na stanowisku specjalisty ds. (...) (...), od 1 września 1993 r. inspektora ds. (...) Zasobami Mieszkaniowymi, a od dnia 1 października 1996 r. na stanowisku głównego księgowego. W okresie od 1 czerwca 2015 r. do 30 października 2019 r. powódka pracowała w wymiarze 3/5 etatu.

W 2012 r., kiedy jeszcze Prezesem Zarządu był S. S., doszło do konfliktu między nim a powódką. Powodem były uwagi powódki dotyczące dokumentacji jednej z inwestycji Spółdzielni. Powódka wyraziła je w piśmie z 25 czerwca 2012 r. W odpowiedzi na to pismo Zarząd w piśmie z 28 czerwca 2012 r. polecił powódce przestrzeganie własnego zakresu czynności. Zaznaczono, że wkraczanie w zakres decyzji Zarządu i innych pracowników powoduje chaos i pogarsza atmosferę w pracy. Od tej pory relacje powódki ze S. S. były chłodne i oficjalne. Nie wpływało to jednak na jakość pracy powódki, a także na jej relacje z kolejnym Prezesem Zarządu J. R. (1). J. R. (1) cenił pracę powódki i niejednokrotnie się z nią konsultował.

W dniu 30 października 2019 r. powódka uzyskała prawo od emerytury. W związku z tym, na wniosek powódki, umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 października 2019 r.

W dniu 4 listopada 2019 r. powódka złożyła wniosek o zawarcie kolejnej umowy o pracę w wymiarze 2/5 etatu. Zaproponowany przez powódkę wymiar etatu wynikał ze zmniejszenia się ilości zadań, które dotychczas wykonywała (odpadły sprawy sądowe).

Umowę o pracę zawarto w dniu 4 listopada 2019 r. na czas nieokreślony. Powódce ponownie powierzono stanowisko głównego księgowego w wymiarze 2/5 etatu za wynagrodzeniem 2.660,00 zł. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

W związku z zawarciem z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony ze strony Rady Nadzorczej pojawiły się głosy dezaprobaty. Rada Nadzorcza w związku z tym zobligowała Prezesa Zarządu do ponownego rozpatrzenia okresu zatrudnienia głównej księgowej. We wniosku z dnia 17 grudnia 2019 r. wskazano, że jest to niezbędne ze względu na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia i wysokości kosztów osobowych. Dlatego w dniu 20 stycznia 2020 r. J. R.

(1) przeprowadził z powódką rozmowę w celu zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas określony. Powódka nie ustosunkowała się do tej propozycji. Treść umowy o pracę pozostała bez zmian.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 00:26:31-00:38:42, k. 153v.-154 akt, 00:51:52-01:00:01, k. 154v.-155 akt,
- przesłuchanie J. R. – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 01:36:25-02:13:06, k. 155-156 akt,
- wniosek z 17.12.2019 r. – k. B3 akt osobowych
- świadectwo pracy – k. C3 akt osobowych,
- porozumienie stron z 23.10.2019 r. – k. C2 akt osobowych,
- wniosek z 07.10.2019 r. – k. C1 akt osobowych,
- umowa o pracę z 04.11.2019 r. – k. B4 akt osobowych,
- pismo z 25.06.2012 r. – k. 20 akt,
- pismo z 28.06.2020 r. – k. 19 akt)

Do zasadniczych obowiązków powódki jako głównego księgowego należało:

- bieżące prowadzenie ksiąg Spółdzielni,
- dekretowanie dokumentów i księgowanie w programie FK,
- sprawozdawczość finansowa, tj. sporządzanie deklaracji do urzędu skarbowego i urzędu statystycznego oraz sporządzanie rocznych sprawozdań finansowych,
- przekazywanie Zarządowi Spółdzielni rzetelnych informacji ekonomicznych,
- sporządzanie rocznych planów finansowych Spółdzielni,
- sporządzanie analizy kosztów energii na potrzeby ciepłej wody użytkowej i centralnego ogrzewania,
- sporządzanie analizy wysokości składników opłat za mieszkania,
- sprawowanie kontroli nad prawidłowym dokonywaniem wydatków,
- sporządzanie list wynagrodzeń osobowych i bezosobowych oraz odpowiedzialność za prawidłowość potrącenie i rozliczeń, sporządzanie dokumentów do ZUS.

Powódka jako jedyny pracownik Spółdzielni posiadała aktywny dostęp do rachunków bankowych. Zgodnie z pełnomocnictwem od Zarządu posiadała aktywną kartę do programu Płatnik ZUS, ważną do 2021 r. Powódka pracowała we wtorki i środy, po 8 godzin.

