

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Magdalena Mikina, Marek Jedynak

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 listopada 2016 r. we W.

sprawy z powództwa K. J.

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

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda K. J. kwotę 7.500zł (siedem tysięcy pięćset złotych), tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10.03.2016r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.110,32 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 375 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony na podstawie ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.963,91zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 października 2015r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym następnie na rozprawie w dniu 10 marca 2016r. i kolejno na rozprawie w dniu 3 listopada 2016r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W., powód K. J. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 7.500zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania według spisu kosztów złożonego w piśmie z dnia 3 listopada 2016r.

Uzasadniając żądanie podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od stycznia 2012 roku początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony a następnie, tj. od dnia 1 czerwca 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Podał, że był sumiennym pracownikiem i mimo ciągłego zwiększania zakresu obowiązków pieczętował i dokładnie wypełniał swoje obowiązki, często po godzinach pracy, zaś pracodawca nigdy nie miał zastrzeżeń do jego pracy. Wskazał, że pracodawca nigdy nie sporządził i nie przedstawił mu żadnego zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku jak również, że zakresy obowiązków zostały przedstawione pozostałym pracownikom pozwanej dopiero po wręczeniu mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podniósł dalej, że w dniu 29 września 2015r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, w którym jako

przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy. Podkreślił, że u strony pozwanej, przed wręczeniem mu wypowiedzenia, nie prowadzono żadnych działań reorganizacyjnych zaś w pozostałych Punktach (...) Klienta strony pozwanej w Ł. nie zlikwidowano analogicznych stanowisk pracy. Wskazał, że do zakresu wykonywanych przez niego na zajmowanym stanowisku czynności należała koordynacja pracy i nadzór nad pracą pracowników oraz prawidłowa realizacja zadań oddziału. Argumentował dalej, że likwidacja stanowiska pracy była pozorna i nierzeczywista zaś faktyczną przyczyną rozwiązania umowy była chęć zatrudnienia nowego pracownika bądź przesunięcia na jego stanowisko innego pracownika.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 maja 2014r. na czas nieokreślony oraz wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji jego stanowiska pracy podała, że nie podlega prawdzie twierdzenie powoda, iż dokonane wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa a w szczególności, że podana przyczyna jest nierzeczywista. Podniosła dalej, że zgodnie z ugruntowanym poglądem orzecznictwa i doktryny organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia a jedynie do badania i ustalania czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna czy też ma charakter pozorny mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Wskazując na powyższe zarzuciła, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ma charakter rzeczywistej, gdyż przeprowadziła reorganizację części swego przedsiębiorstwa polegającą na zlikwidowaniu stanowiska powoda (lider w (...)) i stanowiska W. K. (p.o. lidera w (...)) dla regionów Ł. i K. oraz utworzeniu nowego stanowiska, tj. stanowiska super lidera. Podała, że na nowe stanowisko łączące zakresy obowiązków obu zlikwidowanych stanowisk awansowano dotychczasowego pracownika W. K. w związku z czym nie podlegają prawdzie twierdzenia powoda, że miała na celu zatrudnienie na stanowisku powoda innej osoby bowiem nie przyjęto nowego pracownika a likwidacja stanowiska rzeczywiście nastąpiła.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością wspomagającą usługi finansowe z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych a także w zakresie udzielania kredytów (pozostałe formy udzielania kredytów).

W ramach prowadzonej działalności strona pozwana prowadziła tzw. Punkty (...) Klienta, tj. punkty kredytowe w tym m.in. w Ł., gdzie łącznie, w roku 2015, posiadała cztery punkty, w których struktura organizacyjna opierała się na takich samych zasadach.

W poszczególnych punktach zatrudnieni byli pracownicy na stanowiskach doradców klienta zaś pracą punktu kierował pracownik zatrudniony na stanowisku lidera.

Na początku 2015 roku strona pozwana podjęła decyzję o otwarciu nowej placówki w K., która rozpoczęła działalność wiosną 2015 roku.

Dowód: - odpis z KRS pozwanej, k. 33-37

- zeznania świadka J. R., k. 115-117

- zeznania świadka S. C., k. 115-117

- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka J. H., k. 132-134 i 138-175

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

Powód K. J. był zatrudniony u strony pozwanej (wówczas: (...) Bank S.A. we W.) początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu

18 maja 2011r. na czas określony od dnia 18 maja 2011r. do dnia 31 grudnia 2011r. na stanowisku doradcy w Punkcie (...) Klienta (...), w pełnym wymiarze czasu pracy a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2012r. na czas określony od dnia 1 stycznia 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. na stanowisku pełniącego obowiązki lidera w Punkcie (...) Klienta (...), w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie, tj. w dniu 21 grudnia 2012r. powód zawarł ze stroną pozwaną kolejną umowę o pracę, na podstawie której zatrudniony został na czas określony od dnia 1 stycznia 2013r. do dnia 31 maja 2014r. na stanowisku lidera w Punkcie (...) Klienta (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy w Ł..

