

Sygn. akt VI P 825/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Elżbietą Piekoś Doroszevska, Hanna Gozdek

Protokolant: stażysta Małgorzata Rymkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa W. S.

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

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda W. S. kwotę 20.082 zł (dwadzieścia tysięcy osiemdziesiąt dwa złote) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.694 zł (sześć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt cztery złote) ;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 1.005 zł (słownie: jeden tysiąc pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

Sygn. akt VI P 825/15

## UZASADNIENIE

Powód W. S. pozwem z dnia 9 grudnia 2015r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 3 grudnia 2015r. żądając przywrócenia go do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy .

W uzasadnieniu wskazał, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna – likwidacja stanowiska, jest pozorna i nierzeczywista..

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Powód W. S. został zatrudniony w oddziale serwisowym ((...)) G. na stanowisku kierownika działu części zamiennych, początkowo na okres próbny od dnia 1 maja 2010r., następnie od 1 sierpnia 2010r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem początkowo 6.200 zł brutto, od dnia 1 lipca 2015r. 6.694 zł brutto.

Do zadań powoda należały m.in.: realizacja planów obrotów i marży, organizacja pracy podległych pracowników, sprawna obsługa klientów, raportowanie, kontrolowanie poprawności działań podległych pracowników, prowadzenie dokumentacji. Sprzedaż części pracowała w godzinach 8-20 w poniedziałek, 7-22 od wtorku do piątku i 7-15 w soboty. W poniedziałek była jedna zmiana – 12-godzinna, natomiast w pozostałe dni te osoby, które pracowały w poniedziałek, miały zmniejszony czas pracy do 7 godzin. Osoby pracujące w sobotę miały wolne poniedziałki. Powód jako kierownik nie tylko nadzorował, ale też w razie potrzeby obsługiwał klientów, sporządzał też grafiki dla pracowników. Pracownicy działu nie tylko sprzedawali części klientom indywidualnym, ale też wydawali części do serwisu. Pracownicy wystawiali faktury. Powód autoryzował faktury w których marża była mniejsza niż przyjęta, np. przy rabatach. Taką fakturę mógł też wystawić kierownik serwisu (manager obsługi posprzedażnej). Przy fakturach kosztowych oraz przy korektach była zasada dwóch podpisów –najczęściej powoda i managera ds. obsługi posprzedażnej, ale mogła to też być osoba wyznaczona, zastępująca danego kierownika.

dowód: umowa o pracę k. B/1, B/5 akt osobowych powoda, porozumienie k. B/18 akt osobowych powoda, zakres obowiązków k. 6-9,

Struktura pozwanego pracodawcy składa się z kilku pionów: sprzedaż samochodów ciężarowych, sprzedaż autobusów, rozwój sieci, część serwisowa, pion finansowy i HR oraz pion marketingu.

Pozwany pracodawca prowadzi działalność serwisową w oparciu o własne oddziały oraz o autoryzowanych partnerów serwisowych, którzy działają na zasadzie współpracy gospodarczej.

Własnych oddziałów jest siedem: w W., P., C., W., M., G., M..

Standardy w pozwanej spółce były takie, iż każda jednostka, czy to autoryzowany partner serwisowy, czy oddział, miała zatrudniać osobę zarządzającą jednostką, odpowiedzialną za serwis i za części. Ta osoba mogła piastować także stanowiska kierownika działu części lub serwisu, w ramach łączenia kilku stanowisk, a ponadto nie mogła zajmować innych stanowisk w zakładzie..

W G. managerem ds. obsługi posprzedażnej jest A.G. który zarządza całym oddziałem. W okresie, gdy był zatrudniony powód, również zrzęczał całym oddziałem, ale bezpośrednio podlegał mu serwis, a w razie potrzeby zastępował powoda na dziale części zamiennych. Podział planów sprzedażowych przewidziano w stosunku 45 % sprzedaż części, 55 % serwis. Powód zastępował też częściowo managera ds. obsługi posprzedażnej w razie jego nieobecności.

Dział części składał się z powoda – kierownika, trzech sprzedawców i jednego pracownika mobilnego. Ten jednak przestał pracować w listopadzie 2015r.