(fakty bezsporne)

Oprócz powódki w Spółdzielni zatrudniona była E. D. i K. M..

E. D. zatrudniona była na stanowisku starszego referenta finansowego w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. Pracowała codziennie po 6 godzin. Zajmowała się przede wszystkim rozliczaniem czynszów i wody. Zadania z tym związane kumulowały się co

kwartał. Zajmowała się również analityką wynagrodzeń. Stosunek pracy E. D. podlegał ochronie przedemerytalnej od 15 października 2020 r. Na podstawie pisma z 16 sierpnia 2007 r. powierzono jej zastępstwo głównej księgowej w czasie jej urlopu, dni wolnych lub nieobecności z innych przyczyn. Zastępstwo to sprowadzało się w praktyce do wykonywania sprawa o charakterze marginalnym. W ramach zastępstwa E. D. nie wykonywała obowiązków głównego księgowego. Zdarzało się, że powódka zastępowała E. D., lecz w niewielkim zakresie, np. udzielała informacji o sprawach poległych E. D..

K. M. pracowała jako referent administracyjno-gospodarczy. Zatrudniona była w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. Pracowała codziennie od 7:00 do 13:00. Obowiązki K. M. polegały na odbieraniu telefonów, załatwieniu sprawa bieżących, np. wywóz śmieci, zgłaszanie usterek, wysyłanie ekspertów na lustracje w przypadku awarii. Jej stosunek pracy podlegał ochronie przedemerytalnej.

(dowody:

- przesłuchanie J. R. – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 01:50:52-02:00:40, k. 155v.-156 akt,
- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 00:51:52-01:00:01, k. 154v.-155 akt,
- pismo z 16.08.2007 r. – k. 66 akt,
- karty obowiązków – k. 64-65, 67v. akt)

W ostatnich latach wzrastały koszty działalności Spółdzielni. Wynikało to z korygowania wynagrodzenia pracowników do kwoty około minimalnego wynagrodzenia za pracę, skorelowania wysokości wynagrodzenia członków zarządu z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, wzrostu kwot ryczałtu za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, wzrostu cen materiałów i usług, zwłaszcza usług sprzątnia, która została powierzona firmie zewnętrznej.

Skutkowało to podwyżką stawki opłaty eksploatacji podstawowej. Jest to stała kwota miesięczna, równa dla każdego mieszkania, bez względu na metraż (minimalna różnica wynika jedynie z faktu czy opłata dotyczy członka spółdzielni czy też osoby niebędącej członkiem spółdzielni). Kwota stawki rosła w następujący sposób:

- od 1 lipca 2014 r. opłatę podwyższono z kwoty 89,50 zł na 96,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2019 r. opłatę podwyższono z kwoty 96,00 zł (97,00) na 101,00 zł (102,00 zł) miesięcznie,
- od 1 lipca 2019 r. opłatę podwyższono z kwoty 101,00 zł (102,00 zł) na 116,00 zł (117,00 zł) miesięcznie,
- od 1 kwietnia 2020 r. opłatę podwyższono z kwoty 116,00 zł (117,00 zł) na 125,00 zł (126,00 zł) miesięcznie).

(dowody:

- uchwały Rady Nadzorczej – k. 57-63 akt,
- przesłuchanie J. R. – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 02:00:40-02:13:06, k. 156 akt)

Z dniem 1 stycznia 2018 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni ustaliła nowe stawki wynagrodzenia członków zarządu. Wynagrodzenie Prezesa Zarządu miało odpowiadać 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę, Zastępcy Prezesa Zarządu - 40% minimalnego wynagrodzenia za pracę, a członka Zarządu – 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Na skutek Uchwał Rady Nadzorczej z 27 marca 2019 r. wynagrodzenie członków zarządu na okres od dnia 1 maja do 31 grudnia 2019 r. ustalono na 2.000,00 zł dla Prezesa Zarządu, 800,00 zł dla Zastępcy Prezesa Zarządu i 400,00 zł dla członka Zarządu. Stawki te obowiązują także w 2020 r., o czym postanowiła Rada Nadzorcza w uchwałach z dnia 17 grudnia 2019 r.

(dowody:

- uchwały Rady Nadzorczej z 13.12.2017 r. – k. 68-76 akt)

Spółdzielnia w sprawozdaniu finansowym za 2019 r. wykazała nadwyżkę kosztów nad przychodami. W planie finansowym na 2020 r. zaplanowano pokrycie deficytu wzrostem wpływów ze stawki eksploatacji. Plan zakładał pełne finansowanie wynagrodzeń za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę powódki

(dowody:

- sprawozdanie finansowe – k. 41-47 akt,
- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 00:32:58-00:44:20, k. 153v. akt)

Roczne wynagrodzenie za pracę powódki za 2020 r. wraz ze świadczeniem urlopowym wynosiłoby łącznie 38.970,96 zł.

