

Sygn. akt VI P 144/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Elżbieta Mitraszewska

Jadwiga Pawlik

Protokolant: protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) sp. z o. o. z siedzibą w K.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda P. S. na rzecz pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w K. kwotę 60,00 zł (słownie: sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Mitraszewska SSR Maria Sałacińska Jadwiga Pawlik

Sygn. akt VI P 144/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 lutego 2014 roku (data na kopercie) powód P. S. wniósł o uznanie wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Jako pozwanego powód wskazał spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w K..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Kierownika ds. Kontroli Zapasów na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 14 lutego 2014 roku wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako jego przyczynę wskazano na zmiany organizacyjne polegające na redukcji zatrudnienia. W ocenie powoda jednak przyczyna ta nie była prawdziwa, gdyż rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia był konflikt pomiędzy nim a regionalnym menadżerem personalnym M. W..

Pismem procesowym z dnia 26 marca 2015 roku powód zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.900,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

**(pozew – k. 1 – 1 verte, pismo procesowe z dnia 26.03.2015r. – k. 115 - 119)**

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że przyczyna podana we wręczonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, powód zaś został wybrany do zwolnienia spośród dwóch pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Dziale

Kontroli Zapasów. Drugi z pracowników tego działu miał większą wiedzę operacyjną niż powód oraz dłuższy staż pracy w pozwanej spółce. Pozwana dodała również, że wybór osoby do zwolnienia nie zależał od regionalnego menadżera personalnego, z którym powód miał rzekomo być w konflikcie.

**(odpowiedź na pozew – k. 17 – 28)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. S. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 18 lutego 2013 roku do dnia 17 maja 2013 roku, następnie zaś na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 18 maja 2013 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku Kierownika ds. Kontroli Zapasów. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.300,00 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 2 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 22 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 10)**

Powód zajmował stanowisko Kierownika ds. Kontroli Zapasów w sklepie pozwanej spółki znajdującym się w W. przy ul. (...). W ramach całego Działu Kontroli Zapasów były wyodrębnione dwa stanowiska kierownicze – jeden kierownik zajmował się kontrolą zapasów materiałów spożywczych, drugi zaś – kontrolą zapasów materiałów przemysłowych. Powód zajmował się działem przemysłowym, podczas gdy drugi kierownik – P. B. – działem spożywczym.

**(dowód: zeznania świadka P. F. – k. 69 – 71, zeznania świadka P. B. – k. 71)**

Mailem z dnia 30 września 2013 roku dyrektor sklepu pozwanej spółki przy ul. (...) w W. został powiadomiony o zmianach strukturalnych w sklepach. Zmiany te zakładały, między innymi, zmniejszenie liczby stanowisk kierowniczych w działach kontroli zapasów z dwóch do jednego stanowiska. Jako kryteria doboru pracowników do zwolnienia w dokumencie opisującym zmiany organizacyjne wskazano na: ocenę pracy, kwalifikacje zawodowe, w tym umiejętności techniczne, znajomość systemów oraz kompetencje, potencjał rozwojowy, nienaganny przebieg zatrudnienia w ostatnim roku pracy, dyspozycyjność oraz staż pracy.

P. B. miał znacznie większy niż powód staż pracy - prawie 12 lat – ponadto miał on większą wiedzę operacyjną i systemową niż powód. Dodatkowo powód był pracownikiem, co do którego jego przełożeni (np. M. R.) mieli zastrzeżenia, konkretnie sprowadzały się one do samodyscypliny powoda w pracy.

Po przeprowadzonej reorganizacji zostało już tylko jedno stanowisko Kierownika ds. Kontroli Zapasów, które zajmował P. B., przejmując jednocześnie zakres dotychczasowych obowiązków powoda. Nikt inny nie został zatrudniony na stanowisku zajmowanym uprzednio przez powoda, bowiem to stanowisko zostało zlikwidowane. Nikt inny nie został też przydzielony P. B. do pomocy w związku ze zwiększeniem się jego zakresu obowiązków.

**(dowód: mail z dnia 30.09.2013r. – k. 43, plan zmian organizacyjnych – k. 81 – 86, zeznania świadka P. F. – k. 69 – 71, zeznania świadka P. B. – k. 71, zeznania świadka I. T. – k. 136 – 138, zeznania świadka M. R. – k. 138 - 140)**

Dnia 14 lutego 2014 roku powodowi wręczono oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści owego oświadczenia pracodawca wskazał jako jego przyczynę na zmiany organizacyjne oraz racjonalizację zatrudnienia polegające na redukcji na stanowisku Kierownik ds. Kontroli Zapasów. W treści uzasadnienia wypowiedzenia pracodawca wskazał również na kryteria doboru pracownika do zwolnienia, wyszczególniając: staż pracy na zajmowanym stanowisku, doświadczenie na zajmowanym stanowisku oraz wiedzę systemową i operacyjną.

**(dowód: wypowiedzenie – k. 3)**

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia pracodawca nie proponował mu wypowiedzenia zmieniającego i przeniesienia na inne stanowisko pracy. Powód w okresie od połowy sierpnia 2013 roku do 13 lutego 2014 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

**(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 134 – 135, zeznania powoda P. S. - protokół rozprawy z dnia 02.12.2015r. od 00:08:25 do 00:57:52, historia choroby powoda – k. 120 - 126)**

Pomiędzy powodem a M. W. istniał konflikt personalny, M. W. nie brał jednak jakiegokolwiek udziału w doborze pracowników do zwolnienia ze sklepu przy ul. (...) w W..

**(dowód: zeznania świadka P. F. – k. 69 – 71, zeznania świadka M. W. – k. 134 – 135, zeznania świadka M. R. – k. 138 - 140)**

Po zwolnieniu powoda była nadal prowadzona rekrutacja do pracy w sklepie pozwanej przy ul. (...) w W., jednak nie obejmowała ona rekrutacji na stanowisko Kierownika ds. Kontroli Zapasów.

**(dowód: zeznania świadka P. F. – k. 69 – 71)**

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka P. F. (k. 69 – 71) oraz zeznania świadka P. B. (k. 71) i zeznania świadka I. T. (k. 136 – 138), są one bowiem ze sobą zgodne i przedstawiają spójny obraz okoliczności faktycznych związanych z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Również zeznania świadka M. W. (k. 134 – 135) zostały przez Sąd uznane w całości za wiarygodne, znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach przywołanych wyżej świadków. Ponadto Sąd na podstawie tych zeznań ustalił, że plan zmian organizacyjnych z k. 81 – 86 akt sprawy jest obowiązującym planem, który był wprowadzany w pozwanej spółce. Był on przesyłany w formie mailowej, stanowił bowiem część biuletynu informacyjnego funkcjonującego w pozwanej spółce, który to biuletyn był zwyczajowo przesyłany w formie elektronicznej. Sąd oparł się ponadto na owym planie z k. 81 – 86 akt sprawy, ponieważ z zeznań pozostałych świadków wynika, że rzeczywiście doszło do wskazanych w tym planie zmian organizacyjnych – faktycznie bowiem zostało zlikwidowane jedno ze stanowisk kierowniczych w Dziale Kontroli Zapasów. Sąd miał również na uwadze, iż polskie postępowanie cywilne nie przewiduje zamkniętego katalogu źródeł dowodowych, stąd też nie istnieje przeszkoda dla oparcia ustaleń faktycznych na wydruku z k. 81 – 86 akt sprawy, jeśli zawarte w nim informacje o zmianach organizacyjnych zostały w rzeczywistości przeprowadzone i są potwierdzone innymi dowodowymi w postaci zeznań świadków.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. R. (k. 138 – 140) jedynie w zakresie, w jakim wskazała ona, że ocena pracy powoda była na poziomie światła żółtego, bowiem z zeznań świadka P. F. wynika, że powód nie znalazł się w cyklu rozmów i ocen rocznych i półrocznych, jego praca nie podlegała więc tej formalnej procedurze oceny. Ponadto o braku tej oceny świadczy również brak takiego dokumentu w aktach osobowych powoda. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka M. R. za wiarygodne, znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powoda P. S. (protokół rozprawy z dnia 02.12.2015r. od 00:08:25 do 00:57:52) w zakresie, w jakim powód zeznał, że ewidentnie szukano pretekstu, aby go zwolnić z pracy, jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego zwolnienie powoda było wynikiem zmian organizacyjnych wprowadzanych na poziomie znacznie wyższym niż sam sklep, nie było to więc efektem żadnych działań bezpośrednich połączonych powoda. Jednocześnie Sąd zauważył, że pomimo nakładania na powoda kar porządkowych oraz negatywnej opinii o jego samodyscyplinie przełożeni powoda nie rozwiązali z nim umowy o pracę przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych. Nie zasługują na wiarę również zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że deklarował chęć przeniesienia do innego sklepu, o czym powiadał I. T. w rozmowie oceniającej, Sąd miał bowiem na uwadze, że nic takiego nie wynika z pozostałego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań pozostałych świadków, zaś co do I. T., to Sąd nie ustalił na podstawie jego zeznań, aby przeprowadzał on z powodem jakąkolwiek rozmowę oceniającą. Nie zasługują na wiarę także twierdzenia powoda, jakoby M. R. nie miała do jego pracy żadnych zastrzeżeń, z zeznań

bowiem samej M. R. wynika, że miała ona zastrzeżenia co do samodyscypliny w pracy powoda, ponadto z materiału dowodowego nie wynika, aby powód otrzymał ocenę „światło żółte”, brak bowiem jakiegokolwiek takiej oceny w aktach osobowych powoda.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze powoda. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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. Jak wynika z powyższej regulacji pracownik, który uważa, że wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, bądź niezgodne z prawem może wybrać, czy chce przywrócenia go do pracy, czy też zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy odpowiedniego odszkodowania. W niniejszej sprawie - jak to wynika ze sprecyzowanego stanowiska powoda - wybrał on roszczenie odszkodowawcze.

Z podanej wyżej regulacji z art. 45 § 1 KP wynika, że przesłankami dla uznania takiego roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie, iż wręczone pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, bądź też uznanie, iż wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem. W niniejszej sprawie brak jest okoliczności, które mogłyby przemawiać za uznaniem, iż wypowiedzenie wręczone powodowi jest niezgodne z prawem, powód nie był bowiem pracownikiem chronionym w żaden sposób, zaś samo wypowiedzenie zostało mu wręczone na piśmie, ze wskazaniem konkretnej przyczyny. Wobec powyższego należy przejść do analizy prawdziwości owej przyczyny, co pozwoli na sprawdzenie, czy wypowiedzenie to jest rzeczywiście uzasadnione.

W treści wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczynę wskazał na zmiany organizacyjne oraz racjonalizację zatrudnienia polegające na redukcji na stanowisku kierownik ds. kontroli zapasów. Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że rzeczywiście w strukturze organizacyjnej poszczególnych sklepów pozwanej spółki w październiku 2013 roku doszło do zmian polegających na likwidacji jednego stanowiska kierowniczego w ramach Działu Kontroli Zapasów i scalenia do tej pory dwóch odrębnych działów (dział artykułów spożywczych i dział artykułów przemysłowych) pod jednym kierownictwem. Sąd ustalił również, że już po zwolnieniu powoda pozwana spółka nie zatrudniła żadnej innej osoby, która miałaby przejąć obowiązki powoda, przejęte przez pozostałego jednego kierownika ds. kontroli zapasów, nie została również zatrudniona żadna osoba do pomocy owemu pozostałemu kierownikowi. Świadczy to więc jednoznacznie o prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny - rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, a jego zadania zostały skumulowane z zadaniami Kierownika ds. Kontroli Zapasów zajmującego się działem artykułów przemysłowych.

W tym miejscu należy jednak sprawdzić również kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Należy bowiem zauważyć, że pracodawca, który rozwiązuje stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn organizacyjnych (likwidacja stanowiska pracy) powinien treści wypowiedzenia wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I PK 172/12). W pozwanej spółce, a konkretnie w jej sklepie mieszczącym się przy ul. (...) w W., doszło do sytuacji, gdy na stanowisku kierownika ds. kontroli zapasów mógł pozostać tylko jeden pracownik z dwóch osób zajmujących do tej pory dwa stanowiska kierownicze. Wobec tego pracodawca powinien wskazać jakie kryteria zostały wzięte pod uwagę przy wyborze powoda jako pracownika, z którym pracodawca zdecydował się zakończyć stosunek pracy. W treści wypowiedzenia wskazano na takie kryteria jak staż pracy, doświadczenie na zajmowanym stanowisku oraz wiedza systemowa i operacyjna. Sąd ustalił również, że faktycznie biorąc pod uwagę te kryteria powód okazywał się pracownikiem z mniejszymi umiejętnościami niż drugi z kierowników - P. B., który posiadał większą wiedzę, chociażby z racji dłuższego stażu pracy w pozwanej spółce. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że powód miał mniejszą wiedzę niż P. B., miał on też mniejszy staż zatrudnienia i doświadczenie na stanowisku kierownika ds. kontroli zapasów. Sąd ustalił ponadto, że wskazane w wypowiedzeniu kryteria wyboru pracownika do zwolnienia mieściły się w kryteriach wskazanych w planie określającym zmiany organizacyjne (k. 81 - 86 akt sprawy).

Reasumując należy uznać, że wręczone powodowi wypowiedzenie jest uzasadnione. Tym samym nie są spełnione przesłanki z art. 45 § 1 KP, a co za tym idzie roszczenie odszkodowawcze powoda należy uznać za niezasadne.

