

Sygn. akt XXI Pa 391/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Bogumił Patulski
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. F. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 8 marca 2016 roku sygn. akt VII P 1140/12

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Z. F. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 391/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

Z. F. (1) pozwem z 4 czerwca 2012 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a ponadto o zobowiązanie spółki do jego dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy bądź w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Ponadto wniósł o zasądzenie zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Z. F. (1) pismem procesowym z 21 grudnia 2012 r. wniósł o zasądzenie kwoty 3000,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez niego pracy.

Modyfikując powództwo Z. F. (1) zażądał zasądzenia kwoty 9000,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy stanowiącego wynagrodzenie za okres 3 miesięcy.

Postanowieniem z dnia 15 października 2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie umorzył postępowanie w sprawie w części dotyczącej powodów P. C. oraz B. P. wobec zawarcia ugody przez Sądem.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 marca 2016 r. przywrócił Z. F. (1) do pracy w (...) S.A. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, zasądził od (...) S.A. na rzecz Z. F. (1) kwotę 3479,85 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, w pozostałej części oddalił powództwo, zasądził od (...) S.A. na rzecz Z. F. (1) kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od (...) S.A. na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 1800,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, którego powód nie miał obowiązku uiścić.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

Z. F. (1) był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. w okresie od 2 lipca 1990 r. do 31 lipca 2009 r. Stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie ustawy z 13 marca 2009 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

17 lipca 2009 r. doszło do przejścia Z. F. (1) jako pracownika przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Tego dnia pracownik zawarł ze spółką umowę o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2009 r. do 31 lipca 2010 r. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał obowiązki na stanowiskach: pracownika ds. obsługi frachtu oraz agenta ds. obsługi frachtu.

Następnie 17 maja 2011 r. doszło do połączenia spółek (...) Sp. z o.o. z (...) S.A. przez przejęcie spółki (...) Sp. z o.o. jako spółki przejmowanej przez (...) S.A. jako spółkę przejmującą na podstawie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. Spółka (...) S.A. jednocześnie zmieniła nazwę na (...) S.A.

Z. F. (1) 15 lipca 2011 r. podpisał z (...) S.A. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2011 r. na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w oddziale (...). Pracownik został zatrudniony do pracy w sekcji (...).

Miesięczne wynagrodzenie pracownika liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3479,85 zł brutto.

Już po rozpoczęciu zatrudnienia, pracodawca przedstawił pracownikowi do podpisu opis jego stanowiska pracy. Z treści opisu stanowiska pracy wynikało, że do obowiązków powoda należała m.in. obsługa dokumentacji przewozowej lub frachtu w magazynie oraz na płycie lotniska, przygotowywanie dokumentów, raportów, zestawień, prowadzenie korespondencji, rejestracja danych/tworzenie dokumentacji przewozowej w systemie informatycznym, wydanie/przyjmowanie przesyłek/ładunków z/do magazynu, współpraca z urzędem celnym oraz służbą graniczną. Punkt 8 rzeczonego opisu wskazywał wśród wymagań stanowiskowych doświadczenie zawodowe minimum 2 lata, umiejętność obsługi sprzętu magazynowego, znajomość procedur obsługi frachtu w transporcie lotniczym i magazynie celnym, znajomość procedur, zarządzeń i ustaw związanych z charakterem wykonywanej pracy, bardzo dobrą znajomość pracy w systemie (...), znajomość zasad korespondencji (...), znajomość pakietu (...) oraz podstawą znajomość języka angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu.

Z. F. (1) podpisał rzeczony dokument również w zakresie znajomości języka angielskiego. Dyrektor zapewnił go, jak również pozostałych pracowników, że dokument ten to tylko pro forma i aby nie przejmować się zamieszczonymi w nim danymi, a zwłaszcza zapisu o podstawowej znajomości języka angielskiego.

Pomimo treści dokumentu, znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta do spraw obsługi frachtu. Znajomość języka angielskiego była natomiast wymagana od kadry kierowniczej.

Z. F. (1) przy wykonywaniu obowiązków posługiwał się językiem polskim. Komunikacja pracownika z innymi osobami odbywała się w języku polskim. Praca pracownika nie polegała na kontakcie z obcojęzycznymi klientami. Obcokrajowcy co do zasady nie przychodzili do Z. F. (1), a jeśli pojawili się to w towarzystwie tłumacza.

Na stanowisku, na którym pracował Z. F. (1) wymagane były jedynie podstawy języka angielskiego w zakresie wprowadzenia danych i zidentyfikowania rodzaju dokumentu i zawartości danej przesyłki. Znajomość ta sprowadzała się do wiedzy na temat znaczenia około 20 – 30 terminów w języku angielskim.

Z. F. (1) był kompetentnym, doświadczonym pracownikiem. Należycie wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków. Pracodawca nie zgłaszał względem niego żadnych zastrzeżeń co do jego kwalifikacji i sposobu wykonywanych przez niego zadań.

W marcu 2012 roku pracodawca przeprowadził pracownikom, w tym Z. F. (1), test kompetencyjny z zakresu wiedzy merytorycznej oraz z zakresu znajomości języka angielskiego. Na rozwiązanie dwóch testów pracownicy mieli 1 godzinę czasu. Z przeprowadzonego testu pracownik uzyskał 33 punkty na 100 z zakresu wiedzy teoretycznej natomiast o punktów na 100 z języka angielskiego, tego testu pracownik nawet nie próbował rozwiązać.

Przeprowadzony test kompetencji nie badał merytorycznej znajomości procedur obsługi przesyłek lotniczych w ramach (...) potrzebnych do świadczenia pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu. Pytania testu sprawdzającego wiedzę merytoryczną były rozbudowane i wykraczały poza wiadomości niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu. Tematyka testu obejmowała wiedzę z zakresu całego (...), zarówno z sekcji (...) jak i (...). Osoba pracująca w danym pionie nie była w stanie napisać testu obejmującego działalność całego (...).

Test z języka angielskiego był z kolei testem ogólnym, nieukierunkowanym na dziedzinę, którą zajmował się powód. Test zawierał pytania o zróżnicowanym poziomie i jego zakres wykraczał poza poziom podstawowy. Średni poziom analizowanego testu odpowiada stopniowi pasywnej znajomości języka angielskiego i zasad gramatyki angielskiej na poziomie B1. Posługując się terminologią (...) i uwzględniając ograniczony zakres opiniowanego testu można uznać, że „osoba posługująca się językiem na tym poziomie (B1) rozumie znaczenie głównych wątków przekazu zawartego w jasnych, standardowych wypowiedziach, które dotyczą znanych jej spraw i zdarzeń typowych dla pracy, szkoły, czasu wolnego itd.”. Dzięki umieszczeniu w teście pytań odpowiadających wiedzy uzyskanej na różnych poziomach nauki języka, test pozwala na kwalifikację do osoby poddanej testowi do grup umiejętności językowych. Jednakże w stosunku do zaproponowanej skali ocen test zawiera zbyt wiele prostych pytań, co powoduje, że osoba dysponująca poziomem umiejętności „x” jest w stanie osiągnąć kwalifikację wyższą o 1 lub nawet o 2 szczeble. Poziom trudności testu jest niski względem zaproponowanych zasad kwalifikacji na podstawie wyników testu. Liczba pytań odpowiadających poziomowi powyżej średniego i zaawansowanego jest zbyt mała, by można było się miarodajnie wypowiedzieć o takim poziomie umiejętności językowych. Jeśli zatem jakaś osoba uzyskałaby bardzo dobry wynik tego testu mogłoby to sugerować, że jej umiejętności są wyższe aniżeli tylko podstawowa znajomość języka, jednak należałoby to sprawdzić. Na podstawie wyników testu nie można ocenić, czy zdający posiadał praktyczną znajomość języka angielskiego. Wynik testu może jedynie sugerować, że testowany taką znajomość posiada, ale wymagałoby to weryfikacji.

W ciągu całego okresu zatrudnienia, pracodawca nigdy nie organizował szkoleń dla pracowników w zakresie przepisów proceduralnych jak również ze znajomości języka obcego.

Pismem z 28 maja 2012 r. (...) S.A. złożył Z. F. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 czerwca 2012 r. Pracodawca jako przyczynę złożonego wypowiedzenia wskazał brak deklarowanych przez pracownika umiejętności oraz kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w postaci wystarczającego poziomu znajomości procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z charakterem wykonywanej pracy oraz podstawowej znajomości angielskiego wynikający z miernego wyniku testu sprawdzającego zakres wiedzy merytorycznej oraz umiejętność posługiwania się językiem angielskim przy wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych, przeprowadzonego 20 marca 2012 r. Ponadto pracodawca podał, że uzyskany przez pracownika wynik testu z 20 marca 2012 r. w postaci 33 punktów na 100 zakresu wiedzy merytorycznej oraz o punktów na 100 z języka angielskiego obrazuje brak deklarowanych przez pracownika kwalifikacji koniecznych do wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych na wyżej wymienionym stanowisku, pomimo, iż w dokumencie zawierającym opis stanowiska zadeklarował znajomość wszelkich procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z rodzajem wykonywanej pracy oraz znajomość języka angielskiego na poziomie podstawowym.

Stanowisko agenta ds. obsługi frachtu istnieje nadal i obejmuje zadania jakie wykonywał niegdyś Z. F. (1).

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo Z. F. (1) zasługuje na uwzględnienie.

Przed przystąpieniem do merytorycznego rozpoznania sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie niniejszej doszło do przejęcia powoda jako pracownika w trybie art. 23¹ k.p. przez (...) sp. z o.o. od (...) sp. z o.o. Tym samym uznać należy, że (...) sp. z o.o. była następcą prawnym (...) sp. z o.o. Materiał sprawy potwierdza, że (...) sp. z o.o. kontynuowała działalność (...) sp. z o.o. w tym samym miejscu, na tej samej zasadzie, przy podobnej organizacji pracy, z wykorzystaniem tych samych środków materialnych, zatrudniając tych samych pracowników. Powód został zatrudniony przez (...) sp. z o.o. na tym samym stanowisku co poprzednio i w tym samym miejscu. Z tych względów fakt przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. nie może być zasadnie kwestionowany.

Zasadniczym elementem sporu w sprawie niniejszej była ocena wymienionych przez pozwanego pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, jako podstawy rozwiązania z powodem stosunku pracy, pod kątem wymogów określonych w treści przepisu art. 45 k.p., a w konsekwencji ocena zasadności roszczenia odszkodowawczego powoda.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, w przedmiotowej sprawie pracodawca formalnie wykazał przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a przyczyny te odnosiły się do braku deklarowanych przez pracownika umiejętności oraz kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w postaci wystarczającego poziomu znajomości procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z charakterem wykonywanej pracy oraz podstawowej znajomości angielskiego wynikający z miernego wyniku testu sprawdzającego zakres wiedzy merytorycznej oraz umiejętność posługiwania się językiem angielskim przy wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych, przeprowadzonego w stosunku do powoda 20 marca 2012 r.

Sąd Rejonowy przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy dostrzegł, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy okazała się nierzeczywista (pozorna) i w okolicznościach sprawy nie uzasadniała rozwiązania z powodem umowy o pracę. Materiał dowodowy zebrany w sprawie niezbicie, zdaniem Sądu Rejonowego, świadczy, że pracodawca przez cały okres zatrudnienia powoda nie kwestionował kwalifikacji powoda do wykonywania zadań na stanowisku agenta do spraw obsługi frachtu, nigdy też nie zgłaszał i nie komunikował powodowi, że ten źle wykonuje swoje obowiązki czy zakres jego kompetencji jest niewystarczający do pełnienia obowiązków agenta do spraw obsługi frachtu.

W ocenie Sądu Rejonowego, przeprowadzony przez pozwanego test merytoryczny ze znajomości procedur nie może być miarodajny do stwierdzenia nieprzydatności Z. F. (1) do pracy na dotychczasowym stanowisku, przede wszystkim z tego względu, że test ten nie sprawdzał wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań przez powoda na zajmowanym

stanowisku. Nie należy zapominać, że powód był zatrudniony w pionie (...), tymczasem przeprowadzony test dotyczył szerokiej wiedzy ze znajomości całego (...), a nie tylko ze znajomości Eksportu. Jak bowiem wynika z treści zeznań świadków R. Ż., S. S. (1), A. D. (1), E. J., M. D., powoda Z. F. (2) i także J. S. test ten dotyczył wiedzy i umiejętności z zakresu całego (...), a nie tylko z zakresu, w którym na co dzień pracował powód tj. w Eksporcie. Znamienne w tym zakresie są zeznania M. D., który wyraźnie podał, że osoba, która w ramach (...) pracowała kilkanaście lat, nie była w stanie napisać testu obejmującego działalność całego (...) to jest obejmującego dwa piony: (...) oraz (...). Z powyższego wynika więc, że pracodawca z określonego, jako mierny, wyniku testu powoda nie mógł wywieść braku kompetencji powoda do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku. Na marginesie należy zauważyć, że jeśli faktycznie powód nie posiadałby kompetencji do wykonywania zadań agenta do spraw obsługi frachtu nie uzyskałby 33 punktów z przeprowadzonego testu sprawdzającego wiedzę merytoryczną z całości dziedziny eksport/import. Tymczasem, czego nie kwestionuje pozwany, powód uzyskał taką ilość punktów, co pozwala uznać, że powód posiadał wiedzę w wystarczającym stopniu w takim zakresie, z jakim miał styczność na co dzień w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych.

Kolejny zarzut pracodawcy dotyczył braku podstawowej znajomości języka angielskiego. Zdaniem Sądu Rejonowego, (...) S.A. nie udowodnił, że władanie językiem angielskim było warunkiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta do spraw obsługi frachtu, podobnie pracodawca nie wykazał, że przeprowadzony 20 marca 2012 r. test ze znajomości języka angielskiego badał jego podstawą znajomość zarówno w mówieniu jak i pisaniu. Zaakcentować należy, że przeprowadzony test nie był obiektywny i nie sprawdzał znajomości języka angielskiego w stopniu podstawowym. Jak bowiem wynika z opinii biegłego L. S. (1) przeprowadzony test zawierał pytania o zróżnicowanym poziomie i jego zakres wykraczał ponad poziom podstawowy. Ponadto biegły jednoznacznie podał, że nie jest w stanie ocenić, czy osoba która zaliczyła taki test faktycznie posiada praktyczną znajomość języka angielskiego.

