

Sygn. akt IV P 37/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło, Grzegorz Bytner
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa K. U.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K. w likwidacji

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powódki K. U. na rzecz pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. w likwidacji kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 37/20

## UZASADNIENIE

Powódka K. U. wniosła przeciwko pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. w likwidacji o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku sprzedawcy na czas nieokreślony. 30 września 2019 r. pozwana spółdzielnia wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu spadku rentowności punktu. Zdaniem strony powodowej wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa a wypowiedzenie nie jest uzasadnione. Postawienie zakładu pracy w stan likwidacji uchwałą zarządu spółdzielni jest bezprawne, bowiem stara się ominąć przepisy dotyczące zwolnień grupowych, art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy.

Pełnomocnik pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. w likwidacji wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż w pozwana spółdzielnia jest od dłuższego czasu nierentowna i spółdzielnia od 2016 r. odnotowuje straty. Zebranie przedstawicieli spółdzielni 18.06.2019 r. podjęło uchwałę o postawieniu spółdzielni w stan likwidacji ze skutkiem od 1.09.2019 r. Na dzień 1.09. i 30.09. 2019 r. spółdzielnia zatrudniała 19 pracowników zatem nie podlegała regulacjom ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sklep w którym pracowała powódka był nierentowny i przyczyna podana w wypowiedzeniu odpowiada rzeczywistości. Likwidator podjął decyzję w oparciu o porównanie wyników finansowych i postanowił o zamknięciu w pierwszej kolejności sklepów najmniejszych, co pozwoliło na przesunięcie niesprzedanego towaru do większych placówek. Dodatkowo większe placówki mają też większe szanse na przejęcie przez nabywców, w trakcie działalności.

**uzasadnienie faktyczne:**

Powódka K. U. była zatrudniona w sklepie (...) należącym do Gminnej Spółdzielni (...) w K. od 7.05.2009 r. do 31.12.2019 r. na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe powódki, świadectwo pracy z 2.01.2020 r.).

Gminna Spółdzielnia (...) w K. w latach 2017 i 2018 wykazała straty finansowe.

(dowód: skonsolidowany bilans za 2017 r. i sprawozdanie finansowe za 2018 r. k.44-52).

Zebranie przedstawicieli spółdzielni 18.06.2019 r. podjęło uchwałę nr 21/2019 o postawieniu spółdzielni w stan likwidacji ze skutkiem na dzień 1.09.2019 r.

(dowód: odpis KRS dział 6, k.53-55).

Gminna Spółdzielnia (...) w K. w likwidacji 30.09.2019 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 grudnia 2019 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika- spadek rentowności punktu.

(dowód: akta osobowe powódki, wypowiedzenie z 30.09.2019 r.).

Powódka jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia posiadała wiedzę o postawieniu pozwanej spółdzielni uchwałą zarządu w stan likwidacji i powołaniu likwidatora i że spółdzielnia ma zamiar zwolnić wszystkich pracowników.

(dowód: wniosek o przeprowadzenie mediacji z 25.09.2019 r. k.10, wezwanie do mediacji k.11-12).

Sklep w M. na 30.06.2019 r. miał obok sklepu w P. i B. najniższą sprzedaż, choć dynamika sprzedaży wynosiła 107,93 % .

(dowód: rentowność sprzedaży placówek handlowych k.58).

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w K. w likwidacji na dzień 1.09.2019 r. i 30.09.2019 r. zatrudniała łącznie 19 pracowników. Powódka była jedynym pracownikiem sklepu w M..

(dowód: zestawienie pracowników k. 60 i 56).

Sklep w M., w którym pracowała powódka, został zamknięty 21.11.2019 r. i nie znalazł nabywcy.

(dowód: zestawienie punktów handlu detalicznego k.57).

Na miejsce powódki nie zatrudniono nowego pracownika.

(bezsporne).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.483,02 zł .

(dowód: zaświadczenie k.63).

**uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych. (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 Mon. Pol. z 1985 r. Nr 24, poz. 192)

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami; w wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska a sąd pracy nie może ingerować w celowość i zasadność przeprowadzanych zmian organizacyjnych (vide : OSNAP z 1998 r. nr 18, poz.542, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1982-09-17, I PRN 64/82,O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy i (...) rok 1983, Nr 4, poz. 61, teza IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164).

W orzecznictwie uznaje się za dopuszczalne dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w czasie trwania przeprowadzanych zmian, a nie dopiero po ich zakończeniu (tak: wyroki Sądu Najwyższego z 15.09.2006, I PK 96/06, i z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 110 oraz wyrok z 20 października 1998 r., I PKN 393/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 746.).

Sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że na skutek uchwały nr 21/2019 z 18.06.2019 r. Zebrania przedstawicieli spółdzielni, postawiono spółdzielnię w stan likwidacji ze skutkiem na dzień 1.09.2019 r.

Likwidacja jest rozciągnięta w czasie i obejmuje formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności z rejestru działalności oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności (por. :wyrok SN z 11.05.2017 r., II UK 213/16).

Sąd pracy nie są uprawniony do badania ekonomicznych przesłanek likwidacji spółdzielni.

W przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy z trybu zwolnień grupowych mogą skorzystać tylko pracodawcy zatrudniający powyżej 20 pracowników.

Likwidacja zakładu pracy jest okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umów o pracę z członkami załogi, nawet z tymi korzystającymi z ochrony przed wypowiedzeniem.

W przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy przepis art. 41<sup>1</sup> Kodeksu pracy wyłącza stosowanie artykułów 38, 39 i 41 Kodeksu pracy.

Powódka wiedziała, że przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest postawienie pozwanej spółdzielni w stan likwidacji, zamiar zwolnienia wszystkich pracowników i zamknięcie sklepu w którym pracowała.

W ocenie sądu likwidacja spółdzielni, niska sprzedaż i rentowność sklepu, w którym pracowała powódka, jego zamknięcie i likwidacja jej stanowiska pracy oraz wystawienie budynku sklepu na sprzedaż są rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę w rozumieniu art. 45 k.p.

**Sąd pracy nie może ingerować w decyzję Zebrania przedstawicieli spółdzielni o postawieniu spółdzielni w stan likwidacji.**

W ocenie sądu twierdzenia powódki o przyczynach wyników finansowych spółdzielni i postawienia jej w stan likwidacji a nie restrukturyzacji, nie mają wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

***Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. (por.: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2012-01-12, II PK 83/11,O.: Monitor Prawa Pracy rok 2012, Nr 5, str. 226).***

***Wnioski dowodowe powódki tj. o przeprowadzenie dowodu z zeznań stron na okoliczność stanu zatrudnienia na dzień podjęcia uchwały o postawieniu spółdzielni w stan likwidacji i na dzień 18.06.2019 r. i ominięcia art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy, z skonsolidowanych bilansów za lata 2016-2019, na okoliczność niezasadnie zastosowanego trybu art. 1 § 2 Prawa upadłościowego w zw. z art. 130 Prawa Spółdzielczego, zgłoszone w piśmie z 18.05.2020 r. zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania i nie są istotne dla rozstrzygnięcia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.***

W ocenie sądu pozwana spółdzielnia w likwidacji nie naruszyła przepisów kodeksu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę i wykazała zasadność wypowiedzenia, w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania na podstawie art. 45 k.p. a contrario oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

O kosztach procesu sąd orzekł stosownie do treści 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasadzając od powódki na rzecz pozwanej spółdzielni kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.