

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2015 roku

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący SSR Elżbieta Kuryło - Maciejewska

Ławnicy Elżbieta Białek, Dariusz Gąsiorowski

Protokolant Jolanta Zengiel

po rozpoznaniu w dniu 30 kwietnia 2015 roku w Dzierżoniowie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz powoda A. C. kwotę 14 700 zł (czternaście tysięcy siedemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi:

- od kwoty 13 500 zł od dnia 30 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 1 200 zł od dnia 27 marca 2014 roku do dnia zapłaty

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz powoda A. C. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie kwotę 735 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony;

V. wyrokowi w punkcie I co do kwoty 4 900 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

początek tekstu

[Przewodnicząca 00:02:34.222] Powód A. C. w pozwie złożonym do tutejszego Sądu w dniu 23 grudnia 2013 roku wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. na jego rzecz kwoty 13.500 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku, oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, iż powód początkowo był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D. przy ulicy (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 2 sierpnia 2010 roku, zawartej na czas określony, do dnia 31 grudnia 2010 roku. W tym czasie A. C. zajmował stanowisko technologa, a jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3.900 złotych brutto. Dodatkowo, na koniec roku 2010-go powodowi przysługiwała od pracodawcy premia w kwocie 2.000 złotych brutto. Następnie w dniu 1 stycznia 2011 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, na mocy której powód objął stanowisko głównego technologa w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.500 złotych brutto. Powód był cenionym i wykwalifikowanym pracownikiem pozwanej spółki. Pracę w (...) Spółce z

ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. zaproponował mu na początku sierpnia 2010 roku ówczesny dyrektor spółki (...), na polecenie prezesa C. S., ponieważ w tamtym okresie czasu spółka wprowadzała do produkcji w Polsce nowy wyrób, łączniki krzywkowe, a powód posiadał wiedzę i doświadczenie w tym zakresie, które nabył w trakcie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Dzięki posiadanym umiejętnościom A. C. osobiście zajął się uruchomieniem i wdrożeniem nowej produkcji w zakładzie pracy pozwanego, co wiązało się ze stworzeniem przez niego od podstaw odpowiedniej technologii i zaprojektowaniem narzędzi do montażu łączników. Wykonanie powyższych czynności pochłaniało dużo czasu, dlatego też powód niejednokrotnie pracował po 12 godzin dziennie, aby zdążyć na czas z uruchomieniem produkcji. Dodać trzeba, iż wszystkie związane z tym zadania powód wykonywał samodzielnie, mając do dyspozycji jedynie dostarczony mu przez pracodawcę wzór wyrobu gotowego. A. C. był tak dobrym, zaufanym i oddanym pracownikiem, że w dniu 1 stycznia 2011 roku pracodawca zaproponował mu objęcie stanowiska głównego technologa. W tym okresie czasu pozwana spółka wprowadzała nowej generacji wyrób (...), a A. C. posiadał odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, aby objąć nadzór nad wdrażanym projektem. Powód z chęcią przyjął zatem zaproponowane mu przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia, szczególnie, że tworzenie technologii własnego autorstwa sprawiało mu wiele satysfakcji, a także pozwalało się rozwijać i nabywać nowe doświadczenia. Wykonywanie opisanych obowiązków zajmowało powodowi dużo czasu, dlatego często pracował także popołudniami, jednak z uwagi na pozytywną atmosferę panującą w pracy, z przyjemnością poświęcał się powierzonym mu zadaniom. Zdarzało się również, że powód zmuszony był pracować w niedzielę i święta, gdyż zamówienia były składane systematycznie, a wyroby produkowano w różnych wariantach, w związku z czym, istniała stała konieczność opracowywania różnych drobnych narzędzi, co należało do normalnych obowiązków powoda. We wrześniu 2012 roku w pozwanej spółce nastąpiły istotne zmiany kadrowe, w wyniku których bezpośrednim przełożonym powoda został G. S.. Powód zauważył wówczas, że do zakładu pracy, w którym był zatrudniony, zaczęto przyjmować osoby, które pracowały dawniej z G. S. w innych firmach. Jedną z takich osób był R. R. (1), którego w marcu 2013 roku pozwana spółka zatrudniła na nowo utworzone stanowisko technologa. Jego zadaniem miało być udzielenie pomocy A. C. w określaniu norm czasowych na potrzeby produkcji, a z biegiem czasu także opracowywanie technologii, związanych z wykonywaniem poszczególnych wyrobów. Pracodawca stwierdził bowiem, że powód dłużej nie jest w stanie wykonywać samodzielnie wszystkich obowiązków technologa, gdyż jest (...) Politechniki (...) na kierunku energetyka i do czasu ukończenia nauki, to jest do kwietnia 2014 roku nie będzie mógł pracować, jak dawniej, w godzinach nadliczbowych, gdyż musi uczęszczać na zajęcia. R. R. (1), w chwili przyjęcia go do zakładu pracy pozwanego, nie posiadał kwalifikacji, ani doświadczenia na stanowisku technologa łączników krzywkowych, gdyż u poprzedniego pracodawcy pracował w służbie utrzymania ruchu. W związku z czym, powód przez kilka miesięcy przyuczał go do zawodu i zaznajamiał z opracowanymi przez siebie technologiami produkcji. W maju i czerwcu 2013 roku pozwana spółka przenosiła produkcję z Niemiec do Polski, w związku z czym powód miał bardzo dużo pracy. W trakcie uruchamiania wyżej wymienionej produkcji w zakładzie pracy pozwanego A. C. zwracał uwagę swoim przełożonym na liczne nieprawidłowości, których dopuszczali się niektórzy pracownicy (...) Spółki z o.o., między innymi wykonywanie poszczególnych prac bez wymaganych prawem uprawnień. Wtedy też rozpoczęło się szykanowanie powoda przez jego zwierzchników, które zdaniem A. C. miało doprowadzić do tego, że sam zrezygnuje z zatrudnienia w pozwanej spółce. Przykładowo, pewnego razu powód dostał polecenie, aby nowo uruchomione maszyny podłączył do sieci zasilającej o napięciu 400 Volt, powód zasygnalizował wówczas, że nie posiada do tego odpowiednich uprawnień, gdyż z zawodu jest technikiem elektronikiem, jednakże pomimo tego, musiał wykonać polecenie pracodawcy. Kiedy sytuacje takie zaczęły powtarzać się coraz częściej, A. C. wraz z ówczesnym dyrektorem technicznym G. K. zaczęli zgłaszać swoim przełożonym przypadki nieprzestrzegania w zakładzie pracy podstawowych zasad BHP, gdyż czuli się współodpowiedzialni za inne osoby, zatrudnione u pozwanego. Na skutek powyższego, powód stał się niewygodnym pracownikiem pozwanej spółki i zaczął obawiać się o swój przyszły los w (...) Spółce z o.o. Szykany dotyczące A. C. objawiały się również tym, że pracodawca odmawiał udzielenia mu urlopu, pomimo iż powodowi przysługiwał jeszcze urlop wypoczynkowy za zeszły rok. Przykładowo, we wrześniu 2013 roku powód poprosił o 14 dni wolnego, chcąc wykorzystać urlop jeszcze przed rozpoczęciem roku akademickiego, jednak pozwany nie zgodził się na to, twierdząc, że istnieje pilna potrzeba wykonania inwentaryzacji specjalistycznych narzędzi do wtryskarek i że to właśnie powód ma się tym zająć. W odpowiedzi na powyższe polecenie pracodawcy powód oświadczył, że nie posiada stosownej wiedzy w tym zakresie, a w zakładzie pracy są zatrudnieni inni pracownicy, którzy odbyli specjalne kilkumiesięczne szkolenia w obsłudze wyżej wymienionych narzędzi i mogą wykonać taką inwentaryzację prawidłowo i szybciej od powoda.

Pracodawca nie uwzględnił jednak argumentacji A. C. i nakazał mu ukończenie inwentaryzacji w ciągu jednego tygodnia, co było zadaniem niewykonalnym, gdyż obejmowało zestawienie około 200 sztuk narzędzi i około 1.800 sztuk wkładek. Podobnie 2 miesiące później, kiedy powód poprosił o udzielenie mu urlopu na początku listopada 2013 roku, gdyż chciał pojechać na grób ojca do C., znowu okazało się, że zaistniała pilna potrzeba przeprowadzenia inwentaryzacji kolejnej partii narzędzi, w związku z czym, ponownie odmówiono mu urlopu. W świetle opisanych okoliczności wskazać należy, iż strona pozwana w stosunku do powoda permanentnie naruszała przepisy prawa, dotyczące normatywnego czasu pracy, jak również wielokrotnie łamała podstawowe zasady BHP, zlecając powodowi prace polegające na elektrycznym lub mechanicznym naprawianiu maszyn, do czego powód nie miał uprawnień. Jedną z takich napraw A. C. wykonywał przez 6 godzin w sobotę, to jest w dniu wolnym od pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, za co nie otrzymał wynagrodzenia, ani dnia wolnego. W dniu 16 grudnia 2013 roku około godziny 14:00 powód zauważył, że ktoś na jego służbowym komputerze przeglądał korespondencję e-mail prowadzoną przez niego z dyrektorem technicznym G. K.. Następnie około godziny 15:00 G. S. oświadczył powodowi, że ma natychmiast stawić się na spotkanie z prezesem pozwanej spółki (...). Na miejscu okazało się, że prezes zaproponował A. C. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednak powód odmówił podpisania takiego oświadczenia. Na skutek tego prezes (...) Spółki z o.o. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, informując go, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska głównego technologa. Jednocześnie A. C. otrzymał także oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Pozwany zobowiązał go bowiem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 46 dni roboczych za rok 2013, oraz 7 dni przysługujących proporcjonalnie za rok 2014, a następnie od dnia 6 marca 2014 roku powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w całości. Znamienne jest, że w tym samym dniu, to jest 16 grudnia 2013 roku pozwany zwolnił także innego pracownika G. K., z którym powód wielokrotnie zgłaszał pracodawcy uchybienia w zakresie nieprzestrzegania w zakładzie pracy przepisów prawa. Mając na uwadze opisane powyżej okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, że strona pozwana wypowiedziała łączącą ją z powodem umowę o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, gdyż przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 16 grudnia 2013 roku była pozorna, a zajmowane dotychczas przez powoda stanowisko pracy w rzeczywistości nie zostało zlikwidowane. Pozwany celowo bowiem na kilka miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem zatrudnił w swoim zakładzie pracy bliskiego znajomego G. S., R. R. (1), dla którego specjalnie utworzył nowe stanowisko technologa, następnie polecił A. C. wdrożenie nowego pracownika w system produkcji obowiązujący w pozwanej spółce, po czym doprowadził do fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy zajmowanego dotychczas przez powoda. Mając to na uwadze, wskazać należy, iż w świetle okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 par. 1 Kodeksu pracy, gdyż w treści oświadczenia woli pracodawcy została podana nieistniejąca przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy. Tym samym, powództwo A. C. w całości zasługuje na uwzględnienie, gdyż stosownie do przywołanego przepisu prawa, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione, lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, lub o odszkodowaniu. W piśmie z dnia 21 marca 2014 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie określone w pozwie w ten sposób, iż rozszerzył powództwo z dochodzonej początkowo kwoty 13.500 złotych do kwoty 14.700 złotych, wnosząc tym samym o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda sumy pieniężnej w łącznej wysokości 14.700 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób: od kwoty 13.500 złotych od dnia 23 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1.200 złotych od dnia złożenia w Sądzie niniejszego pisma procesowego do dnia zapłaty. W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa, oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wskazał, iż strona pozwana w szczególności zaprzecza podniesionemu przez powoda zarzutowi, jakoby likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, a wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczyna wypowiedzenia, była pozorna i nierzeczywista. Pozwana zaprzecza również, aby główną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była okoliczność, iż powód miał rzekomo stać się w ocenie pozwanej pracownikiem niewygodnym i zbędnym, które to twierdzenie nie znajduje

żadnego oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Zbieżność czasowa wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, oraz rozwiązania umowy o pracę z G. K. wynikała wyłącznie z faktu, że prezes zarządu C. S. przebywa w siedzibie spółki rzadko, średnio raz w miesiącu, a ma w zwyczaju osobiście załatwiać sprawy pracownicze. Również twierdzenia o rzekomym nagminnym łamaniu przez stronę pozwaną przepisów BHP wobec powoda nie zostały w żaden sposób udowodnione, a nadto naruszają dobra osobiste pozwanej spółki. W ocenie pozwanej podnoszone przez powoda twierdzenia i okoliczności w żaden sposób nie odnoszące się do faktycznej likwidacji, lub jej braku, stanowiska pracy głównego technologa, nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a przy tym pozostają gołosłowne i nie poparte żadnymi dowodami. Pozwana przyznaje, iż strony postępowania łączyła umowa o pracę, zawarta w dniu 1 stycznia 2011 roku na czas nieokreślony na stanowisku technologa głównego w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.500 złotych brutto. Strona pozwana zaprzecza jednakże twierdzeniom powoda, jakoby powód odpowiedzialny był za uruchomienie i wdrożenie nowej technologii w zakładzie pracy pozwanej, lub by powód stworzył od podstaw odpowiednią technologię i zaprojektował narzędzia do montażu łączników. Pozwana podnosi, iż już w listopadzie 2013 roku podjęła stosowne działania, mające na celu doprowadzenie do likwidacji w zakładzie działu nowych technologii poprzez zlecenie panu K. S. opracowania technologii hali produkcyjnej. Ponadto pozwana podkreśla, że powód odpowiedzialny był jedynie za dokumentację procesu montażu łączników i nie opracowywał żadnych nowych technologii, albowiem wszelkie nowe technologie wykonywane są przez konstruktorów i projektantów, zatrudnionych przez spółkę - matkę pozwanej (...) i gotowe są transferowane do (...) Spółki z o.o. Pozwana wskazuje również, iż zatrudnienie powoda na stanowisku głównego technologa nastąpiło na wyraźną prośbę powoda, umotywowaną chęcią uzyskania zwolnienia z praktyk w toku studiów powoda. Wprowadzone przez pozwaną zmiany w układzie organizacyjnym oraz stan zatrudnienia pozwoliły w możliwie pełny sposób wykorzystać posiadane przez pozwaną zasoby organizacyjne i finansowe, a ewentualne dalsze utrzymanie działu nowych technologii oraz jemu przyporządkowanemu stanowisku pracy zajmowanego przez powoda wywarłoby negatywny wpływ na sytuację wszystkich zatrudnionych przez pozwaną pracowników. Jednocześnie należy wskazać, iż powierzenie powodowi innego równorzędnego stanowiska pracy, innej pracy lub zmienionych warunków pracy i płacy było z ekonomicznego i organizacyjnego punktu widzenia niecelowe i nieuzasadnione, a ponadto uniemożliwiłoby pozwanej realizację podstawowego celu prowadzenia działalności gospodarczej, jakim jest osiąganie zarobku. Myli się również powód twierdząc, iż zatrudnienie pana R. R. (1) nastąpiło na potrzeby opracowywania w zakładzie pracy pozwanych nowej technologii. Pozwana podnosi, iż zatrudnienie pana R. nastąpiło między innymi w celu wyznaczenia osoby posługującej się językiem niemieckim. Powód nie legitymuje się wystarczającą znajomością tego języka, do kontaktów z niemiecką firmą (...), albowiem wobec pozwanej z takim żądaniem wystąpili przedstawiciele wymienionej firmy. Zakres obowiązków pana R. był węższy od obowiązków świadczonych przez powoda i odróżniał się poprzez objęcie zakresem także nadzoru nad listami materiałowymi w systemie produkcyjnym i przygotowywanie na ich podstawie kalkulacji cenowych, który to nadzór nie należał do zadań powoda. Pan R. odpowiadał również za sporządzanie na podstawie list materiałowych kalkulacji cenowych, czym powód również się nie zajmował. Podkreślenia wymaga, iż zakres obowiązków, wbrew zarzutom powoda, nie uległ po dniu 16 grudnia 2013 roku rozszerzeniu o obowiązki dotychczas świadczone przez powoda. Co więcej, w dniu 16 grudnia 2013 roku w drodze porozumienia pozwanego pracodawcy zawartego z R. R. (2) dokonano zmiany stanowiska pracy z technologa na inżyniera produkcji w związku z podjęciem przez zarząd spółki decyzji o rezygnacji z utrzymania stanowisk technologów. Nieprawdziwym pozostaje również twierdzenie powoda jakoby zatrudnienie R. R. (1) nastąpiło wyłącznie z uwagi na jego rzekomą znajomość z panem G. S., i którego to zatrudnienia celem ostatecznie miało stać się rozwiązanie spornego stosunku pracy z powodem. Pan R. R. (1) w poprzedniej firmie zatrudniony był w dziale inżynieryjnym. Na marginesie pozwana wskazuje, iż relacje towarzyskie łączące pana R. z panem S. można, co najwyżej określić mianem neutralnych. Należy zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi jeden z normalnych i dopuszczalnych sposobów jej rozwiązania, w konsekwencji, czego przyjmuje się, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Podkreślenia wymaga, iż wbrew błędnemu twierdzeniu powoda, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przy zachowaniu wymogów prawa pracy, albowiem przyczyna wskazana przez powoda uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy wskazana została w sposób konkretny i zrozumiały dla powoda i jednocześnie stanowi rzeczywistą przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pozwana pragnie zauważyć, iż 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 zatrudnienia. Niezależnie od powyższego pozwana wskazuje, iż skutek podjętych przez pozwaną decyzji doszło w zakładzie pracy do rzeczywistych zmian organizacyjnych i technologicznych. W konsekwencji wprowadzenia zmian organizacyjnych i trwająca do dnia 16 grudnia 2013 roku potrzeba utrzymywania w zakładzie pracy pozwanej stanowiska głównego technologa przestała istnieć, a zajmowane przez powoda do dnia 16 grudnia 2013 roku stanowisko pracy uległo likwidacji. Uprzedzając ewentualne zarzuty powoda, należy zauważyć, iż stosownie do utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Po przeprowadzeniu dowodów zaferowanych przez strony w niniejszym postępowaniu Sąd ustalił następujący stan faktyczny. Powód A. C. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. od dnia 2 sierpnia 2010 roku. Początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 roku. W tym czasie A. C. zajmował stanowisko technologa, a jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3.900 złotych brutto. Jednocześnie zgodnie z postanowieniami umowy o pracę powodowi na koniec roku 2010 przysługiwała od pracodawcy premia w kwocie 2.000 złotych brutto. Wraz z przyjęciem do pracy u strony pozwanej powód nie otrzymał zakresu obowiązków na piśmie. Ówczesne kierownictwo strony pozwanej zatrudniło powoda z uwagi na posiadaną przez niego wiedzę i doświadczenie w zakresie łączników krzywkowych. W chwili zatrudnienia powoda strona pozwana wprowadzała, bowiem do produkcji w Polsce nowy wyrób, tak zwane łączniki krzywkowe. Powód był cenionym i wykwalifikowanym pracownikiem pozwanej spółki. Dzięki posiadanym umiejętnościom A. C. osobiście zajął się uruchomieniem i wdrożeniem nowej produkcji w zakładzie pracy u strony pozwanej, na początek jednego typu łącznika (...), co wiązało się ze stworzeniem przez niego odpowiedniej technologii i zaprojektowaniem narzędzi do montażu łączników. Stworzona przez powoda technologia produkcji zawierała opis każdego kroku, który trzeba wykonać, aby wyprodukować taki łącznik. W trakcie opracowywania tej technologii wprowadził kilka rozwiązań, które usprawniły tę produkcję. Idee technologiczne dotyczące danego produktu powstawały w firmie (...) w Niemczech. Stronie pozwanej zajmującej się montażem przekazywano jedynie ograniczoną dokumentację. Na przykład rysunek poglądowy wraz z parametrami i gotowy wyrób, część technologii produkcji, czy też sam gotowy produkt .. (...) większości przypadków strona pozwana musiała technologię produkcji opracować sama. To należało do obowiązków powoda, który niejednokrotnie pracował po 12 godzin dziennie, aby zdążyć na czas z uruchomieniem produkcji. Wszystkie związane z tym zadania powód wykonywał początkowo samodzielnie. Te okoliczności Sąd ustalił w oparciu o zapisy umowy o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony, a także w oparciu o treść przesłuchania powoda. Od stycznia 2011 roku pozwana spółka wprowadzała do produkcji wyrób nowej generacji (...). Ponieważ powód posiadał odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, aby objąć nadzór nad wdrażanym projektem, a nadto z uwagi na pozytywną opinię w zakresie dotychczasowej pracy powoda zaproponowano mu objęcie stanowiska głównego technologa w firmie. Powód przystał na tą propozycję. W dniu 1 stycznia 2011 roku powód i strona pozwana zawarli kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, na mocy której powierzono powodowi stanowisko głównego technologa produkcji łączników krzywkowych, zamiennie określanych łącznikami prądowymi w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.500 złotych brutto. Dowodzi tego umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2011 roku znajdująca się w aktach osobowych powoda oraz treść przesłuchania powoda. Zakres obowiązków i zadań powoda w zasadzie nie zmienił się, w dalszym ciągu do jego głównych obowiązków należało rozwijanie i wdrażanie nowych technologii produkcji, kształtowanie procesów o podłożu technologicznym, przygotowywanie kart technologicznych i instrukcji stanowiskowych, stała modernizacja przyrządów i narzędzi służących do produkcji, nadzór nad stanem technicznym maszyn i urządzeń, analiza problemów technicznych i reklamacje, a nadto szkolenie pracowników. Do zakresu obowiązków powoda należała także naprawa maszyn, zamawianie części do maszyn, prowadzenie harmonogramu przeglądów. Były to obowiązki, które powód faktycznie wykonywał, jednak nie były sformułowane na piśmie. Kartą stanowiskową pracy określającą cele powierzonego mu stanowiska, zakres obowiązków i zadań oraz uprawnień powód otrzymał do zapoznania się i stosowania dopiero w dniu 23 kwietnia 2013 roku. W karcie tej określono, że głównym celem stanowiska głównego technologa było utrzymanie ciągłości procesu produkcyjnego. Do podstawowych obowiązków powoda

należało: rzetelne wykonywanie poleceń przełożonych, rozwijanie i wdrażanie nowych technologii, kształtowanie procesów o podłożu technologicznym, przygotowywanie kart technologicznych i instrukcji stanowiskowych, stała modernizacja przyrządów i narzędzi, nadzór nad stanem technicznym maszyn i urządzeń, analiza problemów technicznych i reklamacji, szkolenie pracowników, przestrzeganie przepisów BHP, a także inne obowiązki i zadania wynikające z dokumentacji systemu zarządzania jakością, to jest księgi jakości, procedur, instrukcji. Jednocześnie z uwagi na zajmowane stanowisko powód posiadał uprawnienia do programowania i obsługi obrabiarek (...). Wynika to wprost z karty stanowiska pracy znajdującej się w aktach osobowych powoda oraz z przesłuchania powoda. Strona pozwana utrzymuje kontakty z firmą macierzystą M. w Niemczech oraz zakładem w Czechach. Komunikacja między pracownikami tych firm, a stroną pozwaną odbywa się głównie w języku angielskim. Powód z racji wykonywanych obowiązków również musiał kontaktować się z pracownikami tych firm, którzy nie władali językiem polskim. Powód posługuje się językiem czeskim, nie zna języka angielskiego ani niemieckiego. Z firmą z Niemiec komunikował się w głównej mierze za pośrednictwem władającego językiem polskim Ł. P., który był pracownikiem tej firmy oddelegowanym do kontaktów ze stroną pozwaną. Strona pozwana nigdy nie miała zastrzeżeń, co do faktu, iż powód nie włada językami angielskim i niemieckim. Nie wysyłała powoda także na szkolenia w tym zakresie i jest to okoliczność bezsporna. We wrześniu 2012 roku u strony pozwanej nastąpiły zmiany kadrowe. W ich wyniku bezpośrednim przełożonym powoda został G. S.. W marcu 2013 roku pozwana spółka zatrudniła na nowo utworzonym stanowisku technologa R. R. (1). Początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z miesięcznym wynagrodzeniem 5.000 złotych, a następnie od dnia 4 czerwca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 3 czerwca 2016 roku z wynagrodzeniem podwyższonym do kwoty 5.300 złotych. W chwili przyjęcia do zakładu pracy pozwanej R. R. (1) nie posiadał kwalifikacji ani doświadczenia na stanowisku technologa łączników krzywkowych. U poprzedniego pracodawcy, u którego zatrudniony był także G. S., pracował w służbie utrzymania ruchu. Do obowiązków R. R. (1) należało: koordynowanie i wdrażanie projektów dotyczących rozwoju produkcyjnego i utrzymanie ciągłości procesu produkcyjnego, rzetelne wykonywanie poleceń przełożonych, wdrażanie i rozwój nowych produktów i procesów, kontrola stanu technicznego przyrządów, nadzór nad listami materiałowymi w systemie produkcyjnym, przygotowywanie na ich podstawie kalkulacji cenowych, przestrzeganie przepisów BHP oraz utrzymanie bezpiecznych warunków pracy podległych osób. R. R. (1) posiadał uprawnienia (...) do 1 KW. Osobą zastępującą go w razie nieobecności był powód A. C. i na odwrót. Od kwietnia 2014 roku powoda miał zastępować R. R. (1), wynika to z karty stanowiska pracy R. R. (1) oraz z przesłuchania powoda. W początkowym okresie pracy zadaniem R. R. (1) było udzielanie pomocy A. C. w określaniu norm czasowych na potrzeby produkcji, a z biegiem czasu także opracowywanie technologii związanych z wykonywaniem poszczególnych wyrobów. Przez kilka miesięcy powód przyuczał go do zawodu i zaznajamiał z opracowanymi przez siebie technologiami produkcji. Wynika to z przesłuchania powoda, a po części także z zeznań R. R. (1). Do wykonywania niektórych czynności w zakładzie strony pozwanej pracownicy musieli posiadać stosowne uprawnienia. Pracodawca jednakże nie przestrzegał tego. Na nieprawidłowości w tym zakresie wskazywał wielokrotnie powód informując o tym G. K., zastępcę dyrektora technicznego oraz G. S.. Powód zgłaszał ustnie także inne przypadki naruszania w zakładzie pracy przepisów BHP oraz obowiązujących przepisów prawa pracy. Na przełomie czerwca i lipca 2013 roku przełożony powoda G. S. wydał mu polecenie podłączenia sprowadzonych z Niemiec z firmy (...) wtryskarek do sieci zasilającej. Powód poinformował swojego przełożonego, iż nie posiada uprawnień do wykonywania tego typu prac. Jednakże G. S. nie uwzględnił zastrzeżeń powoda i w dalszym ciągu nalegał, by powód wykonał zlecone mu czynności. Ostatecznie powód podłączył 7 sztuk nowych maszyn do głównego przewodu zasilającego znajdującego się 4 metry nad ziemią, w czym pomagał mu inny pracownik pozwanego K. P.. Wynika to z pisma Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. Oddział w W. z dnia 6 lutego 2014 roku, protokołu kontroli z dnia 5 lutego 2014 roku, zeznań świadka G. K. oraz świadka K. P. oraz przesłuchania powoda. Powód A. C. był studentem do kwietnia 2014 roku Politechniki (...) na kierunku energetyka. W związku z tym musiał odbyć praktykę w dużym zakładzie produkcyjnym. Praca u strony pozwanej nie zwalniała go z odbycia tej praktyki. Odbył ją w Elektrociepłowni (...) w 2013 roku, dowodzą tego zeznania powoda. W dniu 16 kwietnia 2013 roku około godziny 14:00 powód zauważył, że ktoś na jego służbowym komputerze przeglądał korespondencję e-mail prowadzoną przez niego z dyrektorem technicznym G. K.. Około godziny 15:00 wezwano powoda na spotkanie z prezesem pozwanej spółki (...). Podczas tego spotkania prezes spółki zaproponował A. C. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód jednak nie przystał na taką propozycję i odmówił podpisania stosownego w tym zakresie oświadczenia. W konsekwencji tego, prezes

(...) Spółki z o.o. wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31 marca 2014 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy, to jest likwidację stanowiska głównego technologa. Jednocześnie pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia, zobowiązując go do wykorzystania w okresie od dnia 16 grudnia 2013 roku do dnia 5 marca 2014 roku urlopu wypoczynkowego w wymiarze 46 dni roboczych za rok 2013, oraz 7 dni przysługujących proporcjonalnie za rok 2014. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powód zachował prawo do wynagrodzenia w całości. Wynika to z oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, znajdującego się w aktach osobowych powoda, oraz oświadczenia o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w aktach osobowych powoda. W dniu 16 grudnia 2013 roku strona pozwana zwolniła także dyscyplinarnie innego pracownika G. K., z którym powód wielokrotnie zgłaszał pracodawcy uchybienia w zakresie nieprzestrzegania w zakładzie pracy przepisów prawa. Jest to okoliczność bezsporna. W tym samym dniu zawarto z R. R. (2) aneks do umowy o pracę na podstawie, którego zmieniono jego stanowisko pracy z technologa na inżyniera produkcji. Jako główny cel pracy na tym stanowisku wskazano nadzór nad dokumentacją techniczną i procesami produkcyjnymi. Jako obowiązki i zadania tego pracownika w karcie stanowiskowej pracy określono rzetelne wykonywanie poleceń przełożonych, nadzór nad testami materiałowymi produktów, kalkulacje cenowe, tworzenie instrukcji stanowiskowych i instrukcji pracy, szkolenia pracowników, funkcje pomocnicze przy weryfikowaniu zamówień i planowaniu produkcji, przestrzeganie przepisów BHP, oraz utrzymanie bezpiecznych warunków pracy podległych osób. W rzeczywistości jednakże zakres jego obowiązków nie zmienił się. Wynika to z karty stanowiskowej pracy R. R. (1), z zeznań R. R. (1), a także przesłuchania powoda. W dniu 21 stycznia 2014 roku, na mocy porozumienia stron dokonano zmiany umowy zawartej z R. R. (2) z terminowej na umowę o pracę na czas nieokreślony. I jest to okoliczność bezsporna. W lutym 2014 roku, strona pozwana ogłosiła nabór na stanowiska pracowników działu technicznego. Wówczas na stanowisko technika utrzymania ruchu został zatrudniony P. K.. W zakresie jego obowiązków było między innymi utrzymanie parku maszynowego w nienagannym stanie technicznym, analizowanie problemów związanych z pracą maszyn produkcyjnych, planowanie, oraz nadzór nad prewencją urządzeń i instalacji przemysłowych, nadzór nad sprawnością systemu zabezpieczeń na linii produkcyjnej i eliminowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych, aktualizacja dokumentacji technicznej maszyn i urządzeń technicznych, i modernizacyjnych linii produkcyjnych, maszyn urządzeń i instalacji, usuwanie bieżących awarii maszyn i narzędzi, rekomendowanie zakresu i terminu prac konserwacyjnych i remontowych, wykonywanie planowych prac konserwacyjnych i remontowych, rekomendowanie zmian w zakresie poprawy jakości i wydajności. Pracownik ten, zatem przejął część obowiązków dotychczas wykonywanych przez powoda, a mianowicie w zakresie naprawy maszyn i urządzeń. Wynika to z karty stanowiska pracy P. K., z zeznań świadka P. K., oraz przesłuchania powoda. W dniu 1 kwietnia 2014 roku strona pozwana zatrudniła także A. R. na stanowisku specjalisty do spraw technicznych. Celem tego stanowiska było doradztwo techniczne w zakresie produktów i tworzenia dokumentacji technicznej. W zakresie zaś jego obowiązków było między innymi, techniczne wsparcie dla działu handlowego, wsparcie procesów produkcyjnych, definiowanie struktury produktu, przestrzeganie wymogów technicznych wyprodukowanych wyrobów, prowadzenie bieżących porównań kosztów rzeczywistych i planowanych w realizacji procesu produkcji, analiza problemów jakościowych i rozpatrywanie reklamacji, tworzenie kalkulacji cenowych, opracowanie i aktualizacja schematów elektrycznych, konstruowanie nowych produktów zgodnie z obecnym stanem wiedzy technicznej i obowiązującym prawem, działania na rzecz poprawy instalacji bezpieczeństwa elektroenergetycznego spółki. Również i ten pracownik przejął część obowiązków dotychczas wykonywanych przez powoda, a mianowicie w zakresie analizy problemów jakościowych i rozpatrywanie reklamacji, wynika to z karty stanowiskowej pracy A. R. i przesłuchania powoda. W kwietniu 2015 roku strona pozwana poszukiwała kandydatów na stanowisko technika produkcji działu montażu łączników prądowych. Osoba zatrudniona na tym stanowisku miała być obowiązana do wdrażania programów ulepszeń i innowacji, oraz kontroli ich wydajności i efektywności, wsparcia istniejących i identyfikacji nowych technologii i procesów, kontroli przebiegu procesu produkcyjnego, planowania procesów produkcyjnych maszyn, oraz narzędzi do różnych wariantów produktów, nadzoru technicznego w toku produkcji, ingerencji w zaplanowany proces technologiczny i zmiany jego parametrów w związku z ewentualną awarią urządzeń, oraz wsparcia liderów i monterów w procesie produkcyjnym. Wynika to z kserokopii wydruku ze strony internetowej dotyczącej oferty pracy dla technika produkcji działu montażu łączników prądowych. Wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 4.900 złotych i wynika to z zaświadczenia o

wysokości wynagrodzenia powoda liczonego, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy z dnia 23 stycznia 2014 roku. Sąd zważył co następuje. Powództwo jest zasadne w zakresie roszczenia głównego, oraz w części, co do odsetek i jako takie zasługiwało na uwzględnienie we wskazanym poniżej zakresie. Żądanie powoda A. C. znajduje oparcie w art. 45 paragraf 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z dyspozycją wskazanego przepisu, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione, lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z treści przytoczonego przypisu w sposób jednoznaczny wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę musi być uzasadnione, a nadto powinno spełniać wymagane przepisami prawa wymogi formalne. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30, paragraf 4 Kodeksu pracy ma nie tylko formalny charakter, związany jest również z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie. Jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. W myśl art. 45 paragraf 1 Kodeksu pracy, są to niezależnie od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia art. 30 paragraf 4 kp, obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonych w art. 30 paragraf 4 kp, polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. O tym mowa w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku II PK 156/08, LEX numer 736723. Przed przystąpieniem do oceny merytorycznej zgłoszonego w niniejszej sprawie przez powoda żądania zasadnym jest wskazanie, że w świetle ujawnionych w sprawie materiałów dowodowych nie budzi wątpliwości, że powód wbrew stanowisku strony pozwanej zajmował się szeroko rozumianą technologią produkcji. Twierdzenia powoda w tym zakresie, które Sąd uznał za w pełni wiarygodne znajdują potwierdzenie nie tylko w zeznaniach świadka G. K., ale także w dowodzie rzeczowym w postaci dokumentu technologia montażu zespołu łącznika (...) 20 według (...) -025-600-4EL- (...) PIECH OPER numer 4 kontrola końcowa z dnia 20 sierpnia 2012 roku, z którego jednoznacznie wynika, że powód w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej samodzielnie opracowywał nowe technologie tworzenia wyrobów. Potwierdza to także zakres obowiązków powoda, zgodnie z którym to na nim spoczywało rozwijanie i wdrażanie nowych technologii. Twierdzenia strony pozwanej o nie wykonywaniu przez powoda żadnych technologii i tworzeniu całego procesu technologicznego dotyczącego montażu i jego wdrażania przez firmę współpracującą z nią nie zostały w sposób dostateczny wykazane. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się odszkodowania, swoje roszczenie oparł na zarzucie nieprawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Zgodnie z oświadczeniem powoda, podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy, to jest likwidacja stanowiska pracy, nie odpowiadała rzeczywistości i była pozorna. Strona pozwana w toku postępowania podniosła natomiast, że w związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi, rezygnacja z utrzymania w zakładzie pracy stanowisk technologów z uwagi na brak potrzeby ich dalszego funkcjonowania, nie spełnienie przez technologów oczekiwanych wymagań, podjęła decyzję o dokonaniu likwidacji wszystkich stanowisk technologów w dziale nowych technologii, do czego była uprawniona. Odnosząc się do kwestii prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia warto przypomnieć, że ich ocena jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Mówił o tym wielokrotnie Sąd Najwyższy w swoich wyrokach z dnia 10 listopada 1998 roku I PKN 434/98, (...), z dnia 21 października 1999 roku I PKN 319/99, (...). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed Sądem Pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę, tak mówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1998 roku I PKN 315/97, (...), nawet jeśli faktycznie one zachodziły i uzasadniałyby w razie wskazania ich w oświadczeniu pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie Sąd przy badaniu prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę ograniczył się do ustalenia, czy u strony pozwanej doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Sąd podzielił argumentację przedstawioną przez powoda, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie stanowiła przyczyny rzeczywistej i była pozorna. W tym aspekcie w pierwszej kolejności podkreślić należy, że Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni respektuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku w sprawie

o sygnaturze I PK 93/2010 przywołanym w odpowiedzi na pozew, iż 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. Oceniając zasadność zgłoszonego w niniejszej sprawie żądania i jego podstawy prawnej Sąd miał jednakże na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn wskazanych powyżej jest uzasadnione, ale jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do faktycznej likwidacji danego stanowiska pracy. Sąd Pracy, który jak wskazano nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy ma charakter pozorny, fikcyjny, służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmian struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu, ale Sądy Pracy mogą dla oceny, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna badać celowość i zasadność jej dokonania. Fikcyjne zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska, uzasadnia roszczenie pracownika o uznanie wypowiedzenia za pracę, lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie zlikwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy o innej nazwie, które w istotnych elementach nie różni się od likwidowanego. Ś. chodzi o to, że treść stosunku pracy, warunki pracy i płacy pracownika zatrudnionego na nowym formalnie stanowisku nie różni się w istotnych elementach takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia od treści stosunku pracy pracownika zatrudnianego na stanowisku zlikwidowanym. Co jednak najistotniejsze, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001 roku w sprawie o sygnaturze I PKN 680/00, OSNP 2003 numer 20 pozycja 488, sama zmiana nazwy stanowiska pracy przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi o sam zakres czynności, obowiązków pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy, czynności wykonywane przez pracownika na zlikwidowanym stanowisku pracy nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy w świetle ujawnionych okoliczności faktycznych należało uznać, że strona pozwana nie wykazała, ażeby stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane. W pozwanej spółce nie nastąpiło żadne zmniejszenie zatrudnienia, a wręcz przeciwnie w związku ze zwolnieniem powoda strona pozwana dokonywała naboru na kolejne stanowiska, na których zakres obowiązków obejmował część obowiązków dotychczas wykonywanych przez powoda. Sąd za nieodpowiadające rzeczywistości uznał twierdzenia strony pozwanej, iż konieczność zatrudnienia kolejnych pracowników, w tym P. K. i A. R. była konsekwencją dyscyplinarnego, a zatem nagłego rozwiązania stosunku pracy z G. K.. Porównanie, bowiem zakresu obowiązków zwartych w kartach stanowiskowych tych pracowników, w sposób ewidentny wskazuje, że nie były one tożsame, a wprost przeciwnie były częściowo zbliżone z obowiązkami powoda. Sąd w pełni dał wiarę twierdzeniom powoda, w których wskazywał on, że proces jego zwolnienia zaczął się już w momencie przyjęcia na stanowisko technologa R. R. (1). Za taką oceną przemawia nie tylko spójność i logiczność jego twierdzeń, ale ich korelacja z dowodami rzeczowymi w postaci kart stanowiskowych powoda i wskazanego pracownika, a także zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że zatrudnienie R. R. (1) miało na celu nie zasilenie szeregu wówczas jeszcze istniejących technologów, ale w niedalekiej przyszłości rozwiązanie przez stronę pozwaną stosunku pracy z powodem. Wszelkie, bowiem działania strony pozwanej w tym zakresie na to wskazują. Z zestawienia kart stanowiskowych, obu pracowników wynika, że do głównych obowiązków zatrudnionego na stanowisku technologa R. R. (1) należało między innymi wdrażanie i rozwój nowych produktów i procesów oraz kontrola stanu technicznego przyrządów, a więc obowiązki te były tożsame z obowiązkami ciążącymi wówczas na powodzie. Obowiązki te, co potwierdził jednoznacznie sam świadek R. R. (1), po zmianie nazwy jego stanowiska w dniu 16 grudnia 2013 roku, nie zmieniły się. Istotne przy tym pozostaje, że w chwili przyjęcia do strony pozwanej R. R. (1) nie posiadał doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji do zajmowania stanowiska technologa z obowiązkami tożsamymi do obowiązków powoda. To dopiero powód przyuczał go do zawodu i zaznajamiał z opracowanymi przez siebie technologiami produkcji. Nadto R. R. (1) udzielał pomocy A. C. w określaniu norm czasowych na potrzeby produkcji, a z biegiem czasu także w

opracowywaniu technologii związanych z wykonywaniem poszczególnych wyrobów. Nie uszło także uwadze Sądu, że pomimo takiej dysproporcji, w kwalifikacjach strona pozwana zaoferowała technologowi R. R. (2) wynagrodzenie wyższe niż w aktualnym czasie pobierał powód na stanowisku głównego technologa, to jest na podstawie umowy na czas próbny, R. R. (1) otrzymał 5.000 złotych, a na podstawie umowy na czas określony 5.300 złotych. Podczas, gdy powód w tym samym czasie pobierał wynagrodzenie 4.900 złotych. Strona pozwana przy tym nie wykazała żadnych przesłanek przemawiających za uznaniem zasadności takiej dysproporcji wynagrodzenia. Powyższe zdaniem Sądu dowodzi, iż strona pozwana celowo w marcu 2013 roku zatrudniła R. R. (1) na stanowisku technologa, aby w ciągu kolejnych miesięcy przejął on od A. C. umiejętności, wiedzę i pomysły, tak, aby po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę mógł samodzielnie wykonywać swoje obowiązki w pozwanej spółce. Sąd nie podzielił przy tym stanowiska strony pozwanej, że R. R. (1) po zwolnieniu powoda nie przejął żadnych jego obowiązków, przeczy temu zestawienie obowiązków zawartych w karcie stanowiska pracy A. C. z dnia 23 kwietnia 2013 roku, notabene stworzonej dopiero po zatrudnieniu R. R. (1) oraz w karcie stanowiska pracy R. R. (1) z dnia 16 grudnia 2013 roku. Z porównania zakresu tych obowiązków jednoznacznie wynika, że R. R. (1) przejął obowiązki powoda między innymi w zakresie tworzenia instrukcji stanowiskowych, jak również tworzenia kart technologicznych do nowych wykonań wyrobów, które to obowiązki uprzednio należały wyłącznie do powoda. Tym samym odmienne twierdzenia strony pozwanej nie zasługują na uwzględnienie i są w przekonaniu Sądu przez nią podnoszone tylko na potrzeby niniejszego procesu. Świadczy o tym również stanowisko zajęte przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew, z której jednoznacznie wynika, że powód w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce był odpowiedzialny za tą dokumentację techniczną (strona trzecia w odpowiedzi na pozew). Z kolei analiza treści karty stanowiska pracy R. R. (1) z dnia 16 grudnia 2013 roku, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że świadek ten od dnia 16 grudnia 2013 roku, a więc od daty rozwiązania z powodem umowy o pracę objął stanowisko inżyniera produkcji, a cel tego stanowiska określono między innymi, jako nadzór nad dokumentacją techniczną. Również zestawienie zakresu obowiązków powoda, z zakresem obowiązków zatrudnionych przecież już po jego zwolnieniu P. K. i A. R. dostarcza jednoznacznych wyników, że również i ci pracownicy przejęli część obowiązków powoda. I tak z karty stanowiska pracy P. K. wyraźnie wynika, że do jego obowiązków i zadań pracowniczych należy między innymi uczestnictwo w projektach wdrażania nowych rozwiązań technicznych i modernizacyjnych linii produkcyjnych maszyn, urządzeń i instalacji, usuwanie bieżących awarii maszyn i narzędzi, rekomendowanie zakresu i terminu prac konserwacyjnych i remontowych. Tymczasem powód w trakcie zatrudnienia w (...) spółce z o.o. w ramach swoich obowiązków pracowniczych zajmował się, na co dzień między innymi tworzeniem narzędzi i przyrządów do montażu łączników i wdrażaniem nowych technologii, w tym zakresie, a także naprawiał urządzenia i maszyny oraz wykonywał łączniki specjalne na indywidualne zamówienia klientów. Ponadto powód zajmował się modernizacją procesu montażu magnesów, a od września 2013 roku na polecenie G. S. prowadził również harmonogram przeglądów maszyn. Jak więc wynika z karty stanowiska pracy P. K., obecnie to on właśnie wykonuje opisane powyżej zadania, które do dnia 16 grudnia 2013 roku należały do obowiązków A. C.. Z karty stanowiskowej A. R. wynika natomiast, że przejął on obowiązki dotychczas wykonywane przez powoda w zakresie analizy problemów jakościowych i rozpatrywania reklamacji. Uzasadnieniem dla twierdzeń strony pozwanej odnośnie likwidacji stanowiska pracy powoda nie jest także faktyczne wyeliminowanie stanowisk technologów. Niezwłocznie po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi zmieniono R. R. (2) nazwę stanowiska pracy na inżynier produkcji. Jak wskazano już wcześniej zmiana nazwy nie przesądza automatycznie o likwidacji danego stanowiska. Istotny pozostaje zakres obowiązków, a jak wykazano, w głównym zakresie nie uległ on zmianie. Okolicznością przemawiającą także za przyjętą dotychczas oceną o nierzeczywistym zlikwidowaniu stanowiska pracy powoda jest także fakt, iż o ewentualnej zmianie w strukturze organizacyjnej strony pozwanej, polegającej na likwidacji stanowisk technologów, nikt nie informował pracowników. Mając to na uwadze, Sąd uznał, że dowody zgromadzone w przedmiotowej sprawie wyraźnie potwierdzają argumentację powoda wyrażoną w pozwie oraz podczas jego przesłuchania, zgodnie z którą stanowisko zajmowane przez powoda nie zostało faktycznie zlikwidowane, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 16 grudnia 2013 roku, była pozorna, a zatem nie odpowiadała rzeczywistości. Wyraźnego podkreślenia wymaga, że Sąd nie neguje uprawnienia pracodawcy do dokonywania zmian reorganizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy oraz zatrudniania osób spełniających jego oczekiwania, posiadających innych, inne niż powód kwalifikacje zawodowe, czy też odmienne doświadczenie potrzebne do realizacji zadań pracodawcy. Jednakże oczekiwania te, czy też zastrzeżenia, co do pracownika powinny zostać wyrażone wprost przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu. Jak wynika przy tym z depozycji świadka G. S.

prawdziwym powodem wypowiedzenia umowy o pracę, były zastrzeżenia, co do pracy powoda, to jest nieznanostwo języka angielskiego, niezbędnych programów i brak jego chęci do zmiany tego stanu. Jeżeli rzeczywiście miały one zaistnieć, to powinno to znaleźć odzwierciedlenie w określonej przez pracodawcę przyczynie wypowiedzenia. Tymczasem pozwana spółka w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na te okoliczności się nie powoływała, co więcej nigdy takich zastrzeżeń bezpośrednio do powoda nie formułowała. Przeprowadzana zatem w sprawie analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, iż faktyczne przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były zbieżne z przyczynami wskazanymi w pisemnym wypowiedzeniu. Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że powództwo, co do zasadny zasługiwało na uwzględnienie, gdyż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie odpowiadała rzeczywistości. Zmiany organizacyjne bowiem, na które powołał się pozwany pracodawca, nie skutkowały w rzeczywistości likwidacją stanowiska pracy powoda. Strona pozwana zatem przy wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę naruszyła treść art. 30 paragraf 4 Kodeksu pracy. Na podstawie art. 45 paragraf 1 Kodeksu pracy w zakresie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków umów o pracę, Sąd Pracy stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, albo odszkodowanie. Zgodnie z żądaniem powoda Sąd orzekł o odszkodowaniu. Jak wynika z art. 47 prim kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powodowi z racji ponad trzyletniego stażu pracy u strony pozwanej przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie, z tych względów Sąd w myśl art. 47 prim kp zasądził na rzecz A. C. kwotę 14.700 złotych brutto, co równoważne jest trzykrotności jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Rozstrzygając o odsetkach, Sąd uznał, że roszczenie powoda nie stało się wymagalne w dacie wskazanej w żądaniu zmodyfikowanym w piśmie procesowym z dnia 24 marca 2014 roku, a więc co do kwoty 13.500 złotych w dacie 23 grudnia 2014 roku, a co do kwoty 1.200 złotych w dacie złożenia w Sądzie wskazanego pisma. Ani z obowiązujących przepisów, ani też z natury samego odszkodowania należnego na podstawie art. 47 prim kp, w związku z art. 45 kp, nie wynika termin, w którym pracodawca powinien przedmiotowe odszkodowanie uiścić na rzecz pracownika. Powyższa wierzytelność staje się, więc wymagalna dopiero wskutek wezwania pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Zgodnie z art. 455 Kodeksu cywilnego stosowanego w sprawach pracowniczych, na mocy art. 300 Kodeksu pracy, spełnienie świadczenia przez dłużnika pracodawcę powinno nastąpić niezwłocznie po wezwaniu go przez wierzyciela pracownika do wykonania. Zwrot niezwłocznie należy rozumieć, jako w realnym uzasadnionym terminie, to jest terminie, w którym pracownik przy uwzględnieniu okoliczności miejsca i czasu oraz regulacja art. 354 kc i art. 355 kc będzie w stanie dokonać zapłaty. Sąd uznał, że w okolicznościach sprawy wezwanie pracodawcy do zapłaty kwoty 13.500 złotych, kwoty pierwotnie żądanej w pozwie, nastąpiło w dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, a zatem w dniu 15 stycznia 2014 roku. Strona pozwana miała możliwość podjęcia decyzji dotyczącej wdania się w spór, wniesienia odpowiedzi na pozew, bądź dobrowolnego spełnienia świadczenia w ciągu 14 dni od dnia doręczenia odpisu pozwu, wobec czego Sąd ustalił, że po upływie tego terminu należność w kwocie 13.500 złotych stała się wymagalna i w związku z tym zasądził odsetki od tej kwoty od 30 stycznia 2014 roku, w pozostałej części powództwo o zapłatę odsetek oddalając. Rozszerzenie powództwa o kwotę 1.200 złotych nastąpiło w piśmie procesowym z dnia 24 marca 2014 roku, na skutek przedłożenia informacji strony pozwanej o rzeczywistej wysokości wynagrodzenia liczonej, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W sprawie brak jest dowodu doręczenia odpisu tegoż pisma stronie pozwanej, pełnomocnik powoda załączył jedynie dowód nadania tegoż pisma. Z oświadczenia jednakże pełnomocnika strony pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 27 marca 2014 roku, wynika, że pismo zawierające rozszerzenie powództwa strona pozwana otrzymała w dniu 26 marca 2014 roku. W ocenie Sądu strona pozwana, co do kwoty rozszerzonego powództwa pozostawała w zwłoce od dnia 27 marca 2014 roku. Rozszerzenie powództwa dotyczyło tylko i wyłącznie kwoty roszczenia, która uległa wzrostowi na skutek przedłożenia przez stronę pozwaną informacji odnośnie wynagrodzenia powoda, w związku, z czym o niezwłoczności spełnienia świadczenia mówimy, możemy mówić od dnia następnego po dniu wezwania pozwanego do zapłaty. Stąd od tej daty należało przyznać odsetki ustawowe. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w punkcie pierwszym i drugim sentencji wyroku. Odnośnie rozliczenia kosztów procesu poniesionych przez strony należało na wstępie wskazać, że zgodnie z przepisem art. 98 paragraf 3 Kodeksu postępowania cywilnego, w związku z art. 99 kpc do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe

oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wedle przepisu art. 100 zdanie 1 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Wedle jednakże zdania drugiego tegoż przepisu Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko, co do nieznacznej części swego żądania, albo, gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny Sądu. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 zdanie 2 kpc, obciążając stronę pozwaną obowiązkiem zwrotu powodowi całości poniesionych przez niego kosztów procesu, a to z uwagi na fakt, że powód spór przegrał tylko w nieznacznej części. Co do niewielkiej części roszczenia odsetkowego. W niniejszej sprawie powód poniósł jedynie koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o paragraf 11 ustęp 1 punkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku, w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, mając na uwadze treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012 roku II Pz 12/12 LEX numer 1235832 w świetle, którego w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 Kodeksu pracy zastosowanie ma stawka z paragrafu 11 ustęp 1 punkt 1a i z punktu 2 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002, w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państw kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. O nieuiszczonych kosztach sądowych, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ustęp 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku, o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy to jest kwoty 735 złotych. Kierując się art. 477 (2) paragraf 1 kpc zgodnie, z którym zasądzając należność pracownika w sprawach zakresu Prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd w punkcie 5 sentencji wyroku nadał wyrokowi natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.900 złotych, a więc kwoty równej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

[koniec części 01:09:37.896]