Abstrahując od okoliczności, czy test ten sprawdzał praktyczną znajomość posługiwania się językiem angielskim, co w świetle przeprowadzonej opinii biegłego wydaje się wysoce wątpliwe, nie można tracić z pola widzenia tej okoliczności, że tak naprawdę znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta do spraw obsługi frachtu. Przesłuchani w sprawie świadkowie B. N., M. D., R. Ż., S. S. (1), A. D. (1), E. Z. i E. J. oraz sam powód zgodnie podali, że pracodawca w momencie zatrudniania ani w trakcie trwania stosunku pracy nie wymagał od powoda znajomości języka angielskiego. Powód zatrudniony na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu nie miał na co dzień do czynienia z obcokrajowcami stąd wszelka komunikacja w procesie pracy powoda przebiegała w języku polskim. Nie kwestionując okoliczności, że taki wymóg obecnie istnieje u pozwanego, niemniej jednak w okresie kiedy powód był zatrudniany nikt nie wymagał od niego podstawowej znajomości tego języka, podobnie nikt powoda nie zapewniał, że język angielski będzie w codziennym użyciu na stanowisku agenta do spraw obsługi frachtu. Co więcej w ciągu 8 lat pracy powoda, pracodawca nigdy nie kierował do niego zastrzeżeń, że brak znajomości języka angielskiego na jaką pozwany powołuje się teraz, był kiedykolwiek przyczyną uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Ponadto nie może ostać się twierdzenie pozwanego, że powód podpisując 10 listopada 2011 r. dokument w postaci opisu stanowiska pracy, zadeklarował tym samym podstawową znajomość języka angielskiego. Nie należy zapominać, o czym zeznał powód, że ówczesny dyrektor zapewnił go, że deklaracja ta w zakresie znajomości języka angielskiego jest jedynie proformą i nikt nie będzie wyciągał wobec niego negatywnych konsekwencji w zakresie niezajomości języka obcego.

Mając na uwadze poczynione wyżej rozważania, słuszną zdaniem Sądu Rejonowego jest konkluzja, iż wypowiedzenie Z. F. (2) umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Natomiast przedmiotowy test, któremu pozwany poddał wielu pracowników stał się dla pozwanego pretekstem do swego rodzaju „wymiany kadry”, ponieważ w takim trybie jak z powodem rozwiązano umowy o pracę z większą liczbą pracowników, a na ich miejsce zatrudniono nowych.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie jest niemożliwe wobec faktu, iż w strukturze (...) S.A. nadal pozostaje stanowisko agenta do spraw obsługi frachtu, a fakt, iż pełnienie tych obowiązków

powierzono innej osobie nie stanowi o niemożliwości przywrócenie powoda do pracy. Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, iż przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, biorąc pod uwagę jego kwalifikacje zawodowe oraz wieloletnią pracę u pozwanego, nie pozostaje w sprzeczności z dobrem (...) S.A. ani nie godzi w uzasadnione interesy pracodawcy.

Sąd Rejonowy podsumowując, w świetle powyższych rozważań uznał, że strona pozwana nie wykazała zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a materiał dowodowy zgromadzony w sprawie świadczył o tym, że przyczyna wskazana w oświadczeniu z 28 maja 2012 r. okazała się pozorną. Mając na uwadze dotychczasowe rozważania Sąd Rejonowy, stosownie do roszczenia powoda, na podstawie art. 45 k.p., orzekł o przywróceniu Z. F. (1) na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 47 k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 3479,85 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wymiarze miesięcznego wynagrodzenia za pracę – pod warunkiem podjęcia pracy. W realiach niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że okres wypowiedzenia u powoda wynosił 3 miesiące, gdyż Z. F. (1) był zatrudniony u pozwanego co najmniej 3 lata, co wynikało z faktu przejścia powoda w trybie art. 23¹ k.p. przez (...) sp. z o.o. W pozostałym zakresie, a więc ponad kwotę 3479,85 zł Sąd Rejonowy powództwo oddalił, o czym Sąd orzekł w pkt III wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Rejonowy oparł na treści art. 98 k.p.c., który stanowi zasadę odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadę kosztów koniecznych i celowych. Powód wygrał proces co do zasady i w znacznej części co do wysokości, toteż Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem, zasądził od pozwanego na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w pełnej wysokości. Stawka wynagrodzenia adwokata została przy tym określona na podstawie w wysokości, przewidzianej w § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1 i ust. 2 oraz na podstawie § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1801).

Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1025 t.j.) Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1800,00 zł tytułem opłaty od pozwu. Z uwagi na zwolnienie powoda od kosztów sądowych nie miał on obowiązku uiszczać opłaty stosunkowej od pozwu. Wysokość opłaty stanowi 5% wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie przez powoda i niekwestionowanej przez pozwana spółkę w toku procesu.

5. apelacja

Pozwany (...) S.A. w W. zaskarżył powyższy wyrok w części, tj. w pkt 1, 2, 4 i 5, zarzucając naruszenie:

I. prawa procesowego, tj. art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., polegające na ograniczeniu dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania na rozprawie 1 marca 2016 r. jedynie strony powodowej, w sytuacji gdy przesłuchanie strony pozwanej na rozprawie 1 marca 2016 r. nie było ani niemożliwe, ani bardzo utrudnione, ani też bezcelowe, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem prezes zarządu pozwanej mający zostać przesłuchany w charakterze strony, posiadał wiedzę dotyczącą celowości i możliwości przywrócenia powoda do pracy, które to okoliczności nie zostały wyjaśnione w sposób dostateczny w toku postępowania, co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji orzekł o przywróceniu powoda do pracy uznając, iż będzie to działanie możliwe i celowe (przy czym wskazać należy, iż ww. uchybienie zostało zastrzeżone do protokołu rozprawy z 1 marca 2016 r. w trybie art. 162 k.p.c.);

II. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego i pominięciu istotnych okoliczności wynikających z materiału dowodowego, który Sąd I instancji uznał za wiarygodny, tj.:

1) pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka M. D., w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż listy lotnicze, które rejestrował powód, w 50 % były pisane w języku angielskim;

2) pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka R. Ż., w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż na stanowisku, na którym pracował powód wymagane były podstawy języka angielskiego w celu wprowadzenia danych i zidentyfikowania rodzaju dokumentu i zawartości danej przesyłki;

3) pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka S. S. (1), w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż powód miał do czynienia z terminologią w języku angielskim, ponieważ na niej opiera się cały transport lotniczy oraz, że zdarzało się, iż powód miał bezpośredni kontakt z klientami obcojęzycznymi;

4) pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka A. D. (1), w zakresie, w jakim zeznała ona, że dokumenty (listy przewozowe), w oparciu o które wykonywała ona wraz z powodem obowiązki na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu były sporządzone w języku angielskim;

5) pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań Z. F. (1), w zakresie, w jakim zeznał on, iż zdarzało mu się używać języka angielskiego w kontaktach z klientami oraz, że przez okres 11 lat wykonywania swoich obowiązków nie miał problemów z posługiwaniem się językiem angielskim w mowie potocznej, jak również że przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych znajomość języka angielskiego była mu potrzebna przy obsłudze przesyłek;

co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych polegającym na ustaleniu przez Sąd I instancji, iż znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez Powoda;

III. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego i odmowie uznania za wiarygodne zeznań świadka J. S., w tym w szczególności w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez powoda wymagana była podstawowa znajomość języka angielskiego, poprzez uznanie, iż zeznania tego świadka w ww. zakresie pozostają całkowicie odosobnione i nie mają żadnego potwierdzenia w zebranych w sprawie materiałach dowodowych, w sytuacji gdy z zeznań świadka M. D., R. Ż., S. S. (1) i A. D. (2) oraz z zeznań Z. F. (1), które Sąd I instancji uznał za wiarygodne wynikają okoliczności przeciwne, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem przez Sąd I instancji, iż znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez powoda;

IV. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego i pominięciu istotnych okoliczności wynikających z dowodów, które Sąd I instancji uznał za wiarygodne, tj. pominięciu:

1) istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka J. S., w zakresie, w jakim zeznał on, iż w chwili obecnej każdy z pracowników przechodzi test z języka angielskiego (przy czym - jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku - w tym zakresie zeznania tego świadka zostały uznane przez Sąd I instancji za wiarygodne);

2) istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka R. Ż., w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż obecnie każdy pracownik nowo zatrudniany u pozwanego, przed zatrudnieniem przechodzi test znajomości języka angielskiego;

3) istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka S. S. (1), w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż obecnie w pracy u pozwanego na talon samym stanowisku, jakie zajmował powód (tj. na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu), znajomość języka angielskiego jest potrzebna i ułatwia pracę oraz że obecnie stanowisko to obejmuje nieco rozszerzony zakres zadań od tych, jakie wykonywał powód;

4) istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadka E. J., w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż pracownicy nowo zatrudnieni w spółce na stanowisku tożsamym do stanowiska zajmowanego przez powoda wymagali konkretnego przeszkolenia;

5) istotnych okoliczności wynikających z zeznań Z. F. (1), w zakresie, w jakim zeznał on, iż posiada umiejętność posługiwania się językiem angielskim w podstawowych rozmówkach, natomiast nie zna pisowni języka angielskiego, oraz w zakresie, w jakim zeznał on, iż po wypowiedzeniu mu przez pozwanego umowy o pracę, nie uczęszczał on na jakiegokolwiek szkolenia z zakresu języka angielskiego;

co miało istotny wpływ na wynik spraw, albowiem Sąd I instancji uznał, iż przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko nie jest niemożliwe, ani niecelowe wobec faktu, iż w strukturze organizacyjnej pozwanego nadal pozostaje stanowisko agenta ds. obsługi frachtu, w sytuacji gdy z wyżej wymienionych zeznań w sposób jednoznaczny wynika, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe z powodu zmian organizacyjnych, które zostały przeprowadzone w dziale (...), w którym uprzednio zatrudniony był powód, które to zmiany wymuszają w sposób bezwzględny od obecnie zatrudnionych pracowników umiejętność posługiwania się językiem angielskim na poziomie podstawowym i to nie tylko w mówieniu, ale również w rozumieniu i pisaniu, oraz że z uwagi na tak przedstawione okoliczności, przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, gdyż prowadzić będzie do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływała się pozwana jako na jedną z przyczyn wypowiedzenia;

V. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego i uznaniu za wiarygodne zeznań złożonych przez powoda na rozprawie 1 marca 2016 r., w zakresie, w jakim zeznał on, iż podpisał dokument w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do ww. aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r., ponieważ ówczesny dyrektor zapewnił go, aby „nie przejmował się” jego treścią, w sytuacji gdy od początku procesu, aż do ostatniej rozprawy, powód konsekwentnie wskazywał, iż nie przypomina sobie, aby podpisywał jakakolwiek deklarację co do posiadanych umiejętności i kwalifikacji, co z kolei poddaje w wątpliwość zeznania powoda złożone w tym zakresie, bowiem ciężko jest uznać, iż dopiero po czterech latach procesu powód przypomniał sobie, że jednak podpisywał oświadczenie o posiadanych przez siebie umiejętnościach i kwalifikacjach, którymi w rzeczywistości się nie legitymował, ale nastąpiło to niejako za „akceptacją” przełożonego;

VI. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań złożonych przez powoda na rozprawie 1 marca 2016 r. i wyprowadzeniu wniosków z niej niewynikających, tj. ustaleniu, iż dyrektor powoda zapewnił go oraz pozostałych pracowników, że dokument w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiący załącznik do aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r. to tylko pro forma i aby nie przejmować się zamieszczonymi w nim danymi, a zwłaszcza zapisem o podstawowej znajomości języka angielskiego, w sytuacji gdy powód zeznał jedynie, iż ówczesny dyrektor rzekomo zapewnił go, że ww. dokument to tylko pro forma i aby nie przejmować się zamieszczonymi w nim danymi, natomiast w żadnej mierze powód nie zeznał, aby owa rzekoma deklaracja dyrektora odnosiła się w szczególności do znajomości języka angielskiego, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez powoda;

VII. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c., polegające na pominięciu istotnych okoliczności przyznanych przez powoda w trakcie przesłuchania, które miało miejsce na rozprawie 1 marca 2016 r., tj. pominięciu, iż powód przyznał, że nie posiada umiejętności posługiwania się językiem angielskim w pisaniu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd I instancji uznał, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w postaci braku deklarowanych przez powoda umiejętności oraz kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu - w tym braku podstawowej znajomości języka angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu - była pozorna i nieuzasadniona;

VIII. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego i dokonaniu jego wybiórczej oceny, z pominięciem istotnych okoliczności wynikających z dokumentu prywatnego w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r., z którego w sposób jednoznaczny wynika, iż w zakresie podstawowych wymagań stanowiskowych powoda leżała podstawowa znajomość języka angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż na stanowisku, na którym pracował powód wymagane były jedynie podstawy języka angielskiego w zakresie sprowadzającym się do wiedzy na temat znaczenia około 20 – 30 terminów w języku angielskim;

IX. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego i dokonaniu jego wybiórczej oceny, z pominięciem istotnych okoliczności wynikających z dokumentu prywatnego w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r., z którego w sposób jednoznaczny wynika, iż:

1) do podstawowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku agenta ds. obsługi frachtu należało m.in. zapewnienie zgodności procedur z regulaminem i wewnętrznymi procedurami, przestrzeganie regulaminów obowiązujących w spółce i innych wewnętrznych regulacji, w tym procedur właściwych dla danego obszaru spółki oraz rejestracja danych i tworzenie dokumentacji przewozowej w systemie informatycznym w zakresie całego obszaru działalności oddziału (...), nie zaś jedynie w zakresie działu (...) oddziału (...),

