

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05/07/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Barbara Adamczyk, Krystyna Kapuścińska
Protokolant:	stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz powoda H. S. kwotę 7.938 złotych (siedem tysięcy dziewięćset trzydzieści osiem złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty;
2. Wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.646 (dwa tysiące sześćset czterdzieści sześć złotych) brutto;
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. Nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 397 złotych (trzysta dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

## UZASADNIENIE

Powód H. S. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z.o.o. domagając się uznania wypowiedzenia mu umowy o pracę za bezskuteczne a po jego upływie przywrócenia do pracy . W uzasadnieniu pozwu wskazał ,że pozwany w dniu 28 listopada 2016 r wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w którym jako przyczynę jego złożenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z restrukturyzacją zakładu pracy . Zdaniem powoda oświadczenie woli pracodawcy było wadliwe z uwagi na to ,że nie zawierało kryteriów wyboru do zwolnienia.

Pozwana w odpowiedzi na pozwem domagała się jego oddalenia w całości wskazując ,że uczyniła zadość wymogom formalnym oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony tj. w sposób prawidłowy zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z

powodem podając przy tym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy . Organizacja ta nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń co do dokonania wypowiedzenia . Co do zaś wskazania samej przyczyny podała ,że likwidacja stanowiska pracy określonego pracownika jest przyczyną skonkretyzowaną , zrozumiałą i nie budzącą jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych . Dalej wskazała ,że z uwagi na kryzys ekonomiczny w branży którą się zajmuje znacznie obniżyła się liczba pozyskanych zleceń oraz ich rentowność, przez co została zmuszona do redukcji zatrudnienia na niektórych stanowiskach pracy . Jednocześnie zaznaczyła ,że przyczyna wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia nie musi być wskazana w samym piśmie z wypowiedzeniem umowy o pracę w sytuacji gdy kryterium to jest oczywiste lub znane pracownikowi . Zaś dobór powoda do zwolnienia wynika z faktu iż w okresie swojego zatrudnienia nagminnie naruszał on swój podstawowy obowiązek pracowniczy poprzez nieprzestrzeganie przepisów BHP w związku z czym był dwukrotnie ukarany karą porządkową nagany. Ponadto był jedynym pracownikiem wykonującym pracę na rusztowaniu, który naruszał swoje obowiązki pracownicze związane z BHP.

Na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2017 r strona wnosząca pozew ostatecznie sprecyzowała roszczenie domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania .( k: 118)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

H. S. został zatrudniony w (...) spółce z.o.o.o. od dnia 11 maja 2007 r początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 16 maja 2007 r do dnia 15 sierpnia 2007 r , a następnie od dnia 16 sierpnia 2007 r zawartej na czas nieokreślony . Ostatnio pracował na stanowisku monter rusztowań.

( dowód: umowa o pracę z dnia 11 maja 2007 r k: 94, umowa o pracę z dnia 14 sierpnia 2007 r k: 89, przesłuchanie powoda k: 118v -119 adnotacje 00:04:20- 00:18:58, k 195 196 adnotacje 00:14:43-00:22:18)

U pozwanego były zatrudnione trzy osoby na stanowisku monter rusztowań. Byli to powód , A. O. oraz R.S. zatrudniony jako zastępca kierownika.

( dowód: przesłuchanie powoda k: 118v -119 adnotacje 00:04:20- 00:18:58, k 195 196 adnotacje 00:14:43-00:22:18, : przesłuchanie K. D. k: 131-132 adnotacje 00:04:40 -00:15:31, przesłuchanie R. K. k: 132 133 adnotacje 00:16:21-00:40:09, przesłuchanie R. S. k: 133 , adnotacje 00:34:38-00:40:09, przesłuchanie T. A. k: 194 -195 adnotacje 00:01:27 -00:13:34)

Powodowi podobnie jak i innym pracownikom zwracano uwagę na przestrzeganie przepisów BHP. Jeżeli chodzi o ich przestrzeganie H. S. nie odbiegał od innych zatrudnionych przez spółkę. Także osoba współpracująca z powodem była kilkakrotnie upominana . W stosunku do powoda zwracano się o ukaranie go z tego tytułu karą porządkową przez inspektora BHP, który z takim wnioskiem występował także w stosunku do A. O. .

( dowód: przesłuchanie K. D. k: 131-132 adnotacje 00:04:40 -00:15:31, przesłuchanie R.S. k: 133 , adnotacje 00:34:38-00:40:09, przesłuchanie T. A. k: 194 -195 adnotacje 00:01:27 -00:13:34)

W dniu 11 lutego 2016 r powód został ukarany karą porządkową za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na to ,że pomimo wielokrotnego zwracania uwagi na brak stosowania ochrony indywidualnej podczas pracy na wysokości przy przebudowanie dachu na sekcji przed biurowcem przez co pracownik spowodował zagrożenie bezpieczeństwa w dniu 10 lutego 2016 r około godz. 13.10 nie stosując zabezpieczenia w postaci kasku ani szelek . Powód złożył sprzeciw który został odrzucony przez pracodawcę . Sąd Rejonowy Gdańsk Południe w Gdańsku w dniu 31 marca 2017 r w sprawie (...) uchylił nałożoną karę porządkową .

( dowód: zawiadomienie o ukaraniu k: 52, sprzeciw 50 , pismo pracodawcy k: 48, okoliczność bezsporna, przesłuchanie R. K. k: 132 133 adnotacje 00:16:21-00:40:09)

Faktycznie tego dnia to A. O. chodził bez kasku potem napisał oświadczenie w którym przyznał się do tego ale mimo to pracodawca nie chciał uchylić nałożonej na powoda kary .

( dowód: przesłuchanie R. K. k: 132 133 adnotacje 00:16:21-00:40:09)

Powód ponownie został ukarany karą porządkową w dniu 29 września 2016 r . Także i w tej sprawie została ona uchylona wyrokiem z dnia 26 maja 2017 r wydanym w sprawie (...).

( okoliczności bezsporne, przesłuchanie R. K. k: 132 133 adnotacje 00:16:21-00:40:09)

U pozwanego od pierwszego kwartału 2016 r do grudnia 2016 r zmniejszono zatrudnienie o kilkanaście osób . Negocjowane były ceny z dostawcami oraz renegotjacja udzielonych kredytów z bankami. Porozumiano się z klientem spółki w sprawie finansowania . W pierwszej kolejności zwolnienia dotyczyły pracowników nieprodukcyjnych.

( dowód: przesłuchanie W. T. k: 146 -146v, adnotacje 00:01:47-00:08:33, przesłuchanie T. G. k: 173-173 v adnotacje 00:02:1100:11:44 )

Pismem z dnia 29 listopada 2016 r pracodawca powoda poinformował organizację związkową o przewidywanych zmianach umów wskazując na konieczność przeprowadzenia zmian w stosunkach pracy z grupą pracowników poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 4/5 na okres 3 miesięcy od 1 grudnia 2016 r do 28 lutego 2017 r . Jako przyczynę wskazując kryzys w branży stoczniowej.

( dowód : pismo z dnia 29 listopada 2016 r k: 160-161 , przesłuchanie T. G. k: 173-173 v adnotacje 00:02:1100:11:44)

Pracodawca powoda w dniu 25 listopada 2016 r zawiadomił Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej (...) ,że zamierza powodowi wypowiedzieć umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Związki zawodowe wyraziły zgodę ponieważ uznały ,że skoro jest likwidacja stanowiska pracy to nie mają wyjścia

( dowód: pismo do związków zawodowych k: 107, przesłuchanie R. K. k: 132 133 adnotacje 00:16:21-00:40:09 )

Przed wręczeniem wypowiedzenia pracodawca nie rozmawiał ze związkami zawodowymi na temat restrukturyzacji.

( dowód: przesłuchanie T. G. k: 173-173 v adnotacje 00:02:1100:11:44)

Pozwana w dniu 28 listopada 2016 r wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę wskazując ,że przyczyną jego złożenia była likwidacja stanowiska pracy w związku z restrukturyzacją zakładu pracy . Jako podstawę prawną złożonego oświadczenia woli wskazano art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

( dowód: oświadczenie woli z dnia 28 listopada 2016 r k: 4)

Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi u kadrowej w obecności jego przełożonego R. S. , który nie wiedział czym kierował się pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem .

( dowód: przesłuchanie powoda k: 118v -119 adnotacje 00:04:20- 00:18:58, k 195 196 adnotacje 00:14:43-00:22:18, przesłuchanie R. S. k: 133 , adnotacje 00:34:38-00:40:09)

W 2017 r doszło u pozwanej do rozwiązania umów o pracę z 32 pracownikami a w 2017 r 26 osobami.

( dowód: pismo z dnia 4 kwietnia 2018 r k:171

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powoda wyniosło w okresie od 1 września 2016 r do dnia 30 listopada 2016 r 7938 zł .

( dowód : zaświadczenie o zarobkach k: 98)

### **Sąd Rejonowy zważył , co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań świadków K. D. , R. S. , R. K., W. T., T. G. oraz T. A.. Ponadto ustalenia faktyczne były dokonywane na podstawie zeznań samego powoda przesłuchanego w charakterze strony.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. D. były wiarygodne świadek potwierdził ,że zdarzało się powodowi nie przestrzegać przepisów BHP ale miało to miejsce także w przypadku innych pracowników , te twierdzenia korespondują z tym co zeznawali R.S.i R. K. . Wskazał ,że osoba która współpracowała z powodem także była wielokrotnie przez niego upominana z tego powodu.

Także zeznania świadka R. K. należało uznać za prawdziwe bowiem także i on potwierdził , że innym pracownikom również zdarzało się naruszać w tym zakresie przepisy , dodatkowo podniósł ,że pracodawca karał powoda za naruszenia których się on nie dopuścił i mimo wyjaśnień osoby która faktycznie zawiniła kara była przez pracodawcę została utrzymana .

Także świadek R.S. potwierdził ,że inni także naruszali przepisy BHP i wskazał ,że on sam nie wiedział z jakiego powodu zdecydowano się rozstać z powodem . Te jego twierdzenia korespondują z zeznaniami powoda który wskazał ,że niczego mu nie wyjaśniono w trakcie wręczenia wypowiedzenia.

W ocenie Sądu także zeznania W.T. należało uznać za zgodne z rzeczywistością . Świadek mówił o koniecznej restrukturyzacji w pozwanej spółce ale także i on nie wiedział z jakiego powodu wybrano H. S. do zwolnienia .

Także T. G. jako przewodniczący związków zawodowych działających u pozwanego potwierdził ,że pozwany miał problemy finansowe oraz ,że były prowadzone negocjacje z kontrahentami , te zeznania korespondują z twierdzeniami W. T. . Jednocześnie jednakże zaprzeczył aby pracodawca prowadził z organizacją związkową rozmowy na temat restrukturyzacji w momencie kiedy wręczano wypowiedzenie powodowi .

Co do zaś zeznań T. A. Sąd podszedł do nich z dużą ostrożnością z uwagi na duży upływ czasu od otrzymania przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę do dnia składania zeznań przez świadka. Świadek najpierw wskazał ,że nie pamięta czy opiniował zamiar rozwiązania umowy o pracę powoda wskazywał ,że nie pamięta czy w tym piśmie mówiło się o naruszeniu przepisów BHP przez powoda . Przyznał jednocześnie ,że o takich naruszeniach była mowa w karach porządkowych nałożonych na powoda . Te zaś twierdzenia korespondują z zeznaniami świadków i powoda którzy potwierdzili z jakich przyczyn te kary były nakładane

. Dodatkowo świadek zeznał ,że były zwolnienia w firmie ale nie był w stanie umiejscowić tego w czasie .

Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się również na podstawie zeznań powoda uznając ,że były one spójne , logiczne oraz potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym . W szczególności za udowodnione przez Sąd uznane zostało ,że powodowi w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nikt nie wyjaśnił dlaczego to jego pracodawca zdecydował się zwolnić . Nie wykazano również co rzeczywiście było przyczyną wyboru pracownika do zwolnienia bowiem żaden ze świadków tego nie potrafił wyjaśnić . Nawet świadek T. A. który przywoływał kary ostatecznie nie był w stanie kategorycznie stwierdzić , czy miały wpływ na podjęcie tej decyzji przez pracodawcę ( z uwagi na to ,że z zawiadomienia związków zawodowych ta okoliczność nie wynikała ) , czy też mówił o nich w kontekście ustosunkowania się przez związki zawodowe do zamiaru ukarania pracownika karami porządkowymi.

Sąd czyniąc ustalenia faktyczne oparł się także na dokumentach prywatnych których prawdziwości strony nie kwestionowały . Oceniając je miał na uwadze art. 245 kpc który mówi ,że dokument prywatny stanowi dowód tego , że osoba która go podpisała , złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

H. S. po ostatecznym sprecyzowaniu swojego roszczenia domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i dokonanego z naruszeniem prawa wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Zgodnie z 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup>k.p.).

Podstawową regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej na skutek odwołania pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - siedem dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Art. 45 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem ze względu na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Pierwsza z wymienionych przesłanek to naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, nie pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, wypowiedzenie umowy, której nie można wypowiedzieć (umowa na czas wykonania określonej pracy).

Więcej trudności natomiast stwarza ustalenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca stworzył konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Ma ona charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana konkretnie. Sformułowanie ogólne będzie wystarczające tylko wówczas, gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Ponadto wypowiedzenie nie powinno nastąpić po dłuższym czasie od powstania jego przyczyn, ponieważ wtedy może być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., w szczególności gdy na skutek upływu czasu okoliczności motywujące wypowiedzenie stały się nieistotne lub nieaktualne (wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 82/2008, LexPolonica nr 1960545).