(dowody:

- zestawienie – k. 77 akt)

W dniu 24 czerwca 2020 r. Prezes Zarządu wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano racjonalizację organizacji zatrudnienia powodującą ograniczenie stanu zatrudnienia w Spółdzielni z przyczyn ekonomicznych.

(dowody:

- pismo z 24.06.2020 r. – k. 15 akt)

Zadania związane ze stanowiskiem głównego księgowego przejmie E. D.. Pismem z dnia 1 września 2020 r. J. R. (1) wydał powódce polecenie wdrożenia E. D. w te zadania, do czego ostatecznie nie doszło. Z dniem 1 października 2020 r. E. D. powierzono stanowisko księgowej. Wymiar jej etatu nie uległ zmianie. Wykonywanie przez E. D. zadań głównej księgowej będzie wymagało przeszkolenia i dodatkowego instruktazu. Instruktaż wykonał informatyk, który wykonuje na rzecz Spółdzielni usługi informatyczne (za kwotę około 400 zł). Nie jest wykluczone, że przygotowanie budżetu zostanie powierzone podmiotowi zewnętrznemu.

Środki, które zostaną zaoszczędzone w wyniku rozwiązania z powódką umowy o pracę, zostaną częściowo przeznaczone na znaczące zwiększenie wynagrodzenia E. D. i w niewielkiej części K. M.. Do rozdysponowania pozostanie jeszcze około połowa zaoszczędzonych środków. Ma ona zostać przeznaczona na zakup komputera i obniżenie stawki opłaty eksploatacyjnej.

(dowody:

- przesłuchanie J. R. – protokół elektroniczny z 12.11.2020 r., 02:13:06-02:25:24, k. 156-156v. akt,
- pismo z 01.09.2020 r. – k. 152 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalono na podstawie dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie przesłuchania powódki K. D. i przesłuchiwanego za stronę pozwaną J. R. (1), który pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazywała na występowanie w nim pewnych rozbieżności, lecz nie o charakterze zasadniczym. Zeznania stron procesowych były w zasadzie zbieżne. W dużej mierze pokrywały się one

z przedstawioną dokumentacją. Sąd dostrzega wprawdzie pewien rozdźwięk między twierdzeniami odpowiedzi na pozew i dokumentami, a zeznaniami powódki i J. R. (1), np. w przypadku zakresu obowiązków E. D. oraz zastępstwa wykonywanego przez nią w odniesieniu do zadań powierzonych powódce, lecz wynikał on zapewne z niedostatków konferencji pełnomocnika ze stroną. Z zeznań stron jasno bowiem wynikało, że zakres obowiązków E. D. z 15 listopada 1996 r. (k. 64-65 akt) miał charakter historyczny i był w dużej mierze nieaktualny. J. R. (1) przyznał wprost, że głównym i zasadniczym zadaniem E. D. było rozliczanie czynszów i wody. Nie budziło też wątpliwości, że E. D., wbrew twierdzeniom odpowiedzi na pozew, a także treści pisma z 16 sierpnia 2007 r. (k. 66 akt), co do zasady nie zastępowała powódki. Jeżeli już zastępstwo się pojawiało, to w zakresie spraw o charakterze marginalnym, które na gruncie niniejszej sprawy nie miały znaczenia.

Wskazać również należy, że Sąd uznał za nieudowodnione twierdzenia powódki dotyczące wzrostu wynagrodzeń członków Zarządu o 40-60%. Taki stan rzeczy może wprawdzie wynikać z zapisów protokołu z 20 czerwca 2018 r. (k. 148 akt), lecz zapisy te pozostają w sprzeczności z przedłożonymi przez pozwaną uchwałami Rady Nadzorczej z 13 grudnia 2017 r. i 27 marca 2019 r., gdzie jasno określono, w jaki sposób wrastało, a także było ograniczane wynagrodzenie członków zarządu pozwanej Spółdzielni.