W dniu 29 maja 2014r. powód zawarł ze stroną pozwaną kolejną umowę o pracę, na podstawie której zatrudniony został na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 czerwca 2014r., na stanowisku lidera w Punkcie (...) Klienta (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy w Ł..

Dowód: - umowa o pracę z dnia 18 maja 2011r., w kserokopii akt osobowych powoda,

- umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2012r., k. 5 oraz w kserokopii akt osobowych powoda,

- umowa o pracę z dnia 21 grudnia 2012r., k. 9 oraz w kserokopii akt osobowych powoda,

- umowa o pracę z dnia 29 maja 2014r., k. 10 oraz w kserokopii akt osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

Na zajmowanym stanowisku lidera (...) powód wykonywał pracę w (...) strony pozwanej usytuowanym w Galerii (...) w Ł., przy sklepie (...).

Strona pozwana nie sporządziła i nie przedstawiła powodowi pisemnego zakresu obowiązków.

Na zajmowanym stanowisku lidera (...) powód wykonywał czynności takie same jak pracownicy wykonujący pracę na stanowisku doradcy klienta a dodatkowo czynności związane ze stanowiskiem lidera.

W szczególności do obowiązków powoda jako lidera należało wykonywanie czynności w zakresie koordynacji prac pracowników zatrudnionych w (...). Do zadań powoda należało także sprawowanie nadzoru nad realizacją planów sprzedaży, motywowanie pracowników do realizacji sprzedaży, dbanie o zachowanie ciągłości pracy w tym zabezpieczenie punktu w sprawny sprzęt, uczestniczenie w procesie rekrutacji pracowników w tym składanie wniosków o zatrudnienie pracownika, dokonywanie okresowej weryfikacji ekspozycji materiałów reklamowych, zamawianie materiałów, przesyłanie okresowych raportów uzyskanych wyników do koordynatora klientów kluczowych i prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych w punkcie.

Powód był także odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie (...) w Galerii (...).

Współpraca powoda z innymi pracownikami (...) w Galerii (...) układała się bardzo dobrze. Powód dobrze organizował pracę podległych mu pracowników, na bieżąco rozwiązywał problemy powstające w zakresie pracy wykonywanej przez pracowników i funkcjonowania (...)

a także udzielał pracownikom koniecznego wsparcia w przypadku obsługi danego kredytu a przy tym miał dobre podejście do klientów – profesjonalne i uczciwe. Także współpraca powoda z dyrektorem sklepu (...) układała się dobrze.

Powód dbał o rozwój pracowników i podejmował działania zmierzające do tego, aby wszyscy pracownicy w (...) w Galerii (...) byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę a także zabiegał o dodatkowe środki finansowe na wynagrodzenia dla pracowników, co nie było jednak dobrze odbierane przez jego przełożonych.

Powód nie był informowany przez przełożonych o jakichkolwiek zastrzeżeniach do jego pracy.

Dowód: - dokumentacja w kserokopii akt osobowych powoda

- zeznania świadka J. R., k. 115-117
- zeznania świadka S. C., k. 115-117
- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175
- zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175
- zeznania świadka J. H., k. 132-134 i 138-175
- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

W roku 2015, po otwarciu placówki w K. pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w tej placówce byli szkoleniu w (...), w którym stanowisko lidera zajmował powód, w tym m.in. przez powoda.

Dowód: - zeznania świadka J. R., k. 115-117

- zeznania świadka S. C., k. 115-117
- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175
- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

Pismem z dnia 29 września 2015r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda oraz jako podstawę prawną art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana pouczyła powoda o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wręczyła powodowi S. C. w obecności innego pracownika strony pozwanej. S. C. nie udzieliła powodowi żadnych informacji odnośnie dokonanego wypowiedzenia przekazując powodowi jedynie, że wszystko jej zawarte w treści pisma.

Dowód: - oświadczenie z dnia 29 września 2015r., k. 4 oraz w kserokopii akt osobowych powoda,

- zeznania świadka S. C., k. 115-117
- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175
- zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175
- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

W okresie wypowiedzenia strona pozwana zobowiązała powoda do wykorzystania w okresie od dnia 1 października 2015r. do dnia 8 października 2015r. urlopu wypoczynkowego a po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód: - oświadczenie z dnia 29 września 2015r., k. 4 oraz w kserokopii akt osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w (...) w Galerii (...) nie została zatrudniona inna osoba na stanowisko lidera (...).

Natomiast w listopadzie 2015 roku w punkcie na stanowisku doradcy zatrudnione zostały, na podstawie umów zlecenia, dwie nowe osoby, w tym jedna na stanowisko doradcy w związku z rozwiązaniem z dniem 30 listopada 2015r. umowy zawartej pomiędzy stroną pozwaną a K. P., która nie wyraziła zgody na dalsze zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia.

W pozostałych (...) strony pozwanej działających w Ł. stanowiska liderów nie zostały zlikwidowane.

Dowód: - zeznania świadka S. C., k. 115-117

- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka M. P., k. 132-134 i 138-175

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

W Punkcie (...) Klienta, w którym zatrudniony był powód, zatrudniona była na stanowisku doradcy klienta W. K., która jednocześnie pełniła obowiązki lidera w nowoutworzonym Punkcie (...) Klienta w K..

Z dniem 1 października 2015r. strona pozwana, na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, zatrudniła W. K. na stanowisku super lidera w (...) w Galerii (...).

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków, do obowiązków W. K., na stanowisku super lidera należało w szczególności:

- realizacja polityki sprzedażowej,
- przygotowywanie i przesyłanie raportów sprzedażowych do przełożonych według określonej struktury,
- motywowanie podległych pracowników do osiągania najlepszych rezultatów,
- wyznaczanie i rozliczanie pracowników (...) z realizacji zadań sprzedażowych,
- nadzorowanie zamówień w (...),
- zarządzanie dokumentacją pracowniczą – weryfikacja grafików,
- weryfikowanie okresowe uprawnień pracowników (...) i kontrola uprawnień dla pracowników (...),
- dbanie o zapewnienie ciągłości pracy w (...),

- sporządzanie ewidencji czasu pracy,
- nadzorowanie przestrzegania wszystkich procedur i przebieg wszystkich procedur w (...) zgodnie z wymogami bezpieczeństwa.

Zakres obowiązków W. K. na stanowisku super lidera był taki sam jak zakres czynności faktycznie wykonywanych przez powoda na stanowisku lidera (...). Dodatkowo natomiast K. K. nadzorowała zdalnie pracę pracowników punktu w K..

Wkrótce po objęciu stanowiska super lidera K. K. przestała faktycznie wykonywać pracę z uwagi na wystawione jej przez lekarza zaświadczenie lekarskie stwierdzające czasową niezdolność do pracy zaś jej obowiązki przejął M. P. - poza czynnościami w zakresie nadzoru nad działaniem placówki w K., które przejął inny pracownik pozwanej.

Dowód: - porozumienie zmieniające, k. 30

- zakres obowiązków na stanowisku pracy super lidera w (...), k. 31

- zeznania świadka J. R., k. 115-117

- zeznania świadka W. K., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka J. H., k. 132-134 i 138-175

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

W dniu 26 września 2015 roku powód wraz z innym pracownikiem strony pozwanej, tj. z M. S. został skierowany przez pracodawcę na 3 - dniowe szkolenie dotyczące uzyskania certyfikatu do spraw sprzedaży ubezpieczeń assistance.

Dowód: - zeznania świadka K. P., k. 132-134 i 138-175

- zeznania świadka M. P., k. 132-134 i 138-175

- przesłuchanie powoda, k. 191-193 i 195

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.963,91zł brutto, tj. 3.789,17zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu; k. 32

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 7.500zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Odnosząc się do tak sformułowanego żądania podkreślić, w pierwszej kolejności, należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie

przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę, co wynika wprost z treści regulacji art. 32 k.p., zgodnie z którym każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony.

Podstawę żądania powoda stanowił przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z brzmienia powołanego przepisu art. 45 k.p. wynika zatem, iż wypowiedzenie, dla swej skuteczności, musi być prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym - wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona i rzeczywista.

Podkreślenia nadto wymaga, iż prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. naruszenie przepisu 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. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie budzi przy tym wątpliwości, że samoistną podstawę wypowiedzenia umowy może stanowić likwidacja stanowiska pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02.02.2012r., (...) 252/11, LEX nr 1215430, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.12.2010r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35).

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie nie było jednak uzasadnione w świetle oznaczonej przyczyny wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem wskazując -

w treści oświadczenia o wypowiedzeniu - jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda.

Jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych, w tym zwłaszcza z dokumentów akt osobowych powoda, których to dokumentów w toku niniejszego postępowania żadna ze stron nie kwestionowała, powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku lidera w Punkcie (...) Klienta (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy w Ł., przy czym w ostatnim okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę w (...) strony pozwanej usytuowanym w Galerii (...) w Ł., przy sklepie (...).

Jak wynika dalej z przeprowadzonych ustaleń faktycznych na zajmowanym stanowisku lidera (...) powód wykonywał czynności takie same jak pracownicy wykonujący pracę na stanowisku doradcy a dodatkowo czynności związane ze stanowiskiem lidera. W szczególności zaś do obowiązków powoda jako lidera należało wykonywanie czynności w zakresie koordynacji prac pracowników zatrudnionych w (...) w tym zwłaszcza sprawowanie nadzoru nad realizacją planów sprzedaży, motywowanie pracowników do realizacji sprzedaży, dbanie o zachowanie ciągłości pracy w tym zabezpieczenie punktu w sprawny sprzęt, uczestniczenie w procesie rekrutacji pracowników w tym składanie wniosków o zatrudnienie pracownika, dokonywanie okresowej weryfikacji ekspozycji materiałów reklamowych, zamawianie materiałów, przesyłanie okresowych raportów uzyskanych wyników do koordynatora klientów kluczowych i prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych w punkcie.

Co istotniejsze, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zakres wszystkich dotychczasowych obowiązków powoda przekazany został do realizacji pracownikowi (...), w którym dotychczas zatrudniony był powód, tj. W. K., która dotychczas wykonywała w tym punkcie czynności na stanowisku doradcy

i dodatkowo – od wiosny 2015 roku – koordynowała zdalnie pracę punktu sprzedaży w K.. Jak wynika bowiem z poczynionych ustaleń faktycznych z dniem 1 października 2015r. strona pozwana, na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, zatrudniła W. K. na stanowisku super lidera, przy czym jej zakres obowiązków na stanowisku super lidera był taki sam jak zakres czynności faktycznie wykonywanych przez powoda na stanowisku lidera (...), przy czym dodatkowo nadzorowała ona pracę pracowników punktu w K..

Skoro zatem strona pozwana po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę utworzyła stanowisko pracy – super lidera z takim samym zakresem obowiązków jaki dotychczas przypisany był do stanowiska powoda – lider, to brak było, w ocenie Sądu, podstaw do przyjęcia, aby doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda. Mimo bowiem różnych nazw (lider, super lider) zakres czynności i obowiązków na każdym z w/w stanowisk był taki sam.

Gdyby jednak nawet uznać, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska lidera – dotychczas zajmowanego przez powoda i przekazania jego zakresu obowiązków innemu pracownikowi (W. K.), który zatrudniony został na nowoutworzonym stanowisku super lidera w miejsce dotychczas zajmowanego stanowiska doradcy klienta i jednocześnie pełniącego obowiązki lidera w Punkcie (...) Klienta w K. to niewątpliwie strona pozwana obowiązana była wykazać, że zastosowała obiektywne kryteria typowania pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę. Powyższe „typowanie” powinno, przy tym, uwzględniać także pozostałych pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w (...) w Ł. na stanowisku lidera.

Nie budzi bowiem wątpliwości, że wprawdzie pracodawca w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej ma prawo prowadzenia przez siebie polityki dotyczącej stanu i poziomu zatrudnienia, jego dostosowania do zakresu realizowanych zadań oraz organizacji pracy w sposób pozwalający mu, w jego ocenie, na osiągnięcie najlepszych rezultatów – w tym poprzez łączenie poszczególnych stanowisk pracy i likwidację wybranych stanowisk pracy. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Konsekwentnie nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania

w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012r., II PK 83/11, LEX nr 1129343, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852)

Niemniej jednak o ile likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju to w sytuacji, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk (z jednakowym zakresem obowiązków) i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy zachodzi potrzeba porównania zwalnianego pracownika z innymi pracownikami. Podobna sytuacja występuje także wówczas, gdy na skutek połączenia dwóch stanowisk dochodzi do likwidacji jednego stanowiska pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, nr 4, poz. 61, uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, uzasadnienie tezy IX).

Stosowane kryteria wytypowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę powinny być obiektywne i sprawiedliwe a przy tym nie mogą pozostawać w sprzeczności z przepisami art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p. Podkreślenia dalej wymaga, że jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

Kryteria te powinny przy tym, w ocenie Sądu, odnosić się do przymiotów danego pracownika (stażu pracy, doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego itp.) oraz sposobu wykonywania pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012r. (II PK 258/11, LEX nr 1228589) jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

Na pracodawcy dokonującym zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) ciąży przy tym - dla obrony zasadności tej czynności – ciężar wykazania, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie tylko nie wykazała, aby zastosowała obiektywne kryteria wytypowania powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę (pomiędzy powodem a W. K. i pomiędzy powodem a innymi pracownikami zatrudnionymi w (...) w Ł. na stanowiskach lidera) ale i na zastosowanie jakichkolwiek kryteriów w tym zakresie, w tym zwłaszcza w złożonej odpowiedzi na pozew, nawet nie powoływała się.

Kwestia ta nabiera tym donioślejszego znaczenia, gdy uwzględni się fakt, iż W. K. na stanowisku pełniącym obowiązki lidera pracowała stosunkowo krótko w związku z czym niewątpliwie nie miała takiego samego choćby doświadczenia – jak powód do wykonywania pracy na tym stanowisku i w zakresie zadań do tego stanowiska przypisanych, które były identyczne tak na stanowisku lidera jak i super lidera. Powyższą okoliczność przyznała zresztą sama W. K., która słuchana w sprawie w charakterze świadka podała, iż po przejściu obowiązków powoda wszystko było dla niej nowością, „czymś nowym”.

Wprawdzie świadek W. K. i świadek S. C. wskazywały na pewne nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powoda w zakresie terminowości wykonywania niektórych czynności jednak powyższym zeznaniom Sąd nie dał wiary jako sprzecznym z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z zeznaniami świadków J. R., M. P., K. P. i J. H. oraz z zeznaniami samego powoda, z których przeciwnie wynika, że powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki i był pracownikiem zaangażowanym w wykonywaną pracę. Powyższe potwierdza również fakt, że jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych zaledwie na kilka dni przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę strona pozwana skierowała powoda na kilkudniowe szkolenie dotyczące uzyskania certyfikatu do spraw sprzedaży ubezpieczeń assistance. Powszechnie zaś wiadomo, że na szkolenia kieruje się tych pracowników, którzy dobrze wykonują swoją pracę i co istotniejsze, z którymi pracodawca zamierza w kolejnym okresie kontynuować współpracę.

Tym samym brak podstaw do uznania, aby powód nieprawidłowo wykonywał pracę i okoliczność ta miała wpływ na jego wytypowanie do rozwiązania z nim umowy o pracę.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach w tym dokumentacji akt osobowych powoda, odpisie z KRS pozwanej, porozumieniu zmieniającym zawartym przez pozwaną z W. K., zakresie obowiązków na stanowisku pracy super lidera w (...) i zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła prawdziwości i wiarygodności w/w dokumentów a także na zeznaniach świadków J. R., S. C., W. K., M. P., K. P. i J. H. oraz na przesłuchaniu powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i w konsekwencji na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.500 złotych tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, uwzględniając w tym zakresie fakt, iż wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 4.963,91zł brutto co uzasadniało zasądzenie odszkodowania do wysokości 14.891,73zł (3 x 4.963,91zł). Powód wniósł o zasądzenie tytułem odszkodowania kwoty 7.500zł.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki od kwoty 7.500 zł zasądzonej tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę Sąd zasądził od dnia 10 marca 2016r. tj. od dnia zmiany żądania pozwu z żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne na żądanie zasądzenia odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu zawarte w punkcie II wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c. uwzględniając w tym zakresie fakt, że powództwo zostało uwzględnione w całości.

Ponieważ w niniejszej sprawie pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z dnia 3 listopada 2016r., złożonym przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku, przedstawił spis kosztów Sąd za uzasadnione uznał zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania w kwocie 1.110,32 zł, w tym: wynagrodzenie pełnomocnika – 360 zł wyliczone jako dwukrotność stawki minimalnej wobec nakładu pracy pełnomocnika i zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika (dwa terminy przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia: 10.03.2016r. i 03.11.2016r.) – 750,32 zł (904 km x 0,83zł).

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od

obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 375zł (5% z 7.500 zł). Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołany przepis Sąd orzekł, jak w pkt III sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 4.963,91zł. (pkt IV wyroku)