Podkreślenia przy tym wymaga, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z dn. 4.03.2015r., I PK 183/14, LEX nr 1678951).

Sąd w tym miejscu zwraca uwagę, że sąd pracy nie może oceniać czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne. Skoro bowiem pracodawca uznał, że sytuacja finansowa spółki wymaga likwidacji to miał do tego prawo, a sąd nie może tego kwestionować, jeżeli likwidacja ta była rzeczywista. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a Sąd nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (wyrok SN z dn. 20.05.2014r., I PK 271/13, LEX 1483570). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby 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 (wyrok SN z dn. 3.09.2013r., I PK 41/13, OSNP 2014 Nr 8, poz. 116). Jak już wskazywano Sąd pracy nie jest władny do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, co nie oznacza jednak, że uchyla się od kontroli w zakresie, jakie rzeczywiście były przyczyny zwolnienia pracownika - wypowiedzenia mu umowy o pracę - w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy.

Likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (uzasad. tezy IX uchwały SN z dn. 27.06.1985r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164; wyrok SN z dn. 3.11.2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych.

Wobec powyższego uznać należy, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy winna być wskazana na podstawie art. 30 § 4 k.p.c. także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z dn. 1.04.2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Pracownik bowiem, który traci pracę winien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia jak również zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (np. wyrok SN z dn. 8.08.2006r., I PK 50/06, LEX nr 204124).

W toku postępowania ustalono bezspornie, że kondycja finansowa pozwanej spółki pogarszała się w związku z brakiem koniunktury na asortyment którego produkcją się zajmowała . Jednakże skoro pozwany pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę jako przyczynę podał likwidację stanowiska pracy w związku z restrukturyzacją zatrudnienia, to obowiązkiem pozwanego było udowodnić to powiązanie z wyborem powoda do zwolnienia.

Przy czym podkreślenia wymaga , że ani w trakcie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę ani też w trakcie procesu pracodawca w ocenie Sądu nie wykazał kryteriów którymi kierował się dokonując wyboru H. S. do zwolnienia . Powód od samego początku wskazywał ,że nie wie dlaczego jemu wręczono to oświadczenie woli . Jego przełożony także nie miał takiej wiedzy . Dopiero w odpowiedzi na pozwem strona pozwana wskazała ,że miało to związek z naruszeniem przez powodowa przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy , co miały potwierdzić nałożone na niego kary porządkowe. W trakcie trwania procesu jednakże ustalono , że nie tylko powód dopuszczał się naruszenia tych obowiązków i nie tylko jego z tego powodu karano , choć tylko w jego przypadku dochodziło do ukarania za naruszenia których dopuścił się inny pracownik . Zaznaczyć należy , że obie nałożone kary zostały uchylone przez Sąd w innych postępowaniach , co jest bezsporne między stronami .

W świetle tych ustaleń ,zdaniem Sądu nie można przyjąć ,że wskazane odpowiedzi na pozew kryteria do zwolnienia zostały przez pracodawcę powoda w sposób dostateczny udowodnione.

Niezależnie od tego w ocenie Sądu dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana spółka w sposób nieprawidłowy przeprowadziła konsultacje ze związkami zawodowymi bowiem w zawiadomieniu kierowanym do zakładowej organizacji związkowej nie wskazano ,że likwidacja stanowiska pracy powoda miała mieć związek z restrukturyzacją którą definiuje się jako zmiana struktury gospodarczej kraju lub przedsiębiorstwa mająca zwiększyć ich wydajność lub funkcjonalność. Związkom zawodowym wskazano jedynie ,że zwolnienie powoda jest spowodowane likwidacją jego stanowiska pracy . W ocenie Sądu wbrew stanowisku strony pozwanej tak wskazane przyczyny nie są tożsame i wymagają skonsultowania . Nie każda bowiem likwidacja stanowiska musi mieć związek z restrukturyzacją i na odwrót nie każda restrukturyzacja musi się wiązać z likwidacją stanowisk pracy . Przy czym co oczywiste, pracodawca ma prawo doboru pracowników tak, aby zapewnić sobie najlepszy sposób realizacji wyznaczonych zadań (wyrok SN z dn. 2.10.2002r., I PKN 374/01, OSNP 2004 Nr 9, poz. 156).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził od pozwanej odszkodowanie .

Wyrokowi nadał, w oparciu o treść art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda ( Sąd ustalając jego wysokość uśrednił zarobki powoda z trzech miesięcy które zostały wskazane w zaświadczeniu dołączonym do odpowiedzi na pozew).

Sąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 397 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie § 9.1.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych.