

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: D. S., A. K.

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. B.

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

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddała powództwo;

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

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. B. w dniu 10.06.2016r. (data stempla pocztowego na kopercie - k.7) wniosła pozew przeciwko stronie pozwanej – (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 10.479 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że współpracowała ze stroną pozwaną od 07.10.2015r., przy czym pierwotnie w oparciu o umowę zlecenia, a następnie od 01.02.2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Do zakresu jej obowiązków należała obsługa klientów hurtowych, realizacja zamówień przez nich składanych, pozyskiwanie i podtrzymywanie kontaktów handlowych. W dniu 03.06.2016r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji jej stanowiska pracy w związku z reorganizacją. Powódka zarzuciła, że w maju 2016r. została zatrudniona E. Z., której następnie powódka przekazała swoje obowiązki, a następnie strona pozwana zatrudniła P. C., który również przejął część obowiązków powódki. Dlatego, zdaniem powódki, wcale nie doszło do likwidacji jej stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew, pismem z dnia 20 lipca 2016 roku, strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie strona pozwana podała, że z powódką M. B. łączyła ją umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 01.02.2016r. Powódka została zatrudniona na nowo utworzonym stanowisku pracy specjalisty ds. sprzedaży. Do obowiązków powódki należało pozyskiwanie nowych klientów hurtowych i obsługa

istniejących klientów hurtowych. Strona pozwana podniosła, że tak ukształtowany zakres obowiązków powódki nie przynosił rezultatów zwłaszcza na płaszczyźnie pozyskiwania nowych klientów hurtowych. Natomiast obsługa istniejących klientów hurtowych zajmowała powódce zaledwie 1/3 jej czasu pracy. Dlatego dalsze utrzymywanie stanowiska pracy powódki stało się dla strony pozwanej nierentowne. Strona pozwana podjęła decyzję o reorganizacji i o utworzeniu nowego stanowiska pracy, ukierunkowanego wyłącznie na pozyskiwanie nowych klientów, tj. stanowiska handlowca. Już od marca 2016r. strona pozwana rozpoczęła rekrutację na to stanowisko pracy. W dniu 25.05.2016r. rozpoczęto współpracę z P. C. na stanowisku handlowca, który miał zająć się pozyskiwaniem nowych klientów. Wówczas też strona pozwana podjęła ostateczną decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódce wypowiedziano umowę o pracę i zlikwidowano jej stanowisko pracy, a obowiązki związane z bieżącą obsługą klientów hurtowych dotychczas wykonywane przez powódkę powierzono pracownikowi E. Z..

Strona pozwana zarzuciła nadto, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem SN, pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów, zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację konkretnego stanowiska pracy i dokonać rozdziału związanych z nim zadań.

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

Pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. powstała w dniu 16.11.2015r. Właścicielem Spółki jest D. B.. Wcześniej firma ta była prowadzona w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Spółka jest małą firmą, zatrudniającą aktualnie około 3 pracowników. Zajmuje się sprowadzaniem kosmetyków naturalnych z całego świata, przy czym głównie z Indii i następnie ich odsprzedają klientom – hurtownikom. Pierwszym prezesem Zarządu Spółki był P. M.. W czerwcu 2016r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników podjęło uchwałę o odwołaniu P. M. z funkcji Prezesa Zarządu i powołaniu na to stanowisko O. B. (męża właścicielki).

Dowód: - akt założycielski Spółki: k.33-38;

- protokół Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 02.06.2016r. wraz z wnioskiem o rejestrację zmian w KRS z 05.07.2016r.: k.39-42;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu O. B.: k.102-103.

Powódka M. B. została zatrudniona u strony pozwanej w dniu 01.02.2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 3.493 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powódki;

- umowa o pracę: k.5.

Powódka nie miała pisemnego zakresu obowiązków.

Obowiązki pracownicze powódki miały charakter mieszany: biurowo – handlowy. Do zadań powódki należała obsługa już istniejących klientów hurtowych Spółki, a w tym: bieżąca obsługa zamówień towaru przez klientów, odpowiadanie na zapytania klientów, przyjmowanie reklamacji od klientów. Te zadania stanowiły większość obowiązków powódki i zajmowały jej większą część czasu pracy. W mniejszym stopniu do obowiązków powódki należało pozyskiwanie nowych klientów – tylko telefonicznie, bez wyjeżdżania w teren w celu spotkań z klientami. Powódka niechętnie zajmowała się pozyskiwaniem nowych klientów.

Dowód: - zeznania świadków: K. G.: k.85-86, P. M.: k.86-87;

- przesłuchanie powódki: k.101-102.

W dniu 03.06.2016r. pozwana Spółka zatrudniała: eksperta ds. rozwoju biznesu O. B. (zanim został on prezesem Zarządu), menadżera produktu T. (...) (narodowości ukraińskiej), specjalistę ds. logistyki K. G., handlowca P. C. i specjalistę ds. sprzedaży – powódkę M. B..

We wrześniu 2016r. strona pozwana zatrudniała: specjalistę ds. logistyki S. P., handlowca A. W. i pracownika biurowego E. Z..

Dowód: - struktura zatrudnienia u strony pozwanej: k.71.

Pozwana Spółka w 2016r zaczęła mieć kłopoty finansowe; problemy z zapłatą za zamówione towary. Właścicielka Spółki (...) i jej mąż O. B., podjęli decyzję o przeprowadzeniu restrukturyzacji w Spółce. Uznali, że stanowisko pracy powódki jest nieefektywne, a realizacja zadań przez powódkę, zwłaszcza w zakresie obowiązku pozyskiwania nowych klientów, nie spełnia ich oczekiwań. Nowy prezes Zarządu O. B. uznał, że stanowisko pracy powódki łączy w sobie obowiązki o sprzecznym charakterze. Z jednej strony były to zadania biurowe, a z drugiej - handlowe. Dlatego pozwany pracodawca postanowił dokonać reorganizacji pracy w Spółce, przeszeregować zakresy obowiązków pracowników i zlikwidować stanowisko pracy powódki, tj. stanowisko specjalisty ds. sprzedaży jako nieefektywne dla Spółki.

W dniu 03.06.2016r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 16.06.2016r. Jako przyczynę wskazano: likwidację stanowiska pracy w związku z reorganizacją.

Natomiast w czerwcu 2016r. utworzono nowe stanowisko pracy – handlowca. Pracownik na tym stanowisku miał zająć się tylko pozyskiwaniem nowych klientów – miał być przedstawicielem Spółki w terenie i poszukiwać aktywnie nowych klientów. Było to inne stanowisko pracy, aniżeli stanowisko zajmowane przez powódkę. W dniu 01.06.2016r. strona pozwana zawarła umowę zlecenia z P. C., powierzając mu wymienione stanowisko handlowca. Umowę tę zawarto na jeden miesiąc, do 30.06.2016r., aby sprawdzić umiejętności tej osoby. Ponieważ P. C. nie sprawdził się na tym stanowisku, nie zawarto z nim kolejnej umowy. We wrześniu 2016r. strona pozwana zatrudniła na stanowisku handlowca A. W., a obecnie ponownie jest wakat na tym stanowisku.

Natomiast dotychczasowe obowiązki biurowe powódki związane z obsługą klientów istniejących, przyjmowaniem od nich zamówień i reklamacji powierzono pracownikowi biurowemu E. Z..

E. Z. rozpoczęła współpracę z pozwaną Spółką w kwietniu 2016r. Została ona przyjęta na nieodpłatne praktyki jako asystentka menadżera produktu T. (...). Zajmowała się administracją produktu, wprowadzała kody kreskowe produktów do systemu komputerowego Spółki. Zadania zlecał jej T. Z.. Taras Z. jako menadżer zajmował się rozwojem marki i wyszukiwaniem nowych kosmetyków na rynku. Pracował on w Spółce do końca czerwca 2016r. Od lipca 2016r. jego obowiązki w dużej części przejęła E. Z..

E. Z. nie zajmowała się i nie zajmuje się poszukiwaniem nowych klientów, ani telefonicznie ani w terenie.

Obowiązki związane z administracją produktu i obowiązki przejęte od menadżera produktu T. (...) zajmują E. Z. większą część czasu pracy aniżeli obowiązki związane z obsługą istniejących klientów hurtowych przejęte przez nią od powódki, po zlikwidowaniu stanowiska pracy powódki w czerwcu 2016r.

E. Z. została przyjęta na nieodpłatne praktyki w kwietniu 2016r., gdyż pozwana Spółka starała się o uzyskanie funduszy unijnych na sfinansowanie jej stanowiska pracy. Dlatego umowa o pracę z E. Z. została zawarta dopiero w dniu 29.07.2016r., na czas określony od 01.08.2016r. do 31.07.2018r. W oparciu o tę umowę E. Z. została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego.

Nikogo nie zatrudniono na stanowisku pracy powódki. Żaden z pracowników Spółki nie posiada takiego zakresu obowiązków, jaki posiadała powódka. Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane.

Dowód: - wypowiedzenie powódce umowy o pracę: k.6;

- umowa o pracę zawarta z E. Z.: k.70;

- zeznania świadków: K. G.: k.85-86, P. M.: k.86-87; E. Z.: k.100, P. C.: k.100-101;

- przesłuchanie powódki: k.101-102;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu O. B.: k.102-103.

Po upływie okresu wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj. po dniu 19.06.2016r., powódka od lipca 2016r. znalazła nowe zatrudnienie.

Dowód: - przesłuchanie powódki: k.101-102.

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

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako nieuzasadnione.

W pozwie skierowanym do tut. Sądu powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 10.479 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę przez stronę pozwaną.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd dał wiarę przedstawionym przez strony dowodom z dokumentów, a w tym m.in.: dokumentom zawartym w aktach osobowych powódki, listom płac powódki, umowie zlecenia zawartej przez stronę pozwaną z P. C. i umowie o pracę zawartej z E. Z..

Nadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: K. G. (były specjalista ds. logistyki u strony pozwanej), P. M. (były prezes Zarządu), E. Z. (pracownik biurowy) i P. C. (były handlowiec), które to zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, jasne i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Istotnym i wiarygodnym dowodem w sprawie były nadto konkretne i spójne wyjaśnienia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej aktualnego prezesa Zarządu O. B., które korespondowały z zeznaniami wyżej wymienionych świadków.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się również na wyjaśnieniach powódki M. B.. Zeznania powódki w zasadzie stanowiły potwierdzenie zeznań w/w świadków i potwierdzenie ustalonego przez Sąd stanu faktycznego sprawy. Wskazać jednakże należy, że Sąd dokonał odmiennej od powódki, oceny prawnej faktów przedstawionych przez powódkę.

Swoje roszczenia powódka oparła o przepisy art. 44 w zw. z art. 45 k.p., zgodnie z brzmieniem których, pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, w konsekwencji rozpoznania którego, 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.

W konsekwencji powyższego, istota niniejszego sporu sprowadzała się do weryfikacji zasadności przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, która została podana powódce w oświadczeniu pracodawcy z dnia 3 czerwca 2016 roku.

Zgodnie z powołaną na wstępie niniejszych rozważań regulacją prawną, orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia tudzież orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu, uzależnione jest od stwierdzenia niezasadności tegoż wypowiedzenia lub naruszenia przepisów o wypowiedzeniu. Jednocześnie powołany art. 45 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo przyczyn uzasadniających

wypowiadanie pracownikom umów - nie określa również, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W takim też stanie rzeczy przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierać się muszą na ocenach pozaustawowych. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygnatura akt I PRN 32/79, "wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione – przy tym, ocena zasadności takiego wypowiedzenia winna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymotów pracownika związanych z jego stosunkiem pracy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista" (por. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97).

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawia wątpliwości, że dokonana u strony pozwanej w połowie 2016 roku reorganizacja spowodowana złą sytuacją ekonomiczną Spółki, a pociągająca za sobą likwidację stanowiska pracy powódki, była wystarczająco konkretną podstawą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Wbrew argumentacji powódki nie było tak, aby na miejsce pracy powódki strona pozwana zatrudniła nowego pracownika: P. C. lub E. Z..

Jak zeznała sama powódka, do jej obowiązków w przeważającej mierze należała bieżąca obsługa istniejących klientów hurtowych Spółki. W niewielkim stopniu zajmowała się ona także pozyskiwaniem nowych klientów, ale tylko stacjonarnie, tj. telefonicznie, bez wyjeżdżania na spotkania z klientami w teren. Świadek P. M. (były prezes Zarządu) zeznał nadto, iż powódka nie chciała zajmować się pozyskiwaniem nowych klientów.

Zaś jak wynika z zeznań zarówno świadka P. M. jak i z zeznań aktualnego prezesa Zarządu – O. B., Spółce zależało na efektywnym i aktywnym pozyskiwaniu nowych klientów, gdyż miała ona kłopoty finansowe i problemy z płatnościami za towary. Nowy prezes Zarządu, O. B., ocenił stanowisko pracy powódki, z jej zakresem obowiązków, za nieefektywne, zwłaszcza w obszarze pozyskiwania nowych klientów. Dlatego pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki – specjalisty ds. sprzedaży i o utworzeniu nowego stanowiska pracy z odmiennym zakresem obowiązków, tj. handlowca sensu stricto, na które na jeden miesiąc zatrudniono P. C. (na podstawie umowy zlecenia od 01.06. do 30.06.2016r.). O tym, że stanowisko handlowca było odmiennym stanowiskiem pracy od stanowiska powódki, zeznała sama powódka, więc w istocie nie powinna to być kwestia sporna w niniejszej sprawie. Powódka zeznała bowiem, iż P. C. jako handlowiec: „miał być bardziej przedstawicielem handlowym w terenie. To było inne stanowisko niż moje, ja nie miałam pracy w terenie.” Na ostatniej rozprawie powódka oświadczyła także, że telefoniczne pozyskiwanie klientów zajmowało jej zaledwie 1/4 część czasu pracy.

Także świadek P. C. zeznał: „Moim obowiązkiem było pozyskiwanie nowych klientów. Ja szukałem klientów w terenie. Powódka przygotowywała dla klientów ofertę.”

Skoro nie tylko z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, ale i z zeznań samej powódki wynika jednoznacznie, że zakres obowiązków na stanowisku handlowca w żaden sposób nie pokrywał się z zakresem obowiązków powódki na stanowisku „specjalisty ds. sprzedaży”, to nieuzasadniona jest argumentacja powódki, że jej stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane.

Nie ma również podstaw faktycznych do przyjęcia, iż zakres obowiązków powódki pokrywał się z zakresem obowiązków pracownika biurowego E. Z.. Przede wszystkim, jak zeznał prezes Zarządu O. B., współpraca z E. Z. została nawiązana w kwietniu 2016r., zanim jeszcze zapadła decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki. Ponadto E. Z. została zatrudniona nie po to, aby przejąć obowiązki powódki, lecz w zupełnie innym celu i charakterze - jako asystentka menadżera produktu T. (...). Zajmowała się administracją produktu, wprowadzała kody kreskowe produktów do systemu komputerowego Spółki. Zadania zlecał jej T. Z., który zajmował się rozwojem marki i wyszukiwaniem nowych kosmetyków na rynku. Ten fakt potwierdziła świadek K. G., zeznając: „Pani E. Z. miała pomagać w pracy Panu T., pracownikowi z Ukrainy. Wydaje mi się, że została zatrudniona na stanowisku pomocy biurowej”.

I wreszcie – ponownie – sama powódka zeznała: „Jak pracowałam nawiązano współpracę z E. Z., miała być do dyspozycji Pana T. Z.. Miała jemu pomagać systemowo. W tym celu została zatrudniona.”

W tej sytuacji, skoro sama powódka potwierdza, że z E. Z. nawiązano współpracę na stanowisku pracy zupełnie odmiennym od stanowiska powódki i w zupełnie innym celu, to tym bardziej nie ma podstaw do przyjęcia, że E. Z. została zatrudniona po to, by przejąć obowiązki powódki oraz że stanowisko pracy E. Z. pokrywało się ze stanowiskiem pracy powódki.

W dalszej kolejności zaś zakres obowiązków E. Z. ewoluował, tj. poszerzał się. Jak sama ona zeznała, od lipca 2016r. przejęła większość obowiązków T. Z., gdyż wówczas przestał on już być pracownikiem pozwanej Spółki. Dodatkowo przejęła także obowiązki powódki związane z bieżącą obsługą istniejących klientów, tj. z obsługą zamówień i reklamacji.

Jak zeznała świadek E. Z., obowiązki związane z administracją produktu i obowiązki przejęte od menadżera produktu T. (...) zajmują jej większą część czasu pracy aniżeli obowiązki związane z obsługą istniejących klientów hurtowych przejęte przez nią od powódki.

Natomiast z zeznań świadków i obu stron bezsprzecznie wynika, iż pracownik E. Z. nigdy nie zajmowała się i nie zajmuje się poszukiwaniem nowych klientów, ani telefonicznie ani w terenie.

W tej sytuacji, jak wynika z powyższego, zakres obowiązków pracownika E. Z. w żadnym wypadku nie jest tożsamy z zakresem obowiązków powódki. Bowiem powódka nigdy nie zajmowała się administracją produktu, nie współpracowała z menadżerem produktu T. (...) i nie została zatrudniona na stanowisku pracownika strictly biurowego, tak jak E. Z..

W tym zaś miejscu wskazać należy, iż Sąd Najwyższy zajmuje w swym orzecznictwie stanowisko, że: „rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie musi świadczyć o pozorności likwidacji tego stanowiska pracy i nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację konkretnego stanowiska pracy i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań.” (vide: wyrok SN z 20.05.2014r., sygn.. akt I PK 127/13, Monitor Prawa Pracy (...)).

Reasumując, Sąd uznał, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że likwidacja stanowiska pracy powódki była rzeczywistą, prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Nie został zatrudniony żaden pracownik, którego zakres obowiązków odpowiadałby zakresowi obowiązków powódki. Nikogo nie zatrudniono na stanowisku pracy powódki i takiego stanowiska od czerwca 2016r. już nie ma u strony pozwanej.

W judykaturze wskazuje się, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zamian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263).

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

Ponadto nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że pozwany pracodawca nieprawidłowo dokonał wyboru powódki jako pracownika do zwolnienia z pracy. Podniesienie tego argumentu miałoby rację bytu w sytuacji, gdyby u strony pozwanej na stanowisku „specjalisty ds. sprzedaży” było zatrudnionych co najmniej dwóch pracowników,

a pozwana redukowałaby jeden z tych etatów i dokonała wypowiedzenia właśnie powódce. Wówczas możliwe byłoby porównywanie kompetencji zawodowych obu tych pracowników i badanie prawidłowości zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru jednego z pracowników do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Tymczasem u pozwanego pracodawcy istniało tylko jedno stanowisko pracy „specjalisty ds. sprzedaży”, na którym pracowała tylko powódka i które zostało zlikwidowane.

W konsekwencji, wobec braku ustawowych przesłanek do zasądzenia powódce odszkodowania na podstawie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku oddalił w całości powództwo jako nieuzasadnione.

W pkt. II -gim sentencji wyroku Sąd na podstawie przepisów art. 98 §1 k.p.c. zasądził na rzecz strony pozwanej – jako strony wygrywającej proces - od powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Bowiern po upływie okresu wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj. po dniu 19.06.2016r., powódka od lipca 2016r. znalazła nowe zatrudnienie, a zatem nie zachodziły podstawy do zastosowania wobec powódki art. 102 k.p.c.

Wysokość tych kosztów Sąd ustalił biorąc za podstawę § 9 ust.1 pkt. 1 Rozp. Min. Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 – tj. według nowelizacji obowiązującej od 1 stycznia 2016r. do 2 listopada 2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 10.06.2016r.).

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

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