

Sygn. akt VI P 392/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Krystyna Markisz, Elżbieta Piekoś - Doroszevska

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa C. W.

przeciwko (...) S.A. w Z.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda C. W. na rzecz pozwanego (...) S.A. w Z. w G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 392/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 maja 2015r. r. wniesionym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w Z. powód C. W. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę z dnia 20 maja 2015r. za bezskuteczne a następnie wniósł o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu wskazał, że podlegał szczególnej ochronie, z uwagi na treść UZP rozszerzającego okres ochronnych do 6 lat oraz wskazał, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa i nierzeczywista..

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniósł iż powód nie podlegał szczególnej ochronie, a przyczyna jest rzeczywista..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód C. W., urodzony (...), został zatrudniony w (...) SA. W J. na stanowisku kierownika sekcji w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, od 28 maja 2007r., początkowo na okres próbny, następnie na czas nieokreślony. Jako miejsce pracy w umowie wskazano G..

(Dowód: kwestionariusz k. 3 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 9, k. 20 cz. B akt osobowych powoda)

Sekcja G. była małą sekcją – ok. kilkunastu osób podlegało powodowi, podczas gdy inne sekcje w innych oddziałach liczyły nawet do 66 osób.

Do obowiązków powoda należało m.in.: organizowanie pracy i sprawowanie nadzoru nad działalnością sekcji Eksploatacji G., współdziałanie w tworzeniu harmonogramów prac, efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi, organizowanie i nadzór nad obsługą kadrowo – administracyjną sekcji, prowadzenie dokumentacji przyporządkowanej sekcji, planowanie poziomu zatrudnienia, nadzór nad realizacją budżetu sekcji.

Powód nie pełnił obowiązków maszynisty trakcyjnego. W okresie pracy był zdolny do wykonywania pracy na swoim stanowisku.

W 2015r. w sekcji G. nie było innej osoby zatrudnionej na stanowisku umysłowym, biurowym. Poza powodem pracowali tylko pracownicy fizyczni: maszyniści, rewidenci.

(Dowód: wniosek i adnotacja na nim k. 34 cz. B akt osobowych powoda, zakres obowiązków k. 39 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:02:20-00:19:04, zeznanie świadka M. C. k. 113-115, nagranie czas 00:49:19-01:16:53).

Zgodnie z protokołem dodatkowym nr (...) z 24 lutego 2014r. Układ Zbiorowy Pracy u pozwanego w § 14 ust. 6 przewidywał, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż sześć lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, z wyjątkiem wystąpienia przesłanek do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. oraz z wyjątkiem zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazana w zdaniu pierwszym wydłużona ochrona przedemerytalna dotyczy pracowników przechodzących na emeryturę na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS..

(Dowód: protokół dodatkowy k. 8)

Schemat organizacyjny pionu przewozów towarowych przewidywał, iż Wydział Eksploatacji dzielił się na Dział Eksploatacji, Oddział Eksploatacji P., Oddział Eksploatacji W. i Oddział Eksploatacji Ś.. W ramach oddziałów były wyodrębniane sekcje, ale nie było to uwzględniane w schemacie organizacyjnym, tworzenie i likwidacja sekcji działo się na niższym szczeblu niż zarząd – leżało w gestii dyrektora ds. przewozów.

Sekcja G. zajmowała się zasadniczo manewrami na terenie (...) w G., poza tym obsługiwała dwa pociągi do S. na miesiąc. Pracownicy fizyczni pracowali w terenie, a powód, jako pracownik biurowy, w pomieszczeniach wynajmowanych od (...), gdzie znajdowało się jego biuro, były archiwizowane dokumenty,. Miejsce to stanowiło także zaplecze socjalne dla pracowników fizycznych – mogli się przebrać, umyć, zbierali się tam przed pracą.

Ilość pracy malała w (...). Pracownicy byli delegowani w inne miejsca – C., I., W., w kolejnych latach zmniejszała się liczba zatrudnionych w sekcji. W związku z powyższym rozważano likwidację sekcji już pod koniec 2014r. . Już na spotkaniu w grudniu 2014r. powód otrzymał informację, iż sekcja G. jest przeznaczona do likwidacji. Dyrektor zapewniał powoda, iż powód zostanie uprzedzony o decyzjach go dotyczących.

Na początku 2015r. odbyły się spotkania, ma których omawiano z pracownikami możliwość przejścia do firmy (...) zajmującej się przewozami pasażerskimi. Było to związane z planami likwidacji sekcji G.. Pracownikom mówiono, iż mogą oni przejść do A., a jeśli nie przejdą, będą musieli wybrać do jakiego oddziału mają być przypisani.

W marcu sprawy reorganizacji w obszarze Utrzymania, Zaopatrzenia i Przewozów Towarowych były omawiane na posiedzeniach zarządu dnia 25 marca 2015r.

Powodowi zaproponowano pracę w A., ale się nie zgodził, gdyż po rozmowie z jedną z osób tam pracujących uznał, że zostałby zwolniony.

Powodowi proponowano także przeniesienie się do sekcji W. na równorzędne stanowisko.

Powód w kwietniu pojechał tam na dwa tygodnie na zastępstwo, ale nie zdecydował się przejść na stałe.

Próbowano też ograniczyć koszty związane z wynajmowanym lokalem biurowym w G. – już w kwietniu próbowano uzyskać zgodę wynajmującego na zmianę najemcy lub podnajem części pomieszczeń innej firmie. Wynajmujący się zgodził tylko na podnajem, który doszedł do skutku z dniem 1 sierpnia 2015r.. Podnajem dotyczył m.in. pomieszczenia, w którym wcześniej biuro miał powód.

(Dowód: zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:02:20-00:19:04, k. 180-182v, schemat organizacyjny styczeń 2015r., protokół posiedzenia k. 71, korespondencja w sprawie lokalu k. 75-81, protokół zdawczo – odbiorczy k. 78-79, zeznania świadka A. B. k. 110-112, nagranie czas. 00:03:42-00:46:51, zeznanie świadka M. C. k. 113-115, nagranie czas 00:49:19-01:16:53), zeznanie świadka K. K. k. 115-116, nagranie czas 01:16:53-01:35:25, zeznanie świadka L. O. k. 141-141v, zeznanie świadka T. K. k. 142-143

W dniu 14 kwietnia wydano Komunikat nr (...). Dyrektora ds. przewozów. W treści nawiązywał do zarządzenia nr (...)w sprawie prowadzenia zmian do struktury organizacyjnej pozwanego.

Komunikatem wprowadzono następujące zmiany:

1. Od dnia 1 maja 2015r. tworzy się punkt podmian (...) w miejscu obecnej sekcji G.
2. Z dniem 1 maja 2015r. rozwiązuje/ likwiduje się sekcję G..
3. Nadzór nad nowo powstałym (...) obejmuje kierownik Sekcji W..
4. Pracownicy zatrudnieni i przypisani do sekcji G. zostają podporządkowani pod Oddział W..
5. W zakresie administracyjnej obsługi pracowników byłej sekcji G. ustala się że korespondencję służbową należy kierować do Oddziału W. z siedzibą przy ul. (...), dokumenty przewozowe i sprawy kadrowe należy przysyłać do siedziby spółki
6. Kierownik sekcji (...) może wyznaczyć dyżury w (...) G. w celu załatwiania spraw administracyjnych. Dyżury mogą być pełnione przez Kierownika Sekcji lub wyznaczonego Maszynistę Instruktora.
7. Rozpoczęcie pracy pracowników przypisanych do byłej sekcji pozostaje bez zmian .

Punkt podmian to było po prostu zaplecze socjalne, miejsce zbiórki. Nnie była to żadna jednostka organizacyjna w zakładzie.

(Dowód: komunikat (...) k. 70, zeznania świadka A. B. k. 110-112, nagranie czas. 00:03:42-00:46:51, zeznanie świadka K. K. k. 115-116, nagranie czas 01:16:53-01:35:25, świadka L. O. k. 141-141v, zeznanie świadka T. K. k. 142-143

Dnia 15 kwietnia 2015r. wpłynął do kadr wniosek kadrowy o rozwiązanie z powodem stosunku pracy. W uzasadnieniu wskazano: zwolnienie Pana C. W. i likwidacja stanowiska kierownika jest związana ze zmianami struktury organizacyjnej w Pionie Przewozów i Likwidacją sekcji G..

W dniu 16 kwietnia 2016r. zwrócono się do (...) z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem jako przyczyny zmiany struktury organizacyjnej w Pionie Przewozów i likwidacją sekcji G.. Zawiadomienie przesłano mailem organizacji dnia 20 kwietnia 2015r.. Organizacja dnia 23 kwietnia 2015r. zaopiniowała negatywnie

wypowiedzenie, wskazując, by pracodawca zagospodarował powoda na jakimś stanowisku w sekcji W. z nowym zakresem obowiązków.

W kwietniu wypowiedzenia nie wręczono, z uwagi na urlop powoda w okresie od 27 kwietnia 2011r. do 12 maja 2015r. .

(Dowód: wniosek z 15. 04.15, zawiadomienie, odpowiedź związków – koszulka s przodu akt osobowych, nie ponumerowane karty

W dniu 20 maja 2015r. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na 31 sierpnia 2015r. jako przyczynę wskazano zmiany struktury organizacyjnej w Pionie Przewozów i likwidację sekcji G.

(Dowód: wypowiedzenie k. 5)

Po wypowiedzeniu kontynuowano procesy związane z reorganizacją. Od września 2015r. zlikwidowano Oddziały (...), P. i wprowadzono rejony (...)i (...). Zadania powoda przejął zatrudniony w Oddziale W. A. S.– kierownik sekcji W..

