

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 22 lutego 2016r. M. Z. odwoływał się od dokonanego w dniu 15 lutego 2016r. przez pracodawcę (...) spółkę akcyjną w B. wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż narusza ono przepisy o wypowiedzaniu umów, a wskazywana w nim przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy jest pozorna. Ostatecznie powód dochodził przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 6.282, 61 zł, a w przypadku nieuwzględnienia wymienionych żądań odszkodowania w wysokości określonej wreszcie na trzykrotność kwoty 6.282, 61 zł oraz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej. W toku postępowania powód ponosił, iż o pozorności likwidacji stanowiska pracy świadczy poszukiwanie przez pozwaną pracownika na stanowisko o tożsamym zakresie obowiązków. Nadto zaś podkreślał, że do wypowiedzenia doszło natychmiast po podjęciu przez niego pracy w związku z przywróceniem go na dotychczasowe stanowisko wyrokiem sądowym po poprzednim wypowiedzeniu, a oświadczenia pracodawcy nie poprzedziło obiektywne porównanie go z inną zatrudnioną na tym samym stanowisku osobą. (k. 2, 16, 21, 70 – 76, 95v, 116)

Pozwana (...) spółka akcyjna w B. domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwana wskazywała, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda, w (...) oddziale spółki potrzebny był bowiem jeden tylko specjalista do spraw sprzedaży. Przywrócenie powoda do pracy na tożsamych co przed wypowiedzeniem warunkach oznaczało powstanie obok istniejącego i zajętego przez inną osobę, drugiego stanowiska ds. sprzedaży zbytecznego z perspektywy potrzeb pracodawcy. Z tego względu konieczna stała się reorganizacja zakładu i likwidacja wskazanego stanowiska. Z uwagi na likwidację konkretnego stanowiska (zajętego przez powoda) zbytecznym było zaś prowadzenie oceny zatrudnionych w celu wytypowania do zwolnienia. Pozwana podkreśliła też, iż powód, pomimo zgłoszenia gotowości do pracy, był zatrudniony w innym konkurencyjnym do niej podmiocie, nadto zaś już po wypowiedzeniu umowy o pracę złamał umowny zakaz konkurencji, co skutkuje innym jeszcze postępowaniem sądowym między stronami i czyni niemożliwym przywrócenie M. Z. do pracy. (k. 29 – 30)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. Z. był zatrudniony w (...) spółce akcyjnej w B. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2007r., w tym od 1 grudnia 2007r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Od 1 sierpnia 2012r. powód zajmował stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, a swoje obowiązki wykonywał w (...) oddziale pracodawcy.

Niesporne, nadto umowy o pracę i porozumienia zmieniające drugą z nich – k. 2, 13, 34 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 5 cz. C akt osobowych powoda

Pozwana spółka zajmuje się usługami transportowymi.

Niesporne

Do zadań powoda należało pozyskiwanie klientów, na rzecz których pozwana miałaby wykonywać przewozy.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda k. 115

W dniu 18 kwietnia 2013r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczyny tej decyzji: brak prawidłowego wykonywania poleceń służbowych, problemy i trudności w komunikacji ze współpracownikami i przełożonymi (m.in. nieodbieranie telefonów, oddzwanianie

po kilku godzinach), niewspółuczestniczenie i unikanie spotkań służbowych dotyczących wyników i szkoleń sprzedażowych, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy do prawidłowej realizacji planów i celów sprzedażowych.

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 3 cz. C akt osobowych powoda

Prawidłowość i zasadność wypowiedzenia były przedmiotem badania tutejszego sądu w sprawie o sygn. akt IX P 382/13 zainicjowanej odwołaniem powoda od wskazanego oświadczenia pracodawcy. Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie przywrócił M. Z. do pracy w pozwanej (...) spółce akcyjnej w B. na poprzednich warunkach zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i orzekając o innych żądaniach zgłoszonych w postępowaniu.

Sąd uznał, iż przyczyny wypowiedzenia zawarte w pisemnym oświadczeniu pracodawcy nie były w dostatecznym stopniu skonkretyzowane, a przyczyny powołane (doprecyzowane) w toku postępowania okazały się nierzeczywiste.

Niesporne, nadto wyrok Sądu rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie – k. 325 akt P 382/13 wraz z uzasadnieniem – k. 334 – 339 tych akt

Apelacja pozwanej od wskazanego wyroku doprowadziła jedynie do zmiany rozstrzygnięcia w zakresie wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w pozostałym zaś zakresie została oddalona.

Sąd Okręgowy w Szczecinie podzielił stanowisko sądu I instancji co do niedostatecznie jasno i konkretnie sformułowanych przyczyn wypowiedzenia, jednocześnie zaś wskazał, iż zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, by przed datą wypowiedzenia istniały zastrzeżenia co do pracy powoda.

Niesporne, nadto wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 29 stycznia 2016r. sygn. akt VII Pa 92/15 – k. 307 akt IX P 382/13 wraz z uzasadnieniem – k. 402 – 412 tych akt

W związku z wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie powód zgłosił gotowość do pracy, a ostatecznie, po uzgodnieniach z pracodawcą, stawił się w zakładzie ((...) oddziale spółki) w dniu 15 lutego 2016r.

Na spotkaniu dyrektor oddziału przedstawił powodowi do podpisania umowę o zakazie konkurencji sporządzoną w dniu 4 lutego 2016r. Była to standardowa umowa, jaką spółka wprowadziła dla pracowników na stanowisku powoda.

M. Z. początkowo odmówił podpisania umowy, co skutkowało zamiarem wręczenia mu przygotowanego już pisemnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z brakiem zgody na zakaz konkurencji. W tych warunkach powód po telefonicznej konsultacji z prawnikiem podpisał umowę o zakazie konkurencji. Jednocześnie podpisał też oświadczenie o nieprowadzeniu działalności gospodarczej w branży zbliżonej choćby częściowo do działalności pracodawcy (powód zaznaczył, że prowadzi działalność budowlaną).

Po podpisaniu przez powoda umowy dyrektor oddziału Ł. S. wręczył powodowi inne niż okazane wcześniej pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego do 1 miesiąca okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu tym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano likwidację stanowiska pracy – zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a pracownika poinformowano o zapłacie odprawy i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

Powód został zobligowany do wykorzystania zaległego urlopu, jednocześnie zaś zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy przez pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Podczas trwającego około 90 minut spotkania powodowi nie przybliżano ustnie przyczyn rozwiązania umowy, w tym nie wskazywano, dlaczego to jego wybrano do zwolnienia. Powód nie dopytywał o przyczyny wyboru jego osoby ani szerzej o przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: zeznania świadków: D. N. – k. 113, P. B. – k. 113v – 114, Ł. S. – k. 114 – 115, przesłuchanie powoda – k. 115 w zw. z k. 95 – 96, wypowiedzenie – k. 8 cz. C akt osobowych powoda, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – k. 9 cz. C akt osobowych powoda, oświadczenie – k. 46 cz. B akt osobowych powoda

Podpisana przez powoda w dniu 15 lutego 2016r. umowa o zakazie konkurencji dotyczyła okresu 5 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, a wskazana w niej działalność konkurencyjna określona została jako każda działalność prowadzona przez dowolny podmiot na terenie kraju i poza jego granicami, której przedmiotem jest świadczenie, organizacja lub pośredniczenie w świadczeniu usług przewozowych, transportowych, spedycyjnych, logistycznych, przeładunkowych, handlingowych, celnych, frachtowych, promowych lub podobnych w szczególności w obszarach drogowym, morskim, lotniczym, kolejowym, intermodalnym, magazynowym, składowania oraz usług dodanych. Pracownik zobowiązywał się m.in. do niewspomagania działalności innego podmiotu konkurencyjnej dla pracodawcy i informowania o zamiarze podjęcia zatrudnienia w każdym wypadku mogącym wywołać podejrzenie o zajmowanie się interesami konkurencyjnymi.

Niesporne, nadto umowa o zakazie konkurencji – 45 i nast. cz. B akt osobowych powoda.

W okresie sporu sądowego stron w styczniu 2014r. pozwana zatrudniła na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w oddziale w S. nowego pracownika M. P.. Obowiązki M. P. sprowadzały i sprowadzają się do pozyskiwania nowych klientów. Wymieniony i tylko on nadal pracuje na tym stanowisku w (...) oddziale pozwanej.

Niesporne, nadto zeznania M. P. – k. 96v - 97

Stanowisko specjalisty ds. sprzedaży znajduje się nie tylko w oddziale (...), ale i innych oddziałach pozwanej.

Niesporne, nadto zeznania świadka M. P. – k. 96V – 97

W okresie 2 listopada 2015r. – 1 lutego 2016r. powód był zatrudniony w (...) spółce z o.o. w W. - spółce zajmującej się wykonywaniem przewozów towarów do Skandynawii. Powód ponownie podjął zatrudnienie w tej spółce w dniu 16 lutego 2016r.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda- k. 115, informacja (...) spółki z o.o. w W. – k. 81 akt IX P 657/16 tutejszego sądu

Miesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wynosiło na dzień rozwiązania stosunku pracy w 2013r. 6282, 61 zł.

Niesporne, nadto zaświadczenia – k. 102 akt IX P 382/13 tutejszego sądu

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się częściowo uzasadnione.

Powód swoje roszczenia wywodził z art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. W myśl pierwszego z tych przepisów, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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, zgodnie zaś z drugim z nich pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Uwzględnienie żądania z art. 47 k.p. jest możliwe wyłącznie w przypadku przywrócenia do pracy, z tego względu najpierw podlegała rozważeniu zasadność pierwszego ze zgłoszonych żądań wynikającego z art. 45 § 1 k.p.

M. Z. kwestionował prawidłowość dokonania wypowiedzenia wskazując na pozorność ujętej w nim przyczyny. Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie potwierdziła trafności tego stanowiska. Z korespondujących zeznań świadków: M. P. i Ł. S. wynikało bowiem, że na miejsce powoda nie zatrudniono/przesunięto (w 2016r.) żadnej nowej osoby, a wcześniej, w dacie przywrócenia M. Z. do pracy była w oddziale zatrudniona osoba na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i nadal na nim pozostaje. Likwidacji stanowiska nie można sprowadzać wyłącznie do sytuacji, gdy w strukturze firmy znika stanowisko o określonej nazwie i określonym zakresie obowiązków. Pojęcie likwidacji stanowiska obejmuje również takie zdarzenia, gdy ulega redukcji liczba etatów przypisanych do określonego stanowiska.

Przywrócenie powoda do pracy na początku 2016r. oznaczało, iż w oddziale (...) spółki od daty podjęcia pracy przez M. Z. istniały co najmniej (powód twierdził, iż była jeszcze jedna osoba piastująca w tym czasie stanowisko z tożsamym zakresem obowiązków) dwa stanowiska specjalisty do spraw sprzedaży – zajmowane przez M. P. i przez M. Z.. Rozwiązanie z powodem umowy bez zatrudnienia innej osoby na jego miejsce (przesunięcia kadrowego czy przyjęcia osoby z zewnątrz) oznacza, że do likwidacji stanowiska faktycznie doszło.

Powód kwestionując fakt likwidacji nie przytoczył w zasadzie żadnych okoliczności potwierdzających jego twierdzenia. Ogłoszenia o pracy na portalu internetowym z września 2016r. nie sposób odnosić do stanu z daty dokonywania wypowiedzenia. Dynamika rynku transportowego w różnych okresach może wymuszać różne decyzje co do tworzenia czy likwidacji stanowisk. Stąd oferta pracy ogłoszona po upływie pół roku od ustania stosunku pracy nie jest dostatecznym dowodem na pozorność likwidacji stanowiska. Pamiętać należy, iż w oddziale (...) pozwanej nadal funkcjonuje stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, oferta, o jakiej mowa, może być więc warunkowana wolą zmian kadrowych na tym stanowisku, nie zaś poszukiwaniem następcy powoda.

Sąd nie prowadził dalszych wnioskowanych także przez powoda dowodów ze źródeł osobowych na okoliczność prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, gdyż w istocie nie miałyby one wpływu na wynik niniejszego procesu, a prowadziły wyłącznie do jego przedłużenia. Przyjęcie bowiem, że doszło do likwidacji stanowiska nie oznaczało wcale uznania wypowiedzenia za prawidłowe.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania czy skonkretyzowania przyczyny uznaje się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, traktowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Sprostanie przez pracodawcę określone w art. 30 § 4 k.p. wymaganiu podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie polega na wskazaniu tej przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012)

Zwolnienie pracownika podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy (jego sytuacją ekonomiczną, czy przekształceniami prowadzącymi do redukcji etatów) nie może być dowolne. Pracodawca powinien w przypadku zwalniania jednej lub kilku osób z większej liczby zatrudnionych na tym samym stanowisku (z takim samym zakresem obowiązków) kierować się określonymi kryteriami doboru i to mającymi walor obiektywności i przejrzystości. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Art. 45 § 1 k.p. przewiduje bowiem możliwość uwzględnienia żądań pracownika nie tylko wówczas, gdy wypowiedzenie było niezgodne z prawem, ale

także wtedy, gdy jest nieuzasadnione. Ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być zaś dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014r. I PK 33/14, LEX nr 1537263, i co sąd orzekający podziela, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Konsekwencją uznania, iż zwolnienie jednego lub kilku z grupy pracowników na tożsamym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga dokonania doboru do zwolnienia, jest stwierdzenie, że kryteria takiego doboru mieszczą się w ramach przyczyny wypowiedzenia i winny być wskazane pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy. Tutejszy sąd przychyliła się, czemu dawał wyraz w innych postępowaniach, do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 LEX nr 1312564, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14, LEX nr 1554330. We wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium. Sąd Najwyższy zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli 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. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie w oświadczeniu złożonym powodowi wskazano jako przyczynę decyzji pracodawcy wyłącznie likwidację zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy. Kwestia, czy likwidacja była konieczna, leży w ogóle poza zainteresowaniem sądu, ten bowiem nie może wkraczać w swobodę pracodawcy do organizowania działalności w sposób uznawany przez niego za celowy. Ocena zasadności wypowiedzenia polega jedynie na badaniu, czy przyczyna, która w subiektywnym odczuciu pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy, uzasadnia je także obiektywnie. Bez wątplenia redukcja etatu stanowi uzasadnienie dla rozwiązania umowy z pracownikiem na tym etacie zatrudnionym, z tym że, co już wcześniej zaznaczono, gdy osób zatrudnionych na danym stanowisku jest więcej, a zwolnienie dotyczy tylko części z nich zasadność winno oceniać się z uwzględnieniem zastosowanego doboru do zwolnienia. Oświadczenie pozwanej obejmuje wskazanie przyczyny wypowiedzenia jedynie częściowo bez wyjaśnienia pracownikowi, dlaczego z osób zatrudnionych na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży, przynajmniej w (...) oddziale spółki, właśnie on został zwolniony. Decydując się na redukcję zatrudnienia pracodawca winien rozważyć, stosując odpowiednie (obiektywne) kryteria, z którym z pracowników rozwiązać stosunek pracy. Okoliczności decydujące o zwolnieniu

właśnie powoda powinien zaś przybliżyć mu w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, czego nie uczynił naruszając tym samym obowiązek dostatecznego skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia.

Pozwana podnosiła, iż zastosowała obiektywne kryteria doboru do zwolnienia. Badanie, czy w istocie miało to miejsce, było jednak zbyteczne (stąd pominięcie wniosków dowodowych zgłoszonych na tę okoliczność). Nawet bowiem jeśli kryteria zastosowano, nie zostały one przedstawione nawet skrótowo pracownikowi. W niniejszej sprawie do wymogu przedstawienia takich kryteriów należało podchodzić nawet bardziej rygorystycznie, skoro wypowiedzenie nastąpiło bezpośrednio po przywróceniu powoda do pracy wyrokiem sądu. W takiej sytuacji po stronie pracownika (adresata oświadczenia o wypowiedzeniu) bardziej uzasadniona niż w innych sytuacjach, wydaje się wątpliwość co do rzetelności oceny, w tym zastosowania obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracownik (a dalej sąd badający sprawę) powinien mieć możliwość oceny, czy decyzja pracodawcy nie była podyktowana wyłącznie brakiem akceptacji dla rozstrzygnięcia o przywróceniu do pracy. O tym, że w tej sprawie takie mogły być motywy działania pracodawcy świadczy zamiar wypowiedzenia powodowi umowy o pracę już z uwagi na brak woli pracownika co do podpisania umowy o zakazie konkurencji.

Bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż powód nie dopytywał o zastosowane kryteria doboru. To pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia, pracownik nie musi jej poszukiwać.

Mając na uwadze powyższe należało uznać dokonane wypowiedzenie za niezgodne z prawem.

Art. 45 § 1 k.p. daje pracownikowi możliwość wyboru roszczenia związanego z dokonaniem wypowiedzenia w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Powód dokonując takiego wyboru domagał się przywrócenia do pracy. Ustawodawca dał jednak sądowi możliwość wkroczenia w wybór pracownika. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeśli uwzględnienie to jest niemożliwe lub niecelowe i w takiej sytuacji orzeka o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie taka sytuacja miała miejsce. Jak już wskazano, pozwana wykazała, iż doszło do likwidacji jednego z etatów specjalisty do spraw sprzedaży w jej (...) oddziale. Przywrócenie powoda do pracy skutkowałoby zatem z wysokim prawdopodobieństwem rozwiązaniem w bliskim czasie umowy z nim lub drugim zatrudnionym na takim stanowisku pracownikiem. Okoliczność ta samodzielnie nie przemawia jeszcze za zasądzeniem odszkodowania w miejsce żądanego przez stronę powodową przywrócenia, natomiast czyni to przy uwzględnieniu jawiącego się jako nielojalne wobec pracodawcy zachowania powoda już po otrzymaniu wypowiedzenia. Nie wkraczając (z uwagi na toczące się przeciwko powodowi z powództwa pozwanej) postępowanie o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji, gdzie podlega ocenie umowa stron) w rozważaniu na temat ważności umowy o zakazie konkurencji czy rzeczywistego celu przedstawienia jej powodowi do podpisu, zauważyć należy, iż M. Z. na zakaz konkurencji się zgodził, po czym następnego dnia po otrzymaniu wypowiedzenia przystąpił do pracy w firmie prowadzącej wedle zapisów umowy działalność konkurencyjną wobec pozwanej. Można dyskutować z rzeczywistą potrzebą podpisania umowy o zakazie konkurencji przez pracownika wracającego do pracy po okresie nieomal trzyletniej przerwy, z którym natychmiast ponownie rozwiązuje się umowę o pracę zwalniając go z obowiązku świadczenia tejże, należy jednak zauważyć, iż, jak zeznał Ł. S., umowy takie mają u pozwanej powszechny charakter w przypadku handlowców. Oznacza to, że pracodawca przywiązuje dużą wagę do ochrony swoich interesów i przejawia obawę ich naruszenia w przypadku podjęcia przez pracowników zatrudnienia w firmie o podobnym profilu działalności. Obawy takie trudno uznać za bezpodstawne. Znajomość oferty cenowej pozwanej i klientów korzystających z jej usług czyni realnym ryzyko przedstawienia przez odchodzącego do innej firmy handlowca kontrahentom dotychczasowego pracodawcy korzystniejszych warunków współpracy z nowym pracodawcą. W branży transportowej takie działania są powszechnie znane, pracodawcy więc coraz częściej chronią swoje interesy przez podpisywanie z pracownikami umów o zakazie konkurencji. Choć zrozumiałe wydaje się rozczarowanie powoda postawą pracodawcy w dniu 15 lutego 2016r., podjęcie natychmiast zatrudnienia w firmie o profilu zbliżonym do pozwanej jeszcze w okresie prawa do wynagrodzenia z dotychczasowego zatrudnienia i przy jednoczesnych innych źródłach zarobkowania (działalności pozarolniczej) wskazuje na brak lojalności wobec pracodawcy, do którego powód ponownie chce powrócić. Nawet jeśli działania pozwanej wydają się usprawiedliwiać ten brak lojalności to zachowanie powoda burzy i tak kruche podwaliny przyszłej współpracy.

W tych warunkach w ocenie sądu zasadnym było poprzestanie na zasądzeniu odszkodowania. Z uwagi na okres wypowiedzenia odszkodowanie musiało odpowiadać trzykrotności wynagrodzenia powoda liczonego jak na potrzeby ekwiwalentu za urlop (art. 47¹ k.p., §2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy Dz.U.1996.62.289 z późn. zm). Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop przyjęto z okresu poprzedzającego pierwsze rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o ówczesne niekwestionowane przez stronę powodową wyliczenie pozwanej. Trzy ostatnie miesiące faktycznego świadczenia pracy przez rozwiązaniem umowy w 2013r. były bowiem także trzema ostatnimi miesiącami faktycznego świadczenia pracy przed dokonaniem obecnego wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz powoda kwota odpowiada sumie poniesionej przez niego opłaty od pozwu (3315 zł) oraz minimalnej stawki wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz.U. 2015.1804 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu. Brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda kosztów działania zawodowego pełnomocnika w wysokości dwukrotności stawki minimalnej z uwagi na uregulowanie § 16 i § 15 ust. 2 i 3 wskazanego rozporządzenia. Strona powodowa nie złożyła oświadczenia o wysokości kosztów obciążających powoda z tytułu zastępstwa, a nakład pracy profesjonalnego pełnomocnika ograniczył się do sporządzenia jednego pisma procesowego. Pomimo zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy sąd uznał M. Z. za wygrywającego proces w całości mając na względzie alternatywność obu żądań i uwzględnienie jednego z nich. Stąd obciążenie pozwanej w całości kosztami procesu.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., i odwołuje się do jednomiesięcznego wynagrodzenia powodu liczonego jak na potrzeby odszkodowania.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich powołanych przy stanie faktycznym dowodach nie znajdując podstaw do ich kwestionowania. Są one bowiem spójne i korespondujące ze sobą. Prowadzenie dalszych dowodów wnioskowanych przez strony było zbyteczne z przyczyn wskazywanych już w rozważaniach.

Zarządzenia:

1. Odnotować (projektu nie sporządził asystent)
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron
3. akta z pismami lub za 20 dni.