Kończąc rozważania faktograficzne wyjaśnić jeszcze trzeba, że Sąd na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron w zakresie nękania i szykanowania powódki ze strony S. S. (k. 153v. akt) jako nieistotny dla sprawy. Sąd podejmując tę decyzję procesową miał na względzie, że w sprawach z zakresu prawa pracy zbadaniu podlega podana, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Spektrum badawcze obejmuje oczywiście jej prawdziwość, lecz metodologicznie błędne jest dowodzenie nieprawdziwości podanej przyczyny wypowiedzenia poprzez wykazanie występowania innej przyczyny, która nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Powodzenie tego dowodu nie oznacza przecież, że przyczyna zmanifestowana jest nieprawdziwa. Może tak być, ale nie musi. Oznacza to, że cały impet dowodowy winien zostać skoncentrowany na dowodzeniu lub falsyfikacji przyczyny ujawnionej w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dynamika dowodu z przesłuchania stron spowodowała jednak, że powódka i J. R. (1) mieli okazję wypowiedzieć się na temat relacji powódki ze S. S. i jej ewentualnego wpływu na wypowiedzenie umowy o pracę. Na tej podstawie można stwierdzić, że argumentacja powódki w tym zakresie była budowana w oparciu o jedno stwierdzenie J. R. (1), które miało paść podczas wręczenia powódce pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka podawała, że J. R. (1) stwierdził, iż został zmuszony do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Z takiej wypowiedzi, o ile w ogóle ona padła, nie wynikało jednak, że decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę motywowana była relacjami między nią a Zastępcą Prezesa Zarządu S. S.. Powódka, przywołując taką argumentację, operowała wyłącznie w sferze domysłów i przypuszczeń, które nie zostały w żaden sposób zracjonalizowane. Ponadto J. R. (1) zeznał, a nie ma podstaw, aby wątpić w prawdziwość jego wypowiedzi, że o tle konfliktu powódki ze S. S. dowiedział się w czasie postępowania sądowego, choć dostrzegał, że relacje między nimi były oschłe. Zaznaczył jednak, że cenił sobie współpracę z powódką. W zasadzie w toku procesu nie padły znaczące zarzuty pod adresem powódki. Dopiero podczas końcowego etapu przesłuchania J. R. (1) stwierdził, że w ostatnim okresie pojawiły się problemy interpersonalne między powódką a E. D. i K. M., polegające na braku komunikacji między pracownikami, a także, że powódka popełniła niewielki błąd w naliczeniu wynagrodzenia za pracę E. D.. J. R. (1) nie wywodził jednak z tych okoliczności żadnych skutków w zakresie podanej przyczyny wypowiedzenia. Odnotować też należy, że przytaczał je z wyraźną niechęcią i powściągliwością. Ponownie trzeba również stwierdzić, że nic nie wskazywało na to, aby te wypowiedzi miały na celu jakąkolwiek konfabulację.

Przechodząc do oceny dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę należy wskazać, iż powódka zarzucała, że dotknięte ono było wadliwością formalną wynikającą z naruszenia art. 30 § 4 k.p., co miało polegać na niejasnym sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia, jej pozorności i niekompletności z uwagi na pominięcie w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W ocenie Sądu, podawane przez powódkę przyczyny wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę tylko częściowo mieściły się w dyspozycji art. 30 § 4 k.p. Pozorność przyczyny wypowiedzenia powinna być bowiem badana w płaszczyźnie zasadności tej czynności

pracodawcy, a nie jej zgodności z prawem. Sąd dostrzega, że w dawniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego kwestię prawdziwości, a tym samym pozorności przyczyny wypowiedzenia umiejscawiano raczej w płaszczyźnie jego wymogów formalnych, lecz wydaje się, że obecnie dominuje stanowisko (sformułowane na tle zarzutów kasacyjnych), iż przyczyna pozorna, to przyczyna nieuzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, a nie przyczyna naruszająca art. 30 § 4 k.p.

Warto w tym zakresie przytoczyć tezę wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810, z której jasno wynikają przedstawione wyżej dystynkcje: „W myśl art. 45 § 1 k.p., 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. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności. Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p.”.

W ocenie Sądu, podana w piśmie z 24 czerwca 2020 r. przyczyna wypowiedzenia nie była dotknięta wadliwością wywodzoną z art. 30 § 4 k.p. Jako przyczynę wskazano racjonalizację organizacji zatrudnienia powodującą ograniczenie stanu zatrudnienia w Spółdzielni z przyczyn ekonomicznych. Przyznać należy, że w warstwie słownej podana przyczyna charakteryzuje się pewną zawilocią, co uwidacznia się zwłaszcza wtedy, gdy weźmie się pod uwagę realia funkcjonowania Spółdzielni. Przecież chodziło o ograniczenie zatrudnienia z trzech osób do dwóch osób. Pamiętać jednak należy, że w orzecznictwie ugruntowany został pogląd, że przymiot konkretności odnosi się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a nie do sposobu jej opisanie (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 Nr 21, poz. 787). Obowiązek pracodawcy określony w przepisie art. 30 § 4 k.p. polega na wizualizacji istoty okoliczności, które legły u podstaw decyzji o zakończeniu zatrudnienia. Możliwe są zatem różne sposoby (metody) przedstawienia pracownikowi treści przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Jest też jasne, że pomiędzy sposobem prezentacji przyczyny a okolicznością, do której się on odnosi, istnieje zależność (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje zgoda, że konkretność przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę nie może być utożsamiana z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem wszystkich faktów i zdarzeń (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62). Oznacza to, że sąd związany jest granicami zdarzenia, powołanego przez pracodawcę, a nie szczegółami redakcyjnymi zawierającego przyczynę rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS 2000 Nr 23, poz. 857).

Ponadto, badając podaną przyczynę wypowiedzenia należy kierować się głównie funkcją art. 30 § 4 k.p. Chodzi przecież o to, aby adresat oświadczenia pracodawcy wiedział z jakiego powodu doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, co łączy się z możliwością jej zakwestionowania na drodze sądowej. Analiza przyczyny wypowiedzenia pozwala bowiem pracownikowi na ocenę swoich szans podczas osądu orzeczniczego przed sądem pracy. Dlatego właśnie analizy sposobu sformułowania przyczyny dokonywać należy z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171).

Podążając w dalszej analizie tym tropem wskazać należy, że powódka nie miała problemów ze zrozumieniem przyczyny wypowiedzenia. Lektura pozwu, a także pisma przygotowawczego powódki z 3 listopada 2020 r., jednoznacznie o tym świadczyła. Powódka negowała poszczególne elementy przyczyny, lecz w sposób merytoryczny, a nie poprzez zarzut, że nie wiadomo jakie zdarzenia spowodowały rozwiązanie umowy o pracę. Powódka podnosiła przecież, że sytuacja finansowa pozwanej Spółdzielni jest dobra, że gdyby było inaczej, to pozwana nie zatrudniłaby jej ponownie w listopadzie 2019 r., że racjonalizacja jest instrumentalnie przywoływana tylko po to, aby zwolnić powódkę z pracy, że chodziło o pozbycie się niewygodnego pracownika. Wskazywała również na brak kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W świetle tych stwierdzeń, oczywiste staje się, iż powódka rozumiała dlaczego została zwolniona z pracy. Zakres i treść podjętej przez nią od początku procesu kontestacji przyczyny wypowiedzenia jednoznacznie o tym świadczył. Oznaczało to przesunięcie sporu sądowego z płaszczyzny wytyczonej przez zakodowane w art. 30 § 4 k.p. kwestie formalne, na płaszczyznę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Większy ciężar gatunkowy miał zarzut powódki, iż przyczyna wypowiedzenia została wadliwie skonstruowana wobec niewskazania przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Od pewnego czasu przyjmuje się, że w przypadku likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk pracy i związanej z tym konieczności dokonania wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy, pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (np. I PK 61/13, II PK 152/15, I PK 30/16, II PK 347/17). Oznacza to, że problem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia ujawnia się wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Takiej konieczności nie ma, jeżeli ograniczenie zatrudnienia dotyczy likwidacji jedyne w swoim rodzaju stanowiska pracy. W takim przypadku nie ma potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632).

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że zakresy obowiązków poszczególnych pracowników Spółdzielni były wyraźnie określone. Nie nachodziły one na siebie i to nawet w okresach nieobecności poszczególnych pracowników. Powódka zajmowała stanowisko głównej księgowej, a jej obowiązki obejmowały przede wszystkim bieżące prowadzenie ksiąg Spółdzielni, dekretowanie dokumentów i ich księgowanie w programie FK, sprawozdawczość finansową i przygotowanie bilansu. E. D. zatrudniona była na stanowisku starszego referenta finansowego i zajmowała się przede wszystkim rozliczaniem czynszów i wody. K. M. pracowała jako referent administracyjno-gospodarczy. Jej obowiązki polegały na odbieraniu telefonów, załatwieniu spraw bieżących, np. wywóz śmieci, zgłaszanie usterek, wysyłanie ekspertów na lustracje w przypadku awarii.

Przedstawiony przegląd zakresów zadań wskazuje, że każde z wymienionych stanowisk miało charakter indywidualny. Uwidaczniało się to zwłaszcza w przypadku stanowiska powódki, choć był to także widoczny w przypadku stanowiska zajmowanego przez E. D. i K. M.. Stanowisko głównego księgowego ma swoją specyfikę, która decyduje o

jego odrębności. Oczywiście jest, że usytuowanie stanowiska głównego księgowego wynika z przyjętego modelu organizacyjnego (zob. A. Patulski, M. Winter, Status prawnoorganizacyjny głównego księgowego – paradoksy polskiego prawa pracy, M.P.Pr. 2008, nr 7, s. 350 i W. Muszalski, Stanowisko głównego księgowego w prawie pracy, M.P.Pr. 2008, nr 8, s. 174). Główny księgowy może wchodzić w skład organu zarządzającego. Może też funkcjonować poza nim. W każdym jednak przypadku główny księgowy zachowuje pozycję względnie samodzielną. Świadczy o tym choćby to, że zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. główny księgowy, obok pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, zalicza się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którzy, co do zasady, nie mają prawa do kompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Należy zatem uznać, że stanowisko głównego księgowego jest stanowiskiem co do zasady unikatowym, choć oczywiście dokonując ocen w tym zakresie należy również uwzględniać realia danej sprawy. Na gruncie niniejszej sprawy stanowisko głównego księgowego było wyodrębnione, względnie samodzielne, a zatem niepowtarzalne. Oznacza to, że dokonując likwidacji tego stanowiska, pozwana nie była zobowiązana do przeprowadzania procesu porównawczego, a w konsekwencji do wskazywania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Warto w tym miejscu odwołać się także do wyroku Sądu Najwyższego z 19 listopada 2012 r. (I PK 115/12, Legalis nr 644601), albowiem zapadł on w zbliżonym do niniejszej sprawy stanie faktycznym. Sąd Najwyższy również przyjął w nim, że stanowisko głównego księgowego ma charakter szczególny, jednostkowy w całej strukturze organizacyjnej pracodawcy.

Sumą dotychczasowych rozważań jest konstatacja, iż wypowiedzenie z dnia 24 czerwca 2020 r. nie naruszało art. 30 § 4 k.p. Należało zatem zbadać, czy było ono zgodne z art. 45 § 1 k.p., a więc czy podana przyczyna stanowiła wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka w tym zakresie podnosiła, iż przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, gdyż:

- 1) nie doszło do zniesienia dotychczasowych zadań powódki,
- 2) sytuacja finansowa Spółdzielni była dobra, a więc przyczyny ekonomiczne nie uzasadniały podjętych wobec powódki działań kadrowych pozwanej, zwłaszcza że pozwana zawarła z powódką w listopadzie 2019 r. nową umowę o pracę,
- 3) przyczyna w postaci ograniczenia zatrudnienia nie może być intencjonalnie wymierzona w pozbycie się konkretnego pracownika,
- 4) działania pozwanej polegającej na zwolnieniu pracownika zajmującego stanowisko głównego księgowego były nieracjonalne, skoro żaden inny pracownik Spółdzielni nie jest w stanie bezkolizyjnie tych zadań przejąć.

Ad 1. Oczywiście jest, że w pozwanej Spółdzielni nadal będą wykonywane zadania, które dotychczas realizowane były przez powódkę. Nie oznacza to, że ograniczenie zatrudnienia miało charakter fikcyjny. Doszło przecież do ograniczenia liczby osób zatrudnionych z 3 do 2. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna (np. wyroki Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006, nr 6, poz. 28, z 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13, LEX nr 1496284). Szczególnie dobitnie tę myśl wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 2013 r. (II PK 67/13, LEX nr 1418806) stwierdzając, że „Dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy”.

Ad 2. Uwagi powódki dotyczące sytuacji finansowej Spółdzielni w dużej mierze trafiały w próżnię, a to z tego względu, że powódka próbowała dowodzić, iż sytuacja finansowa Spółdzielni była dobra, co miało czynić wypowiedzenie umowy o pracę niezasadnym. Tymczasem z wypowiedzenia umowy o pracę nie wynikało, że pozwana ograniczyła

zatrudnienie, gdyż znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. W wypowiedzeniu wskazano tylko, że dokonując wypowiedzenia pozwana miała na względzie przyczyny ekonomiczne, co nie jest przecież równoznaczne z tym, że chodzi o trudną sytuację finansową. Owe przyczyny należało rozumieć jako ogół przesłanek ekonomicznych dotyczących funkcjonowania pozwanej Spółdzielni, które pozostawały w związku przyczynowym z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, a zatem bez nich do ograniczenia zatrudnienia by nie doszło.

Mając na względzie te uwagi wskazać należy, iż pozwana wykazała, że jej sytuacja finansowa uzasadniała podjęcie działań redukując obsadę kadrową.

Po pierwsze, pozwana w 2020 r. wchodziła z niedoborem kosztów nad przychodami, co wynikało ze sprawozdania finansowego za 2019 r. Wymuszało to konieczność znalezienia źródeł pokrycia owego niedoboru. Zdecydowano się na zwiększenie z dniem 1 kwietnia 2020 r. stawki opłaty podstawowej, a więc przerzucono ciężar pokrycia niedoboru wprost na mieszkańców. J. R. (1) zeznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę pozwoli być może w przyszłości na obniżenie stawki.

Powódka w tym zakresie doszukiwała się dysonansu, który miał polegać na tym, iż w dniu 4 listopada 2019 r. pozwana zawarła z nią nową umowę o pracę. Może to sugerować, w ocenie powódki, że jej wynagrodzenie za pracę, w kontekście sytuacji finansowej Spółdzielni, było zjawiskiem indyferentnym. Dynamika dalszych wydarzeń wskazuje, że zatrudniając powódkę Prezes Zarządu podjął decyzję, która już wtedy była kontrowersyjna. Dała temu wyraz Rada Nadzorcza Spółdzielni we wniosku z dnia 17 grudnia 2019 r., w którym zobligowano Prezesa Zarządu do ponownego rozpatrzenia okresu zatrudnienia głównej księgowej ze względu na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia i wysokości kosztów osobowych. Dlatego właśnie w dniu 20 stycznia 2020 r. J. R. (1) podjął z powódką rozmowę w celu zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas określony.

Ponadto wręczone powódce wypowiedzenie umowy podlegało ocenie według stanu rzeczy istniejącego w czerwcu 2020 r., a nie z listopada 2019 r. Wynika to z reguły orzeczniczej, w myśl której przy ocenie zasadności i zgodności z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili dokonania tej czynności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 341/00, PPIPS 2003/1/15). Zgodnie z tą zasadą, według stanu na czerwiec 2020 r. koncepcja organizacji pracy pozwanej Spółdzielni, być może pod naciskiem Rady Nadzorczej, uległa korekcie, do czego pozwana, zgodnie z regułą swobody prowadzonej działalności, była w pełni uprawniona. Wывód ten, w ocenie Sądu, definitywnie usuwa sygnalizowaną przez powódkę dywergencję.

Po drugie, jak wynikało z zeznań J. R. (1), owe przyczyny ekonomiczne wiązały się także z poszukiwaniem oszczędności, czemu służyć miało ograniczenie zatrudnienia. W ocenie Sądu, twierdzenia te zostały przez pozwanego wykazane. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę przyniesie pozwanej rocznie oszczędności w kwocie prawie 40 tys. zł. Nie ma w tym zakresie znaczenia, że na rok 2020 wynagrodzenie powódki było zaplanowane w budżecie, a więc miało pokrycie w dochodach Spółdzielni. Wskazane korzyści są bowiem realne i łatwo policzalne. Ponadto, Sąd podziela trafną uwagę Prezesa Zarządu Spółdzielni, który wyjaśnił, iż kierując tego typu jednostką należy mieć na względzie nie tylko aktualia, lecz także perspektywę długoterminową. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę z pewnością przyniesie będzie oszczędności długofalowe.

Po trzecie w końcu, oszczędności, które przyniesie wypowiedzenie umowy o pracę są realne, mimo, że z zeznań J. R. (1) wynikało, że ich część będzie przeznaczona na sfinansowanie podwyżki wynagrodzenia E. D. i K. M.. Nadal bowiem w budżecie Spółdzielni do zagospodarowania pozostanie około połowy zaoszczędzonej kwoty. Tego twierdzenia faktycznego powódka w żaden sposób nie zakwestionowała.

Na marginesie wyjaśnić jeszcze należy, że nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy twierdzenia powódki dotyczące wysokości wynagrodzeń członków Zarządu (w tym nagrody dla S. S.). Powódka podnosiła te okoliczności w kontekście trudnej sytuacji finansowej Spółdzielni (niezależnie od tego, że jednocześnie podnosiła, że ta sytuacja jest dobra) sugerując, iż jest ona spowodowana przyznaniem członkom Zarządu nadmiernych wynagrodzeń. Sąd w niniejszej sprawie nie był uprawniony do badania tego zagadnienia. Leży bowiem ono w sferze wewnętrznej pracodawcy. Oznacza to, że nawet gdyby okazało się, iż konieczność zwolnienia pracownika w ramach zmian

organizacyjnych wynikała z potrzeby uzyskania środków na sfinansowanie kosztów wynagrodzeń członków Zarządu, to okoliczność ta nie mogłaby świadczyć o wadliwości wypowiedzenia. Jak zostanie to bliżej wyjaśnione w dalszych rozważaniach, podczas oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę spowodowanej redukcją zatrudnienia centralne znaczenie ma realność dokonanych zmian, a nie ich motywacja.

Ad 3. Powódka podnosiła, że pozwana przeprowadziła „racjonalizację organizacji zatrudnienia” tylko po to, aby jej się pozbyć. Przyznać trzeba, że ten tok myślenia znalazł swoje odbicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdyż w kilku judykatach pojawiała się myśl, iż likwidacja stanowiska pracy nie może mieć na celu jedynie rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121, 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116). Nie można tu jednak mówić o utrwalanej linii orzeczniczej. Wynika to zapewne stąd, że działania organizatorskie nakierowane intencjonalnie na pozbycie się konkretnego pracownika mogą jednocześnie prowadzić do rzeczywistych zmian organizacyjnych w postaci wygaszenia konkretnego stanowiska pracy. W tej sytuacji przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy będzie odpowiadać rzeczywistości, choć sama motywacja zmian budzić będzie dezaprobatę. Ów antagonizm może być rozstrzygany na gruncie pozorności przyczyny wypowiedzenia albo konieczne będzie sięgnięcie do konstrukcji nadużycia prawa, której przecież art. 45 § 1 k.p. nie wyklucza. Z tych właśnie względów nie można mówić, iż wskazane rozstrzygnięcia sądowe są przejawem utrwalonej koncepcji. Raczej chodzi tu o pewien skór myślowy, który miał na celu egzemplifikację jednej z możliwych przyczyn pozorności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Mając na względzie powyższe uwagi, podnieść należy, iż w warunkach niniejszej sprawy rozwiązanie umowy o pracę z którymkolwiek z pracowników mogłoby prowokować zarzut działania intencjonalnego. Chodziło bowiem o zwolnienie jednego z trzech pracowników, zajmujących trzy różne stanowiska, na skutek zabiegu polegającego na kumulacji stanowisk. Nie można zatem uznać, że taki stan rzeczy sam w sobie uzasadniał wskazany zarzut. Musiałby on znaleźć dodatkowe uzasadnienie, które wypełniłoby tezę powódki o pozorności przyczyny wypowiedzenia, którą Sąd, jak już wyjaśniono, odrzucił, albo o jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powódka nie przytoczyła jednak okoliczności, które wskazywałyby na to, że pozwana dopuściła się w niniejszej sprawie nadużycia prawa. Pewne sugestie w tym przedmiocie, które miały zakotwiczenie w wydarzeniach z 2012 r., nie miały żadnej mocy oddziaływania, co zostało już wystarczająco wyjaśnione we wcześniejszych rozważaniach.

Ad 4. Odnosząc się do ostatniego argumentu powódki dotyczącego braku racjonalności w działaniach pozwanego należy zauważyć, iż dotyczy on tej sfery, która jest niedostępna dla ocen sądowych. Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS 1998/18/542). Sąd nie jest zatem uprawniony do podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu redukcji zatrudnienia z tego powodu, że, w jego ocenie, decyzja likwidacyjna jest nietrafna, nieracjonalna, pozbawiona sensu organizacyjnego. Dlatego Sąd tego rodzaju ocen w motywach pisemnych nie będzie formułował (kilka uwag w tej mierze poczyniono w motywach ustnych).

Kończąc rozważania dotyczące zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wymaga jeszcze wyjaśnienia, czy zachodził związek przyczynowy między ograniczeniem zatrudnienia a dokonaniem wypowiedzenia. Na konieczność zidentyfikowania relacji przyczynowo-skutkowej zwrócił uwagę Sąd Najwyższy np. w wyroku z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351, czy postanowieniu z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430. W tym ostatnim orzeczeniu wskazano, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska

pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania powoda. W ocenie Sądu, taki związek w przedmiotowej sprawie wystąpił. Stanowisko pracy powódki zostało wygaszone. Zadania na nim realizowane pracodawca przesunął do innego stanowiska, które zajmowała E. D.. Nie budzi żadnych wątpliwości, że obecnie stanowisko głównego księgowego w pozwanej Spółdzielni nie istnieje. Wprawdzie z zeznań J. R. (1) wynikało, iż od dnia 1 października 2020 r. E. D. powierzono stanowisko księgowej, lecz, w ocenie Sądu, jest to rodzajowo inne stanowisko niż głównej księgowej, albowiem obejmuje ono zadania dotychczas wykonywane przez powódkę i przez starszego referenta finansowego.

Rekapitułując, dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę odpowiadało prawu, a zatem powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 775 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych