

**Sygn. akt IV P 346/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2023 roku

**Sąd Rejonowy w Radomiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	asesor sądowy Tomasz Polasz
Protokolant:	Weronika Brzuzy

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2023 roku w Radomiu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

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

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od A. P. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

asesor sądowy Tomasz Polasz

Sygn. akt IV P 346/21

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 21 marca 2023 roku

Pozwem z dnia 20 sierpnia 2021 roku (data prezentaty) powódka A. P., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwoty 3.987,72 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że w dniu 30 lipca 2021 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Zdaniem strony powodowej wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest nierzeczywista i niekonkretna. Tym samym wypowiedzenie jest nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Strona powodowa wskazała, że spółka w dalszym ciągu funkcjonuje i nie zatrudnia innych osób na podstawie umowy o pracę. (pozew k.5-8) W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według złożonej faktury. W uzasadnieniu wskazano, że w 2021 roku jedyną działalnością spółki stał się najem lokalu, w związku z czym likwidacja stanowiska pracy powódki była konieczna, gdyż z nim nie były powiązane już żadne obowiązki. Obecnie kwestiami finansowymi zajmuje się zarząd spółki. Pozwana po likwidacji stanowiska pracy

powódki nie utworzyła żadnego nowego miejsca pracy. Likwidacja stanowiska pracy była przyczyną prawdziwą i wynikającą z potrzeb ekonomicznych i gospodarczych spółki. (odpowiedź na pozew k.12-12v.) Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny: A. P. została zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 września 2019 do dnia 31 sierpnia 2019 roku, na stanowisku dyrektora zarządzającego w pełnym wymiarze czasu pracy. Anekssem do umowy z dnia 31 sierpnia 2018 roku strony ustaliły, iż A. P. będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w ¼ wymiaru czasu pracy (10 godzin w tygodniu). Anekssem do umowy z dnia 1 lutego 2021 roku strony umowy ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze brutto powódki będzie wynosiło 1.357,55 zł. (dowód: umowa o pracę k.14; aneksy k.15 i 17; zeznania powódki A. P. 00:04:02-00:38:02 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 12.04.2022 r. k.28-29 oraz 00:11:43 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 29.11.2022 r. k.40v.) Przedmiotem działalności (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. jest wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi, opieka zdrowotna, handel hurtowy i detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi oraz wynajem i dzierżawa. (dowód: odpis z rejestru przedsiębiorców KRS k.21v.) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. jest właścicielem nieruchomości, której obecnym najemcą jest (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R.. Podmioty te są powiązane osobowo – prezesem zarządu obu spółek jest P. L.. Spółka (...) (...) została założona w celu prowadzenia przychodni medycznej w nieruchomości należącej do spółki (...). Początkowo, zakres obowiązków powódki w spółce (...) był szeroki, co było związane z tworzeniem i organizacją przychodni funkcjonującej w nieruchomości należącej do spółki. Obowiązki A. P. nie zostały określone pisemnie. Należało do nich administrowanie przedmiotową nieruchomością, tj. opłacanie