2) do podstawowych kwalifikacji zawodowych, jakimi winien legitymować się powód na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu należała znajomość procedur obsługi frachtu w transporcie lotniczym i magazynie celnym w ogólności, nie zaś znajomość obsługi frachtu w transporcie lotniczym jedynie w zakresie działu (...) oddziału (...);

co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż do podstawowych obowiązków Powoda na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu należała znajomość procedur obsługi frachtu obowiązujących jedynie w dziale (...) oddziału (...), nie zaś w zakresie całego obszaru działalności oddziału (...);

X. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c., polegające na uznaniu przez Sąd I instancji, iż nie może ostać się stwierdzenie Pozwanej, że Powód, podpisując 10 listopada 2011 r. dokument w postaci opisu stanowiska pracy, zadeklarował tym samym podstawową znajomość języka angielskiego, w sytuacji gdy - zgodnie z treścią art 245 k.p.c. - należało uznać, iż skoro Z. F. (1) podpisał dokument prywatny w postaci aneksu do umowy o pracę z 18 lipca 2011 r. oraz dokument prywatny w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do ww. aneksu do umowy o pracę, to złożył oświadczenia zawarte w tychże dokumentach, a więc złożył oświadczenie, iż posiada wymagane kwalifikacje na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, w tym m.in. w postaci podstawowej znajomości języka angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż legitymowanie się znajomością języka angielskiego nie było elementem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, zaś na stanowisku, na którym pracował Powód wymagane były jedynie podstawy języka angielskiego sprowadzające się do wiedzy na temat znaczenia około 20-30 terminów w języku angielskim;

XI. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 232 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p., polegające na uznaniu, iż pozwana nie udowodniła, że władanie językiem angielskim było warunkiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, w sytuacji gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie w postaci: dokumentu przedłożonego przez pozwaną, tj. opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r. oraz zeznań świadków wnioskowanych nie tylko przez stronę pozwaną, ale również przez powoda, w sposób jednoznaczny wynika, iż podstawowa znajomość języka angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu była wymogiem koniecznym do wykonywania obowiązków na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż albowiem Sąd I instancji uznał, iż znajomość języka angielskiego nie była wymogiem koniecznym do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez powoda;

XII. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., polegające na pominięciu wniosku dowodowego zgłoszonego przez Pozwaną w piśmie procesowym z 16 stycznia 2013 r. o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu procedur obsługi lotniczych przesyłek towarowych (...), na okoliczność ustalenia, czy test z zakresu wiedzy merytorycznej, przeprowadzony przez Pozwaną, badał podstawową, merytoryczną znajomość zagadnień, koniecznych do wykonywania obowiązków na stanowisku agent ds. obsługi frachtu, zgodnie z opisem stanowiska, zawartym w aktach osobowych Powoda, w sytuacji gdy dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż test merytoryczny ze znajomości procedur nie mógł być uznany za miarodajny do stwierdzenia nieprzydatności powoda na zajmowanym stanowisku z tego względu, że nie sprawdzał on wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań przez powoda na ww. stanowisku, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem jedną z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak deklarowanych przez powoda umiejętności i kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w postaci znajomości wszelkich procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z rodzajem wykonywanej pracy;

XIII. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c., polegające na braku wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn pominięcia wniosku dowodowego zgłoszonego przez pozwanym w piśmie procesowym z 16 stycznia 2013 r. o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu procedur obsługi lotniczych przesyłek towarowych (...), w sytuacji gdy dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż test merytoryczny ze znajomości procedur nie mógł być uznany za miarodajny do stwierdzenia nieprzydatności powoda na zajmowanym stanowisku z tego względu, że nie sprawdzał on wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań przez powoda, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem jedną z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak deklarowanych przez powoda umiejętności i kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w postaci znajomości wszelkich procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z rodzajem wykonywanej pracy;

XIV. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c., tj. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na samodzielnym ustaleniu przez Sąd I instancji, iż test merytoryczny ze znajomości procedur nie sprawdzał wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań przez powoda na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, w sytuacji gdy poczynienie ustaleń w ww. zakresie wymagało wiadomości specjalnych biegłego z zakresu procedur obsługi lotniczych przesyłek towarowych (...), co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem jedną z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pozwaną był brak deklarowanych przez powoda umiejętności i kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu, w postaci znajomości wszelkich procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z rodzajem wykonywanej pracy;

XV. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego i dokonaniu jego wybiórczej oceny, z pominięciem istotnych okoliczności wynikających z pisemnej opinii biegłego z zakresu języka angielskiego L. S. (2) z 29 grudnia 2012 r. oraz ustnej uzupełniającej opinii tegoż biegłego złożonej na rozprawie 10 grudnia 2012 r., tj. pominięcie, iż biegły ten stwierdził min., że:

- 1) nie zauważył, aby w teście były jakiegokolwiek odstępstwa od standardowych testów sprawdzających pasywną znajomość języka angielskiego;
- 2) średni poziom testu według różnych skali ocen to podstawowy;
- 3) względny poziom trudności testu jest niski;
- 4) w przeciętnych warunkach osoba posiadająca podstawową umiejętność pasywną języka angielskiego powinna zaliczyć ten test z wynikiem pozytywnym;

co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał, iż przeprowadzony test nie był obiektywny i nie sprawdzał znajomości języka angielskiego w stopniu podstawowym, tj. w zakresie w jakim znajomość języka

angielskiego w rozumieniu i pisaniu była wymagana do wykonywania zadań na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu zajmowanym przez Powoda;

wszystkie ww. uchybienia przepisom prawa procesowego doprowadziły do:

XVI. naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., polegającego na uznaniu przez Sąd I instancji, iż wypowiedzenie przez Pozwaną powodowi Z. F. (2) umowy o pracę było nieuzasadnione, albowiem przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista (pozorna), w sytuacji gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż przyczyna ta - w postaci braku deklarowanej podstawowej znajomości języka angielskiego w rozumieniu, mowie i piśmie oraz braku deklarowanych przez Powoda umiejętności oraz kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. obsługi frachtu w postaci wystarczającego poziomu znajomości procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z charakterem wykonywanej pracy - w rzeczywistości miała miejsce i była obiektywna, co potwierdziły wyniki testów przeprowadzonych przez pozwaną, zaś sama pozwana - w związku z koniecznością restrukturyzacji oddziału (...) mającą na celu usprawnienie jej funkcjonowania oraz pozyskanie nowych kontrahentów, w tym zagranicznych - mogła zasadnie wypowiedzieć powodowi umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych i zamierzonych zadań;

XVII. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p., polegające na uznaniu, iż przywrócenie powoda do pracy nie jest niemożliwe ani niecelowe, w sytuacji gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż w związku z dokonaniem procesem restrukturyzacji oddziału cargo pozwanej spółki polegającym na wprowadzeniu uniwersalizmu pracowników na różnych obszarach w ramach działu eksport i import oraz wprowadzeniu (...) (w związku z pozyskaniem obcojęzycznych kontrahentów) bezwzględnego wymogu znajomości angielskiego w rozumieniu, mówieniu i pisaniu przez nowo zatrudnionych pracowników oddziału przywrócenie Powoda do pracy jest obecnie niemożliwe i niecelowe, albowiem Powód nie posiada znajomości procedur niezbędnych do obsługi frachtu w dziale eksport i import oraz nie dysponuje umiejętnością posługiwania się językiem angielskim, co z kolei doprowadzi do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływała się Pozwana jako na przyczynę wypowiedzenia.

Mając na uwadze tak przedstawione zarzuty, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

Pozwana na podstawie art 380 k.p.c. wniósł również o ponowne rozpoznanie postanowienia Sądu I instancji z 1 marca 2016 r., sygn. VII P 1140/12, w przedmiocie pominięcia dowodu z przesłuchania strony pozwanej oraz przeprowadzenie dowodu z przesłuchania w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu pozwanej spółki - (...) (adres do korespondencji: ul. (...), (...)-(...) W.) - na okoliczności jak w tezie dowodowej przedstawionej w odpowiedzi na pozew z 5 lipca 2012 r., tj. na okoliczność ustalenia: posiadanych przez powoda kompetencji do wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę, przyczyn przeprowadzenia przez pozwaną testu kompetencyjnego oraz testu z języka angielskiego pracowników zatrudnionych w oddziale (...) pozwanej, zakresu przedmiotowego testu kompetencyjnego oraz testu językowego, zasady oceny wyników przeprowadzonego testu kompetencyjnego oraz testu językowego, wymagań, jakie powinien spełniać pracownik zatrudniony na stanowisku zajmowanym przez powoda, faktu, iż nowo zatrudnieni pracownicy posiadający wymagane kwalifikacje oraz umiejętności lepiej wykonują powierzone mu obowiązki, umożliwiając pracodawcy przesuwanie ich na różne stanowiska w ramach danego działu, w razie zaistnienia uzasadnionej potrzeby pracodawcy, w tym również na okoliczność: celowości i możliwości przywrócenia powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko agenta ds. obsługi frachtu oraz aktualnego stanu zatrudnienia w pozwanej spółce.

Ponadto pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu procedur obsługi lotniczych przesyłek towarowych cargo, na okoliczność ustalenia, czy test z zakresu wiedzy merytorycznej przeprowadzony przez pozwaną, badał podstawową, merytoryczną znajomość zagadnień koniecznych do wykonywania obowiązków na stanowisku agent ds. obsługi frachtu, zgodnie z opisem stanowiska zawartym w aktach osobowych powoda, przy

czym zaznaczyć należy, iż powyższy dowód został zgłoszony przez pozwaną w piśmie z 16 stycznia 2013 r., zaś Sąd I instancji go pominął, bez wydania jakiegokolwiek postanowienia w tym zakresie.

6. odpowiedź na apelację

Powód Z. F. (1) w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i znalazły aprobatę Sądu odwoławczego.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać zarzut naruszenia art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez ograniczenie dowodu z przesłuchania stron, wyłącznie do przesłuchania strony powodowej. Po pierwsze jak wynika z akt niniejszego postępowania reprezentant pozwanego – M. O. – zarządzeniem z 3 grudnia 2015 r. został zawiadomiony o terminie rozprawy (1 marca 2016 r. godzina 10⁰⁰). Mimo to M. O. nie stawiał się w wyznaczonym terminie na rozprawie, co jednoznacznie wynika z protokołu rozprawy. Niemniej nawet gdyby przyjąć, że godzina rozprawy została wyznaczona na 10³⁰ to i tak, co wynika z protokołu rozprawy, reprezentant pozwanego nie stawiał się o tej godzinie na rozprawie celem jego przesłuchania – zamknięcie rozprawy nastąpiło o (...). Decyzja Sądu Rejonowego, tj. pominięcie dowodu z przesłuchania strony pozwanej, była procesowo uzasadniona. Po drugie, jak wskazuje pozwany, reprezentant pozwanego miał zostać przesłuchany celem wykazania niecelowości oraz niemożności przywrócenia powoda do pracy. Jednakże pozwany w odpowiedzi na pozew (k. 27), zgłaszając dowód z przesłuchania stron, w tym jego reprezentanta, nie wskazywał, iż dowód ten ma być przeprowadzony na okoliczność niecelowości lub niemożności przywrócenia powoda do pracy. Nadto w toku postępowania nie rozszerzył sformułowanej w odpowiedzi na pozew tezy dowodowej. Zatem należy przyjąć, że dowód z przesłuchania strony pozwanej nie był niezbędny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Okoliczności na jakie dowód ten miałby zostać przeprowadzony zostały już dostatecznie wyjaśnione, zatem przeprowadzenie tego dowodu na etapie postępowania odwoławczego jest niecelowe.

Za nieuzasadniony należało także uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Do przedmiotowego naruszenia może dojść tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko

przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty skarżącego, sprowadzają się w zasadzie do odmiennej interpretacji stanu faktycznego i nie zasługują na uwzględnienie. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W tym kontekście wymaga wskazania, że nie ma racji pozwany twierdząc, iż powód był zobligowany do znajomości podstaw języka angielskiego. Okoliczność ta bynajmniej nie wynika z zeznań świadków M. D., R. Ż., S. S. (1), A. D. (1), czy też przesłuchania powoda. Z powyższych dowodów wynika wprawdzie, że powód w swojej pracy miał do czynienia z językiem angielskim – przy obsłudze przesyłek – to jednak z faktu tego nie można wywieść, aby wymagało to znajomości podstaw ogólnego języka angielskiego, a znajomość zwrotów użytych na dokumentach obsługiwanych przez powoda była niewystarczająca do wykonywania bieżących obowiązków służbowych. Zdaniem Sądu Okręgowego trafnie uznał Sąd Rejonowy, że powodowi do wykonywania zadań wystarczyła znajomość kilkunastu bądź kilkudziesięciu angielskich zwrotów terminologii specjalistycznej dotyczącej dokumentacji przewozowej, która była stała i powtarzalna (tak np. świadek B. N. – k. 419, też A. D. (1) – k. 458). Listy przewozowe, które rejestrował powód, wprawdzie w 50% były w języku angielskim, jednakże z tą terminologią powód był w pełni obeznany (tak M. D. – k. 422). Znajomość ta sprowadzała się do wiedzy na temat znaczenia 20-30 terminów w języku angielskim (tak bezpośredni przełożony powoda R. Ż. – k. 433). Nadto mając na uwadze jakość pracy świadczonej przez powoda uznawano, że powód potrzebną terminologię zna, na co wskazał przełożony powoda S. S. (1) (k. 434). Z uwagi na powyższe okoliczności zarzut koniecznej znajomości języka angielskiego w podstawowym zakresie należało uznać za nieuzasadniony.

Uzasadnionych podstaw nie miał również zarzut pozwanego w zakresie dokonania przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadka J. S.. Świadek ten wskazywał, że na stanowisku pracy powoda wymagana była znajomość podstaw języka angielskiego. Zeznania jego pozostawały jednak w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, w tym również bezpośrednich przełożonych powoda: B. N., A. D. (1), M. D., R. Ż., czy też S. S. (1). Świadkowie ci jednoznacznie wskazali, że znajomość języka angielskiego ograniczała się jedynie do konieczności znajomości kilkudziesięciu pojęć, które powód znał. Co warte zaznaczenia, gdyby powód nie znał języka angielskiego w wystarczającym stopniu, to zapewne J. S., lub których z przełożonych powoda, otrzymaliby skargi na błędy popełniane przez powoda związane z brakiem umiejętności odczytywania pisma rejestrowanych przez pracownika. Jednakże ani J. S. ani też R. Ż. i S. S. (1) taki zastrzeżeń do pracy powoda nie składali.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było również podstaw do uznania za niewiarygodne dowód z przesłuchania powoda w zakresie w jakim zeznał on, iż podpisał dokument w postaci opisu stanowiska agenta ds. obsługi frachtu stanowiącego załącznik do aneksu do umowy o pracę z 10 listopada 2011 r., ponieważ ówczesny dyrektor zapewnił go, aby „nie przejmował się” jego treścią. Zeznania powoda w tym zakresie potwierdzają zarówno zeznania świadka A. D. (1), która wskazała, że pamięta, że w ostatnio podpisywanych umowach o pracę była jakaś wzmianka dotycząca języka, ale ówczesny dyrektor S. uspokoił nas, że nic to w naszej pracy nie zmieni (k. 459), a także zeznania bezpośrednich przełożonych powoda, którzy wskazywali, że znajomość języka angielskiego była potrzebna jedynie w zakresie terminologii specjalistycznej, której znajomość powód posiadał.

Nie można również podzielić twierdzeń pozwanego, że powód był zobligowany do znajomości procedur obowiązujących w całym oddziale cargo, a nie tylko dziale eksport oddziału cargo. Wprawdzie z literalnego brzmienia treści opisu stanowiska okoliczność tę można byłoby wywieść, to jednak w ocenie Sądu, takie podejście jawi się jako nieracjonalne. Powód wykonywał bowiem swoje obowiązki jedynie w oddziale eksportu. Brak było jakichkolwiek

podstaw, aby sądzić, że będzie przeniesiony lub będzie zastępował pracownika w oddziale import („nie spotkałem się z sytuacją, w której pracownik z pionu eksport zastępowałby pracownika z pionu import” – R. Ż. k. 434). Zatem też brak jest jakichkolwiek racjonalnych argumentów przemawiających za tym, że powód powinien na zajmowanym stanowisku posiadać znajomość procedur obowiązujących w obu oddziałach. Okoliczności tej nie można wywieść jedynie z opisu stanowiska. Przeczą temu bowiem zeznania świadków R. Ż., S. S. (1), czy też A. D. (1), którzy jednoznacznie wskazywali, że wiedza z oddziału import nie była niezbędna do pracy w oddziale eksport. Zatem też zobowiązanie powoda do znajomości procedur całego cargo było nieuzasadnione.

Nieuprawnione jest także twierdzenie pozwanego, że jedynie dowód z opinii biegłego z zakresu obsługi przesyłek lotniczych mógł wykazać, że test merytoryczny, przygotowany przez pozwanego, nie sprawdzał wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków przez powoda. Jak wskazywał bowiem Sąd Rejonowy, test merytoryczny nie sprawdzał wiedzy powoda, gdyż oprócz pytań z zakresu pracy powoda, tj. oddziału eksport, w teście znalazły się pytania z zakresu oddziału import, tj. zakresu, który nie obowiązywał powoda. Z kolei nawet osoba, która kilkanaście lat pracowała w oddziale eksport mogła nie posiadać wiedzy o procedurach obowiązujących w oddziale import (zeznania świadka M. D.). Nadto pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby procedury obowiązujące w oddziale import były niezbędne do pracy w oddziale eksport. Wobec zatem powyższego Sąd Rejonowy już tylko na tej podstawie mógł uznać, że test przeprowadzony przez pozwanego nie sprawdzał faktycznej wiedzy powoda.

Nie ma także racji pozwany podnosząc, że Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy dokonał oceny dowodu z opinii biegłego z zakresu języka angielskiego. Biegły sądowy wskazał bowiem jednoznacznie, że test zawiera pytania zarówno z poziomu podstawowego, średniozaawansowanego oraz zaawansowanego, a zatem zróżnicowanie pytań nie uprawniało do przyjęcia, że test ma poziom wyłącznie podstawowy. Nadto, jak wskazał biegły, test nie sprawdzał w sposób obiektywny znajomości języka angielskiego.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, pracodawca nie wykazał też, aby warunkiem niezbędnym do zatrudnienia powoda było posiadanie przez niego znajomości języka angielskiego na poziomie podstawowym. Okoliczności tej nie potwierdza bynajmniej opis stanowiska podpisany przez powoda. Jak zostało to bowiem wykazane w toku postępowania za pomocą zeznań świadka A. D. (1) oraz zeznaniami powoda, ówczesny dyrektor pozwanego poinformował, że znajomość języka angielskiego na poziomie podstawowym nie była konieczna. Również z zeznań świadków okoliczności tej nie sposób jest wywieść. Świadców M. D., R. Ż., S. S. (1) oraz A. D. (1) wskazywali wprawdzie, że powód część swoich obowiązków wykonywał w języku angielskim (obsługa przesyłek), to jednak wykonywane przez powoda czynności miały charakter powtarzalny, a do prawidłowego ich wykonywania była konieczna znajomość jedynie kilkudziesięciu terminów terminologii specjalistycznej.

Usprawiedliwionych podstaw nie miał również zarzut w zakresie pominięcia wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu procedury obsługi lotniczych przesyłek towarowych. Jak wynika z akt sprawy Sąd Rejonowy na rozprawie 1 marca 2016 r. oddalił wszystkie nieprzeprowadzone wnioski dowodowe, w tym wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodu opinii biegłego sądowego z zakresu procedury obsługi lotniczych przesyłek towarowych. Na przedmiotowej rozprawie obecny był pełnomocnik pozwanego w osobie radcy prawnego, który mimo to nie złożył w tym zakresie zastrzeżenia do protokołu. Z kolei jak wynika z art. 162 k.p.c. strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozważę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. W niniejszym przypadku pozwany nie uprawdopodobnił, że zastrzeżenia nie zgłosił bez swojej winy. Zatem też przez swoją bierność pozwany pozbawił się prawa do powoływania się na omawiane uchybienie w dalszym toku postępowania, w tym również w postępowaniu apelacyjnym.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, wskazać należy, że zarzuty pozwanego o charakterze procesowym nie mogły odnieść zamierzonego skutku.

Odnosząc się do zarzutów o charakterze materialnym wskazać w pierwszej kolejności należy, że przedmiotem sporu była ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 k.p., Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem: mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. W niniejszym przypadku wymogi te zostały spełnione przez pozwanego. Wypowiedzenie zostało bowiem złożone powodowi w formie pisemnej, z podaniem przyczyn wypowiedzenia oraz wraz z pouczeniem.

Jednak gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione, tj. czy przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i konkretne. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”. Zaznaczono przy tym należy, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688).

Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. likwidacja stanowiska pracy lub komórki organizacyjnej zakładu pracy po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia (wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 8). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118), podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie.

W tym kontekście należy wskazać za Sądem Rejonowym, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę okazały się nieprawdziwe.

W pierwszej kolejności pozwany zarzucił powodowi, że ten nie posiada deklarowanych umiejętności oraz kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. frachtu w postaci wystarczającego poziomu znajomości procedur, zarządzeń oraz ustaw związanych z charakterem wykonywania pracy. Powyższe pozwany wywiódł z wyniku, jaki pracownik uzyskał z wypełnienia testu merytorycznego. Pozwany jednak, wydając tak kategorię ocenę pracy powoda, całkowicie pominął, że przeprowadzony test nie sprawdzał faktycznie wiedzy powoda oraz jego umiejętności. Test zawierał bowiem zarówno pytania z zakresu eksportu, jak i importu. Z kolei powód wykonywał swoje obowiązki jedynie w oddziale eksportu. Zatem, w ocenie Sądu odwoławczego, do poprawnego i prawidłowego wykonywania obowiązków wystarczyła mu wiedza z zakresu obowiązków oddziału, do którego był przydzielony. Zresztą np. świadek R. Ź. wskazywał, że nie spotkał się z sytuacją, w której pracownik z pionu eksport zastępowałby pracownika z pionu import. Nadto świadkowie S. S. (1) oraz też A. D. (1) stwierdzili, że wiedza z oddziału import nie była niezbędna do pracy w oddziale eksport. Zatem też zobowiązanie powoda do znajomości procedur całego cargo było nieuzasadnione.

Odnosząc się z kolei do zarzutu, że pozwany nie posiadał wymaganej znajomości języka angielskiego to wskazać należy, że znajomość języka angielskiego w stopniu podstawowym nie była wymagana przez pracodawcę. Wprawdzie powód potwierdził znajomość języka angielskiego na poziomie podstawowym, to jednak, jak wskazywał ówczesny dyrektor spółki, okoliczność ta nie zmienia nic jeśli chodzi o powoda. Była jedynie czynnością pro forma. Nadto jak wynika z zeznań świadków, wystarczyło, aby powód był zaznajomiony z kilkudziesięcioma (od 20 do 30) zwrotami angielskiej terminologii technicznej. Obowiązki, które były wykonywane przez powoda miały bowiem charakter powtarzalny i cykliczny. Nadto powód w swojej pracy nie miał do czynienia z obcokrajowcami, dlatego w codziennej pracy

wystarczała znajomość języka polskiego. W konsekwencji znajomość języka angielskiego w stopniu podnoszonym przez pozwanego nie była konieczna. Dodatkowo, co nie uszło uwadze Sądu, że test z języka angielskiego nie został przygotowane przez pozwanego w sposób rzetelny. Jak wynika z opinii biegłego test zawierał zarówno pytania z poziomu podstawowego, jak i ze średnio-zaawansowanego oraz zaawansowanego. Zatem test nie sprawdzał wiedzy z zakresu podstaw języka angielskiego, a na pewno nie odnosił się do znajomości zwrotów zawartych w dokumentacji na co dzień obsługiwanej przez powoda.

Na marginesie należy podkreślić, że pozwany do chwili testu merytorycznego oraz językowego nie miał żadnych uwag do pracy powoda, tak w zakresie znajomości procedur, jak i znajomości terminologii anglojęzycznej używanej w używanych dokumentach. Wręcz przeciwnie, powód uważany był za dobrego pracownika, który swe obowiązki wykonuje bez zarzutu. Co więcej nawet po teście, a przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, pracodawca nie wystosował względem pracy powoda żadnych zastrzeżeń. Dodatkowo pracodawca nie uprzedził ani powoda ani innych pracowników o konieczności znajomości procedur z działu eksport i import oraz języka angielskiego w stopniu podstawowym w celu zaliczenia testów, ani nie zagwarantował odpowiedniego czasu celem przygotowania. Ponadto pracodawca nie odniósł w ogóle konieczności przeprowadzenia testów dla oceny bieżącej pracy i umiejętności językowych powoda koniecznych za zajmowanym stanowisku. Spółka zaniechała wykazania jakie umiejętności konieczne do prawidłowego wykonywania obowiązków przez powoda były niewystarczające i wymagały przeprowadzenia testów. Zresztą z zeznań świadków, w tym złożonych powoda, należy wnioskować, iż testy były nieadekwatne do bieżących obowiązków służbowych powoda i zakresu koniecznej znajomości angielskich zwrotów używanych w dokumentacji, którą rejestrował. Okoliczności te zdaniem Sądu, świadczą o pozorności przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu odwoławczego uzasadnionych podstaw nie miał także zarzut pozwanego dotyczący niecelowości i niemożności przywrócenia powoda do pracy. Pozwany wskazuje bowiem, że w wyniku restrukturyzacji działu cargo wprowadzono uniwersalizm zatrudniania pracowników zarówno w oddziale eksport, jak i import, a także wprowadzono obligatoryjną znajomość języka angielskiego. W tym kontekście zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) – (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie zachodziły żadne przesłanki, które pozwalałyby uznać, iż przywrócenie do pracy u pozwanych powoda byłoby niecelowe, a także niemożliwe. Za taką przyczynę nie sposób jest uznać reorganizacji pracy przeprowadzonej u pozwanego, której zresztą pozwany nie wykazał. Pozwany wskazywał, że obecnie pracownicy oddziału eksport i import mogą wykonywać obowiązki w obu oddziałach. To jednak pracodawca w tym zakresie nie przedstawił żadnego dowodu. Zresztą przeczą temu zeznania R. Ż., który wskazywał, że pracownicy importu i eksportu nie zastępowali się wzajemnie. Odnosząc się z kolei do znajomości języka angielskiego, to wprawdzie świadkowie zgodnie zeznawali, że obecnie zatrudniani pracownicy przechodzą test ze znajomości języka angielskiego, to jednak pozwany nie wykazał, aby znajomość języka angielskiego posiadana przez powoda była niewystarczająca do wykonywania obowiązków związanych z zajmowaniem stanowiska agenta ds. frachtu. Z kolei powód był zaznajomiony ze zwrotami terminologii technicznej, a także znał język angielski w mowie, jak wskazywał.

Zaznaczyć należy również, że do pracy powoda generalnie nie było zastrzeżeń. Nie zachodzi więc ryzyko, iż powód z uwagi na brak określonych umiejętności będzie w ogóle pozwanemu nieprzydatny w procesie pracy, a reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie. Wskazane przez pracodawcę przyczyny zwolnienia powoda okazały się nieprawdziwe, dlatego nie można uznać, iż to jego postępowanie sprawiło, że powrót do pracy byłby niewskazany. Biorąc powyższe pod uwagę uznać należy, że przywrócenie powoda do pracy wbrew twierdzeniom apelacji jest w pełni usprawiedliwione.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.). Na koszty procesu strony powodowej składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) w kwocie 180,00 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego (...) S.A. w W., jako bezzasadną.

Monika Sawa Grzegorz Kochan Bogumił Patulski