W toku postępowania strona powodowa argumentowała, że od przesłania dokumentu określającego zmiany organizacyjne do wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę upłynęło zbyt wiele czasu, by zmiany organizacyjne mogły skutecznie uzasadniać to wypowiedzenie. Sąd ustalił, że faktycznie informacja o zmianach dotarła do danego sklepu pod koniec września 2013 roku, zaś powód otrzymał wypowiedzenie dopiero dnia 14 lutego 2014 roku. Sąd miał jednak na uwadze, że powód przez cały ten czas, tj. aż do dnia 14 lutego 2014 roku, przebywał na zwolnieniu lekarskim, co stanowiło o jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie zaś z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taka usprawiedliwiona nieobecność to niewątpliwie nieobecność związana z chorobą, powodującą niezdolność do pracy. Również regulacja z art. 5 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. - Dz. U. z 2015 roku, poz. 192, ze zm.) wskazuje na możliwość wręczenia wypowiedzenia pracownikowi, którego nieobecność jest usprawiedliwiona chorobą, dopiero po upływie okresów z art. 53 KP, które uprawniają pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie mógł więc wręczyć powodowi wypowiedzenia w październiku 2013 roku bez narażenia się na zarzut naruszenia prawa. Z tego też powodu wypowiedzenie zostało wręczone dopiero dnia 14 lutego 2014 roku. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż w ramach niniejszego postępowania kluczowym było zbadanie, czy rzeczywiście doszło do zmian organizacyjnych w strukturze sklepu pozwanej, w którym pracował powód, a także czy rzeczywiście w ramach tych zmian zostało zlikwidowane jego stanowisko pracy. Z analizy zaś całego materiału dowodowego niezbicie wynika, że faktycznie doszło do zmian polegających na likwidacji jednego ze stanowisk kierowniczych w Dziale Kontroli Zapasów, co oznacza, że przyczyna wypowiedzenia wręczonego powodowi była prawdziwa.

Nie była zasadna również argumentacja strony powodowej, jakoby przeciwko likwidacji stanowiska pracy powoda przemawiała prowadzona dalej rekrutacja do pracy w pozwanej spółce, bowiem z zebranego materiału nie wynika, aby rekrutacja ta obejmowała stanowisko kierownicze w Dziale Kontroli Zapasów, a to właśnie takie stanowisko zostało zlikwidowane. Pozwana rekrutowała pracowników, ale na inne stanowiska niż stanowisko zajmowane przez powoda, stąd też fakt owej rekrutacji nie może przemawiać przeciwko uznaniu za prawdziwą przyczynę wypowiedzenia likwidacji stanowiska pracy powoda.

Sąd miał również na uwadze, że w toku niniejszego postępowania powód podnosił, że nie została mu zaproponowana praca na innym stanowisku, bądź w innym sklepie pozwanej. Sąd ustalił, że faktycznie w treści dokumentu zawierającego zmiany organizacyjne (k. 81 – 86 akt sprawy) pracodawca wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy jest ostatecznością, wcześniej zaś powinny zostać rozpatrzone możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko lub do innej placówki, czy też powierzenie czasowo wykonywania innej pracy. Powodowi rzeczywiście nie zostało wręczone jakiegokolwiek wypowiedzenie zmieniające, nie zaproponowano mu żadnego innego stanowiska pracy w strukturach pozwanej spółki. Niezależnie jednak od tego faktu, w ocenie Sądu okoliczność, czy powodowi przed wręczeniem mu wypowiedzenia zaproponowano inne stanowisko pracy, czy też nie, nie ma znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. W ramach bowiem postępowania dotyczącego zasadności wypowiedzenia badaniu podlegają przyczyny tego wypowiedzenia wskazane w jego treści co do ich prawdziwości i zasadności, nie jest zaś badane, czy pracodawca wcześniej wyczerpał wszelkie możliwości dalszego zatrudniania zwalnianego pracownika, o ile oczywiście możliwości te nie są bezpośrednio związane z prawdziwością przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy. Nie sposób również, w ocenie Sądu, uznać aby brak zaproponowania powodowi innego stanowiska pracy stanowił o naruszeniu przepisów prawa związanych z wypowiedzeniem, bowiem owe wytyczne dotyczące możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko lub do innej placówki nie były zawarte w żadnym regulaminie pracy, bądź innym akcie wewnętrznym pracodawcy, który mógłby stanowić źródło prawa pracy na podst. art. 9 § 1 KP.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji z art. 98 KPC oraz z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) - w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.