stałych faktur za media (prąd, gaz, wodę, wywóz śmieci) oraz nadzór nad aktualnością przeglądów technicznych klimatyzacji i pieca gazowego, a także współpraca z firmami dostarczającymi sprzęt medyczny oraz z czasopismami medycznymi, zamawianie, weryfikowanie i opłacanie faktur za środki medyczne, środki czystości, materiały biurowe, czy środki spożywcze - wszystkie niezbędne do funkcjonowania przychodni prowadzonej przez spółkę(...) (...) Wraz z rozwojem i dopracowaniem działalności całego przedsięwzięcia – przychodni medycznej zakres obowiązków A. P. w spółce (...) uległ zmniejszeniu na rzecz obowiązków wykonywanych bezpośrednio dla spółki (...) (...). W związku z tym, A. P. od 1 września 2018 roku została w niej zatrudniona, również na stanowisku dyrektora zarządzającego, na podstawie umowy o pracę w ¾ wymiaru czasu pracy. Z uwagi na zróżnicowane opodatkowanie, przede wszystkim zwolnienie świadczenia usług w zakresie opieki zdrowotnej od podatku od towarów i usług, działalność spółek w ostatnich latach została zasadniczo rozdzielona – spółka (...) (...) prowadziła przychodnię medyczną, natomiast podstawowym celem spółki (...) stało się utrzymanie i wynajem nieruchomości oraz ponoszenie tych kosztów obsługi i funkcjonowania przychodni, które umożliwiały skorzystanie z niższej stawki podatku VAT, jak np. opłacanie artykułów spożywczych (faktury wystawione przez (...) S.A., (...) sp. z o.o.), środków czystości (faktury wystawione przez (...) sp. z o.o.), prądu, gazu, telefonów, wywozu śmieci, kanalizacji, konserwacji budynku, czy wreszcie inne koszty – jak np. faktury wystawione przez M. I (...) LTD, (...) Budowlany sp. z o.o. Ponadto. Spółka (...) w 2021 roku była ponadto leasingobiorcą jednego aparatu USG, z którego korzystała spółka (...) (...). Średnia ilość faktur wystawionych przez kontrahentów spółki (...) wynosiła: 29 miesięcznie w 2019 roku, 36 miesięcznie w 2020 roku, 36 miesięcznie w 2021 roku oraz 30 miesięcznie do września 2022 roku. (dowód: częściowo zeznania świadka M. L. 00:03:27-00:47:40 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 5.10.2022 r. k.31-32v.; częściowo zeznania powódki A. P. 00:04:02-00:38:02 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 12.04.2022 r. k.28-29 oraz 00:11:43 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 29.11.2022 r. k.40v.; częściowo zeznania prezesa zarządu pozwanej P. L. 00:14:21-00:52:32 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 29.11.2022 r. k.40-41; rejestr faktur k.43-206; zestawienie faktur k.250) Z uwagi na fakt, iż spółka (...) zaprzestała świadczenia jakichkolwiek usług, a jej działalność sprowadza się do wynajmowania nieruchomości i ponoszenia wyżej wskazanych kosztów pracodawca powódki podjął decyzję o likwidacji stanowiska dyrektora zarządzającego w spółce. W dniu 30 lipca 2021 roku członkowie zarządu spółki (...) - P. L. oraz B. P. wręczyli powódce wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując że przyczyną rozwiązania umowy jest likwidacja stanowiska pracy. A. P. została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a także zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Część obowiązków pracowniczych powódki związanych z działalnością przychodni przejęli pracownicy spółki (...) (...) – m.in. zamawianie środków medycznych, środków czystości i artykułów biurowych, część członek rady nadzorczej spółki (...) – zakupy artykułów spożywczych, a część prezes zarządu spółki P. L. – opłacanie i weryfikacja faktur oraz administrowanie budynkiem. A. P. była jedynym pracownikiem spółki (...). Spółka nie zatrudniła jakiejkolwiek osoby na podstawie

umowy o pracę w miejsce powódki. Prezes zarządu spółki P. L. świadczy usługi na rzecz pozwanej na podstawie umowy cywilnoprawnej, natomiast M. L. nie jest związany ze spółką jakąkolwiek umową. (dowód: wypowiedzenie – cz. C akt osobowych powódki bez numeracji; częściowo zeznania świadka M. L. 00:03:27-00:47:40 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 5.10.2022 r. k.31-32v. oraz 00:56:10, 01:45:28 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 26.05.22 r. w sprawie IV P 345/21 k.241; częściowo zeznania powódki A. P. 00:04:02-00:38:02 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 12.04.2022 r. k.28-29 oraz 00:11:43 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 29.11.2022 r. k.40v.; częściowo zeznania prezesa zarządu pozwanej P. L. 00:14:21-00:52:32 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 29.11.2022 r. k.40-41 oraz 01:55:53-01:56:53 protokołu elektronicznego rozprawy z dnia 08.12.22 r. w sprawie IV P 345/21 k.218) Miesięczne wynagrodzenie A. P. obliczone według zasad stosowanych przy wyliczeniu ekwiwalentu za urlop wynosiło 1.357,55 złotych. (dowód: zaświadczenie k.26) Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody. Sąd obdarzył wiarą dowody w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy – w szczególności zestawienia faktur z rejestru zakupów VAT pozwanej spółki. Od strony formalnej jak i materialnej dokumentacja była miarodajna dla ustaleń poczynionych przez Sąd i nie budziła żadnych wątpliwości, ponadto żadna ze stron postępowania nie kwestionowała jej wiarygodności. Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się nadto na zeznaniach powódki A. P., prezesa zarządu pozwanej spółki (...) oraz świadka M. L.. Dokonując oceny zeznań wskazanych osób na uwadze należało mieć okoliczność, iż równoległe przed tutejszym Sądem toczyło się postępowanie w sprawie o sygn. IV P 345/21 z powództwa A. P. przeciwko spółce (...) (...), w którym osoby te również składały zeznania. Wiarygodność zeznań podlegała zatem ocenie nie tylko przez pryzmat dokumentów złożonych do akt niniejszej sprawy, ale także przez pryzmat treści zeznań składanych w postępowaniu o sygn. IV P 345/21, które zgodnie z treścią art. 243 (2) k.p.c. także stanowiły dowód w niniejszej sprawie. W odniesieniu do tego zagadnienia wskazać należy, iż Sąd Rejonowy w niniejszym składzie w pełni podziela pogląd prawny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 roku (sygn. II CSK 399/17, OSNC 2019, Nr 2, poz. 21), zgodnie z którym dowód z protokołu zeznań świadka przesłuchanego w innym postępowaniu jest dowodem z dokumentu urzędowego odzwierciedlającego treść tych zeznań. Jako wiarygodne Sąd uznał zeznania składane przez A. P., P. L. i M. L. w zakresie, w jakim osoby te wskazywały na cel gospodarczy istnienia spółki Centrum (...) – prowadzenie przychodni medycznej oraz spółki (...) – wynajem nieruchomości oraz ponoszenie niektórych kosztów działalności przychodni, a nadto – co najistotniejsze z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy - w zakresie w jakim wskazywano, że pozwana spółka poza powódką nikogo nie zatrudniała, a po jej zwolnieniu nie zatrudniła jakiegokolwiek osoby na podstawie umowy o pracę. W tym zakresie zeznania korespondowały ze sobą i wzajemnie się uzupełniały. Zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki (...) oraz świadka M. L. w zakresie dotyczącym miesięcznej ilości faktur opłacanych przez spółkę w ostatnich latach oraz wskazujące na znikomy zakres obowiązków powódki w 2021 roku Sąd uznał za niewiarygodne. Treści zeznań przeczyły bowiem nie tylko złożone przez stronę pozwaną zestawienie faktur z rejestru zakupów VAT, ale także zeznania złożone przez te osoby w sprawie o sygn. IV P 345/21. Podkreślenia wymaga, że zarówno P. L., jak i M. L. wskazywali, że w ostatnich latach obowiązki A. P. polegały jedynie na opłacaniu faktur spółki (...) za tzw. opłaty cykliczne (opłat za prąd, gaz, wodę, kanalizację). Tymczasem już z przedłożonego przez stronę pozwaną zestawienia wynika, że średnia ilość faktur zakupowych w latach 2019-2022 wynosiła około 30 miesięcznie i nie dotyczyły one wyłącznie kosztów dotyczących utrzymania nieruchomości, ale także wydatków związanych z funkcjonowaniem przychodni prowadzonej przez spółkę (...) (...) – jak np. faktury dotyczące artykułów spożywczych, środków czystości, czy opłat za telefony. W związku z powyższym na uwzględnienie nie zasługiwały zeznania w tej części, w której P. L. i M. L. negowali istnienie obowiązków powódki w zakresie zamawiania, opłacania i weryfikacji faktur dotyczących tych wydatków. Logicznym jest bowiem, że skoro spółka otrzymywała wskazane faktury od swoich kontrahentów, to uprzednio musiała wybrać i zakupić określone towary, czy usługi - czym w ocenie Sądu zajmowała się właśnie powódka. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że przedmiotowe obowiązki powódki niewątpliwie istniały. Z racji zatrudnienia zarówno w spółce (...), jak i w spółce (...) (...) obowiązki A. P. dotyczyły w istocie całego przedsięwzięcia - działalności przychodni medycznej i po jej zwolnieniu zostały powierzone osobom zatrudnionym w spółce prowadzącej przychodnię - na co wskazują przedłożone przez powódkę protokoły zawierające treść zeznań P. L. i M. L. w sprawie o sygn. IV P 345/21. Zamawianiem środków medycznych, środków czystości i artykułów biurowych zajęły się rejestratorki zatrudnione w przychodni, zakupem artykułów spożywczych M. L., zaś prezes zarządu spółki P. L. weryfikuje i opłaca faktury oraz administruje budynkiem spółki (...). Zeznania powódki A. P. w zakresie w jakim opisywała obowiązki wykonywane na rzecz (...) Sąd uznał co do zasady za wiarygodne, gdyż w części znalazły one potwierdzenie w przedłożonych fakturach, a

