

Sygn. akt IV P 178/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie M.. IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Jolanta Jaros - Skwarczyńska Ławnicy Monika Baran Barbara Gajewska	
Protokolant: st. sekr. sąd. Zofia Kaczmarek	

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2016 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko Urząd Gminy w M.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

1/. oddała powództwo;

2/. odstępuje od obciążania powódki E. G. kosztami nieuiszczonej opłaty sądowej, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt IV P 178/15

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 08 października 2015r., skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w M., powódka E. G. wносиła o uznanie za bezskuteczne dokonanej jej w dniu 05.10.2015r. wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku, gdy upłyne okres wypowiedzenia umowy o pracę – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż w pozwanym Urzędzie Gminy pracowała od dnia 01.05.1989r., na stanowisku inspektora ds. podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu Urzędu Gminy w M. z wynagrodzeniem 2.400,00 zł miesięcznie i że pismem z dnia 05.10.2015r., doręczonym jej tego samego dnia, pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż podstawą i przyczyną wypowiedzenia jest

racjonalizacja zatrudnienia oraz zmniejszenie kosztów osobowych i innych wydatków urzędu oraz likwidacja jednego stanowiska pracy dotyczącego wymiaru podatków i windykacji.

Nadto, powódka wskazała, iż nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę, z uwagi na fakt, iż w ostatnim okresie czasu pozwany Urząd Gminy w M. zatrudnił dodatkowo kilka osób, a kryteria w oparciu, o które pozwany wytypował powódkę do zwolnienia są nieprecyzyjne i nieobiektywne. Lakoniczne stwierdzenie pracodawcy, że „pracownik K. R. znajduje się w sytuacji o wiele trudniejszej od Pani” nie może stanowić podstawy do wskazania powódki - jako kandydatki do zwolnienia, a wypowiadając powódce umowę o pracę – pracownicy z 26 letnim stażem pracy w administracji, pozwany pracodawca nie wykazał przyczyny zwolnienia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22.10.2015r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż pozwana gmina obecnie znajduje się na etapie zmian natury ekonomiczno- organizacyjnej, których celem jest racjonalizacja zatrudnienia oraz zmniejszenie kosztów osobowych i innych wydatków urzędu. Realizując koncepcję racjonalizacji zatrudnienia, pozwany uznał, iż czynności z zakresu wymiaru podatków i windykacji bez uszczerbku dla (...) wykonywać może 1 pracownik, który bez żadnych problemów zabezpieczy wykonywanie tych zadań, a jednocześnie pozwany zmniejszy koszty zatrudnienia.

Nadto, pozwany wskazał, iż dokonując wyboru pracowników do rozwiązania umowy przyjął dwa kryteria: kryterium sytuacji rodzinnej i kryterium sytuacji życiowej.

Nadto, pozwany podniósł również i to, że inne okoliczności dotyczące osób ocenianych, które mogą być kryteriami były pozwanemu ogólnie znane. Powódka E. G. i K. R. mają bardzo zbliżony staż pracy, identyczne niemal doświadczenie zawodowe, okresowe oceny pracowników samorządowych wzorowe, ale dyspozycyjność do pracy jest lepsza ze strony K. R.. Dokonując zatem analizy sytuacji faktycznej pracowników oraz mając na uwadze przedmiotowe kryteria pozwany uznał, iż pracownik K. R. znajduje się w sytuacji życiowej o wiele trudniejszej od powódki, ma problemy zdrowotne, a sytuacja życiowa, rodzinna powódki jest lepsza od osoby porównywalnej.

W piśmie procesowym z dnia 04.03.2016r., złożonym na rozprawie w dniu 07.03.2016r., pełnomocnik powódki popierając wniesione powództwo wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka E. G. była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w M. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę z dnia 01.05.1989r., zawartej na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku referenta, a następnie na stanowisku inspektora ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu.

W dniu 23.02.2007r. powódka E. G. ukończyła studia na kierunku administracja i uzyskała tytuł zawodowy licencjat.

dowód: akta osobowe powódki E. D. B;

W dniu 21.01.2015r., powódce E. G. została wymierzona kara porządkowa – upomnienie za odmowę przygotowania i udostępnienia w dniu 14.01.2015r. Komisji Rewizyjnej imiennego wykazu osób, którym Wójt Gminy M. umorzył zobowiązania z tytułu podatku rolnego za rok 2014r. wraz z niezbędną dokumentacją.

dowód: zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej (upomnienia) – k. 150 akt osobowych powódki;

W dniu 22.05.2015r., na podstawie art. 42 § 4 kodeksu pracy, powierzono powódce E. G. na okres od dnia 25.05.2015r. do 24.08.2015r. wykonywanie pracy polegającej na obsłudze W. Internetowej w B..

dowód: czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy (art. 42§ 4 k.p.)- k. 151 akt osobowych powódki;

Oświadczeniem z dnia 05.10.2015r., pozwany pracodawca Urząd Gminy w M. rozwiązał z powódką E. G. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 01.05.1989r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016r.

Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy – inspektora ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu, z uwagi na potrzebę zmian natury ekonomiczno – organizacyjnych, których celem jest racjonalizacja zatrudnienia oraz zmniejszenie kosztów osobowych i innych wydatków urzędu. Pracodawca wskazał również, iż zadania z zakresu wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu wykonuje dwóch pracowników na jednakowych stanowiskach inspektora i o identycznym zakresie obowiązków ustalonych na podstawie § 23 obowiązującego regulaminu organizacyjnego oraz że podjął decyzję o likwidacji jednego stanowiska pracy dotyczącego wymiaru podatków i windykacji uznając, iż czynności te w pełni wykonywać może jeden pracownik, który bez żadnych problemów zabezpieczy wykonanie tych zadań. Typując jedną osobę do rozwiązania umowy o pracę przyjął do analizy dwa kryteria: kryterium sytuacji rodzinnej i kryterium sytuacji życiowej pracowników, a dokonując analizy sytuacji faktycznej pracowników oraz mając na uwadze przedmiotowe kryteria uznał, iż pracownik K. R. znajduje się w sytuacji o wiele trudniejszej od powódki i że przeważała jej ciężka sytuacja życiowa.

dowód: pismo dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 05.10.2015r.

akta osobowe powódki E. G.- część C k.1;

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zostało powódce E. G. odczytane w dniu 05.10.2015r. o godz. 7:32 przez Sekretarza Gminy- B. G. (2) w obecności A. P. –inspektora ds. kadrowych, bhp.

Powódka E. G. odmówiła podpisania i przyjęcia w/w pisma, a następnie opuściła teren zakładu pracy.

O godzinie 11:30 powódka E. G. ponownie przysłała do pozwanego Urzędu Gminy po odbiór odczytanych jej wcześniej pism, a po ich podpisaniu pozostawiła zwolnienie lekarskie wydane przez lekarza w dniu 05.10.2015r.

dowód: notatki urzędowe z dnia 05 października 2015r. – akta osobowe część C k.3 i 4;

Po rozwiązaniu z powódką E. G. umowy o pracę, na skutek dokonanego wypowiedzenia, na jej miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik, etat powódki został faktycznie zlikwidowany, a jej obowiązki zostały przejęte przez drugiego z pozostałych pracowników tj. K. R..

dowód: zeznania świadka B. G. (2) protokół rozprawy audio video z dnia 06.06.2016r. 00:26:15-00:45:48 - k.39 verte;

zeznania świadka M. S. protokół rozprawy audio video z dnia 06.06.2016r. 00:04:42-00:23:31 - k.39 verte;

zeznania pozwanego wójta P. W. protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r. 00:15:09 - 00:30:40 -k.51verte i k. 52;

zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy M. z dnia 31.12.2015r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy w M., wykaz etatów i pracowników w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy w M., schemat organizacyjny Urzędu Gminy w M. – Biuletyn Informacji Publicznej Urzędu Gminy M.;

Pozwany pracodawca Urząd Gminy w M. w 2015r. nie zawierał żadnych umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach urzędniczych jak i również żadnych umów o pracę w tej grupie zawodowej, co powódka E. G..

Pozwany Urząd Gminy w 2015r. zawierał natomiast umowy w ramach programów wynikających ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w O.. Były to umowy krótkoterminowe o różnym zakresie przedmiotowym: staże, prace interwencyjne, roboty publiczne .

dowód: zeznania powódki E. G. – protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r. 00:02:55 - 00:12:26 -k.51 verte oraz protokół rozprawy audio video z dnia 07.03.2016r. 00:06:43 - 00:36:21 -k.29 verte;

zeznania świadka B. G. (2) protokół rozprawy audio video z dnia 06.06.2016r. 00:26:15-00:45:48 - k.39 verte;

zeznania świadka M. S. protokół rozprawy audio video z dnia 06.06.2016r. 00:04:42-00:23:31 - k.39 verte;

zeznania pozwanego wójta P. W. protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r. 00:15:09 - 00:30:40 -k.51verte i k. 52;

pismo procesowe z dnia 17.06.2016r. dot. wykazu wszystkich umów o różnym charakterze zawieranych przez pozwanego w 2015r.- k.43-50;

Na dzień dokonywania powódce E. G. wypowiedzenia umowy o pracę, druga z pracownic zatrudnionych na tym samym stanowisku, co powódka, tj. K. R. była objętą ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p.

dowód: akta osobowe K. R.;

Hipotetyczne odszkodowanie, przysługujące powódce E. G., na wypadek uznania zasadności jej roszczenia, wynosi 10.620,00 zł brutto.

dowód: pismo pozwanego z dnia 14.03.2016r. dot. wysokości odszkodowania – k. 33;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki E. G., zeznania świadków B. G. (2), M. S., pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę, jak i też na podstawie zeznań powódki E. G. oraz zeznań pozwanego - wójta P. W..

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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.

W rozpoznawanej sprawie, powódka E. G. początkowo wносиła o uznanie dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ostatecznie jednak w piśmie procesowym z dnia 04.03.2016r. jej pełnomocnik w osobie radcy prawnego, wnosił o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za niezasadnione i zasądzenie stosownego odszkodowania.

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż przyczyna wypowiedzenia powódce E. G. umowy o pracę była rzeczywista.

W piśmie z dnia 05.10.2015r., wypowiadającym powódce umowę o pracę, pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał likwidację zajmowanego stanowiska pracy – inspektora ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu z uwagi na trwający proces zmian natury ekonomicznej – organizacyjnej, których celem jest racjonalizacja zatrudnienia oraz zmniejszenie kosztów osobowych i innych wydatków Urzędu Gminy w M..

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii

zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

W niniejszej sprawie - jak to wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń - stanowisko pracy zajmowane przez powódkę E. G. - inspektor ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu, w wyniku zmian organizacyjnych w pozwanym urzędzie gminy uległo faktycznej likwidacji.

Z wiarygodnych zeznań pozwanego – wójta P. W. jak i świadka M. S. wynika jednoznacznie, że po rozwiązaniu z powódką E. G. umowy o pracę, nie została na jej miejsce zatrudniona nowa osoba, a obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę, zostały przejęte przez pracownika K. R.. Powyższe znajduje również uzasadnienie w wykazie etatów i pracowników w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy w M. (załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) Wójta Gminy M. z dnia 31.12.2015r.) oraz w schemacie organizacyjnym Urzędu Gminy w M., zgodnie z którymi, w Referacie Finansowym i Budżetu zostało przewidziane tylko jedno stanowisko ds. wymiaru podatków i windykacji w sytuacji, gdy w wykazie etatów i pracowników w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy w M., obowiązującym do dnia 31.12.2015r. (załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) Wójta Gminy M. z dnia 16.03.2015r.) były przewidziane 2 etaty, na których zostało zatrudnionych dwóch pracowników.

Z powyższych względów Sąd uznał, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i oparta o bezsporne okoliczności związane z potrzebą racjonalizacji zatrudnienia w ramach występującej struktury organizacyjnej.

Powódka E. G. w złożonym odwołaniu podnosiła, iż pozwany wypowiadając jej umowę o pracę i nie stosując kryteriów wskazanych w pozwie, nie wskazał przyczyn wypowiedzenia przez co rażąco naruszył przepisy prawa pracy.

W tym miejscu, wobec treści zarzutów podnoszących przez powódkę E. G. wskazać należy, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, wydanym w sprawie I PKN 675/00 (opubl. Monitor Prawniczy 2002r. Nr 10, poz. 438), w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne. Jednakże pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa.

W myśl ugruntowanego orzecznictwa, pracodawca w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinien także wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracownik ma prawo dokonania oceny wypowiedzenia także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatu, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (art. 30 § 4 k.p.). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia czy zweryfikowania przyczyny

wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (vide: wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku w sprawie I PK 61/13 opubl. OSNP z 2014 roku, Nr 12, poz. 166).

Z uwagi na to, że pozwany Urząd Gminy w M. dokonał wyboru spośród dwóch pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku tj. inspektora ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu, Sąd rozpoznając przedmiotową sprawę musiał zająć się kryteriami doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd podzielił przy tym stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10, LEX nr 707852), że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu, pozwany pracodawca dokonując wyboru osoby do zwolnienia pomiędzy powódką E. G. a K. R., kierował się sytuacją rodzinną oraz sytuacją życiową każdego z pracowników i biorąc pod uwagę te właśnie kryteria zdecydował się na pozostawienie na stanowisku pracy K. R., która znajduje się w sytuacji o wiele trudniejszej od powódki i ze przeważała jej ciężka sytuacja życiowa. Warto podkreślić, iż na rozprawie w dniu 17.08.2016r. pozwany P. W. ( Wójt Gminy M.) doprecyzował wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteria podnosząc, iż pracownik K. R. leczy się w związku z chorobą nowotworową i że on był autorem tych kryteriów, których mógł nie stosować, gdyż drugi pracownik właśnie K. R. znajduje się w okresie ochronnym.

Podkreślenia wymaga w tym miejscu i ta okoliczność, iż zarówno powódce E. G. jak i pozostałym pracownikom Urzędu Gminy w M. znany był fakt zmagania się z chorobą nowotworową przez K. R., która to okoliczność mieści się w kategoriach ciężkiej sytuacji życiowej.

Zdaniem Sądu, zastosowane przez pozwanego kryteria nie budzą zastrzeżeń. Prawem pracodawcy jest bowiem kształtowanie polityki zatrudnienia pod kątem sprawności realizacji powierzonych mu zadań, przy założeniu stosownie przejrzystych i obiektywnych kryteriów.

W sprawie niniejszej powódka E. G. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie udowodniła, że przyczyna wypowiedzenia jest pozorna oraz że pozwany pracodawca zastosował niewłaściwe kryteria przy podejmowaniu decyzji odnośnie wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Zdaniem Sądu likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian reorganizacyjnych stanowi uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy – co było już podnoszone - należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu, podobnie jak i badanie przez sąd zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia w sytuacji, kiedy przyczyną wypowiedzenia jest zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Zważywszy na stan faktyczny sprawy niniejszej, Sąd doszedł do przekonania, że przydzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy powódki jako inspektora ds. wymiaru podatków i windykacji w Referacie Finansowym i Budżetu pozostałemu na tym stanowisku drugiemu pracownikowi tj. K. R., co wynika wprost z zeznań pozwanego – wójta P. W. jak i świadka M. S. jak i faktyczna likwidacja etatu powódki, nie daje podstaw do uznania niezasadności dokonanego powódce E. G. wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem likwidacja stanowiska pracy nie zostanie uznana za pozorną w przypadku, gdy czynności wykonywane dotychczas przez pracownika zostaną powierzone pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach lub gdy zostaną one powierzone osobom nie pozostającym w stosunku pracy z pracodawcą (vide: wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00, z 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00).

Z powyższych względów, Sąd oddalił wniesione powództwo uznając, iż dokonane powódce E. G. wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a ponadto nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 2 wyroku stanowił przepis art. 113 ust.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 poz. 1025 ze zm).

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.