

IV P 97/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2022 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2022 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w R.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powoda M. G. kwotę 15.409,54 zł (piętnaście tysięcy czterysta dziewięć złotych pięćdziesiąt cztery grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 9 maja 2022 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.409,54 zł (piętnaście tysięcy czterysta dziewięć złotych pięćdziesiąt cztery grosze),

IV. znieść między stronami koszty procesu,

V. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 770,78 zł (siedemset siedemdziesiąt złotych siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, zaś pozostałą częścią opłaty obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 97/22

UZASADNIENIE

Powód M. G. wniósł przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R. pozew o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 23.666,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia złożenia pozwu do zapłaty i zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu. Wraz z pozwem wniesiono o przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pismem z dnia 30 marca 2022 r. sporządzonym w formie elektronicznej pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 8 czerwca 2021 r., jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy wskazała likwidację stanowiska pracy. Zdaniem powoda, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i sprzeczne z prawem. Powód wskazał, że był zatrudniony na stanowisku Regionalnego (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na czas określony do 31 maja 2021 r. Aneksem z 1 października 2021 r. umowa została zmieniona na umowę na czas nieokreślony. Powód powołał się na to, że nie zgłaszano uwag do jego pracy, a

o likwidacji stanowiska nie wiedział aż do 30 marca 2022 r., czyli do momentu otrzymania wypowiedzenia. W ocenie powoda, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była pozorna, bowiem nie doszło do likwidacji jego stanowiska, była też nieuzasadniona, co jest istotne wobec faktu, że na tożsamym stanowisku zatrudnione były dwie osoby o takim samym zakresie obowiązków oraz Dyrektor (...) jako ich przełożony. Wskazano, że każdy z Regionalnych (...) działał na innym regionie, on w północnym, a drugi kierownik w południowym. Pozwana spółka nadal działa na terenie całego kraju i zakres jej działalności nie uległ zmianie co oznacza, że nadal realizowane są obowiązki jakie wykonywał powód w ramach stosunku pracy, a przyczyna jego zwolnienia była pozorna.

Niezależnie od powyższego powód zarzucił oświadczeniu pracodawcy, że nie określa ono kryteriów, jakimi pracodawca kierował się przy wyborze osoby zwalnianej wobec zatrudnienia dwóch osób na takim samym stanowisku. Chociaż pracodawca posiada uprawnienie do organizacji pracy w ramach prowadzonej działalności, o tyle przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie umowy, a mające mieć związek z taką organizacją, powinny być nie tylko rzeczywiste, ale też uzasadnione w sposób umożliwiający pracownikowi poznanie kryteriów, którymi kierował się pracodawca wybierając do zwolnienia jednego spośród kilku pracowników.

Ponadto powód wskazał, że w jego ocenie pracodawca doręczył mu wypowiedzenie w czasie, gdy korzystał z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powód wykonywał obowiązki w dwojaki sposób, zarówno poprzez spotkania z klientami i potencjalnymi klientami w terenie, jak też stacjonarnie w domu. W ostatnich dniach marca 2022 r. powód źle się czuł i korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Również w dniu 30 marca 2022 r. około godziny 10:00 poinformował bezpośredniego przełożonego o złym samopoczuciu i oczekiwaniu na konsultację lekarską zaplanowaną na ten dzień i zapewne wystawieniu zwolnienia lekarskiego w tym dniu. Konsultacja lekarska odbyła się w tym dniu około 19:00, a mimo powiadomienia przełożonego o złym samopoczuciu powoda około 14:00 otrzymał on wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zarzucił więc, że wypowiedzenie doręczone zostało w czasie, gdy powód rzeczywiście nie świadczył pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Wskazał, że z uwagi na charakter świadczonej pracy, rzeczywiście w dniu 30 marca 2022 r. korzystał z komputera i telefonu w celach służbowych, przebywając jednak w domu i oczekując na wizytę lekarską umówioną w związku ze złym samopoczuciem. Takie zachowanie podyktowane było wyłącznie troską o dobro pracodawcy.

Powód podał, że dochodzi odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 2 miesięcy zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., wskazując na to, że faktycznie mógł poszukiwać pracy dopiero w maju 2022 r. Wcześniej było to niemożliwe z uwagi na obowiązującą go umowę o zakazie konkurencji oraz o zachowaniu poufności). Zaznaczył, że proces poszukiwania pracy jest czasochłonny. W tym czasie powód będzie zmuszony ponosić koszty utrzymania, które są znaczne z uwagi na to, że rodzina powoda jest wielodzietna.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu. Pozwany zaprzeczył, aby przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. W okresie od listopada 2021 r. do kwietnia 2022 r. pozwany rozpoczął proces restrukturyzacji Działu (...). We wskazanym okresie zakończył współpracę ze znaczną częścią zespołu działów (...) i (...). Przyczyną tego były przede wszystkim niskie wyniki sprzedażowe i brak realizacji planów przez zespoły w poszczególnych regionach. W wyniku znacznego zmniejszenia liczby pracowników w Dziale (...) i zmian prawnych w zakresie instalacji (...), pozwany dokonał połączenia zespołu sprzedaży (...) i (...). Obecnie Dział (...) obejmuje 7 osób. Zarządzany on jest przez Dyrektora (...) P. K. i osobę pełniącą obowiązki (...) Koordynatora A. K. (1). Dyrektor (...) odpowiada za region, który poprzednio nadzorował powód.

Pozwany podał, że likwidację stanowiska pracy powoda obrazują schematy organizacyjne spółki z 1 czerwca 2021 r. i 1 maja 2022 r. W wyniku zmian doszło do przekazania obowiązków pełnionych przez Dyrektora H. i Dyrektora (...) na jedno nowopowstałe stanowisko – Dyrektora (...), które to stanowisko objął P. K., jedynym jego bezpośrednim podwładnym została A. K. (1). Podano, że na miejsce powoda nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, a dotychczasowe jego obowiązki oddelegowano do innych stanowisk - Dyrektora (...) oraz p.o. Koordynatora (...) w związku ze zmianami organizacyjnymi w spółce.

W odniesieniu do twierdzeń o tym, że powodowi przekazano wypowiedzenie w czasie usprawiedliwionej nieobecności, podano, że w czasie, w którym otrzymał wypowiedzenie, świadczył on pracę, w szczególności wykonywał obowiązki służbowe, w tym aktywnie korzystał ze służbowego adresu e-mail w sprawach służbowych, czego dowodem była korespondencja mailowa z tego dnia z okolic godziny 14:00. W czasie, w którym powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę był on w niej obecny i wykonywał obowiązki służbowe, a więc był zdolny do pracy. Fakt uzyskania tego samego dnia zwolnienia lekarskiego, nie wpływa zatem na skuteczność wypowiedzenia, zwolnienie wystawione było o 19.43, a oświadczenie o wypowiedzeniu doręczone ok. g. 14. W ocenie pozwanego nie doszło do naruszenia art. 41 k.p., na co wskazuje także liczne orzecznictwo.

W piśmie procesowym z dnia 17 czerwca 2022 r. powód w całej rozciągłości podtrzymał swoje stanowisko w sprawie, zaprzeczył by przed wręczeniem mu wypowiedzenia pozwany realizował jakiegokolwiek zmiany organizacyjne zmierzające do likwidacji jego stanowiska. Zaprzeczył także by schematy organizacyjne, które przedstawiono odzwierciedlały rzeczywistą strukturę zatrudnienia w spółce w dacie wręczenia wypowiedzenia oraz by o takich schematach wiedział on czy inni pracownicy. Wskazał również, że pozwany nie przedstawił jakiegokolwiek dowodów na wprowadzenie w życie schematów. Zaznaczono, że pozwany nie ustosunkował się do zarzutu braku wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia.

W piśmie procesowym z 8 lipca 2022 r. pozwany powoływał się na brak konieczności zachowania związku czasowo-przyczynowego między przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę a planowaną reorganizacją zakładu.

W dalszych pismach przygotowawczych powód - w piśmie z dnia 16 sierpnia 2022 r., pozwany – w piśmie z dnia 8 sierpnia 2022 r. podtrzymali swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. G. w dniu 8 czerwca 2021 r. zawarł z (...) sp. z o.o. w R. (obecnie (...) S.A. w R.) umowę o pracę na stanowisku Regionalnego (...) w wymiarze 1 etatu, na czas określony do dnia 31 maja 2022 r., za wynagrodzeniem 8.000,00 zł oraz premią wyliczoną zgodnie z Regulaminem Premiowania. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano województwa: (...) - (...), (...), (...), (...), (...), (...) - (...), (...), (...), (...), (...) (rejon północny Polski).

Zgodnie z treścią aneksu z dnia 1 października 2021 r. powód zatrudniony został na czas nieokreślony. Wraz z zawarciem umowy o pracę, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy oraz umowę o zachowaniu poufności tajemnicy przedsiębiorstwa.

Do szczegółowego zakresu obowiązków powoda należało:

1. organizacja, nadzór, zarządzanie i koordynacja procesu sprzedaży na wyznaczonym obszarze,
2. realizacja planów sprzedaży w dziale handlowym w rozbiciu na grupy produktowe,
3. współpraca z innymi działami spółki w zakresie rozwoju sprzedaży w dziale handlowym – detalicznym,
4. budowanie dobrego wizerunku firmy poprzez profesjonalną obsługę klientów detalicznych,
5. nadzór nad podległymi pracownikami oraz ich pracą, w tym koordynacja i organizacja tras wizyt handlowych,
6. prowadzenie szkoleń technicznych i praktycznych sprzedażowych dla podległych pracowników,
7. penetrowanie w szczególności rynku (...) i pozyskiwanie zleceń,
8. negocjowanie i zawieranie umów sprzedaży w imieniu spółki w ramach posiadanych uprawnień,
9. przygotowanie i skompletowanie dokumentacji niezbędnej do realizacji umowy z dotacją,

10. pobór najlepszych możliwych rozwiązań technicznych względem oczekiwań klienta oraz wskazanych priorytetów sprzedaży,
11. koordynowanie terminów dostaw i montażu,
12. monitoring działań konkurencji w zakresie polityki cenowej, produktowej i promocyjnej,
13. zabezpieczanie interesów Spółki w zakresie rozliczeń finansowych z klientami,
14. odpowiedzialność za podpisanie przez klienta i przesłanie do działu Sprzedaży kopii protokołów odbioru wykonania instalacji solarnej,
15. przekazywanie klientom informacji o wszystkich zmianach dotyczących realizacji jego zlecenia, w tym: zmian dotyczących terminu dostawy na co najmniej 7 dni przed okresem planowanym,
16. przyjmowanie zgłoszenie reklamacyjnych klienta, przygotowanie wraz z nim protokołu zgłoszenia oraz dokonać diagnozy problemu na potrzeby działu,
17. poinformowanie klienta o zakresie i zasadach gwarancyjnych S. przed podpisaniem umowy,
18. przekazywanie dziennych, tygodniowych i miesięcznych raportów sprzedaży i z prac powierzonych,
19. godne reprezentowanie firmy na zewnątrz,
20. doskonalenie własnej wiedzy i umiejętności,
21. dbanie o zachowanie przyjaznej atmosfery pracy,
22. dbanie o majątek firmy i powierzone narzędzia pracy, zachowanie dyscypliny i porządku w miejscu pracy,
23. wykonywanie zadań zleconych przez przełożonych.

(dowody:

- umowa o pracę z 8 czerwca 2021 r. z załącznikami – k. 14-19v akt,
- aneks do umowy o pracę z 1 października 2021 r. – k. 29 akt,
- zakres obowiązków powoda – k. 20 – 21 akr,
- umowa o zakazie konkurencji – k. 21v.–23v. akt,
- umowa o zachowaniu poufności i tajemnicy przedsiębiorstwa – k. 24-28v. akt,
- regulamin pracy pozwanej – k. 43-57 akt,
- regulamin wynagradzania – k. 58-66 akt)

Powód był zatrudniony w Dziale (...) który dedykowany był do zawierania umów odnoszących się do odnawialnych źródeł energii z przedsiębiorcami. Działem tym kierował Dyrektor (...) P. K.. W pozwanej spółce funkcjonował również dział (...) (umowy z osobami fizycznymi), którym kierował Dyrektor Handlowy C. O.. Powód podlegał bezpośrednio Dyrektorowi (...) Jemu zaś podlegali doradcy ds. (...).

W Dziale (...) pracowała także A. K. (1), która została zatrudniona w dniu 8 czerwca 2021 r. na stanowisku Doradcy (...) ds. (...). Jej miejscem wykonywania pracy były województwa (...), (...), (...), (...). Wynagrodzenie za pracę opiewało na kwotę 3.000 zł brutto wraz z premią wyliczoną zgodnie z Regulaminem Premiowania. Umowa trwała do 31 sierpnia

2021 r. Następnie, w dniu 1 września 2021 r. zawarto z nią umowę na czas nieokreślony, która dotyczyła tego samego stanowiska i wynagrodzenia za pracę.

W dniu 30 września 2021 r. na podstawie zawartego aneksu A. K. (1) została zatrudniona jako p.o. Regionalnego (...) za wynagrodzeniem 5.000,00 zł wraz z dodatkami i nagrodami zgodnie z regulaminem wynagradzania. Stanowisko p.o. Regionalnego (...) zostało stworzone ad hoc. Sprzedaż A. K. (1) utrzymywała się na wysokim poziomie, była wyróżniającym się sprzedawcą. Zadeklarowała, że chciałaby rozpocząć pracę jako osoba nadzorująca i kontrolująca pracę doradców (...). Z uwagi na to, że nie miała w tym zakresie odpowiedniego doświadczenia prezes zarządu pozwanej spółki A. W. nie powierzył jej stanowiska Regionalnego (...), a więc takiego, jakie zajmował powód, lecz stworzył nowe stanowisko p.o. Regionalnego (...). W zakresie organizacyjnym A. K. (1) podlegała bezpośrednio P. K.. Tak jak powód, jemu raportowała o wynikach pracy. Łącznie z powodem uczestniczyła też w cotygodniowych spotkaniach z Dyrektorem (...)

Obowiązki A. K. (1) jako p.o. Regionalnego (...) były co do zasady analogiczne do obowiązków powoda. Różnice dotyczy dwóch kwestii. A. W. postanowił jednak, że obowiązkiem A. K. (1) pozostanie wykonywanie indywidualnej sprzedaży, czym powód się nie zajmował.

Zdecydowano, że ze względu na brak doświadczenia A. K. (1) nie będzie miała swobody w zakresie rekrutacji pracowników. W praktyce A. K. (1) uczestniczyła w rekrutacjach, lecz wiodącą rolę w tym zakresie miał P. K.. Powód w zakresie rekrutacji miał większą swobodę, lecz jego rekomendacje personalne także podlegały akceptacji P. K.. Ostatecznie wszelkie umowy z nowymi pracownikami i współpracownikami podpisywał Prezes Zarządu A. W..

(dowody:

- schemat organizacyjny – k. 76 akt,
- zakres obowiązków A. K. (1) - akta osobowe A. K. (1),
- umowa o pracę z 8 czerwca 2021 r. – akta osobowe A. K. (1),
- umowa o pracę z 1 września 2021r. – akta osobowe A. K. (1),
- aneks do umowy o pracę z 30 września 2021 r. – akta osobowe A. K. (1),
- zeznania świadka A. K. (1) – protokół elektroniczny z 26 lipca 2022 r. od 02:10:11 do 02:43:53, k. 159-159v. akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 02:46:19 do 03:59:28, k. 159v.-160v. akt,
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 04:00:19 do 04:32:16, k. 161-161v. akt,
- przesłuchanie powoda M. G. – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 00:02:01 do 01:14:14, k. 179 – 181 akt,
- przesłuchanie A. W. za pozwanego – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 01:15:45 do 02:52:27, k. 181-182v. akt)

Kierownicy w działach (...) i (...)byli na bieżąco informowani o niezadowalających wynikach sprzedaży. Nie udało się stworzyć stabilnych zespołów sprzedażowych. Występowała duża rotacja. Skutkowało to tym, iż działy sprzedażowe były nierentowne. Zakładano bowiem, że zatrudnienie kierownika staje się rentowne przy określonym zespole aktywnych doradców. Pułapu tego jednak nie udawało się osiągnąć. Nakładał się na to kryzys, który panował w branży. Zespoły sprzedażowe kurczyły się. Z kilkudziesięciu osób pozostało pod koniec marca 2022 r. nie więcej niż 10 osób. W marcu w zespole powoda pozostały 3 osoby, w tym J. S..

W dniu 15 marca 2022 r. z powodem najpierw odbył rozmowę bezpośredni przełożony P. K.. W czasie tej rozmowy powód przekonywał, że należą się jemu oraz zespołowi zaległe premie, a P. K. pytał o jego plany sprzedażowe, czego wcześniej nie czynił i co nie było tematem formalnych rozmów. W późniejszym czasie powód został wezwany na rozmowę przez prezesa pozwanej spółki, w spotkaniu uczestniczył też P. K. i A. K. (1). Wskazywano na złe wyniki sprzedaży, nierentowność działalności, niezarabianie na zespół, planowano wręczenie powodowi wypowiedzenie umowy, czego jednak podczas spotkania nie ujawniono. Ostatecznie nie doszło do tego wobec deklaracji powoda, że podejmie on działania sprzedażowe na takiej samej zasadzie jak A. K. (1).

W późniejszym okresie A. W. podjął działania w celu zweryfikowania aktywności sprzedażowej powoda. Otrzymał zapewnienie od P. K., że jest ona realizowana, które te informacje pochodziły od powoda. Na podstawie wskazań systemu GPS A. W. ustalił, że powód nie podjął żadnych działań sprzedażowych, nie odbył spotkań z potencjalnymi klientami, korzystał z pojazdu służbowego jedynie dla w celach prywatnych. W tej sytuacji A. W. podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. O swej decyzji nie poinformował P. K..

(dowody:

- zeznania świadka A. K. (1) – protokół elektroniczny z 26 lipca 2022 r. od 02:10:11 do 02:43:53, k. 159-159v. akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 02:46:19 do 03:59:28, k. 159v.-160v. akt,
- przesłuchanie powoda M. G. – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 00:02:01 do 01:14:14, k. 179 – 181 akt,
- przesłuchanie A. W. za pozwanego – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 01:15:45 do 02:52:27, k. 181-182v. akt)

W dniu 30 marca 2022 r. powód wykonywał zwykle obowiązki pracownicze. Nie wyjechał w teren, lecz pracował zdalnie. Około godziny 8-9 przeprowadził rozmowę telefoniczną z P. K.. W czasie tej rozmowy P. K. poprosił powoda o przygotowanie na spotkanie z prezesem, które miało się odbyć następnego, rejestru jego działań, w tym zrealizowanej sprzedaży. Powód obiecał, że przygotuje zestawienie do godzin popołudniowych. Poinformował także, że gorzej się czuje i z tego względu będzie pracował zdalnie. Wskazywał, że oczekuje na wizytę lekarską, która prawdopodobnie zakończy się zwolnieniem lekarskim. W tym dniu powód kontaktował się również z podległymi handlowcami, a także z kadrową A. N. (1) Kontakt z kadrową dotyczył sprawy urlopu ojcowskiego, z którego powód miał zamiar skorzystać oraz kilku innych bieżących spraw. Powód tego dnia wysłała e-maile z adresu służbowego. Pozostawił także włączony telefon służbowy. Około godziny 14:00 powód odebrał w drodze elektronicznej pismo z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. O tym fakcie poinformował bezpośredniego przełożonego P. K., który był nim zaskoczony.

Wieczorem ok. godziny 19.00 powód odbył konsultację lekarską przez telefon, po wizycie o godzinie 19.43 wystawiono mu zwolnienie lekarskie od 30 marca 2022 r. do 1 kwietnia 2022 r. Powód w dniu 28 i 29 marca 2022 r. pozostawał również na zwolnieniu lekarskim. Powód przesłał dwie listy obecności za marzec 2022 r., druga zawierała informację o zwolnieniu lekarskim od 30 marca 2022 r.

(dowody:

- zeznania świadka A. N. (1)– protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 00:34:33 do 01:29:44, k. 156-157v. akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r., od 02:46:19 do 03:59:28, k. 159v.-160v. akt,

- przesłuchanie powoda M. G. - protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r., od 00:02:01 do 01:14:14 – k. 179-181 akt,
- zwolnienie lekarskie – k. 30 akt,
- listy obecności – k. 82-83 akt,
- wiadomość mailowa z 5 kwietnia 2022 r. – k. 78 -79 akt,
- wypowiedzenie umowy o pracę – k. 31-32 akt)

W dniu 7 kwietnia 2022 r. pracownikom przekazana została przez prezesa informacja o nowej strukturze firmy i połączeniu zespołów (...)i(...), w jeden Dział (...) którego dyrektorem został P. K.. Przygotowania w tym zakresie były już podejmowane w marcu 2022 r., co polegało na przeszkoleniu pracowników Działu (...)w zakresie sprzedaży w Dziale (...) Powód o tym wiedział na podstawie własnych obserwacji w dniu 15 marca 2022 r., kiedy to szkolenie się odbywało. A. K. (1) pozostała p.o. Regionalnego(...)Zacząły jej podlegać także zadania w zakresie (...). Wiązało się to z przejściem kilku pracowników z byłego Działu (...). W tym czasie w regionie północnym w pionie (...)nie było już żadnego handlowca.

Na miejsce powoda nie została zatrudniona nowa osoba, jego obowiązki w późniejszym okresie przejął P. K., A. K. (1) do końca zatrudnienia pozostała przy swoich zadaniach.

(dowody:

- struktura organizacyjna spółki na 1 maja 2022 r. – k. 77 akt,
- zeznania świadka A. N. (1) – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 00:34:33 do 01:29:44, k. 156-157v. akt,
- zeznania świadka A. D. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 01:43:12 do 02:09:16, k. 158 – 158v. akt,
- zeznania świadka A. K. (1) – protokół elektroniczny z 26 lipca 2022 r. od 02:10:11 do 02:43:53, k. 159-159v. akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 02:46:19 do 03:59:28, k. 159v.-160v. akt,
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 26 lipca 2022 r. od 04:00:19 do 04:32:16, k. 161-161v. akt,
- przesłuchanie powoda M. G. – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 00:02:01 do 01:14:14, k. 179 – 181 akt,
- przesłuchanie A. W. za pozwanego – protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 01:15:45 do 02:52:27, k. 181-182v. akt)

Po zwolnieniu z pracy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do końca lipca 2022 r., przez pewien czas nie pracował, a nowe zatrudnienie podjął we wrześniu 2022 r.

(dowód:

- przesłuchanie powoda M. G. - protokół elektroniczny z dnia 31 sierpnia 2022 r. od 00:02:01 do 01:14:14, k. 179 – 181 akt)

Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda liczone jak przy ekwiwalencie za urlop wynosiło 15.409,54 zł.

(dowody:

- informacja o wynagrodzeniu – k. 81 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie zostały poczynione w oparciu o zgromadzoną dokumentację, zeznania świadków A. N. (1), A. D., A. K. (1), J. S. i P. K. oraz przesłuchania stron, tj. powoda i przesłuchowego za pozwaną spółkę A. W.

Zasadniczo autentyczność zgromadzonej w niniejszej sprawie dokumentacji nie budziła wątpliwości, a zatem mogła być ona zaliczona w poczet zgromadzonego materiału dowodowego. Wątpliwości dotyczyły wyłącznie przedłożonych przez pozwanego schematów organizacyjnych, które zalegają na k. 76 i 77 akt. Z ich opisów wynikało, że obrazują one strukturę organizacyjną pozwanej spółki na dzień 1 czerwca 2021 r. i 1 maja 2022 r. Na podstawie zeznań świadków A. K. (1) i P. K. oraz stron postępowania, a także innych dokumentów, zwłaszcza zalegających w aktach osobowych, Sąd uznał, iż pierwszy z wymienionych schematów przedstawiał układ organizacyjny, który funkcjonował w pozwanej spółce w 2021 r., lecz dopiero pod koniec tego roku, a nie według stanu na czerwiec 2021 r. Gdy chodzi zaś o drugi schemat, to obrazował on stan rzeczy, który został wypracowany po zwolnieniu powoda z pracy, lecz nie ma pewności co do tego, iż odnosi się on do daty 1 maja 2022 r. Sygnalizowane wątpliwości wynikają stąd, iż oczywiście jest, iż przedłożone schematy organizacyjne powstały na potrzeby niniejszego postępowania. Trafnie pełnomocnik powoda zwrócił uwagę na to, że schemat odnoszący się do 2021 r. nie mógł powstać w czerwcu 2021 r. skoro przedstawia on strukturę obowiązującą dopiero od października 2021 r. Figuruje w nim stanowisko p.o. Regionalnego (...), a więc to, które zajmowała od 1 października 2021 r. A. K. (1). Z zeznań świadków i A. W. wynikało, iż to stanowisko zostało stworzone w tamtym okresie, w związku z powierzeniem A. K. (1) funkcji nadzorczych i koordynacyjnych w odniesieniu do osób zatrudnionych w regionie południowym Działu (...) A. W. nie był w stanie przekonywująco wyjaśnić wskazanej rozbieżności w zapisach schematu organizacyjnego. Jego wypowiedzi w tej mierze były niepewne i niespójne. Sąd uznał zatem, że wartość dowodowa omawianych schematów organizacyjnych polega jedynie na tym, że stanowią one dobrą wizualizację występujących u pozwanego struktur organizacyjnych w pewnych okresach, co zostało potwierdzone osobowym źródłami dowodowymi. Sąd uznał natomiast, że nie powstały one odpowiednio w czerwcu 2021 r. i maju 2022 r., lecz w związku z toczącym się postępowaniem sądowym i tylko na jego potrzeby.

Świadkowie A. N. (2) i A. D. nie posiadały szczegółowych informacji nt. zakresu obowiązków powoda i A. K. (1) ze względu na zajmowane przez nich stanowiska. Dlatego też nie dano wiary ich twierdzeniom odnośnie odmienności zakresu obowiązków i zadań, z uwagi na treść pozostałego materiału dowodowego. W sposób dość zbieżny wypowiadały się one o procesie reorganizacyjnym, który zapoczątkowany został w pozwanej spółce pod koniec listopada 2021r. Zgodnie powoływały się też na pogarszającą się jej sytuację ekonomiczną.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. N. (2) dotyczące czynności pracowniczych wykonywanych przez powoda w dniu 30 marca 2022 r. Korespondowały one bowiem z zeznaniami powoda.

Zeznania świadków A. K. (1), P. K. i J. S. cechowały się wiarygodnością. Świadkowie wypowiadali się rzeczowo i spontanicznie. Różnice w ich wypowiedziach nie dotyczyły faktów, lecz ich oceny (np. kwestia tożsamości stanowiska pracy zajmowanego przez powoda i A. K. (1)). Zaznaczyć należy, że Sąd uznał za wiarygodne zeznania P. K. dotyczące przebiegu wydarzeń w dniu 30 marca 2022 r. w szczególności dotyczącego tego, iż świadek nie był w stanie stanowczo się wypowiedzieć, czy powód sygnalizował mu, iż tego dnia ma umówioną wizytę lekarską. Jak wynikać będzie z dalszych rozważań zagadnienie to nie miało jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się do dowodu z przesłuchania stron, należy mieć na uwadze to, że strony są podmiotami bezpośrednio zainteresowanymi korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem, przez co emocjonalnie podchodzą do sprawy. To zaś utrudnia dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Istnieje też zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania faktów (por. wyrok SA w Gdańsku z 16 czerwca 2015 r., I ACa 126/15).

Generalnie zeznania powoda i A. W. były zgodne i korespondowały z zeznaniami świadków i dokumentami (jak już podniesiono, Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom A. W. dotyczącym okoliczności sporządzenia schematów organizacyjnych). Odmienności często sprowadzały się do odmiennej oceny tych samych faktów (np. kwestia tożsamości stanowisk). Pewne rozbieżności nie miały charakteru zasadniczego. Ujawniły się one np. w zakresie relacji dotyczących przebiegu rozmowy w dniu 15 marca 2022 r. Powód i A. W. zgodnie jednak twierdzili, a ta okoliczność miała istotne znaczenie dla sprawy, iż podczas tego spotkania uzgodnili, iż powód zajmie się również sprzedażą indywidualną.

Istotny dla rozstrzygnięcia sprawy walor zeznań przesłuchiwanego za pozwanego A. W. polegał na tym, iż wyjaśnił on w czasie przesłuchania jakie były przyczyny zwolnienia powoda z pracy. Ujawnił w sposób wiarygodny, że to brak sprzedaży po stronie powoda, nieosiąganie zysków, nierentowność jego działalności w połączeniu z pogarszającą się sytuacją spółki doprowadziła do konieczności likwidacji stanowiska. Wskazał, że rzeczywiście polecił powodowi sprzedaż w dniu 15 marca 2022 r., ale z uwagi na brak aktywności powoda w tym zakresie po tym dniu, załatwianie prywatnych spraw służbowym pojazdem, spowodowało, że podjął samodzielnie decyzję o zwolnieniu powoda z pracy. Tym twierdzeniom sąd dał wiarę w całości, bowiem wnioski z całego postępowania, prowadziły do właśnie takich refleksji na temat realiów zwolnienia powoda z pracy.

Sąd na podstawie art. 205³ § 2 k.p.c. pominął wniosek o dopuszczenie dowodu w postaci e-maila z 7 kwietnia 2022 r. jako, że zgłoszony on został po upływie terminu prekluzyjnego, zaś pozwany nie wyjaśnił dlaczego zgłoszenie tego dowodu nie mogło nastąpić wcześniej.

Powód twierdził, że złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę było nieprawidłowe, ponieważ:

1. nie doszło do likwidacji stanowiska jego pracy, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w tym przedmiocie była pozorna,
2. nie wskazano kryteriów doboru do zwolnienia, które spowodowały wręczenie jemu wypowiedzenia a nie A. K. (1), która piastowała tożsame stanowisko,
3. wręczenie wypowiedzenia naruszało przepis art. 41.

Zarzuty te w dużej mierze znalazły potwierdzenie w zrekonstruowanym stanie faktycznym. Jego analiza prowadziła do wniosku, że pracodawca rzeczywiście zlikwidował stanowisko pracy zajmowane przez powoda, lecz nie to było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W tym ujęciu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci likwidacji stanowiska pracy okazała się nieprawdziwa, a tym samym naruszająca art. 30 § 4 k.p. Inaczej mówiąc, motywacja działania pracodawcy była inna, niż ta, która została zaprezentowana w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd uznał zatem, że likwidacja stanowiska pracy była przyczyną pozorną, lecz nie w sensie twierdzonym przez powoda.

Na tym jednak nie wyczerpywała się wadliwość działania pracodawcy. Zastrzec trzeba, że ten wątek rozważań zachowuje nośność judykacyjną tylko przy założeniu, że przedstawione wyżej sfery motywacyjne były odpowiednio zsynchronizowane. Kierując się tym założeniem wskazać należy, że dalsza wadliwość działania pozwanego polegała na tym, iż pracodawca nie przedstawił w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów, którymi się kierował podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę właśnie z powodem, co także stanowiło naruszenie art. 30 § 4 k.p. Sąd bowiem uznał, że zajmowane przez powoda stanowisko pracy miało charakter pluralny, nie zaś singularny, jak twierdziła strona pozwana. Takowych kryteriów pracodawca nie wyjawiał w wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również nie były one na tyle oczywiste, że powód sam we własnym zakresie powinien sobie zdawać sprawę z ich występowania.

Brak było natomiast podstaw by twierdzić, iż wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 41 k.p., a więc iż dokonane zostało w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy powoda spowodowanej chorobą.

1. Pozorność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Koncentrując się na pierwszej z zaprezentowanych przyczyn wadliwości rozwiązania umowy o pracę przywołać należy treść art. 30 § 4 k.p. W myśl tego przepisu pracodawca wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (a więc taką, na podstawie której zatrudniony był powód) powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiami określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Dopuszczalne są różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże 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. zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (tak SN w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. sygn. akt I PK 140/14).

Od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki SN: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35; postanowienie SN z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś 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 (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998 Nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd Najwyższy uznał także, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyrok SN z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13).

Wskazana w oświadczeniu pracodawca przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zatem dostatecznie skonkretyzowana. Mimo lakoniczności w warstwie słownej, przyczyny ta potencjalnie dobrze opisywała motywacje pracodawcy. W tym jednak rzecz, że nie były one prawdziwe. Wypowiedzenie nie ujawniało bowiem rzeczywistych powodów zwolnienia powoda z pracy. W pozwanej spółce zachodziły zmiany organizacyjne wymuszone trudną sytuacją rynkową. Zmniejszono stopniowo liczbę stanowisk pracy, połączono dział (...) z (...) w jeden Dział (...), dążono do ograniczenia wydatków. Stanowisko pracy powoda zostało ostatecznie wygaszone. W miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, a jego zadania przejął Dyrektor P. K.. Fakty te nie budziły żadnych wątpliwości. W tym sensie twierdzenia powoda, iż likwidacja stanowiska pracy była pozorna nie znajdowały oparcia w zrekonstruowanym stanie faktycznym. Pracodawca nie wypowiedział jednak powodowi umowy o pracę z tego powodu.

W orzecznictwie i literaturze (zob. P. Prusinowski, Likwidacja stanowiska pracy a wypowiedzenie umowy o pracę, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 2019 r., nr 2, s. 103) wskazuje się, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy powinna być również mierzona motywacją postępowania

pracodawcy. Roszczenia pracownika są trafne, jeśli wprawdzie doszło do likwidacji stanowiska, jednak zatrudniający, wypowiadając umowę o pracę, kierował się innymi przyczynami – na przykład odwetem wobec pracownika, który dążył do realizacji zagwarantowanych mu praw (postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043), czy też innymi zastrzeżeniami do jego pracy (postanowienie SN z 14 marca 2018 r., II PK 123/17, LEX nr 2488062), a także niemożliwością rozwiązania umowy z uwagi na przysługującą pracownikowi ochronę (wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPIUS 1996, nr 7, poz. 101 i z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). W takim przypadku pozorność nie dotyczy likwidacji stanowiska pracy, ale przyczynowości mającej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, którą deklaruje pracodawca (wyrok SN z 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Warto na to zagadnienie spojrzeć także w perspektywie dynamiki procesu prowadzącego do likwidacji stanowiska pracy. Procedura likwidacyjna zawsze składa się z trzech etapów: przedlikwidacyjnego, decyzyjnego i wykonawczego. Pierwsze z wymienionych stadiów obejmuje okres pracy koncepcyjnej, przygotowawczej, kiedy powstaje wizja nowej struktury organizacyjnej. Z reguły jest to też czas tworzenia dokumentów dotyczących planowanych zmian organizacyjnych. Etap decyzyjny obejmuje procedurę podjęcia decyzji w przedmiocie zniesienia określonego stanowiska pracy. Etap wykonawczy ma z kolei na celu wykonanie decyzji likwidacyjnej, czyli faktyczne usunięcia danego stanowiska ze struktury organizacyjnej pracodawcy. Niekiedy precyzyjne wyodrębnienie poszczególnych ogniw procedury likwidacyjnej sprawiać może trudności. Jest tak zwłaszcza wtedy, gdy układ stanowiskowy u danego pracodawcy nie jest skonkretyzowany, a jego modyfikacje odbywają się ad hoc, stosownie do pojawiających się potrzeb. W takich przypadkach często jedynym zewnętrznym przejawem przeprowadzonej procedury likwidacyjnej jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Mimo to nadal pozostaje ona trzyetapowa. Wypowiedzenie umowy o pracę poprzedza bowiem koncepcja zniesienia określonego stanowiska pracy, która prowadzi do podjęcia decyzji likwidacyjnej, przejawem zaś jej wykonania jest wypowiedzenie umowy o pracę (A. K., Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - ujęcie proceduralne, *Monitor Prawa Pracy* 2013 r., nr 2 s. 81-86).

Motywacje pracodawcy co do zniesienia danego stanowiska pracy odgrywają rolę przede wszystkim na etapie przedlikwidacyjnym. Wtedy bowiem pracodawca rozważa okoliczności, które ostatecznie doprowadzają do podjęcia decyzji likwidacyjnej i w konsekwencji przejścia do etapu wykonawczego, czyli wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. W przywołanym orzecznictwie sądowym zwraca się uwagę na konieczność badania przebiegu procesu przedlikwidacyjnego, a to głównie z uwagi na wymagania płynące z treści art. 30 § 4 k.p. Stwierdza się, że motywacja pracodawcy musi być nakierowana na zniesienie stanowiska pracy, a nie na osiągnięcie innych celów. Gdyby bowiem okazało się, że ów inny cel zdominował stadium przedlikwidacyjne, to dochodzi do naruszenia art. 30 § 4 k.p., choćby etapy decyzyjny i wykonawczy prowadziły do rzeczywistego usunięcia stanowiska pracy ze struktury organizacyjnej. Równorzędna sytuacja zaistnieje wówczas gdy decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę zostanie podjęta w oderwaniu od procesu likwidacyjnego. Dobrą egzemplifikacją owego „oderwania” będzie stan rzeczy, w którym pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę z danym pracownikiem przed podjęciem procedury likwidacyjnej, a więc jeszcze przed fazą przedlikwidacyjną, a dopiero później intencjonalnie wkomponowuje ją w tę procedurę.

Taki właśnie stan rzeczy zaistniał w przedmiotowej sprawie. Jasno to wynikało z zeznań A. W.. A. W. zeznał po pierwsze, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem spowodowana była względami ekonomicznymi. Po drugie, podnosił, że zdecydował się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż nie prowadził on aktywnej sprzedaży, choć się do tego zobowiązał podczas spotkania w dniu 15 marca 2022 r. Po trzecie, powód nie tylko nie prowadził sprzedaży, ale koncentrował się na załatwieniu swoich spraw prywatnych, co wynikało ze wskazań GPS powierzonego mu samochodu służbowego. Te trzy okoliczności zadecydowały o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, nie zaś likwidacja stanowiska pracy powoda.

Warto też prześledzić dynamikę procesu decyzyjnego. Pokazuje ona, że decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zapadła niezależnie od procedury likwidacyjnej. A. W. wskazywał, że podczas spotkania w dniu 15 marca 2022 r. miał zamiar wręczyć powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, zapewne z przyczyną „likwidacja stanowiska pracy” (wypowiedzi A. W. – k. 182 akt i A. N. (1) – k. 157v. akt były w tym zakresie mało stanowcze). Na skutek deklaracji powoda dotyczących sprzedaży miał odstąpić od wypowiedzenia umowy o pracę, lecz powrócił do tego tematu około 30 marca 2022 r., gdy okazało się, że powód nie tylko nie podjął działań sprzedażowych, lecz koncentrował się tylko na załatwianiu spraw osobistych i to przy wykorzystaniu samochodu służbowego. Na ten moment nie można było jeszcze mówić nawet o przejściu do etapu przedlikwidacyjnego, skoro A. W. zeznał, iż nawet podczas spotkania w dniu 7 kwietnia 2022 r. nie było jeszcze dopracowanej koncepcji zmian organizacyjnych. Ona miała się dopiero kształtować, gdyż jedynym elementem pewnym było, że dyrektorem będzie P. K.. Proces decyzyjny wyglądał zatem tak, iż pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyn oszczędnościowych oraz z powodu niepodjęcia przez niego sprzedaży, w celu zatuszowania procesu motywacyjnego jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podał likwidację stanowiska pracy, a dopiero po kilku dniach rozpoczęto analizę, w jaki sposób należy przemodelować strukturę organizacyjną wobec wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Oczywiście Sądowi znane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, które wskazuje, iż pewne przesunięcie w czasie wygaszenia stanowiska pracy w stosunku do dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, nie świadczy o pozorności jego likwidacji (co do zasady owo przesunięcie nie powinno być dłuższe niż okres wypowiedzenia – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., III PK 75/10, LEX nr 901632). Zagadnienie to jednak nie przystaje do okoliczności sprawy, skoro pracodawca w istocie nie rozwiązał umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Podał jedynie tę przyczynę w celu zamaskowania swych rzeczywistych intencji.

W celu zachowania kompletności wyводу trzeba jeszcze podnieść, że w procesie efemerycznie pojawiała się kwestia premii, których wypłaty powód się domagał, co miało doprowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę. Zagadnienie to było prezentowane przez powoda tylko wycinkowo. Nie uzyskało ono żadnej podbudowy merytorycznej i faktycznej. Sąd uznał zatem, iż powód nie wykazał, aby ta kwestia odgrywała jakiegokolwiek znaczenie w analizowanym procesie kadrowym.

Reasumując, przedstawiona faktografia jasno wskazuje, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy, lecz okoliczności, które nie zostały zaprezentowane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

2. *Niewskazanie kryteriów wyboru.*

Przypomnieć trzeba, że powód wskazywał, iż wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe także z tego powodu, iż pozwany nie podał w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów, które zadecydowały o rozwiązaniu umowy o pracę właśnie z powodem. Jak już wskazano, zagadnienie to nabiera znaczenia prawnego tylko w przypadku, w którym wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane likwidacją stanowiska pracy, a tak w przedmiotowej sprawie nie było skoro zostało ustalone, iż w rzeczywistości przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były względy ekonomiczne oraz niepodjęcie przez powoda akcji sprzedażowej. W celu wzmocnienia argumentacji, warto jednak rozważyć, czy doszło do naprowadzanej przez powoda wadliwości.

Punktem wyjścia w omawianym zakresie winna być charakterystyka stanowiska pracy zajmowanego przez powoda i A. K. (1). W świetle aktualnego orzecznictwa sądowego oczywiste bowiem jest, że powinność wskazania w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów wyboru występuje tylko wtedy, gdy likwidacja dotyczy stanowiska pracy zmultiplikowanego. Tylko bowiem w takim przypadku pracodawca dokonuje doboru pracownika do zwolnienia, a zatem tylko wówczas zachodzi konieczność zmanifestowania kryterium doboru.

W orzecznictwie podnosi się, że potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia

tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Tym samym zostaje wprowadzony mechanizm zapobiegający nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracowników. I tak, wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy podkreślić, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym wybór do zwolnienia należy przeprowadzić z uwzględnieniem innych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nie tylko w danym pionie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2018 r., I PK 106/17, LEX nr 2488089).

Pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy. Według poglądów orzecznictwa pojęcie „stanowisko pracy” używane jest w dwóch głównych znaczeniach. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, że „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 1162162, postanowienie Sądu Najwyższego z 17 listopada 2020 r., I PK 236/19, LEX nr 3080373).

Natomiast w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), ale przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzeń oraz stosowania kryteriów doboru do zwolnienia istotne jest zatem rozróżnienie między likwidacją jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy a likwidacją jednego lub wszystkich stanowisk danego rodzaju.

W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanego, stanowiska pracy powoda i A. K. (1) były tożsame. Powód zajmował stanowisko Regionalnego (...) i działał w północnej części Polski. Zgodnie z umową o pracę podlegało mu województwo (...), (...), (...), zachodnio- (...), (...), (...)- (...), (...), (...), (...) i (...). A. K. (1) od 1 października 2021 r. zajmowała stanowisko po. Regionalnego (...) Podlegał jej obszar województwa (...), (...), (...) i (...). Zgodnie z zakresami obowiązków, jak i praktyką bieżącego funkcjonowania zawodowego powoda i A. K. (1) do głównych ich zadań należało m.in.: organizacja, nadzór, zarządzanie i koordynacja procesu sprzedaży na wyznaczonym obszarze, realizacja planów sprzedaży w dziale handlowym w rozbiciu na grupy produktowe, współpraca z innymi działami spółki w zakresie rozwoju sprzedaży w dziale handlowym – detalicznym, budowanie dobrego wizerunku firmy poprzez profesjonalną obsługę klientów detalicznych oraz nadzór nad podległymi pracownikami oraz ich pracą, w tym koordynacja i organizacja tras wizyt handlowych. W strukturze organizacyjnej oba stanowiska usytuowane były na tym samym poziomie. Podlegały one Dyrektorowi (...) w pionie (...) W codziennej praktyce powód i A. K. (1) traktowani byli co do zasady tak samo. Stawiane były im takie same zadania, taki sam był tryb raportowania pracy oraz rozliczenia zadań. Wyrażało się to m.in. w cotygodniowych spotkaniach z P. K., w których zawsze uczestniczył powód i A. K. (1). Innym przykładem może być spotkanie z Prezesem A. W. i P. K. w dniu 15 marca 2022 r., w którym również uczestniczył powód i A. K. (1).