częściowo w zeznaniach M. L. i P. L. złożonych w sprawie IV P 345/21. Za niewiarygodne uznano natomiast te zeznania, w których powódka negowała fakt likwidacji stanowiska pracy w spółce (...), o czym w dalszej części uzasadnienia. Na podstawie art. 2352 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pominął wnioski dowodowe powódki oraz jej pełnomocnika złożone w dniu 18 października 2022 roku i 16 listopada 2022 roku jako niemające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (k.41). Sąd Rejonowy zważył, co następuje: Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu. Zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19) 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. Sądowa kontrola rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownikowi przez pracodawcę sprowadza się do ustalenia, czy: 1. pracodawca wypowiedział umowę o pracę zgodnie z przepisami prawa pracy dotyczącymi wypowiedzania umów o pracę; 2. prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wskazać należy, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności i rzeczywistości wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W piśmie z dnia 30 lipca 2021 roku jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263 i z 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Podkreślić jednak należy, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 Nr 8, poz. 116). Likwidacja stanowiska pracy nie oznacza jednocześnie likwidacji zadań wykonywanych na rzecz pracodawcy. Dopuszczalne i niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności (zadania) wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzone innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806). Ocena zasadności i celowości takiego wyboru również nie podlegała kontroli sądu, skoro swoboda tego wyboru, jako przejawu ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być w stosunku do pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Przekazanie obowiązków dotychczas wykonywanych przez pracownika (w ramach stosunku pracy) innym osobom niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy (np. zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych) prowadzi do sytuacji, w której dochodzi do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy danego rodzaju, mimo że zadania przypisane do tego stanowiska są nadal wykonywane na rzecz pracodawcy (tyle że w innym reżimie prawnym). Likwidacja stanowisk pracy nie oznacza likwidacji zadań