Dział serwisu składał się z większej liczby osób, w tym mechaników.

Dowód: karta opisu zadań A. G. k. 28-29, zestawienie sprzedaży k. 49, zestawienia premiowe oddziałów k. 50, częściowo zeznanie powoda k. 70-73, 00:05:03-00:41:42, płyta k. 74, zeznania świadka M. Ż.k. 120, nagranie płyta k. 122, zeznanie świadka J.S.k. 121, nagranie płyta k. 122, zeznanie A. G. k. 129-133, 00:03:03-00:57:22, płyta k. 135, zeznanie świadka J. C. k. 253, płyta k. 254

W lipcu 2016r. zarząd pozwanego podjął uchwałę, w związku z ogłoszeniem przez jedynego współnika spółki, spółkę (...), redukcji zatrudnienia w ramach programu (...), iż w latach 2015-2017 zostaną dokonane redukcje zatrudnienia w spółce przez reorganizację i likwidację stanowisk pracy, przy czym w roku 2015 zwolnienia obejmą co najmniej 9 osób, w 2016r., co najmniej 4, w 2017r. co najmniej 3 osoby.

dowód: uchwała k. 30, zeznania świadka M. Ż.k. 120, nagranie płyta k. 122, zeznanie świadka J. S.k. 121, nagranie płyta k. 122, zeznanie A. G. k. 129-133, 00:03:03-00:57:22, płyta k. 135, zeznanie świadka J. C. k. 253, płyta k. 254

Oddział w G. nie realizował w pełni założeń postawionych przez zarząd, nie przekraczał graniczy rentowności, miał jedno z najgorszych wyników.

Program (...) obejmował wszystkie podmioty zagraniczne i krajowe grupy. Założenie spółki matki było takie, by w każdym obszarze, w każdym departamencie wytypować osobę do redukcji. W związku z powyższym szukano osób, których prace można rozłożyć na pozostałych pracownikach. Brano pod uwagę kosztowność stanowiska oraz możliwości zastąpienia danej osoby przez inne.

Dyrektorowi ds. własnej sieci serwisowej J.S.przekazano, iż powinien zredukować liczbę zatrudnionych o 1 osobę. Powiedziano mu, iż ma swobodę decyzji do tego, kto to będzie.

Podjęto decyzję o likwidacji stanowiska powoda, uznając, iż może go zastąpić A. G., który jest jego przełożonym, i tak odpowiada jako osoba zarządzająca oddziałem również za dział części. J.S.uznał, iż zastępowanie w drugą stronę – tzn. zwolnienie A. G. i objęcie funkcji serwisu przez powoda nie byłoby możliwe z racji braku odpowiednich kompetencji.

Rozważano też opcję zwolnienia sprzedawców, ale z uwagi na wynagrodzenie powoda, i różnice w wynagrodzeniach zasadniczych między sprzedawcami a powodem, uznano, że aby uzyskać odpowiedni efekt trzeba by zwolnić dwóch, a to by czyniło ułożenie grafiku i pokrycie wszystkich godzin pracy działu niemożliwym.

dowód: zeznania świadka M. Ż.k. 120, nagranie płyta k. 122, zeznanie świadka J.S.k. 121, nagranie płyta k. 122, zeznanie A. G. k. 129-133, 00:03:03-00:57:22, płyta k. 135, zeznanie świadka J. C. k. 253, płyta k. 254

W dniu 3 grudnia 2015r. r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem trzymiesięcznym, ze skutkiem na dzień 31 marca 2016r..

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał zmiany organizacyjne w związku z projektem (...) związanym z restrukturyzacją wszystkich obszarów działalności i polegającym na likwidacji stanowiska pracy Kierownika Działu Sprzedaży (...) G.. Powołano się na art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wypłacono powodowi odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz dodatkowe odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę –cz. C akt osobowych powoda, lista płac k. 67, polecenie przelewu k. 68, zeznania świadka M. Ż.k. 120, nagranie płyta k. 122, zeznanie świadka J.S.k. 121, nagranie płyta k. 122

W pozwanej spółce na skutek wypowiedzenia powoda doszło do redukcji zatrudnienia. Na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono. Nie zatrudniono też dodatkowych osób do obsługi działu części – pracuje tam trzech sprzedawców. Obowiązki powoda wykonuje A.G.. Ma on wykształcenie wymagane do pełnienia tego stanowiska – wymagane jest jedynie średnie techniczne. Pod nieobecność A.. G. zastępuje go wyznaczona przez niego osoba, najczęściej doradca ds. części, najstarszy stażem. Pracownik ten nie otrzymał zmiany stanowiska, ani żadnych dodatków do wynagrodzenia. Podpisywanie faktur na dwa podpisy jest wykonywane w ten sposób, iż prawo do weryfikacji i złożenia drugiego podpisu mają wyznaczeni pracownicy.

Dowód: zeznania świadka M. Ż.k. 120, nagranie płyta k. 122, zeznanie świadka J.S.k. 121, nagranie płyta k. 122, zeznanie A. G. k. 129-133, 00:03:03-00:57:22, płyta k. 135, zeznanie świadka J. C. k. 253, płyta k. 254

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.694 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 27

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności zgromadzone w aktach osobowych na okoliczność przebiegu zatrudnienia powoda, jak również w oparciu o.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach świadka M. Ż., uznając je za wiarygodne, albowiem są logiczne, spójne i konsekwentne, nadto w pełni korelują ze zgromadzoną dokumentacją. Zeznania te znajdują potwierdzenie w zeznaniach innych świadków, np. J. S., J. C., A. G..

Świadek opisała strukturę pozwanego, wyjaśniła powody i okoliczności redukcji zatrudnienia, wyjaśniła, jakimi motywami kierował się pracodawca wybierając osobę do zwolnienia, opisała też jak aktualnie wygląda zatrudnienie w zakresie struktury oddziału w G..

Sąd oparł się również na zeznaniach J.S., który zasadniczo zbieżnie zeznał z zeznaniami M. G. w zakresie struktury, i dokonanych w niej zmian oraz ich motywów.

Sąd uwzględnił również zeznania świadka A. G., uznając je za logiczne, szczegółowe i przekonujące, znajdują one potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy. Wskazał on iż dodatkowo, oprócz zwolnienia powoda, zredukowano stan osobowy oddziału także o jednego mechanika. Powyższe ewidentnie wskazuje na przyczyny ekonomiczne związane z redukcją kosztów. Zeznanie świadka wynika, iż miał on szerszy zakres obowiązków niż powód – dodatkowo, ponadto, iż zarządzał serwisem większym niż dział części, uczestniczył np. w tworzeniu planów sprzedaży, w czym powód nie uczestniczył, podobnie też w kwestiach związanych z płacami. .

Zeznania świadka J. C. w ocenie sądu były bardzo przydatne do ustalenia okoliczności faktycznych. Potwierdził on zeznania świadków Ż. i S., warto wskazać, iż to świadek przesłuchany na wniosek powoda. Potwierdził on, iż istnieje możliwość łączenia funkcji między kierownikiem serwisu i działu części. Wskazał też, iż G. odnotowywał słabe, niskie wyniki nieporównywalne do innych oddziałów. Wynikały one z odmienności rynku w tym regionie – mniej firm transportowych korzystających z ciężarówek, mniejsza rola linii transportowych wiodących przez G. w porównaniu do linii wschód zachód, przy której rozlokowało się więcej firm flotowych. Powoduje to, iż rynki południowe są bogatsze, siłą rzeczy południowe oddziały miały się lepiej. Wskazał, iż istnieje odrębna polityka kadrowa oddziałów, gdzie polityką ta zarządza oddział niejako centralny w siedzibie – w W., a partnerami serwisowymi. Podkreślenia wymaga, iż po zwolnieniu powoda świadek nadal badał (audytował) oddział, i w świetle firmowych standardów nie było w oddziale braków osobowych po zwolnieniu powoda (tzn. pozostała liczba osób spełniała standardy). Jak wskazał audytor, powód został zwolniony z przyczyn ekonomicznych, z powodu niskich wyników osiągniętych przez G.. Jak wskazał świadek: nie da się utrzymać tyle osób z tak niskich obrotów. Również on, jako osoba z zewnątrz, jedynie współpracująca z pozwaną spółką, w ramach sporządzania coachingów, audytów i badania przestrzegania standardów, wskazał, iż nie zatrudniono żadnych osób na stanowisko powoda i zarządza działem części kierownik serwisu, co jak stwierdził było dopuszczalne w firmie, nie było sprzeczne z procedurami..

Podkreślenia wymaga, iż świadek nie potwierdził twierdzeń powoda o zaistnieniu innych przyczyn wypowiedzenia niż ekonomiczne, wprawdzie przyznał, iż powód wskazywał mu że jego zdaniem wyniki oddziału są słabe z uwagi na zarządzanie A. G., oraz że relacje między nimi nie były najlepsze, to jednak pytany o przyczyny wypowiedzenia bez wahania i stanowczo wskazał przyczyny ekonomiczne i je szczegółowo uzasadnił.

Zeznania świadka B. B. niewiele wniosły do sprawy, jako że świadek niewiele pamiętał bądź powoływał się na tajemnice zawodową, nie przypominał sobie też szczegółów przeprowadzonego audytu.

Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne w tej części, w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, albo były z nim niesprzeczne, w szczególności w zakresie wykonywanych obowiązków.

Przedłożone przez powoda wydruki i zestawienia dotyczące wyników oddziału nie mają znaczenia dla sprawy, sąd bowiem nie jest władny oceniać, czy decyzja o restrukturyzacji przez likwidację stanowiska była celowa i ekonomicznie uzasadniona, a jedynie, czy rzeczywiście do niej doszło.

Przechodząc do materialnoprawnej oceny roszczenia, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazać należy za L. Florkiem (w: Celeda Ryszard, Florek Ludwik, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz Komentarz do kodeksu pracy, art. 30, Lex 2011), że prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu (i ewentualnie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia). Obydwa te warunki są z reguły nierozdzielne. W wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, SN podtrzymał pogląd, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618).

Nie ulega wątpliwości, iż do likwidacji stanowiska powoda doszło, wskazują na to zeznania świadków. Nawet zawnioskowany przez powoda świadek C., osoba niezatrudniona przez pozwanego, zewnętrzny audytor, zeznał, iż obecnie nikt nowy nie został zatrudniony na stanowisko powoda. Te same ustalenia wynikają z zeznań świadka Ż., świadka S. i G.. A. G. przejął obowiązki powoda, co było o tyle wykonalne, iż i tak wcześniej zastępował powoda w razie jego nieobecności. Wskazał też, iż obecnie pod jego nieobecność, zastępuje go wyznaczona przez niego osoba. Dodatkowo świadek G. wskazał, iż zastępujące go osoby nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia, nie stworzono żadnego nowego stanowiska w tym zakresie

Zatem uznać należy, iż obowiązki powoda rozłożono na pozostałych pracowników – w głównej mierze na przełożonego A. G., zaś w zakresie, w jakim powód zastępował kierownika, na wyznaczonych pracowników.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 2014r., I PK 271/13 rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu, nie daje podstaw do twierdzenia, że likwidacja stanowiska była pozorna, a wypowiedzenie umowy o pracę nieuzasadnione. Pracodawca ma prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników poprzez likwidację stanowiska pracy i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań.

W ocenie sadu z materiału dowodowego wynika też w sposób niewątpliwy, iż likwidacja stanowiska pracy wynikała z decyzji podjętych na wyższym szczeblu – zasadniczo podjął ją udziałowiec pozwanej firmy, spółka matka, dążąc do poprawy wyniku finansowego przez ograniczenie kosztów. Wskazuje to na ekonomiczne przyczyny wypowiedzenia, nie zaś personalne związane z powodem czy rzekomą niechęcią do niego żywioną przez kierownika serwisu. Podkreślenia wymaga, iż to z góry, tj. od udziałowca, J. S. otrzymał polecenie redukcji zatrudnienia, nie zaś oddolnie do swojego podwładnego A. G.. Załączona do akt uchwała zarządu wskazuje, iż była to decyzja odgórna, ogólnokrajowa. To J.S.miał wybrać w jaki sposób doprowadzić do celów wskazanych w uchwale co do poziomu redukcji zatrudnienia.

Zatem uznać należało przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu – zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy – za rzeczywistą.

W tym miejscu należy podkreślić za SN (wyrok z 20 maja 2014r. I PK 271/13) iż sama faktyczna likwidacja stanowiska pracy jest reorganizacją zakładu pracy. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Dlatego nie miały znaczenia w niniejszej sprawie argumenty powoda, który chciał wykazać brak ekonomicznego sensu działań pozwanej spółki. Ta okoliczność – czy decyzja podjęta przez zarząd redukcji kosztów, jest oparta o słuszne wnioski czy też jest wynikiem błędnych przesłanek, nie jest prawnie relewantna. Sąd nie ocenia bowiem celowości tych zmian w kontekście zasadności likwidacji jako przyczyny wypowiedzenia. Zmiany organizacyjne, jak wskazano wyżej to sfera autonomii pracodawcy, mieści się w jego swobodzie działania. Sąd tylko bada, czy rzeczywiście miała miejsce czy nie jest pozorna, a nie czy miała ekonomiczny sens, albo czy mogła być przeprowadzona gdzie indziej.

Z tego samego względu nie miała znaczenia argumentacja powoda, iż oddział w G. nie był najgorszy i nie zasługiwał na redukcje etatów – tu znów sąd nie ma kompetencji by ingerować w decyzje biznesowe odnośnie tego, w jaki sposób walczyć ze stratami czy zyskiem niższym od planowanego w danej jednostce.

Nie można się też zgodzić z powodem, jakoby struktura organizacyjna pozwanej spółki uniemożliwiała likwidację jego stanowiska. Odmienne interpretuje zapisy procedur wewnętrznych powód, lecz jego interpretacja jest nieuprawniona. Twierdzi on, iż przepisów tych wynika niemożność łączenia funkcji kierownika serwisu z kierownikiem działu części, jednak wykładnia literalna zapisów (k. 94, k. 205, k. 207) wskazuje, iż kierujący jednostką organizacyjną może łączyć funkcję z funkcją kierownika serwisu, przyjęcia do naprawy względnie działu części. Wyraźnie zapisy mówią o łączeniu kilku stanowisk ( a nie tylko z jednym ze wskazanych), wreszcie dalej w zapisie jest mowa o zakazie łączenia tej funkcji z innymi stanowiskami (innymi niż kierownik serwisu, przyjęcia do naprawy lub działu części). Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż zajmujący się jako podmiot zewnętrzny, sprawdzanie przestrzegania standardów udziałowca audytor J. C. wyraźnie i stanowczo wskazał, iż istniała możliwość łączenia stanowiska kierownika serwisu z kierownikiem działu części, byle dana osoba spełniała kompetencje (a tu tak było kompetencje to wykształcenie średnie doświadczenia w pracy w branży, co A. G. spełniał). Osoba powołana do pilnowania standardów grupy kapitałowej, nie widział w tym zakresie żadnego naruszenia przepisów wewnętrznych. W tym kontekście nie ma znaczenia, czy w innych oddziałach te stanowiska były skumulowane czy nie, czy były formalnie wyodrębnione czy nie, ważne iż nie było przeszkód formalnych do tego i pracodawca miał prawo podjąć taką decyzję.

W ocenie sądu uznać należało, iż ta likwidacja była rzeczywista – prowadził do niej ciąg zdarzeń – program (...), podjęta w ramach programu decyzja w jakim oddziale jaką ilość osób redukować, i w jakim okresie, następnie już konkretna decyzja przełożonego. Przy czym podkreślić należy, iż decyzje podejmowała zupełnie inna osoba (J. S.) niż ta, której powód zarzuca niechętny stosunek do siebie (A. G.).

Nie jest to jednak przyczyna wskazana w sposób pełny i wyczerpujący.

„Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nietyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi” (tak wyrok SN z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709). Podobnie w wyroku SN z 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, LEX nr 1312564, sąd ten stwierdził, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Tak też stwierdził SN w wyroku z 16 grudnia 2008r. (I PK 86/08, LEX nr 497682).

Linia ta jest w orzecznictwie konsekwentnie podtrzymywana (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 140/13, LEX nr 1618629, w wyroku SN z dnia 26 sierpnia 2015 r. I PK 93/15, Legalis, wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15).

W myśl także wyroku SN z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

SN w wyroku z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15 wskazał iż w przypadku braku kryteriów doboru wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Sn w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 174/15 wskazał, iż potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu.

W ocenie sądu, niniejszej sprawie, winny być wskazane kryteria doboru. Strona pozwana powołuje się na to, iż w oddziale stanowisko powoda było jednostkowe i z tego wywodzi brak potrzeby wskazywania kryteriów doboru, powołując się na orzecznictwo w tym zakresie.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 12 listopada 2014r., I PK 73/14, iż zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

W niniejszej sprawie, mimo iż nominalnie stanowisko powoda w oddziale było jednostkowe, to jednak, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, uznać należy, iż pozwana dokonywała redukcji jednego z wielu stanowisk. Wynika to bezsprzecznie z zeznań świadka S., który to miał podjąć decyzję w tym zakresie oraz dokumentów, jak np. uchwała zarządu. Uchwała wskazuje, iż wytyczne dotyczyły tylko liczby zwalnianych osób, pozostawiając poszczególnym przełożonym decyzje co do tego, w zakresie jakich struktur widzą możliwość redukcji. Zatem to nie rodzaj stanowiska determinował decyzję, ale wytyczne co do liczby zwolnionych w danym roku. Podkreślenia wymaga, iż dyrektor ds. sprzedaży zeznał wyraźnie: każdy dział miał wybrać obszary, gdzie można zredukować (...) po przejrzeniu, gdzie leży problem, ustalono, iż leży on w G. i tam należy zmniejszyć zatrudnienie o jedną osobę. Dalej wyraźnie wskazał, iż „jedna osoba miała być wybrana”. Wskazywał także iż rozważano różne opcje, podjęto decyzję o rozwiązaniu stosunku z powodem, bo A. G. mógł go zastąpić zaś druga strona nie było to możliwe. Powyższe ewidentnie wskazuje iż dokonywano tu wyboru między różnymi osobami, a kwestia tego, jakie to stanowisko, nie miała znaczenia – poszukiwano osób na różnych stanowiskach - tzn. brano pod uwagę różne stanowiska, kierownicze,

ale też szeregowo – doradców – z tym że tu uznano że aby osiągnąć ten sam efekt finansowy trzeba by zwolnić więcej niż jednego doradcę a to by zagroziło możliwości ustalenia grafiku (nie wystarczyłoby osób do obsługi punktu). Mimo zatem że pracownicy zajmowali różne stanowiska, to jednak rozważano ich zwolnienie. Ostatecznie wybrano powoda – przyznaje to nawet pełnomocnik pozwanego w ostatnim słowie, wskazując, iż „w zakresie wybrania właśnie powoda” kluczowe są zeznania J.S.(około 00:16 rozprawa z dnia 22 maja). Podobnie świadek Ż.: „trzeba było wytypować osobę do redukcji (...) szukaliśmy osoby której prace można rozłożyć”

Skoro była kwestia wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia, pozostawiona do decyzji przełożonego, to ów pracownik powinien poznać motyw, dlaczego on, a nie kto inny. Taki jest cel tej instytucji, takie też uzasadnienie poglądów SN, które zwróciły uwagę na konieczność wskazywania kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia.

Tu wybrano powoda z racji kosztów jego zatrudnienia (wysokiego wynagrodzenia), oraz możliwości zastąpienia go przez A. G.. Nie dziwi w ocenie sądu wybór powoda nad A. G., w takich bowiem sytuacjach najczęściej wybiera się do zwolnienia osobę, która miała mniejszy zakres obowiązków (mniejszy dział, mniejsza ilość pracowników, mniejszy udział w planie sprzedażowym, mniejsza ilość obowiązków – A. G. miał dodatkowe, których nie miał powód – plany sprzedażowe, płace, zarządzanie całą jednostką itp.) bo tak obowiązki łatwiej rozdzielić na inne osoby.

I to jest prawdziwe dopełnienie przyczyny, jaka legła u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy. Wyjaśnienia tego zabrakło w wyjaśnieniu motywów decyzji pracodawcy.

Z drugiej strony to kryterium i ta przyczyna jest w ocenie sądu uzasadniona, prawdziwa i dopuszczalna (por. wyrok SN z 19 listopada 2012r. I PK 115/12)..

W takiej sytuacji, zgodnie z ostatnią zaprezentowaną linią orzecznictwa SN, wyżej cytowaną, pracodawca winien powodowi wskazać, dlaczego wytypował do zwolnienia jego spośród innych pracowników. Wybór pracownika do zwolnienia spośród innych znajdujących się w tej samej sytuacji, a raczej przesłanki dla których tenże pracownik został wybrany, wchodzi w skład przyczyny wypowiedzenia, bowiem informują pracownika, dlaczego to on traci pracę. Same przyczyny ekonomiczne nie są tu wystarczające, bowiem dotyczą wszystkich pracowników (całej struktury, albo pracowników na wszystkich stanowiskach uznanych za powielające się), a nie wszyscy jednak otrzymują wypowiedzenia, elementem przyczyny wypowiedzenia jest więc to, co powoduje, iż z grona pracowników dana osoba otrzymuje wypowiedzenie. Dlatego w pełni należy podzielić poglądy SN wyrażone w cytowanych wyżej orzeczeniach.

Tymczasem pozwany tego wymogu nie spełnił.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W ocenie Sądu dowody zgromadzone w sprawie wskazały zatem, iż pozwany nie dopełnił warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie było uzasadnione, ale jednocześnie niezgodne z przepisami prawa w szczególności art. 30 § 4 k.p. stanowiącym o właściwym sposobie uzasadniania wypowiedzenia.

Powód domagał się przywrócenia do pracy, jednakże w ocenie sądu okoliczności tej sprawy, ujawnione przed sądem wskazywały, iż przywrócenie do pracy powoda byłoby niecelowe i w to miejsce zasadnym było zasądzenie odszkodowania.



W niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie art. 45 § 2 k.p., zgodnie z którym Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przywrócenie jest niecelowe, bowiem zaistniała jedynie wada formalna wypowiedzenia – brak umieszczenia jednej, choć istotnej okoliczności, w treści pisemnego wypowiedzenia. Okoliczność ta jednak rzeczywiście zaistniała i została wykazana przed sądem. Przywracanie powoda do pracy w takiej sytuacji, gdy naruszenie przepisów nastąpiło tylko w zakresie wymogów formalnych wypowiedzenia, byłoby nieuzasadnione. Te przyczyny, które były powodem decyzji pracodawcy nadal istnieją, istnieje plan redukcji kosztów (...) zaplanowany do 2017r., przywrócenie spowodowałoby tylko to, iż pracodawca przyjmując powoda do pracy, mógłby ponownie rozwiązać stosunek pracy powoda w oparciu o te przyczyny, które przecież nie ustąpiły, istnieją nadal. Jest to zbędne, nieekonomiczne, niecelowe.

Do tego nie można zapomnieć, iż w rzeczywistości do likwidacji stanowiska powoda doszło i tego stanowiska już w strukturze oddziału nie ma. Jest to istotna okoliczność, szczególnie w połączeniu z tym, iż uchybienie pracodawcy było jedynie formalne, uzasadniająca skorzystanie przez sąd z uprawnienia z art. 45 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20.082 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia odpowiadającego okresowi wypowiedzenia (punkt pierwszy wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie II wyroku na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W punkcie III wyroku sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 98 k.p.c.

Uznać należało powoda – mimo skorzystania z prerogatywy sądu z art. 45 § 2 k.p., za wygrywającego sprawę. Dlatego brak podstaw do zwrócenia kosztów zastępstwa procesowego stronie pozwanej.

Jak wskazał Sąd Okręgowy w postanowieniu z dnia 9 września 2015r., VII Pz 70/15, gdy sąd w miejsce przywrócenia do pracy zasądza odszkodowanie korzystając z art. 45 § 2 k.p., pozwany pracodawca postępowanie przegrywa w całości, co powoduje po jego stronie obowiązek zwrotu pełnych kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony strony powodowej.

Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 1005 zł (5% z 20082 zł) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..