W maju kierownik sekcji W. przyjechał i pozamykał biura, poprosił pracowników by pomogli poprzemścić szafki w inne miejsce, a klucze odebrał. Wszystkie sprawy organizacyjno kadrowe załatwiali pracownicy z kierownikiem S. mailowo – w systemie (...)

Z końcem sierpnia 2015r. kierownik Sekcji W., w związku z dalszymi zmianami organizacyjnymi otrzymał nowe stanowisko – specjalisty ds. (...). W ramach tego stanowiska nadal zajmował się obsługą administracyjno-kadrową podległych pracowników : rewidentów, maszynistów, instruktorów, drużyn manewrowych, opracowywał harmonogramy pracy, ewidencjonował i rozliczał czas pracy – z tym że robił to w systemie informatycznym (...).

Manewry w G. obsługiwała już inna firma po wypowiedzeniu umowy powodowi, od mniej więcej lipca – sierpnia 2015r..

Od maja 2015r. biuro nie działało. Od sierpnia pomieszczenie, w którym wcześniej było biuro powoda, podnajęła inna firma, z którą rozmowy o tym trwały od kwietnia.

Z uwagi na dalsze zmiany – reorganizację oddziałów pracownicy byli proszeni, by się deklarować, czy chcą podlegać pod P., czy W. (później M.). Odbywało się to w okresie od czerwca do sierpnia.

W dniu 2 października wynajmujący wypowiedział umowę najmu ze skutkiem na 31 października 2015r., z uwagi na trwałe ocięcie dopływu wody.

(Dowód: zarządzenie nr (...) k. 69, schemat k. 67-68, zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:02:20-00:19:04, zakresy obowiązków A. S. z listopada 2014 k. 86-87, zakres obowiązków A. S. z 30.08.15 k. 83-84, zeznania świadka A. B. k. 110-112, nagranie czas. 00:03:42-00:46:51, pismo k. 80, korespondencja w sprawie lokalu k. 75-81, protokół zdawczo – odbiorczy k. 78-79, zeznanie świadka M. C. k. 113-115, nagranie czas 00:49:19-01:16:53, zeznanie świadka K. K. k. 115-116, nagranie czas 01:16:53-01:35:25, świadka L. O. k. 141-141v, zeznanie świadka T. K. k. 142-143

Wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 13.950 zł brutto za 3 miesiąc (4650 miesięcznie).

(Dowód: zaświadczenie k. 25

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bazując na zeznaniach świadków oraz częściowo powoda oraz dokumentach prywatnych i aktach osobowych powoda, z których Sąd w niniejszej sprawie dopuścił dowód.

Sąd w całości uznał za wiarygodne zeznania świadków C., K., B., K., O.. Zeznania te są spójne, logiczne i konsekwentne. Podkreślenia wymaga, iż sąd dał wiarę świadkom co do faktów, nie zaś co do ocen, czy fakty te oznaczają likwidację i od jakiego momentu, jest to bowiem kwestia prawna, nie zaś spostrzeżenie co do faktów.

Sąd co do zasady uznał za wiarygodne zeznania powoda, głównie w przedmiocie okoliczności związanych z jego zatrudnieniem, oraz w tym zakresie, w jakim zeznania te znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom z końca rozprawy, jakoby przełożeni mieli mówić że G. zostaje, bowiem jest to sprzeczne z wcześniejszymi wyjaśnieniami, gdzie powód przyznał, iż była mowa o likwidacji sekcji G., poza tym takie zeznania były sprzeczne z zeznaniami świadków, dla których ogłoszenie likwidacji sekcji G. nie budziło żadnych wątpliwości.

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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Na gruncie niniejszej sprawy nie zaistniały przesłanki, które pozwoliłyby powództwo uznać za zasadne.

Pracodawca nie naruszył przepisów formalnych zakazujących wypowiedzania pracownikom umowy o pracę, w szczególności art. 39 k.p.

Powód nie podlegał szczególnej ochronie w momencie wypowiedzenia umowy.

Ten moment natomiast powinien być brany pod uwagę dla oceny, czy pracownik podlega szczególnej ochronie czy nie (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 643/98)..

Powód w szczególności nie podlegał szczególnej ochronie z mocy § 14 Układu Zbiorowego Pracy.

Podkreślenia wymaga, iż powód wybiórczo cytował treść tego zapisu. Wyraźnie odnosi się do wieku emerytalnego z ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a nie do ustawy o emeryturze pomostowej, na którą powołuje się powód.

Podkreślenia też wymaga, w odniesieniu do owej ustawy, że powoływanie się na ta ustawę przez powoda jest też o tyle błędne, iż nie spełnia on przesłanek do otrzymania świadczenia z tej ustawy.

powód powołał się tu na art. 9 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych. Przepis ten stanowi, iż pracownik wykonujący prace maszynistów pojazdów trakcyjnych wymienione w pkt 5 załącznika nr 2 do ustawy, który spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1, 4-7, nabywa prawo do emerytury pomostowej, jeżeli:

- 1)osiągnął wiek wynoszący co najmniej 50 lat dla kobiet i co najmniej 55 lat dla mężczyzn;
- 2) ma okres pracy jako maszynista pojazdów trakcyjnych wymienionej w pkt 5 załącznika nr 2 do ustawy, wynoszący co najmniej 15 lat;
- 3) lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie o niezdolności do wykonywania prac jako maszynista pojazdów trakcyjnych.

Powód nie wykonywał pracy maszynisty, nawet nie twierdził, by był niezdolny do pracy na tym stanowisku, nie legitymował się orzeczeniem lekarskim iż nie jest niezdolny do pracy na tym stanowisku.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 7 grudnia 2012r., II PK 123/12, dokonując wykładni art. 39 k.p. w aspekcie art. 9 ustawy o emeryturach pomostowych Sąd Najwyższy uznał, że ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę podlega pracownik, który w okresie 4 lat, określonych w tym przepisie, spełni warunek wieku 55 lat rozumiany również jako warunek odpowiedniego stażu pracy w szczególnych warunkach i wymóg przedstawienia pracodawcy orzeczenia lekarza medycyny pracy o niezdolności do wykonywania pracy na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych. Brak takiego orzeczenia stwarzałby bowiem dla pracodawcy stan niepewności, co do faktycznej i prawnej możliwości uzyskania przez pracownika prawa do emerytury pomostowej. Powód nie dość, że nie wykonywał zawodu maszynisty, to na dodatek nie przedstawił pracodawcy zaświadczenia, o jakim mowa w przepisie. Uniemożliwiało to objęcie go ochroną przed wypowiedzeniem w wieku 51-55 lat.

Powód nie spełnił też przesłanek z art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych, bowiem przepis ten odwołuje się do wieku 60 lat dla mężczyzn, który to wiek powód osiągnąłby dopiero w dniu 8 lipca 2019r.

Wracając do zapisów § 14 UZP, podkreślenia wymaga, iż powód nie jest objęty 6-cioletnim okresem ochronnym z tego przepisu. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, iż zapis UZP przewiduje, iż przepisu o 6-cioletnim okresie ochronnym nie stosuje się m.in. w przypadkach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, zaś taka właśnie przyczyna zaistniała w niniejszej sprawie. Zatem do powoda znajdzie zastosowanie jedynie czteroletni okres ochronny.

Znów odnosząc się do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, podkreślić należy, iż jeśli chodzi o powszechny wiek emerytalny to powód w 2015r. nie podlegałby jeszcze ochronie przedemerytalnej.

Jeśliby zaś rozpatrywać uprawnienia emerytalne powoda w kontekście art. 184 ustawy o FUS, obniżonego wieku emerytalnego, to biorąc pod uwagę, iż tu wiek emerytalny obniżony to 60 lat, zatem powód w czteroletni okres ochronny wchodziłby dopiero po 8 lipca 2015r.

Tymczasem jak należy podkreślić, narusza zakaz z art. 39 k.p. tylko wypowiedzenie dokonane, a zatem złożone w okresie ochronnym. Nie ma tu znaczenia, data rozwiązania stosunku pracy, nie ma tu znaczenia, to, że pracownik w okresie wypowiedzenia wszedł w okres ochronny (tak SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 643/98)

Zatem reasumując, w momencie dokonywania wypowiedzenia, powód nie był jeszcze w okresie ochronnym. Zatem pracodawca nie naruszył tu żadnych warunków formalnych wypowiedzenia.

Powód nadto podnosił, iż jego zdaniem wypowiedzenie opierało się na pozornej przyczynie.

Z tym stanowiskiem nie można się zgodzić.

W ocenie sądu materiał dowodowy prowadzi do ustalenia, iż do likwidacji stanowiska powoda doszło i nie jest to likwidacja pozorna.

Powód był zatrudniony w Sekcji G. na stanowisku kierownika tej sekcji. Był jedynym pracownikiem biurowym (umysłowym) zatrudnionym w sekcji G.. Do zakresu jego obowiązków należało jedynie organizowanie, nadzorowanie rozliczanie czasu pracy pracowników, oraz obsługa administracyjno kadrowa. Był jedynym pracownikiem biurowym w sekcji G. i jedynym kierownikiem, co potwierdzając zgodnie świadkowie.

W dniu 14 kwietnia 2015r. podjęto decyzję o likwidacji sekcji, jak wynika z przedłożonego komunikatu oraz zeznań świadków O. i K., a także zeznań świadków zawnioskowanych przez powoda, którzy wskazują, iż o owym komunikacie wiedzieli, by on im znany (B., K.). Była ona poprzedzona długotrwałymi rozmowami na temat zmian organizacyjnych, o czym świadczą protokoły posiedzeń zarządu oraz treść zeznań świadków, wskazujących na to, iż odbyły się rozmowy z pracownikami na temat tego, co ma się stać z pracownikami sekcji w G..

Sam powód przyznaje, iż była mowa o możliwej likwidacji sekcji G., choć obiecywano mu, iż zostanie uprzednio poinformowany, jeśli decyzja zostanie podjęta.

Konieczność likwidacji sekcji G. wynikała, jak wskazują zeznania powoda i świadków ze zmniejszającej się ilości zamówień na manewry wykonywane przez sekcję w (...) (C.: wydaje mi się że nie było wystarczającej ilości przewozów, więc pracodawca uznał, że nie ma sensu utrzymywanie budynków, więc sekcja została zlikwidowana. Od dłuższego czasu sekcja była na małym poziomie” K.: „dostaliśmy informację że tutaj przewozy się kończą”). Tymczasem sekcje w oddziałach były tworzone w zależności od potrzeb, gdy wynikało to z ilości pracy. Tu powoli ten powód dezaktualizował się i powstawało pytanie, czy jest sens utrzymywać sekcję. Brak sekcji oznaczał większą elastyczność w doborze kadry, bowiem maszyniści podlegaliby wtedy bezpośrednio pod oddział, nie sekcję i można by ich było wykorzystać do pracy w innych rejonach w obrębie oddziału, oraz oszczędność na stanowisku administracyjnym, które zajmował powód. Tymczasem stanowisko powoda służyło jedynie do obsługi administracyjnej pracowników sekcji. Likwidacja sekcji powodowała utratę racji bytu tego stanowiska, skoro teraz pracownicy byłej sekcji podlegali bezpośrednio pod kierownika oddziału.

Stanowisko powoda uległo likwidacji, a jego obowiązki zostały przekazane A. S., już dotychczas zatrudnionemu w spółce, któremu początkowo dołożono obowiązków polegających na obsłudze kadrowo – administracyjnej pracowników sekcji G., a następnie zmodyfikowano stanowisko w toku dalszych zmian organizacyjnych (ale nadal zajmował się organizacją czasu pracy, harmonogramami, sprawami administracyjno kadrowymi).

Nie stworzono żadnego nowego stanowiska, które pod inną nazwą obejmowało te same obowiązki co powoda. Wręcz przeciwnie, wszyscy świadkowie zeznali, iż po wypowiedzeniu powodowi umowy od razu wszystkie czynności przejął A.S., dotychczas zatrudniony w Oddziale W.. Pracownik ten nie otrzymał nowego stanowiska pracy, a jedynie dodano mu obowiązków powoda do dotychczas wykonywanych. Powód nie kwestionował, że pan S. pracował wcześniej u pozwanego, a świadkowie to potwierdzają, iż przejął obowiązki powoda. Od maja też nie funkcjonowało de facto biuro – pracownicy z kierownikiem S. załatwiali sprawy mailowo. Wcześniej istnienie biura uzasadniało tylko stanowisko powoda..

Jak tym czasem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 r.,

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.

Podkreślenia wymaga, iż sama faktyczna likwidacja stanowiska pracy jest reorganizacją zakładu pracy, a jej rzeczywistość (jako przyczyny wypowiedzenia) nie zależy od uzewnętrznienia decyzji o jej dokonaniu przed dniem złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Z punktu widzenia zgodności wypowiedzenia z art. 30 § 4 KP, wystarczające jest uzewnętrznienie tej decyzji w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu (tamże).

Także w wyroku z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, SN wskazał, iż pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników pozostałych w zatrudnieniu 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 KP).

Podkreślenia też wymaga, iż likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika

i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (tamże).

Tymczasem stanowisko powoda było jednostkowe – tylko on zajmował stanowisko kierownicze sekcji G. i w związku z powyższym w sytuacji likwidowania jej nie było innego stanowiska, z którym należałoby go porównać.

Podkreślenia wymaga, iż sąd nie może badać czy decyzje pracodawcy były uzasadnione ekonomicznie, słuszne, racjonalne i celowe z punktu widzenia prowadzonej działalności.

Jak wskazał SN w cytowanym wyroku z 23 października 2003 r., I PK 313/03, czym innym jest pozorność likwidacji określonego stanowiska pracy (stanowisk pracy), a czym innym celowość podejmowanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska (stanowisk). O ile bowiem sąd pracy może (a nawet powinien) badać, czy likwidacja rzeczywiście miała miejsce i czy była przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, o tyle nie może badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i podawać w wątpliwość poczynań pracodawcy. Gdyby było inaczej, rola sądów pracy polegałaby na organizowaniu i koordynowaniu działań pracodawców oraz na ustalaniu podstaw ich funkcjonowania, co jest niemożliwe i niedopuszczalne.

Tymczasem w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, iż likwidacja stanowiska miała miejsce. Doszło do likwidacji sekcji G. i odrębne stanowisko kierownicze do kierowania nią stało się zbędne i zostało zlikwidowane.

Nie można się zgodzić z powodem co do pozorności zmiany.

Jak wyżej wskazano, obowiązki powoda zostały przeniesione na dotychczas zatrudniony personel, zatem żadne nowe stanowisko zajmujące się tylko rozliczaniem pracowników byłej sekcji G. nie powstało.

Dodatkowo o likwidacji świadczy komunikat z 14 kwietnia 2015r. . Nie sposób podważyć tego dokumentu. O tym, iż został wydany i obowiązywał w maju zeznają świadkowie O. i K., a istnienie takiego komunikatu potwierdzają też świadkowie wezwani przez powoda. Znana im była ta informacja, znany im był fakt likwidacji sekcji.

Podkreślenia wymaga, iż pracowników fizycznych poprzenoszono do różnych oddziałów , w zależności od tego jakiego dokonali wyboru. Rozmowy na ten temat z pracownikami fizycznymi trwały od kwietnia (świadek K.) przez czerwiec (świadek C.) i trwały w lipcu- sierpniu (B.). Jak wskazuje świadek C. już w lutym była mowa, że będzie likwidacja sekcji G..

Dodatkowo zbieżność czasowa: najpierw rozmowy o likwidacji, potem spotkania z innymi podmiotami odnośnie zagospodarowania pracowników sekcji, posiedzenie zarządu w przedmiocie reorganizacji, potem komunikat, następnie przejęcie obowiązków administracyjnych przez A. S., zamknięcie i posprzątanie pomieszczeń biurowych, zapytywanie się pracowników, do jakiego oddziału ich przypisać, poszukiwanie chętnych na lokal, przejęcie manewrów w P. – sensu istnienia sekcji – przez inną firmę od lipca sierpnia 2015r., – te wszystkie sytuacje następują kaskadowo, wskazując, iż proces się toczył.

Nie stanowi o braku likwidacji czy o jej pozorności to, iż jak twierdzi powód jego przełożony obiecał mu, iż zostanie uprzedzony, jak decyzja będzie podjęta – tu po prostu konkretna osoba nie dochowała dżentelmeńskiej umowy, jednak nie można powiedzieć, by było to zobowiązanie pracodawcy wynikające z jakichkolwiek przepisów bezwzględnie obowiązujących. Pracodawca nie ma obowiązku ani przedstawiać innych ofert pracy, ani uprzedzać pracownika o zamiarze rozwiązania stosunku pracy (podkreślenia wymaga, iż jednak właściwa organizacja związkowa o tym zamiarze zawiadomiona była).

Nie ma też znaczenia to, iż pomieszczenia, w których znajdowało się biuro sekcji zdano właścicielowi dopiero w październiku. Zdanie lokalu to jeden z elementów likwidacji, może on nastąpić na różnych etapach całego procesu, nawet brak zdania lokalu nie świadczyłby przeciwko likwidacji sekcji, jeśli pracodawca zdecydowałby się wykorzystywać je do innych celów.

Podkreślenia wymaga, iż – szczególnie, jeśli chodzi o lokale objęte umowami najmu – proces oddawania lokalu może być długotrwały, bowiem wiąże się ze skomplikowanymi kwestiami możliwości wypowiedzenia umowy (nie zawsze jest to możliwe, nierzadko obciążone długimi terminami wypowiedzenia, często dodatkowymi warunkami, które muszą być spełnione) i sam fakt, iż pomieszczenie istniało jeszcze do października nie oznacza, że likwidacji sekcji nie było. Z materiału dowodowego wynika, iż pomieszczenie w którym powód miał swoje biuro, przekazano w podnajem już w lipcu 2015 (protokół zdawczo – odbiorczy) przy czym z firmą tą rozmawiano już na ten temat od kwietnia, tylko się formalności przedłużały (konieczna zgoda wynajmującego na warunki podnajmu).

Jak wynika z zeznań świadków pomieszczenie to straciło swoją funkcję – żadnych spraw biurowych tam nie prowadzono, było to tylko zwykłe pomieszczenie socjalne, przeznaczone dla pracowników fizycznych, o coraz mniejszej funkcjonalności. Innymi słowy, wbrew twierdzeniom powoda i niektórych świadków, zdanie lokalu to nie początek likwidacji, a jej koniec. Tym bardziej iż jest to finał ruchów rozpoczętych w okresie wcześniejszym, gdzie już ma wiośną próbowano ograniczyć używaną powierzchnię przez podnajem części innemu podmiotowi.

Tak samo istnienie w systemie przez jakiś czas jeszcze skrótu przypisanego sekcji nie oznacza, iż likwidacji sekcji nie było. To są sprawy techniczne, organizacyjne, oczywistym jest, iż mogą zająć jakiś czas po podjęciu decyzji, tj. ze wykonanie decyzji w różnych aspektach (jak np. usunięcie oznaczenia sekcji z systemu) może trochę potrwać, nastąpić nie bezpośrednio po podjęciu decyzji.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że ukończenie likwidacji w pewnym okresie czasu od wypowiedzenia nie oznacza, iż likwidacja jest pozorną przyczyną wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 grudnia 2010r., II PK 28/10, SN wskazała w uzasadnieniu, iż złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne. Nie jest zasadne wymaganie od pracodawcy, aby musiał z jego złożeniem oczekiwać do dnia faktycznej likwidacji. Oznaczałoby to bowiem, że po dniu likwidacji jest on nadal zobowiązany do zatrudniania pracownika, dla którego nie ma stanowiska pracy przez cały okres wypowiedzenia. Taki pogląd nadmiernie narusza interes pracodawcy polegający na właściwej organizacji pracy i związanego z tym racjonalnego korzystania z pracy osób zatrudnionych. Kodeks pracy nie zabrania złożenia wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy przed tą likwidacją ani nie wymienia likwidacji stanowiska pracy jako przesłanki dopuszczalności wypowiedzenia umowy przez pracodawcę.

Podobnie w uchwale z dnia 22 stycznia 1985r., III PZP 53/84 Sąd Najwyższy stwierdził, iż Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., choćby nawet w dacie złożenia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę brak było przyczyny wypowiedzenia, jeśli za zasadnością wypowiedzenia przemawia społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa.

Nadto w wyroku z dnia 12 grudnia 2001r. I PKN 733/00 SN wskazał, iż likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. W uzasadnieniu SN słusznie stwierdził, iż likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności, Likwidacja stanowiska - formalna i faktyczna - nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie "wyprzedzające" formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej przez niego decyzji. Twierdzenie o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia jest w tym stanie rzeczy nieuprawnione. Podana przyczyna byłaby fikcyjną zwłaszcza wówczas, gdyby odstąpiono od dalszych stadiów

postępowania likwidacyjnego albo gdyby postępowanie takie zakończyło się decyzją odmienną od oczekiwanej przez pracodawcę.

Przesądził też w wyroku z dnia 19 maja 2011r., III PK 75/10, Sąd Najwyższy, że złożenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne.

Wreszcie w wyroku z dnia 13 października 1999r. I PKN 290/99, Sąd Najwyższy podkreślił, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego 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.

W uzasadnieniu SN powtórzył wcześniej wskazywane już argumenty, iż decyzja o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę spowodowana zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją etatów itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Prowadziłoby to bowiem do paradoksalnych sytuacji, polegających na utrzymywaniu zatrudnienia, np. przez okres kilku lub kilkunastu miesięcy potrzebny do dokonania wypowiedzenia, mimo nieistnienia stanowisk, braku etatów i środków na wynagrodzenia. Dlatego dopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie przeprowadzanych zmian, a nie tylko po ich zakończeniu. Z tego punktu widzenia nie może wzbudzać zastrzeżeń wypowiedzenie, którego skutek przypadałby na chwilę formalnej likwidacji etatu polegającej na jego wykreśleniu ze struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Podsumowując tę część rozważań należy uznać, że jeżeli pracodawca zamierza wprowadzić zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, istnienie etatu (stanowiska) w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w nieodległym czasie potem stanowisko to zostanie faktycznie i w związku z tymi zmianami zlikwidowane.

Złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne. Nie jest zasadne wymaganie od pracodawcy, aby musiał z jego złożeniem oczekiwać do dnia faktycznej likwidacji. Oznaczałoby to bowiem, że po dniu likwidacji jest on nadal zobowiązany do zatrudniania pracownika, dla którego nie ma stanowiska pracy przez cały okres wypowiedzenia. Taki pogląd nadmiernie narusza interes pracodawcy polegający na właściwej organizacji pracy i związanego z tym racjonalnego korzystania z pracy osób zatrudnionych. Z drugiej strony ochrona interesów pracownika wymaga, aby-rozsądnie oceniając - zamierzona likwidacja stanowiska pracy była pewna, a okres wypowiedzenia kończył się nie wcześniej niż z dniem likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska.

Tymczasem w niniejszej sprawie stanowisko powoda zostało zlikwidowane już 1 maja 2015r., o czym świadczy komunikat i zeznania świadków w szczególności O. i K., a także pośrednio, zeznanie pracowników byłej sekcji. Nie można utożsamiać likwidacji sekcji jako jednostki organizacyjnej, od likwidacji pomieszczeń, z których sekcja korzystała, jak chciałby powód.

Podkreślenia wymaga, iż likwidacja sekcji nastąpiła w maju 2015r., z dniem 1 maja. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w maju i już w tym miesiącu, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, nie świadczył pracy, a jego obowiązki wykonywał A.S...

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie można kwestionować, iż decyzja o likwidacji została podjęta już wiosną. Świadczy o tym, jak wskazano wyżej, koincydencja zdarzeń – wcześniejsze rozmowy, marcowe posiedzenie zarządu omawiające zmiany organizacyjne, komunikat z kwietnia, rozmowy z pracownikami celem wyboru oddziału, do którego mieliby być przeniesieni, przesunięcie powoda na okres dwóch tygodni do W., aby – jak wskazał powód – zorientował się on czy odpowiadają mu takie warunki przeniesienia, rozmowy w kierunku ograniczenia kosztów wynajmu pomieszczeń.. Jak wskazał świadek C., już w lutym była mowa że będzie likwidacja sekcji G.. Nie można

zatem dać wiary powodowi, iż nie było to jeszcze przesądzone. Przecież nie organizowano by spotkań w celu przyjęcia pracowników, jeśliby decyzja nie była w tym kierunku podjęta lub dalece zawansowana w procesie jej podejmowania. Wreszcie szeregowi pracownicy, jak pan C., świadek wnioskowany przez powoda, nie mieliby informacji przekazanej w sposób tak stanowczy (że likwidacja będzie).

Nie ulega więc wątpliwości w ocenie sądu, że wypowiedzenie powoda nastąpiło już w toku tego procesu.

Nie można więc twierdzić, że pracodawca pośpieszył się z wypowiedzeniem, by nastąpiło przed wejściem w powoda w okres ochrony przed zwolnieniem..

Proces ten już trwał już w kwietniu – maju, do tego był już konkretny i zaawansowany, podjęto już decyzje i wyrażono ją w formie komunikatu, a zatem postępowanie pracodawcy było prawidłowe.

Ustawodawca dopuszcza możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy na krótko przed rozpoczęciem okresu szczególnej ochrony – takiego zachowania nie można uznać za nadużycie prawa podmiotowego. Skoro jest przesądzone, iż zakaz wypowiedzania umowy o pracę z art. 39 k.p., nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku "przedemerytalnego" chociażby ten wiek pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 643/98) , to oznacza, iż jest to dopuszczalny użytek z prawa podmiotowego i nie można z samego faktu zbliżania się do okresu ochronnego wyprowadzać twierdzenia, iż takie działanie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie sądu pracodawca tu tych zasad nie naruszył, zorganizował spotkanie, na którym omawiano możliwość przejścia do innego pracodawcy, z tym że powód tu arbitralnie stwierdził, na podstawie jednej rozmowy z pracownikiem tamtej firmy stwierdził, że na pewno go tam zwolnią (tymczasem przecież jeśli by tam przeszedł, to i tam by wszedł w okres ochronny, więc skąd to założenie)? Ponadto firma proponowała mu identyczne stanowisko, wprawdzie daleko we W., ale wynikało to z tego , iż tam był tylko wakat na analogicznym stanowisku. Zatem podkreślenia wymaga, iż pracodawcy nie można czynić zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego wykonał tu bowiem więcej czynności w interesie pracownika, niż wymaga prawo. Podkreślić bowiem należy, iż k.p. nie zobowiązuje pracodawcy do szukania pracownikowi innego zatrudnienia ani zaoferowania innego stanowiska pracy.

Jak stwierdził SN w cyt. wyżej wyroku, na tle przepisu art. 39 k.p., o charakterze szczególnym, który powinien być interpretowany wprost z uwzględnieniem jego wyraźnego brzmienia, żadne względy nie przemawiają za dopuszczalnością odstępowania od interpretacyjnych dyrektyw językowo-logicznych i stosowania wykładni celowościowej, która miałaby prowadzić do rozszerzającej interpretacji tej wyjątkowej normy prawnej. W przypadkach, w których ustawodawca ustanowił szerszą ochronę przed ustaniem stosunku pracy wyraźnie zakazuje się nie tylko wypowiedzania, ale również rozwiązywania umowy o pracę w określonym okresie ochronnym (np. art. 177 § 1 KP). Tymczasem już literalne brzmienie art. 39 KP wyklucza identyfikowanie wypowiedzenia umowy o pracę z jej skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy, który następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP). Ustawodawca wyraźnie rozdziela obie te kategorie pojęciowe, co wyklucza przyjęcie, iż z jakichkolwiek powodów pod pojęciem wypowiedzenia umowy o pracę w art. 39 KP mieści się także jej rozwiązanie. Dlatego nie można utrzymywać, że rozciągnięcie ochrony przed wypowiedzeniem także na osoby, które w dacie wypowiedzenia jeszcze wieku "przedemerytalnego" nie osiągnęły, a osiągną go dopiero w okresie biegnącego wypowiedzenia i przed rozwiązaniem stosunku pracy - odpowiada intencjom ustawodawcy i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Rozstrzygające znaczenie ma w art. 39 KP wyłącznie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w wieku "przedemerytalnym", jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. O zakazie tym decyduje data kalendarzowa, w której zostały spełnione wszystkie wymagania zawarte w art. 39 KP. Zakaz ten nie obowiązuje, jeżeli w dacie wypowiedzenia pracownik nie osiągnął ochronnego wieku "przedemerytalnego", który przekroczył dopiero w okresie biegnącego wypowiedzenia lub w dacie rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

O kosztach Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powód jest stroną, która w całości przegrała niniejszy proces, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia wszystkich kosztów, jakie zostały wygenerowane w niniejszym postępowaniu. O kosztach zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 461). Sąd odstąpił od obciążania kosztami sądowymi powoda na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2010, nr 90, poz. 594)