(obowiązków, czynności) przypisanych do likwidowanych stanowisk. Oznacza natomiast, że zadań tych (obowiązków, czynności) nie wykonują już pracownicy. Nie podważa rzeczywistej likwidacji stanowisk pracy przekazanie zadań przypisanych dotychczas do likwidowanego stanowiska osobom niezatrudnionym u pozwanego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2018 r., I PK 48/17, LEX nr 2508183). Sąd pracy może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny, służący jedynie uzasadnieniu nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza to jednak, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ś. chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.09.2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 286). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż w ocenie Sądu likwidacja stanowiska pracy powódki (...) była rzeczywista, pomimo tego, że zadania które wykonywała na rzecz pracodawcy w dalszym ciągu istnieją. W sprawie bezspornym była okoliczność, iż w pozwana spółka nie zatrudniała innych pracowników poza powódką (na co wskazywał pełnomocnik powódki już w treści złożonego pozwu). Ten stan rzeczy utrzymał się również po wręczeniu powódce wypowiedzenia w dniu 30 lipca 2021 roku i trwał aż do zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie. Tym samym uznać należało, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska dyrektora zarządzającego w spółce (...). Obowiązki powódki wykonywane na rzecz pozwanej spółki nie przestały istnieć i zostały rozdysponowane na prezesa zarządu spółki P. L., świadczącego usługi na rzecz spółki na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz na pracowników zatrudnionych w powiązanej osobowo spółce(...) (...) (w tym M. L., będącego jednocześnie członkiem rady nadzorczej spółki (...)). Spółka (...) nie utworzyła więc żadnego innego stanowiska pracy odpowiadającego funkcjom i zadaniom wykonywanym przez powódkę. Okoliczność, iż jej obowiązki przejęli pracownicy, w tym nowozatrudnieni, spółki (...) (...) miał istotne znaczenie, jednakże w sprawie o sygn. IV P 345/21. Z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotnym było jedynie to, czy spółka (...) zatrudniła innego pracownika w miejsce powódki. Odpowiedź na to pytanie okazała się przecząca. Powódka w swym stanowisku procesowym powoływała się nadto na niekonkretność przyczyny. Zarzut ten jest w ocenie Sądu nietrafny, przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób wystarczająco konkretny, jest ona zrozumiała, pracodawca wprost wskazał, że likwiduje stanowisko pracy powódki. Pracodawca nie miał obowiązku uzasadnienia tej decyzji, decyzje kadrowe należą wyłącznie do jego kompetencji i nie podlegają w tym zakresie ocenie. Sąd uznał więc, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób wystarczająco skonkretyzowany. Sąd nie dopatrył się również żadnych uchybień formalnych związanych z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, a także naruszenia zasad współżycia społecznego w niniejszej sprawie w związku z wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Niewątpliwie pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, może też zlikwidować jego stanowisko pracy. Nie zostało wykazane, aby pozwany naruszył jakiegokolwiek zasady współżycia społecznego rozwiązując z powódką umowę o pracę. Reasumując, Sąd uznał, że przyczyna wskazana we wręczonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Tym samym nie jest spełniona przesłanka z art. 45 § 1 k.p., wobec czego roszczenie powódki jest niezasadne, a powództwo podlega oddaleniu w całości. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Koszty zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800 j.t.). Zgodnie bowiem z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p. Na uwzględnienie nie zasługiwał wniosek strony pozwanej

o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według złożonej faktury. Zasadą bowiem jest, że sąd zasądza opłatę za czynności adwokackie według stawki minimalnej, natomiast jeżeli przemawia za tym niezbędny nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy oraz jego wkład w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, wówczas sąd może zasądzić opłatę wyższą, która nie może jednak przewyższyć sześciokrotnej stawki minimalnej ani wartości przedmiotu sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21.12.2010 r., III CZ 64/10). Zgodnie z treścią art. 109 § 2 k.p.c. orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu sprawa niniejsza miała przeciętny charakter, nie była szczególnie skomplikowana ani pod względem prawnym ani faktycznym, nie wymagała tym samym wyjątkowego nakładu pracy ze strony pełnomocnika. Zwiększonego nakładu pracy pełnomocnika pozwanej nie uzasadnia także stawiennictwo tego pełnomocnika na każdą z rozpraw i sporządzanie pism procesowych, gdy są to czynności ordynaryjne. W niniejszej sprawie odbyły się cztery rozprawy. Nie można uznać, aby zarówno liczba tych rozpraw jak i aktywność pełnomocnika powódki w ich trakcie była na poziomie wyższym niż przeciętna. Stąd wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w części przewyższającej stawkę minimalną nie zasługiwał na uwzględnienie. Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

asesor sądowy Tomasz Polasz

**Sygn. akt VI Pa 22/23**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2023 roku

**Sąd Okręgowy w Radomiu VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Krawczyk
Protokolant:	st. sekr. sąd. Małgorzata Polak

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2023 roku w Radomiu

na rozprawie

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2023 roku w Radomiu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę A.P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomiu (...) i (...)

z dnia 21 marca 2023 roku sygn. akt IV P 346/21

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od A. P. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.**

Sędzia Beata Krawczyk