Pozwany negował tożsamość analizowanych stanowisk pracy. Różnice polegały na tym, że po pierwsze, A. K. (1) dopiero aspirowała do stanowiska Regionalnego (...) a więc tego które zajmował powód. Wiązało to się z jej niewielkim doświadczeniem, co przekładało się na znacznie niższe wynagrodzenie i niższy prestiż wśród pracowników. Stąd też powierzone jej zostało stanowisko p.o. Regionalnego (...) Po drugie, A. K. (1) odpowiadała za realizację planów

sprzedażowych podległych jej przedstawicieli handlowych oraz miała własny plan sprzedażowy, z którego wykonania była rozliczana. Powód zaś rozliczany był z realizacji planów sprzedażowych podległego mu zespołu, gdyż sam nie był zobowiązany do prowadzenia indywidualnej sprzedaży. W końcu po trzecie, powód był uprawniony do samodzielnej rekrutacji pracowników. A. K. (1) w tym zakresie nie była samodzielna, gdyż wykonywała rekrutacje w obecności P. K..

Wskazane kwestie nie decydowały jednak o odmienności zajmowanych przez powoda i A. K. (1) stanowisk pracy. Prawdą jest, że A. K. (1) miała niewielkie doświadczenie kierownicze i dopiero gromadziła w tym zakresie doświadczenia. Nie może jednak budzić żadnych wątpliwości, że brak doświadczenia nie decyduje o istocie stanowiska, gdyż charakteryzuje je przede wszystkim rodzaj wykonywanej na tym stanowisku pracy i jego usytuowanie organizacyjne. Różnice denominacyjne również nie mają żadnego znaczenia, jeżeli nie łączą się one z rzeczywistymi odrębnościami w funkcjonowaniu danego stanowiska. Tymczasem w zakresie nadzoru i koordynacji nad pracą podległych pracowników, a to było sednem pracy powoda i A. K. (1), nie było żadnych dystynkcji.

Analiza spektrum zadań powoda i A. K. (1) wskazuje na to, że rzeczywistą różnicą w funkcjonowaniu obu stanowisk było to, iż do pewnego momentu A. K. (1) miała obowiązek indywidualnej sprzedaży do czego powód nie był zobowiązany. Zauważyć jednak trzeba, że ten stan rzeczy uległ zmianie w dniu 15 marca 2022 r., kiedy Prezes A. W. nakazał powodowi podjęcia indywidualnych działań sprzedażowych, do czego powód się zobowiązał. W ocenie Sądu, uzgodnienie to spowodowało zmianę treści stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną spółką poprzez dodanie nowego rodzaju pracy w postaci wykonywania sprzedaży własnej. Zdaniem pozwanego powód z tej powinności się nie wywiązał, co ostatecznie doprowadziło do wypowiedzenia umowy o pracę. Sprzedaż własna od dnia 15 marca 2022 r. nie była zatem kryterium różnicującym oba stanowiska pracy.

Ostatnia podnoszona przez pozwanego różnica, czyli możliwości rekrutacji pracowników nie miała charakteru decydującego. A. K. (1) w tej mierze była poddana kontroli P. K., zaś powód dysponował większą swobodą. Dostrzec jednak trzeba, że w obu przypadkach dobór pracowników musiał w taki czy inny sposób zyskać akceptację P. K. (w przypadku A. K. (1) poprzez udział w procesie rekrutacyjnym, a w przypadku powoda poprzez wstępne zaakceptowanie rekomendacji personalnych), a ostatecznie A. W., który był jedyną osobą uprawnioną do podpisywania umów. Choć przyznać trzeba, że aktywność w zakresie rekrutacji w przypadku powoda i A. K. (1) była inna, lecz kwestia ta miała znaczenie drugorzędne. Nie na tym zasadzało się sedno pracy powoda i A. K. (1). Był to pewien przejaw ich działalności, lecz nie o zasadniczym charakterze, o czym decydowało przede wszystkim to, iż wstępna i ostateczna decyzja w przedmiocie zawarcia umowy z danym pracownikiem nie należała ani do powoda, ani A. K. (1).

Niezależnie od argumentacji pozwanego, Sąd dostrzega, że ważkim elementem różnicującym oba stanowiska było to, iż powód i A. K. (1) operowali w innych regionach Polski, powód w regionie północnym, zaś A. K. (1) w regionie południowym. Prima facie wydawać by się mogło, że taki stan rzeczy przesądza odmiennność stanowisk, skoro odnoszą się one do pracy w innych częściach Polski. Ujawniające się w tej kwestii wątpliwości zostały wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które przesądziło, że nawet w takich przypadkach należy mówić o tożsamości stanowisk pracy determinującej konieczność określenia kryteriów doboru do zwolnienia z pracy. Stanowisko to Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 maja 2019 r., II PK 114/18 wskazał, iż oczywistym jest, że w przypadku likwidacji stanowiska kierowniczego w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje stanowisko kierownicze nieporównywalne z innymi, utrzymanymi stanowiskami kierowniczymi (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia (zmiany warunków zatrudnienia) pracownika - kierownika likwidowanej jednostki organizacyjnej. Likwidacja stanowiska kierowniczego w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują stanowiska kierownicze w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności (wyroki Sądu Najwyższego: z 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNC 1983 Nr 4, poz. 61; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852, z 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632). Z reguły ma to miejsce w przypadku pracodawców

prowadzących działalność w skali ogólnokrajowej lub ponadregionalnej. Działalność taka przekłada się na istnienie w strukturze organizacyjnej pracodawcy komórek organizacyjnych o wyznaczonym geograficznie (w przypadku dystrybucji) lub lokalizacyjnie (przy świadczeniu usług np. bankowych lub ubezpieczeniowych) zakresie działania, który pod względem przedmiotowym pokrywają się z działalnością innych (z reguły wielu) komórek organizacyjnych pracodawcy zlokalizowanych w innych obszarach (punktach) prowadzenia przez pracodawcę działalności (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632 i wyrok z 20 października 2021 r., I NSNc 3/21, OSNKN 2021/4/34).

Sumą dotychczasowych rozważań jest konstatacja, iż pozwany winien w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać jakimi kryteriami się kierowała wypowiadając właśnie powodowi umowy o pracę. Skoro tego nie uczynił, a powód nie był w stanie sam posiadać wiedzę w tym zakresie, także z uwagi na to, iż nie miały one cechy oczywistości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 2015 r., I PK 93/15, LEX nr 1938283, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi - art. 30 § 4 k.p.), wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepis art. 30 § 4 k.p.

3. Naruszenie art. 41 k.p.

Ostatnim zarzutem, jaki powód czynił złożonemu wypowiedzeniu, było naruszenie przez pracodawcę art. 41 k.p. W myśl tego przepisu pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zawężając analizę wskazanego przepisu do kwestii istotnych dla niniejszej sprawy wskazać należy, że ustanowiony w art. 41 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wchodzi w grę wówczas, gdy pracownik jest niezdolny do pracy oraz z tej przyczyny w pracy nieobecny. Sam fakt niezdolności do pracy nie wyczerpuje dyspozycji art. 41 k.p. Pracownik, który w danym dniu był obecny w pracy nie korzysta ze szczególnej stabilizacji zatrudnienia, choćby następnie uzyskał chorobowe zwolnienie w celu skorzystania z ochrony art. 41 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który był w zakładzie pracy i pracę świadczył, a następnie wykazał, że w takim dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 k.p. (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998/17/505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003/10, s. 33 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420).

Należy także mieć na względzie sytuację, w której pracownik stawia się do pracy podczas choroby i ją świadczy w celu załatwienia istotnych z punktu widzenia interesów pracodawcy spraw. W takim stanie rzeczy pracownik ten nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014 r., I PK 172/13, LEX nr 1491153). Jeżeli jednak pozostaje on w pracy lub przybywa do pracy w celu załatwienia spraw ważnych dla pracodawcy lub zakładu pracy, to sąd powinien ocenić, czy wypowiedzenie umowy jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz czy skorzystanie w takiej sytuacji przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy o pracę nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

W dniu 30 marca 2022 r. powód przystąpił do pracy wykonując zwykłe obowiązki pracownicze, co wprost wynika z jego zeznań. Wskazał, że tego dnia rozmawiał z podległymi mu handlowcami w sprawach zawodowych oraz umożliwił im bieżący kontakt ze sobą poprzez pozostawienie włączonego telefonu służbowego. Przyznał również, że załatwiał sprawy z kadrową. Wskazywał wprawdzie, że chodziło o kwestię urlopu ojcowskiego, lecz kadrowa – świadek A. N. (1) podnosiła, że jej kontakt z powodem tego dnia nie sprawdzał się tylko do tej kwestii, lecz dotyczył także innych spraw zawodowych. Z uwagi na powściągliwość wypowiedzi świadka nie ma podstaw, aby świadkowi odmówić w tej mierze wiarygodności. W końcu podnieść należy, że powód podczas rozmowy z P. K. przyjął do wykonania zadanie dotyczące przygotowania wyników aktywności sprzedażowej wskazując, że zestawienie przygotowuje tego samego dnia popołudniu wyrażając w ten sposób gotowość do świadczenia pracy, mimo że miał deklarować jednocześnie, że być

może lekarz stwierdzi, iż jest niezdolny do pracy. W kontekście tego ostatniego stwierdzenia podnieść należy, że traci znaczenie prawne to, czy powód zapowiedział w rozmowie z P. K., że nie czuje się dobrze, będzie wykonywał pracę w domu oraz że uzyska prawdopodobnie zwolnienie lekarskie w związku z zaplanowaną ma wieczór wizytą lekarską. Okoliczność ta byłaby relewantnie prawna, gdyby powód rzeczywiście w dniu 30 marca 2022 r. powstrzymał się od wykonywania pracy zawodowej, a przecież tak nie było. Nie doszło zatem do wypełnienia dyspozycji art. 41 k.p.

Nie zaistniał także stan rzeczy polegający na wykonywaniu przez pracownika czynności zawodowych w czasie choroby z uwagi na szczególnie istotny interes pracodawcy, co, jak już powiedziano, mogłoby uzasadniać zastosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. Powód wprawdzie podnosił, że podejmował zidentyfikowane wyżej działania w interesie pracodawcy, lecz nie ma żadnych podstaw by twierdzić, iż chodziło o czynności o szczególnej doniosłości. Powód wykonywał zwykłe czynności pracownicze, o nienadzwyczajnej wadze. Nie ma więc żadnych podstaw by twierdzić, iż pracodawca w tej sytuacji nadużył prawa do wypowiedzenia umowy o pracę (art. 8 k.p.).

Resumując, dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe. Wadliwość ta polegała na naruszeniu art. 30 § 4 k.p. poprzez podanie pozornej przyczyny wypowiedzenia, a także, o ile przyjąć, że podana przyczyna miała charakter rzeczywisty, z niewskazania w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów, którymi kierował się pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Odnotować trzeba, że Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 41 k.p. Zgłoszone powództwo odszkodowawcze zasługiwało zatem co do zasady na uwzględnienie zgodnie z art. 45 § 1 k.p.

Kwestią, która wymagała szczególnej rozważenia w procesie decyzyjnym była wysokość dochodzonego przez powoda świadczenia odszkodowawczego. Powód domagał zasądzenia odszkodowania w wymiarze przekraczającym jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę. Co do zasady na taką treść powództwa pozwalał art. 47¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o który mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Bezsprene powoda obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia, bezspornie również, zgodnie z wyliczeniami pozwanego, wynagrodzenie za pracę powoda wyliczone jak w przypadku ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.409,54 zł. Powód domagał się kwoty 23.666,72 zł.

W ocenie Sądu, w realiach niniejszej sprawy wystarczające było odszkodowanie opiewającej na kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a więc na kwotę 15.409,54 zł. Motywy wskazanego rozstrzygnięcia należy ograniczyć do kwestii zasadniczych, a to z tej racji, iż wnioski o sporządzenia uzasadnienie zapadłego w sprawie wyroku złożył jedynie pozwany pracodawca, który nie posiada gravamen w zakresie zaskarżenia rozstrzygnięcia zamieszczonego w punkcie II sentencji wyroku. W tym właśnie punkcie powództwo zostało oddalone w pozostałej części, a więc ponad zasądzoną w punkcie I. sentencji wyroku kwotę 15.409,54 zł. Uwagi dotyczące wysokości odszkodowania w zakresie żądania przewyższającego kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę w istocie odnosiły się wyłącznie do tej właśnie części orzeczenia. Wystarczy zatem w tej mierze stwierdzić, że Sąd ustalając odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę kierował się przede wszystkim funkcją kompensacyjną odszkodowania, o którym mowa w art. 47¹ k.p. Szkoda powoda ograniczała się do różnicy między kwotą zasiłku chorobowego, który powód uzyskałby gdyby pozostawał w zatrudnieniu a kwotą zasiłku obliczonego na podstawie art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r., poz. 1732; „Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia”). Powód miała prawo do zasiłku chorobowego do końca lipca 2022 r. Łącznie była to kwota odpowiadająca kwocie około 15 tys. zł, a więc kwocie zasądzonego odszkodowania. Fakt pozostawania powoda bez pracy w sierpniu 2022 r., w ocenie Sądu, nie pozostawał w relacji adekwatności przyczynowej z rozwiązaniem umowy o pracę. Był on zbyt odległy w czasie od daty ustania stosunku pracy. Sąd miał także na uwadze krótki okres zatrudnienia powoda, który nie sięgał nawet jednego roku. Te okoliczności skutkowały pominięciem w procesie kalkulowania wysokości odszkodowania takich kwestii jak skala uchybień, których dopuścił się pracodawca

wypowiadając powodowi umowę o pracę (mimo wszystko nie były one rażące), czy odnoszących się do sytuacji życiowej powoda.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od tej kwoty przysługiwały na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia doręczenia pozwu, zgodnie z żądaniem powoda.

W pozostałej części (omówionej wcześniej) powództwo zostało oddalone (punkt II sentencji wyroku).

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I. co do kwoty 15.409,54 zł zgodnie z treścią przepisu art. 477² § 1 k.p.c.

W oparciu o art. 100 k.p.c. zniesiono między stronami obowiązek zwrotu kosztów procesu, bacząc na ich niewielką kwotę w kontekście wysokości dochodzonego roszczenia (180,00 zł) i blisko połowiczną wygarną obu stron.

Nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 770,78 zł tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1125) w zw. z art. 98 § 1-3 k.p.c.), a pozostałą częścią opłaty obciążono Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych