

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2016 roku

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych** w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Krystyna Kusińska, Henryka Charchalska

Protokolant: Katarzyna Bakalarczyk-Kielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 roku we W.

sprawy z powództwa M. H.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 29.01.2016 r. (koperta k.37) i skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., powód M. H. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, zasądzenia na jego rzecz kwoty 9.900 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu, a ponadto zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych lub według przedstawionego spisu kosztów.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w okresie od 1 września 2015 r. do 22 stycznia 2016 r. na stanowisku (...) (...) Serwis (...), za wynagrodzeniem miesięcznym 7.000 zł brutto. Podał, że w dniu 22 stycznia 2016 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za 2 – tygodniowym okresem wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy.

Powód zarzucił, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę jest niezgodne z prawem, ponieważ zostało złożone w czasie zwolnienia lekarskiego a wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna jest pozorna i stanowi jedynie pretekst do zakończenia z nim dalszej współpracy.

Kolejno wyjaśnił, że w dniu 22 stycznia 2016 r. około godz. 8.30 rano odbył wizytę u ortopedy, w związku z urazem jakiego doznał w dniu 12 stycznia 2016 r. Lekarz wystawił zaświadczenie, że nie powinien pracować w okresie od 12 stycznia 2016 r. do 12 lutego 2016 r. Powód podniósł, że wrócił jednak do pracy a swojego przełożonego poinformował, że nie wziął od ortopedy zwolnienia lekarskiego, gdyż wie, iż jego nieobecność przysporzyłaby za dużo problemów i opóźnienie pracy zespołu. Wskazał, że w czasie pracy zaczął odczuwać tak duży ból, że umówił się niezwłocznie na wizytę u internisty celem uzyskania zwolnienia lekarskiego. O powyższym poinformował przełożonego, który oświadczył mu, że muszą się spotkać przed jego wyjściem do lekarza.

Powód wyjaśnił, że na spotkaniu w dniu 22 stycznia 2016 r. przełożony poinformował go ustnie, że rozwiązuje z nim umowę o pracę dając mu do wyboru – rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron albo dokument stwierdzający likwidację jego stanowiska, przy czym w drugim przypadku powód będzie musiał zwrócić koszty szkolenia przeprowadzonego w okresie, w którym był przyjmowany do pracy. Powód zarzucił, że nigdy nie został poinformowany, że jego stanowisko pracy zostanie zlikwidowane. O fakcie braku jakiegokolwiek rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy świadczy wiadomość e-mail wysłana przez R. S. (Dyrektora Działu Wsparcia Klienta) w dniu 25 stycznia 2016 r. z której wprost wynikało, że stanowisko lidera zespołu zastąpiono przez dodatkowego koordynatora Biura Obsługi. Powód podniósł, że w istocie pracodawca dokonał jedynie zmiany nazwy stanowiska pracy powoda.

O pozorności przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, zdaniem powoda, świadczy również fakt, że strona pozwana zaproponowała mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Gdyby pozwany w rzeczywistości zmuszony był do restrukturyzacji swojego przedsiębiorstwa to nie proponowałby mu alternatywnej formy rozwiązania umowy o pracę.

Powód podniósł, że informacja o rzekomym zwrocie kosztów szkolenia jest nieprawdziwa. Wyjaśnił, że pracownicy podpisując umowę o pracę zgadzają się na zwrot kosztów przeprowadzonego 6 miesięcznego szkolenia, jeżeli zrezygnują z pracy przed upływem 6 miesięcy po zakończeniu szkolenia. Wskazał, że nie został skierowany przez pracodawcę na takie szkolenie, nie ma więc przesłanek aby musiał zwracać jakiegokolwiek koszty szkolenia.

Dalej zarzucił, że pozwany nie czekając na zakończenie okresu wypowiedzenia poinformował go, że ma niezwłocznie oddać wszystkie należące do pracodawcy narzędzia pracy, z jakich korzystał. Dodatkowo pracodawca zablokował jego skrzynkę mailową oraz dostęp do wewnętrznej platformy firmy.

W związku z powyższym, powód wskazał, że do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem doszło z naruszeniem przepisów, bowiem oświadczenie to zostało złożone jedynie ustnie i nie zawierało pouczenia o prawie do odwołania się do Sądu Pracy. Ponadto powód zwrócił uwagę, że tylko rzeczywiste zmiany organizacyjne mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew (k.141-153), strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała fakt zatrudnienia powoda a następnie przedstawiła okoliczności zdarzenia z dnia 22 stycznia 2016 r. Odnosząc się do twierdzeń pozwu, iż powód w dniu 22 stycznia 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, strona pozwana wskazała, że w tym dniu około godz. 9:10 pracownik stawił się w pracy i efektywnie wykonywał powierzone obowiązki, aż do chwili rozpoczęcia spotkania o godz. 15.00. Dodatkowo, w celu wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości, w firmie, w dniu 27 stycznia 2016 r. przeprowadzono postępowanie wyjaśniające, co szczegółowo opisano w notatce służbowej, zamieszczonej następnie w aktach osobowych powoda. Wskazała, że powód w pozwie przyznał, że w dniu 22 stycznia 2016 r. przystąpił do pracy. Wobec powyższego, powód świadomie zrezygnował z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Strona pozwana zakwestionowała, że w dniu 22 stycznia 2016 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi złożone ustnie i nie zawierało pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy. Wskazała, że powód otrzymał stosowne dokumenty oraz miał możliwość zapoznania się z treścią wręczonego mu pisma, co uczynił, lecz po zapoznaniu się z jego treścią odmówił pokwitowania odbioru. Strona pozwana zaznaczyła, że powód z jednej strony twierdzi, że nigdy nie wręczono mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a z drugiej, że odmówił podpisania dokumentu wskazującego na rzekomą likwidację stanowiska pracy. Wskazała, że powód miał całkowitą świadomość konsekwencji i następstw, jakie niósł za sobą przebieg spotkania z dnia 22 stycznia 2016 r. i rozwiązania z nim umowy o pracę. O świadomości powoda, co do zaistniałych skutków świadczą m.in. zdanie przez powoda powierzonymu mu mienia, w tym telefonu komórkowego i komputera, poświadczone protokołem zdawczo – odbiorczym, rozliczenie tzw. karty obiegowej w poszczególnych komórkach organizacyjnych zakładu pracy oraz

pożegnanie powoda z członkami jego zespołu, w trakcie którego poinformował ich, iż to jest to ostatni dzień jego pracy oraz, że doszło do rozwiązania z nim stosunku pracy. Wobec powyższych okoliczności, zdaniem strony pozwanej, powód uchybił 7 – dniowemu terminowi na złożenie odwołania do sądu pracy, ponieważ wypowiedzenie zostało mu skutecznie doręczone na spotkaniu w dniu 22 stycznia 2016 r., a powód wniósł odwołanie w dniu 3 lutego 2016 r. (co wynika z daty prezentaty biura podawczego Sądu).

Strona pozwana zwróciła uwagę, że nawet przy uznaniu, że powód nie uchybił terminowi do wniesienia odwołania, to nie sposób uznać, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. Wyjaśniła, że decyzję o zmianie struktury (...), w której był zatrudniony powód, w dniu 11 stycznia 2016 r. podjął R. S.. W efekcie wydanego przez niego zarządzenia i podjętej decyzji, ze względów ekonomiczno – organizacyjnych stanowisko służbowe powoda zostało zlikwidowane. Podała, że obowiązki służbowe powoda zostały podzielone częściowo na dotychczasowego (...) Managera – M. B. oraz częściowo na pozostałych koordynatorów biura obsługi. Strona pozwana wyjaśniła, że struktura na czele której stał powód okazała się nieefektywna ekonomicznie. Ponadto podała, że zakres obowiązków służbowych (...) Lidera oraz Koordynatora Biura Obsługi znacząco od siebie odbiegają. Co więcej, każdy z członków dotychczasowego zespołu powoda jest zatrudniony na stanowisku Koordynatora Biura Obsługi. Wskazała, że taką nazwę stanowiska mają wszyscy aktualni pracownicy (...) zatrudnieni w (...) na poziomie konsultanta pierwszej linii wsparcia. Strona pozwana wyjaśniła, że stanowisko Koordynatora Biura Obsługi nie mogło zostać zaproponowane powodowi, ponieważ powód nie dysponuje kompetencjami językowymi, których aktualnie potrzebuje pracodawca, tj. znajomości języków skandynawskich.

Strona pozwana przyznała rację powodowi, że brak jest podstaw do dochodzenia przez pracodawcę zwrotu kosztów szkolenia, ponieważ do rozwiązania stosunku pracy doszło z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn niedotyczących powoda.

#### ***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., zajmuje się obsługą podmiotów zagranicznych (głównie z krajów skandynawskich), w zakresie oprogramowania służącego do efektywnego zarządzania firmą (tzw. system (...)).

W skład spółki, wchodzi 3 jednostki biznesowe: (...), (...) oraz Central (...).

Dowód: - odpis KRS strony pozwanej k. 56 – 63,

- zeznania świadka R. S. k. 192 .

Powód M. H. został zatrudniony u strony pozwanej w dniu 28 kwietnia 2015 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) (...) (kierownik zespołu (...)).

Jednocześnie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której powód zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji stanowiących tajemnicę handlową – zarówno w trakcie trwania stosunku pracy, jak i przez okres 2 lat po jego ustaniu.

Powód rozpoczął pracę w dniu 1 września 2015 r.

Dowód: - umowa o pracę k.10-12 ,

- umowa o zakazie konkurencji (w aktach osobowych powoda),

- przesłuchanie powoda k. 233-235.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.000,00 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach k. 64 .

Zasadą jest, że strona pozwana organizuje wewnętrzne szkolenia merytoryczne dla osób nowo przyjętych do pracy. Szkolenie ma charakter wstępny, a jego celem jest pogłębienie wiedzy i podnoszenie kwalifikacji pracownika oraz zapoznanie z zasadami funkcjonującymi na danym stanowisku pracy. Zazwyczaj kurs rozpoczyna się w pierwszym dniu zatrudnienia i kończy po upływie trzech miesięcy.

Koszty programu szkoleniowego dla pracownika w wysokości 8.000 euro, pokrywa w całości strona pozwana. Jednakże w przypadku rezygnacji z pracy, przed upływem 12 miesięcy od daty zatrudnienia pracownik jest zobowiązany do zwrotu 50 % kosztów szkolenia tj. kwoty 4.000 euro.

Powód nie został skierowany na szkolenie wstępne przez przełożonych.

Dowód: - pismo strony pozwanej dot. szkolenia oraz nagród za osiągnięte wyniki k. 14 ,

- przesłuchanie powoda k. 233-235

Powód kierował zespołem (...) ((...)).

Na początku stycznia 2016 r. powodowi podlegało 5 osób: D. C., G. V., A. R., J. R. i A. S.. Każda z tych pięciu osób zajmowała stanowisko (...) (Koordynatora Biura (...)).

W dniu 04.01.2016r. pracownik J. R. został przeniesiony do zespołu logistyki, gdzie awansował na stanowisko (...). J. R. legitymował się znajomością języka szwedzkiego i z tego tytułu otrzymywał dodatek do wynagrodzenia. Strona pozwana ma potrzebę zatrudniania przede wszystkim osób ze znajomością języków skandynawskich. Powód nie zna języka szwedzkiego.

Z kolei z dniem 31.01.2016r. została rozwiązana umowa o pracę z A. S. (na skutek wypowiedzenia przez A. S.). Na jej miejsce został zatrudniony B. M., który również otrzymuje dodatek do wynagrodzenia z tytułu posługiwania się językiem szwedzkim.

Zespół (...), tzw. pierwsza linia wsparcia klienta, koordynuje obieg informacji; przyjmuje, rejestruje i kwalifikuje incydenty (tzw. T.) kontrahentów, celem przekazania ich do tzw. drugiej linii wsparcia w celu rozwiązania problemu.

Z uwagi na przyjmowanie informacji od kontrahentów, szczególnie istotne są kompetencje językowe każdego z członków zespołu.

Zakres zadań zespołu (...) jest niewielki.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. zapewnienie silnego przywództwa i wskazówek dla zespołu; upewnianie się, że zapytania są uszeregowane pod kątem ważności, zgodnie z ustalonymi parametrami; ponoszenie odpowiedzialności za zażalenia klientów; zarządzanie wydajnością i rozwojem każdej osoby w zespole; aktywne zarządzanie oraz planowanie postanowień dotyczące nierozstrzygniętych zapytań klientów będących częścią obowiązków; skuteczne planowanie i sprawdzanie dostępności zasobów zespołu w celu zapewnienia odpowiednich zasobów; tworzenie środowiska stałego doskonalenia i rozwoju; kierowanie założeniami (...) oraz (...).

Bezpośrednim przełożonym powoda była M. B. ( (...) Manager), a jej przełożonym był R. S. ( (...) Manager).

Dowód: - szczegółowy zakres obowiązków (załącznik do umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2015 r.) ,

- lista pracowników zatrudnionych w dziale (...) k. 212,

- zeznania świadka Ż. J. k. 192,

- zeznania świadka R. S. k. 192,
- zeznania świadka M. B. k. 193,
- zeznania świadka A. R. k.232-233,
- przesłuchanie powoda k. 233-235.

Oprócz kierowanego przez powoda zespołu (...) w skład jednostki Central (...) ( Centrum (...)) wchodzi również zespół (...). Zespół (...) składa się z 90 specjalistów, którzy zajmują się merytorycznym rozwiązywaniem technicznych problemów dla klientów, przedstawionych przez Zespół (...).

Dowód: - zeznania świadka R. S. k. 192 .

W dniu 11 stycznia 2016 r. (...) Manager R. S. podjął decyzję o zmianie struktury organizacyjnej Działu (...), w celu jego dostosowania do ówczesnych potrzeb spółki. W efekcie wprowadzonych zmian R. S. postanowił, że stanowisko zajmowane przez powoda - (...) Lider zostanie zlikwidowane, a stosunek pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku zostanie rozwiązany.

Przyczyną zmiany struktury organizacyjnej działu była okoliczność, że zespół (...) na tle innych jednostek, miał stosunkowo niski poziom skomplikowania pracy, w istocie nie wykonywał zadań merytorycznych, a jedynie czynności techniczne. Dodatkowo zespół liczył niewielki skład osobowy, a zatem nie wymagał stałego oraz bieżącego nadzorowania. Większość czynności z zakresu kontroli wykonywał program komputerowy, który generował pracę automatycznie.

Dowód: - zarządzenie w sprawie reorganizacji (...) z dnia 11 stycznia 2016 r. k. 82,

- decyzja w sprawie likwidacji stanowiska pracy (...) (...) z dnia 11 stycznia 2016 r. k. 83 ,
- zeznania świadka Ż. J. k. 192 ,
- zeznania świadka R. S. k. 192 ,
- zeznania świadka M. B. k. 193 .

W dniu 12 stycznia 2016 r., około godz. 9.00 doszło do kolizji drogowej z udziałem powoda. W związku z brakiem osób rannych, sprawca wypadku oraz powód zdecydowali się jedynie na spisanie oświadczeń, bez udziału Policji.

W konsekwencji powyższego zdarzenia, powód przyjechał do firmy około 9.30. W trakcie wykonywania obowiązków służbowych, powód zaczął odczuwać silny ból pleców oraz szyi. Pracownik zwrócił się do przełożonego z prośbą o możliwość opuszczenia zakładu pracy i udania się na wizytę do lekarza. Około 13.00 powód wyszedł z firmy.

Zdarzenie zostało zakwalifikowane jako wypadek w drodze do pracy a pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim w dniach 12 - 13 stycznia 2016 r.

Lekarz internista sugerował zwolnienie na dłuższy okres czasu, jednakże powód odmówił. W kolejnych dniach, tj. 14 i 15 stycznia 2016 r. powód korzystał z zaplanowanego wcześniej urlopu wypoczynkowego.

Dowód: - oświadczenie o spowodowaniu wypadku drogowego k. 24,

- z zwolnienie lekarskie k. 6 8 ,
- karta wypadku k. 65 – 67,
- (...) k. 68 ,

- korespondencja e-mail k. 69,

- przesłuchanie powoda k. 233-235.

Po powrocie z urlopu, w dniu 18 stycznia 2016 r. powód podjął decyzję, że nie będzie korzystał z ewentualnego dalszego zwolnienia chorobowego, o czym poinformował specjalistę ds. bhp. M. C..

W wiadomości e-mail z dnia 18 stycznia 2016 r. powód wskazał jedynie, że w dniu 22 stycznia 2016 r. ma zaplanowaną wizytę u lekarza ortopedy.

Dowód: - korespondencja mailowa k. 70 .

W dniu 22 stycznia 2016 r. o godz. 8.30, w trakcie wizyty u lekarza ortopedy powód otrzymał zaświadczenie lekarskie, wydane na prośbę powoda, z którego wynikało, że w związku ze zdarzeniem w dniu 12 stycznia 2016 r. powinien korzystać ze zwolnienia lekarskiego przez 30 dni (tj. do 12 lutego 2016 r.). Nie było to jednak zwolnienie lekarskie, L4. Po powrocie do pracy, za pośrednictwem wiadomości e-mail powód poinformował specjalistę ds. bhp M. C., że nie zamierza korzystać ze zwolnienia lekarskiego przez okres wskazany w zaświadczeniu.

Informację o odmowie skorzystania ze zwolnienia L4, również za pośrednictwem wiadomości e-mail powód przekazał przełożonej M. B..

W dniu 22 stycznia 2016 r. powód normalnie świadczył pracę, nie uskarżał się na żadne bóle i dolegliwości, będące skutkami wypadku komunikacyjnego zaistniałego w I-wszej połowie stycznia 2016 r.

Około godz. 13.40 powód otrzymał zaproszenie na spotkanie z przełożonymi, zaplanowane na godz. 15.00, które zaakceptował.

Dowód: - print srceen kalendarza powoda k. 28,

- raport z karty powoda k. 75,

- korespondencja e-mail z dnia 22 stycznia 2016 r. k. 71- 73 ,77,78 ;

- zaświadczenie lekarskie k.26,

- zeznania świadka M. B. k. 193 .

W trakcie tego spotkania pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Po spotkaniu, o godzinie 16.30 powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie wystawione na okres od 22.01.2016r. do 12.02.2016r.

Dowód: - zwolnienie lekarskie L4 k.29,

- przesłuchanie powoda k. 233-235.

W spotkaniu o godz. 15.00 brali udział: Ż. J., R. S. oraz M. B. i powód. Bezpośrednio po rozpoczęciu spotkania M. B. poinformowała powoda, że celem spotkania jest rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami z uwagi na likwidację stanowiska pracy, zajmowanego dotychczas przez powoda. Przełożona powoda przedstawiła pracownikowi dwa dokumenty: oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron oraz oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z powodu likwidacji stosunku pracy. Następnie osoby obecne na spotkaniu dokładnie przedstawiły powodowi różnice pomiędzy przedłożonymi dokumentami, w szczególności w zakresie terminu wypowiedzenia oraz możliwości skorzystania z odwołania do Sądu Pracy.

Dodatkowo, w celu lepszego zobrazowania powodowi skutków wynikających z tych oświadczeń woli, R. S. przedstawił je w postaci wykresu na tablicy.

Powód odmówił podpisania któregokolwiek z przedstawionych mu oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę. Nalegał, że zabierze dokumenty ze sobą do domu i spokojnie zastanowi się nad treścią każdego z nich. W tej sytuacji przełożeni poinformowali powoda, że zostaje mu złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które było sporządzone na piśmie, wręczone powodowi i które powód przeczytał. Przełożeni poinformowali powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron miało stanowić jedynie alternatywny sposób rozwiązania umowy o pracę, na co jednak powód nie wyraził zgody.

W konsekwencji umowa o pracę zawarta między stronami w dniu 28 kwietnia 2015 r. uległa rozwiązaniu z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 6 lutego 2016 r. W treści wypowiedzenia wskazano, że następuje ono w trybie art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało podpisane przez R. S., który występuje w imieniu pracodawcy i jest upoważniony do podpisywania oświadczeń w jego imieniu. R. S. zajmujący u strony pozwanej stanowisko (...) Managera ((...) Manager) posiada stosowne pełnomocnictwo, zgodne z Regulaminem Pracy pozwanej Spółki, upoważniające go do działania w imieniu Spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, tj. m.in. do: zawierania umów o pracę i składania w imieniu Spółki oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy (pełnomocnictwo k.202-203). W Regulaminie Pracy pozwanej Spółki, w punkcie 7 ust.1, wskazano, iż do dokonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy upoważnione są osoby zajmujące określone stanowiska u pracodawcy, a listę tych stanowisk określa Załącznik A do Regulaminu Pracy. We wskazanym Załączniku A do Regulaminu Pracy postanowiono, iż stosownie do punktu 7 ust.1 Regulaminu, do dokonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy upoważniona jest m.in. osoba zajmująca stanowisko (...) Manager ((...) Managera). To właśnie stanowisko zajmował R. S., a o czym powód wiedział. Ponadto powód zapoznał się z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania, a co potwierdził własnoręcznym podpisem na oświadczeniu zawartym w jego aktach osobowych.

Dodatkowo Regulamin Pracy wraz z Załącznikami jest zamieszczony przez stronę pozwaną na platformie w intranecie dostępnym dla wszystkich pracowników Spółki.

W trakcie spotkania powód nie zwracał się do R. S. z prośbą o przedstawienie pełnomocnictwa do dokonywania tego typu czynności.

Ze spotkania w dniu 22 stycznia 2016 r. została sporządzona notatka służbowa.

Dowód: - notatka służbowa, w aktach osobowych powoda,

- pełnomocnictwo strony pozwanej dla R. S. : k.202-203;
- wyciąg z Regulaminu Pracy strony pozwanej wraz z Załącznikiem A : k.204-205;
- oświadczenie powoda o zapoznaniu się z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania – k.5 części B akt osobowych powoda;
- projekt porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę: k.79-81;
- wypowiedzenie umowy o pracę: k.1 Części C akt osobowych powoda);
- zeznania świadka Ż. J. k. 192,
- zeznania świadka R. S. k. 192,
- zeznania świadka M. B. k. 193 .

Po spotkaniu, powód dokonał zwrotu powierzonego mu mienia, w tym komputera, telefonu komórkowego oraz przepustki w postaci magnetycznej.

Zwrot mienia powód potwierdził podpisem na protokole zdawczo – odbiorczym. Ponadto, powód rozliczył się ze swojej karty obiegowej.

Następnie powód pożegnał się z zespołem, wskazując, że nie jest już pracownikiem strony pozwanej.

Dowód: - karta obiegowa, w aktach osobowych powoda,

- protokół zdawczo – odbiorczy, w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka M. B. k. 193 ,

- zeznania świadka A. R. k.232-233.

W wiadomości e-mail z dnia 26 stycznia 2016 r. powód zwrócił się do działu kadr z zapytaniem czy nadal jest pracownikiem spółki.

W odpowiedzi, strona pismem poinformowała powoda, że umowa o pracę została z nim skutecznie rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia w dniu 22 stycznia 2016 r., na spotkaniu o godz. 15.00.

Dowód: - korespondencja mailowa k. 34,

- pismo strony pozwanej z dnia 28 stycznia 2016 r. k. 35,36 .

Drogą elektroniczną, w dniu 2 lutego 2016 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o przesłanie na jego adres e-mail egzemplarza oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 22 stycznia 2016 r.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego powód odmówił przyjąć w dniu 22.01.2016r., zostało przesłane powodowi w dniu 8 lutego 2016 r.

Dowód:- pismo przewodnie strony pozwanej z dnia 8 lutego 2016 r. – w aktach osobowych powoda (k.6 części C) .

W styczniu 2016 r., pracownik zespołu (...), A. S. złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. W związku z tym, na jej stanowisko pracy - Koordynatora Biura (...) ( (...)) ze znajomością języka szwedzkiego został zatrudniony B. M., począwszy od dnia 08.02.2016r.

Powód nie zna języka szwedzkiego. Powód był zatrudniony jako pracownik ze znajomością języków: francuskiego, niemieckiego i włoskiego (dodatek do wynagrodzenia za pracę otrzymywał za znajomość języka francuskiego).

Stanowisko powoda - (...) (...) zostało zlikwidowane, przy czym zadania powoda zostały rozdzielone pomiędzy jego przełożoną M. B. zajmującą stanowisko (...) Managera oraz pozostałych koordynatorów biura ( (...)).

Na dotychczasowe stanowisko pracy powoda nie zatrudniono nikogo innego.

Dowód: - zeznania świadka R. S. k. 192,

- zeznania świadka M. B. k. 193 .

Jednym z bieżących planów na przyszłość spółki (...) Sp. z o.o. jest całkowita likwidacja stanowisk (...) Leaderów i stworzenie zespołów, które funkcjonowałyby bez nadzoru ze strony innej osoby.



Firma od 2014r. (i nie uległo to zmianie) przede wszystkim poszukuje specjalistów władającym językiem szwedzkim bądź norweskim – osoby znające te języki stanowią 63,9% zapotrzebowania z ogółu pracowników, znające inne języki – tylko w: 13,7% (języki krajów B.), 9,6% (język niemiecki), 7,2% (język hiszpański) i 5,6% (język francuski).

Dowód: - zestawienie zapotrzebowania na pracowników ze znajomością poszczególnych języków: k.213;

- zeznania świadka R. S. k. 192 .

Powód otrzymał odprawę pieniężną z tytułu wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu likwidacji jego stanowiska pracy.

Powód obecnie znalazł zatrudnienie w innej firmie.

Dowód: - przesłuchanie powoda k. 233-235.

***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako nieuzasadnione.

W ramach wytoczonego powództwa, powód M. H. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 9.900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, korespondencji e-mail, oświadczeniu o spowodowaniu wypadku drogowego, potwierdzeniu wizyty u lekarza ortopedy, piśmie strony pozwanej skierowanej do powoda, zaświadczeniu o zarobkach powoda, karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy, zwolnieniu lekarskim, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 22 stycznia 2016 r., zarządzeniu managera z dnia 11 stycznia 2016 r., decyzji w sprawie likwidacji stanowiska pracy powoda z dnia 11 stycznia 2016 r., dokumentach złożonych za pismem procesowym powoda z dnia 11 kwietnia 2016 r., na Regulaminie Pracy, pełnomocnictwie udzielonym przez pracodawcę R. S. jak również na wykazie pracowników zatrudnionych w Dziale (...) wraz z ich stanowiskami i kompetencjami językowymi na dzień 22 stycznia 2016 r.

Za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy, Sąd uznał również zeznania świadków: Ż. J., R. S., M. B. oraz A. R.. W złożonych zeznaniach świadkowie zgodnie i konsekwentnie wyjaśnili zarówno przebieg zdarzeń z dnia 22 stycznia 2016 r., oraz okoliczności rozwiązania umowy o pracę z powodem, a przede wszystkim potwierdzili, że stanowisko powoda zostało ostatecznie zlikwidowane, a obowiązki powoda rozdzielone pomiędzy jego przełożoną M. B. zajmującą stanowisko (...) Managera oraz pozostałych koordynatorów biura ( (...)).

Sąd oceniając zeznania wskazanych świadków, doszedł do przekonania, że stanowiły szczególną wartość dowodową i pozwoliły w pełni odtworzyć stan faktyczny niniejszej sprawy. Z kolei zeznaniom świadka R. J. (...) C. M., Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, przy czym Sąd miał na uwadze, że strona pozwana, podobnie jak z powodem, rozwiązała z nim umowę o pracę, co zdaniem Sądu mogło mieć wpływ na treść zeznań składanych przez R. J. (...) C. M.. Należy także uwzględnić fakt, iż świadek nie był obecny podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a od dnia 13 stycznia 2016r. nie świadczył już pracy na rzecz strony pozwanej (był zwolniony z tego obowiązku do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę w dacie 05.02.2016r.).

Natomiast Sąd uznał, iż wyjaśnienia powoda wynikały przede wszystkim z jego subiektywnej i emocjonalnej oceny decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Ponadto Sąd dokonał odmiennej od powoda oceny prawnej faktów przedstawionych przez powoda.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda wynikała z art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, 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.

Wobec zarzutu strony pozwanej, iż powód uchybił ustawowemu terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w pierwszej kolejności wyjaśnić należy, że powód uczynił zadość terminowi wskazanemu w art. 264 § 1 k.p., zgodnie z którym, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło skutecznie w dniu 22 stycznia 2016 r. Zatem 7 - dniowy termin na złożenie odwołania upływał powodowi w dniu 29 stycznia 2016 r. i w tym dniu pozew został nadany w placówce Poczty Polskiej, a o czym świadczy data stempla na kopercie (k.37).

Przechodząc do dalszych rozważań, wymaga wskazania, że w treści pozwu oraz w toku procesu - w kolejnych pismach procesowych, powód podniósł szereg zarzutów dotyczących – jego zdaniem - nieprawidłowego rozwiązania z nim stosunku pracy. Zdaniem Sądu, żaden z tych zarzutów nie okazał się być uzasadniony i żaden nie zasługiwał na uwzględnienie.

W złożonym odwołaniu pracownik wskazywał, że wypowiedzenie umowy o pracę, jest niezgodne z prawem, ponieważ w dniu 22 stycznia 2016 r. przysługiwała mu ochrona wynikająca z art. 41 k.p. (czyli, że w chwili wręczenia mu wypowiedzenia był na zwolnieniu lekarskim). Żaden z dowodów zgromadzonych w toku postępowania, nie potwierdził argumentacji powoda. Prawdą jest, że w dniu 12 stycznia 2016 r. powód uległ wypadkowi komunikacyjnemu w drodze do pracy, a następnie pojawiły się u niego dolegliwości bólowe w okolicach szyi i pleców. Powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego L4 w dniach od 12 do 13 stycznia 2016r., a co potwierdza dowód z dokumentu tego zwolnienia (k.68). Następnie w dniu 22 stycznia 2016r. w godzinach porannych powód uzyskał zaświadczenie lekarskie (a nie zwolnienie lekarskie L4), z którego wynikało, że w związku ze zdarzeniem w dniu 12 stycznia 2016 r. powinien korzystać ze zwolnienia lekarskiego przez 30 dni (k.26). Powód jednak samodzielnie podjął decyzję, że nie zamierza korzystać z dalszego zwolnienia lekarskiego i będzie świadczył pracę, co wyraźnie wyartykułował w treści wiadomości – email skierowanych do przełożonych z dnia 18 oraz z 22 stycznia 2016 r. Informacje o odmowie skorzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego, zdaniem Sądu są jasne i klarowne, a zatem trudno uznać, że stanowią nadinterpretację strony pozwanej.

Ponadto sam powód w toku swego przesłuchania przed Sądem potwierdził, że zwolnienie lekarskie L4 wystawione na okres od 22 stycznia do 12 lutego 2016r. (k.29) uzyskał już po wręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę w dacie 22.01.2016r., podczas wizyty u lekarza o godzinie 16:30 w tym dniu (k.234).

Co więcej, z ustaleń Sądu wynika, że w dniu spotkania z przełożonymi, tj. w dniu 22 stycznia 2016 r. o godzinie 15:00, powód nie uskarżał się na żadne dolegliwości i wykonywał powierzone mu obowiązki jak zwykle każdego dnia. Na tę okoliczność, przełożona powoda M. B. przedłożyła notatkę służbową z przeprowadzonego w dniu 27 stycznia 2016 r. postępowania wyjaśniającego. Z treści tego dokumentu wynika, że również współpracownicy powoda nie dostrzeli u niego żadnych problemów zdrowotnych w dniu 22 stycznia 2016 r. Wbrew zarzutom powoda, fakt przebywania pracownika A. S. na urlopie w dniach 27 i 28 stycznia 2016 r. nie stoi na przeszkodzie składania przez nią wyjaśnień na temat okoliczności zaistniałych w dniu 22 stycznia 2016 r., a więc w dniu kiedy była obecna w pracy.

Sąd Najwyższy w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z dnia 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92 (opubl. OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił w tej uchwale, że przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego

(okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy.

Wobec powyższego, należy wskazać, że w dniu rozwiązania stosunku pracy, powodowi nie przysługiwała ochrona, o której mowa w art. 41 k.p.

Zarzuty dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę w formie ustnej również nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania. Z ustaleń Sądu, poczynionych przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków: Ż. J., R. S. oraz M. B., wynika, że na spotkaniu w dniu 22 stycznia 2016 r. powodowi okazano dwa dokumenty: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Świadczeni wyjaśnili, że pierwszy z tych dokumentów, został powodowi przedstawiony jako alternatywny sposób zakończenia stosunku pracy, co zresztą stanowi stałą praktykę u strony pozwanej. Świadek Ż. J. wyjaśniła przy tym, że firma stwarza pracownikom możliwość wyboru formy zakończenia stosunku pracy. Powód w toku swojego przesłuchania przed Sądem, wyraźnie przyznał, że przeczytał okazane mu dokumenty. Zatem wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone powodowi na piśmie i powód się z nim zapoznał.

Za nieprawdziwe należy uznać twierdzenia powoda, w zakresie, w jakim wskazywał, że okoliczności złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę były niezrozumiałe, niejasne i w istocie nie miał świadomości, jakie dokumenty zostały mu przedstawione. Z zeznań świadków: Ż. J., R. S. oraz M. B. wynika, że już na początku spotkania powód został poinformowany przez przełożonych, w jakim celu został na nie zaproszony. Po przedstawieniu dokumentów, osoby obecne na spotkaniu dokładnie przedstawiły powodowi „wady” i „zalety” każdej z form zakończenia stosunku pracy, nie wyłączając przedstawienia tego w formie schematu na tablicy. Bowiem wbrew temu, co najpierw powód wskazał w pozwie, w trakcie swego przesłuchania przed Sądem, przyznał: „R. S. wyjaśniał różnicę na tablicy między porozumieniem a wypowiedzeniem”.

Z zeznań w/w świadków wynika, iż powód miał możliwość zapoznania się z dokumentami i zapytania, jeżeli coś było dla niego niejasne.

Nie było to również pierwsze zatrudnienie powoda. Z treści świadectwa pracy powoda wynika, że powód uprzednio pozostawał już w stosunku pracy, a w piśmie procesowym powoda pojawiła się również informacja, że bezpośrednio przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce, osobiście zakończył on stosunek pracy za wypowiedzeniem. W związku z powyższym, należy uznać, że powód nabył doświadczenie w stosunkach pracowniczych (pracodawca – pracownik) i nie musiał wykazywać się jakąś specjalną wiedzą prawniczą, aby podjąć decyzję, w jakiej formie chce zakończyć stosunek pracy ze stroną pozwaną.

Podnoszony przez powoda fakt, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę przedstawionym mu w dniu 22 stycznia 2016r. nie było informacji o prawie odwołania się do Sądu Pracy, nie ma wpływu na ważność i skuteczność tego wypowiedzenia, gdyż powód w ustawowym terminie odwołał się do Sądu Pracy od wypowiedzenia. Fakt ten mógłby podlegać ewentualnemu uwzględnieniu przez Sąd w przypadku uchybienia przez powoda terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia, gdyby powód wnosił o przywrócenie tego terminu, ale taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zachodzi.

Na marginesie należy wskazać, że z kolei w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, w myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Bez wpływu na ważność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozostaje również zarzucona przez niego okoliczność, iż w wypowiedzeniu wręczonym mu w dniu 22 stycznia 2016r. była rzekomo zamieszczona informacja, że ma on zwrócić pracodawcy koszty szkolenia w kwocie 8.000 Euro. Bowiem już w odpowiedzi na pozew, strona pozwana jasno i klarownie zaznaczyła, że brak jest przesłanek do żądania od powoda zwrotu kosztów szkolenia. Dalsza polemika w tym zakresie wydaje się być bezprzedmiotowa.

W zakresie formalnej zgodności wypowiedzenia z przepisami prawa pracy, powód podniósł także w toku procesu, iż wypowiedzenie to podpisała osoba do tego nieupoważniona oraz że powód nie wiedział, iż R. S. ma do dokonania tej czynności pełnomocnictwo.

Odnosząc się do powyższego, w pierwszej kolejności wyjaśnić należy, iż powód nie zaprzeczył przynajmniej jednemu faktowi – że wiedział on, jakie stanowisko zajmuje w Spółce (...).

R. S. zajmujący u strony pozwanej stanowisko (...) Managera ( (...) Manager) posiada stosowne pełnomocnictwo, zgodne z Regulaminem Pracy pozwanej Spółki, upoważniające go do działania w imieniu Spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, tj. m.in. do: zawierania umów o pracę i składania w imieniu Spółki oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy (pełnomocnictwo k.202-203). W Regulaminie Pracy pozwanej Spółki, w punkcie 7 ust.1, wskazano, iż do dokonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy upoważnione są osoby zajmujące określone stanowiska u pracodawcy, a listę tych stanowisk określa Załącznik A do Regulaminu Pracy. We wskazanym Załączniku A do Regulaminu Pracy postanowiono, iż stosownie do punktu 7 ust.1 Regulaminu, do dokonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy upoważniona jest m.in. osoba zajmująca stanowisko (...) Manager ( (...) Managera). To właśnie stanowisko zajmował R. S., a o czym powód wiedział.

Ponadto powód w trakcie przesłuchania przed Sądem przyznał, iż zapoznał się z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania, a co potwierdził własnoręcznym podpisem na oświadczeniu zawartym w jego aktach osobowych, które to oświadczenie Sąd mu okazał (k.234).

Dodatkowo, jak wskazała strona pozwana, Regulamin Pracy wraz z Załącznikami jest zamieszczony przez stronę pozwaną na platformie w intranecie dostępnym dla wszystkich pracowników Spółki.

A zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane przez osobę właściwie do tego umocowaną. Jak wynika z materiału dowodowego, w dniu spotkania z przełożonymi, 22.01.2016r., powód również nie miał co do tego wątpliwości, ponieważ nie zwracał się do R. S. o przedstawienie jakiegokolwiek umocowania do wręczenia mu wypowiedzenia. Taki zarzut został przez powoda podniesiony dopiero w toku procesu i w związku z tym należy go uznać nie tylko za bezzasadny ale i także spóźniony w rozumieniu art. 207 §6 k.p.c. (powód został pouczone o treści tego przepisu w wezwaniu na pierwszy termin rozprawy - k.40 odwrót).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, aby mogło zostać uznane za skuteczne musi zawierać przyczynę, która uzasadnia takie wypowiedzenie. W treści oświadczenia złożonego powodowi w dniu 22 stycznia 2016 r., jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy (...) (...) (kierownik zespołu (...)).

Powód zarzucał, że wskazana przyczyna jest pozorna, ponieważ stanowiła jedynie pretekst do zakończenia z nim dalszej współpracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ugruntowane jest stanowisko, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97, opubl. OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., sygn. akt III PK 28/10, opubl. OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę, stanowiło wynik zmian organizacyjnych w dziale (...), o których mowa w zarządzeniu i decyzji R. S. z dnia 11 stycznia 2016 r. (k.82-83).

W dniu 11 stycznia 2016 r. (...) Manager R. S. podjął decyzję o zmianie struktury organizacyjnej D. (...), w celu jego dostosowania do ówczesnych potrzeb spółki. W efekcie wprowadzonych zmian R. S. postanowił, że stanowisko

zajmowane przez powoda - (...) Lider zostanie zlikwidowane, a stosunek pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku zostanie rozwiązany.

Jak zeznali świadkowie: Ż. J., R. S. oraz M. B., przyczyną zmiany struktury organizacyjnej działu była okoliczność, że zespół (...) na tle innych jednostek, miał stosunkowo niski poziom skomplikowania pracy, w istocie nie wykonywał zadań merytorycznych, a jedynie czynności techniczne. Dodatkowo zespół liczył niewielki skład osobowy, a zatem nie wymagał stałego oraz bieżącego nadzorowania przez osobę zajmującą w zespole odrębne, kierownicze stanowisko. Większość czynności z zakresu kontroli wykonywał program komputerowy, który generował pracę automatycznie.

W tym miejscu Sąd wyjaśnia, iż na rozprawie w dniu 15.11.2016r. został oddalony wniosek dowodowy powoda o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia zestawienia wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników w dziale powoda, jako zbędny dla wyjaśnienia istoty sporu. Bowiem w świetle aktualnych orzeczeń Sądu Najwyższego, twierdzenia powoda, że zarabiał on mniej od niektórych pracowników D. (...), należało uznać za pozostające bez wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pracodawca sam określa, w jakim kierunku będą zmierzały wprowadzone przez niego zmiany organizacyjne, sam ocenia ich racjonalność i opłacalność. Sąd Pracy nie jest władny, aby w te decyzje pracodawcy ingerować.

Sąd Najwyższy podkreśla w swym orzecznictwie, że Sąd Pracy nie jest upoważniony do oceny zasadności, czy też racjonalności wprowadzanych u pracodawcy zmian organizacyjnych, w tym także polegających na zmniejszaniu stanu zatrudnienia. Dla oceny rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia istotne jest tylko to, czy zmiany takie nastąpiły - a co w niniejszej sprawie niewątpliwie miało miejsce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2002r., I PKN 780/00, Lex nr 558276).

W judykaturze wskazuje się również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości, co do jej wykonania. Ponadto podnosi się, iż wypowiedzenie jest uzasadnione, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w zakładzie pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 10).

Sąd zważył, iż w rozpoznawanej sprawie zlikwidowanie stanowiska pracy powoda było konsekwencją rzeczywistych i prawnie skutecznych zmian struktury organizacyjnej strony pozwanej.

Na stanowisko pracy powoda nikt nie został zatrudniony, a obowiązki powoda zostały rozdzielone pomiędzy jego przełożoną M. B. oraz pozostałych pracowników działu. W wyroku z dnia 20 maja 2014 r., Sąd Najwyższy wskazał, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (sygn. akt I PK 271/13, opubl. LEX nr 1483570).

Powód zarzucał również, że strona pozwana zatrudniła pracownika B. M.. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że pracownik B. M. został zatrudniony na miejsce pracownika A. S., jako specjalista języka szwedzkiego. Bowiem z dniem 31.01.2016r. została rozwiązana umowa o pracę z A. S. (na skutek wypowiedzenia przez A. S.). Na jej miejsce, począwszy od dnia 08.02.2016r., został zatrudniony B. M., który otrzymuje dodatek do wynagrodzenia z tytułu posługiwania się językiem szwedzkim, tak samo jak wcześniej A. S.. Powód zaś, co sam przyznał, nie zna języka szwedzkiego.

Co więcej, wymaga podkreślenia, że B. M. został zatrudniony na stanowisku (...) (Koordynatora Biura Obsługi) a nie na stanowisku kierowniczym, jakie dotychczas zajmował powód.

Strona pozwana wskazywała w toku procesu, iż nie miała możliwości zaproponowania powodowi innego stanowiska pracy, z uwagi na brak określonych kompetencji językowych po stronie powoda. Firma od 2014r. poszukuje przede wszystkim specjalistów władającym językiem szwedzkim bądź norweskim. Świadkowie: Ż. J., R. S. oraz M. B. potwierdzili w swych zeznaniach, że sytuacja ta do chwili obecnej nie uległa zmianie i nadal występuje w Spółce zapotrzebowanie na osoby posługujące się tymi językami. Tych zaś języków powód nie zna.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione. Z materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika podniesiony przez pełnomocnika powoda w mowie końcowej fakt, aby wypowiedzenie było skutkiem negatywnego nastawienia w stosunku do powoda jego przełożonej M. B.. Sąd miał także na uwadze okoliczność, iż powód zarzucał w toku procesu, że strona pozwana „manipule faktami” i podejmuje próbę takiej interpretacji przedstawionych oświadczeń, jaka jest dla niej korzystna. Tymczasem to powód już w pozwie podniósł szereg nieprawdziwych zdarzeń, np. że otrzymał wypowiedzenie w okresie zwolnienia lekarskiego, co było absolutnie niezgodne z prawdą oraz że wypowiedzenie było mu złożone ustnie, co także całkowicie mija się z prawdą. W toku procesu powód także podnosił coraz to nowe zarzuty, które jednak okazały się być w całości chybione.

Dodatkowo Sąd wskazuje, iż powód, jak sam zeznał, otrzymał odprawę pieniężną w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Gdyby zatem uznać, że wskazana powodowi w wypowiedzeniu przyczyna była nieprawdziwa, to powód powinien zwrócić pracodawcy otrzymaną odprawę pieniężną, w takiej bowiem sytuacji powinien od momentu, kiedy ją otrzymał, liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy (skoro twierdzi, że nie miała miejsca likwidacja stanowiska pracy).

W konsekwencji, wobec braku ustawowych przesłanek do zasądzenia powodowi odszkodowania na podstawie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p., Sąd w pkt. I-wszym wyroku oddalił w całości powództwo jako nieuzasadnione.

W pkt. II -gim sentencji wyroku Sąd na podstawie przepisów art. 98 §1 k.p.c. zasądził na rzecz strony pozwanej – jako strony wygrywającej proces - od powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił biorąc za podstawę § 9 ust.1 pkt. 1 Rozp. Min. Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 – tj. po nowelizacji obowiązującej od stycznia 2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 29.01.2016r.).

W punkcie III – cim sentencji wyroku Sąd, w oparciu o treść art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich uiszczania.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.