

Sygn. akt XP 7/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała – Koziół

Ławnicy: C. S. G. K.

Protokolant: Ewa Trawińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2017 r. **we W.**

sprawy z powództwa: I. P.

przeciwko: (...) sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki I. P. na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. kwotę 2060 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 grudnia 2014 r. (data stempla pocztowego) powódka I. P. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy, (...) Sp. z o.o. w W., o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem i o przywrócenie powódki do pracy oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 3 – 10).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 25 października 1996 r. zawarła umowę o pracę z firmą (...) Sp. z o.o., zaś z chwilą przejęcia zakładu pracy przez (...) Sp. z o.o., powódka stała się pracownikiem tej spółki. W dniu 17 lutego 2011 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym miejscem pracy powódki stało się miejsce jej zamieszkania. W chwili obecnej powódka zajmuje stanowisko Kierownika Biura (...) (CEE oznacza Europę Środkową i Wschodnią). W dniu 8 października 2014 r. powódka w trakcie rozmowy telefonicznej z pracownikiem działu personalnego powzięła wiadomość, że pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Informacja ta zaskoczyła powódkę, ponieważ nie otrzymała ona na swój adres zamieszkania, a zarazem adres korespondencyjny, we W., oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. W trakcie rozmowy powódka dowiedziała się, że wypowiedzenie zostało wysłane na jej adres zameldowania w M.. Powódka od kilku lat mieszka i pracuje we W. i tu jest jej adres zamieszkania, o czym pracodawca wiedział, przesyłając na rzeczony adres szereg dokumentów. W wiadomości e – mail z dnia 8 października 2014 r. i w piśmie z dnia 27 października 2014 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o przesłanie oświadczenia o wypowiedzeniu, wskazując, że bez otrzymania go na piśmie nie jest w stanie podjąć jakichkolwiek kroków prawnych. Pismem z dnia 12 listopada 2014 r. powódka otrzymała wiadomość, że rozwiązanie umowy zostało skutecznie doręczone na adres podany w aktach personalnych, tj. adres w M.. Strona pozwana wskazała w w/w piśmie, że otrzymała także informację od kuriera, za pośrednictwem którego

ponownie nadała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, że powódka odmówiła przyjęcia przesyłki – czemu powódka zaprzeczyła. W dniu 18 listopada 2014 r. powódka w drodze wiadomości e – mail otrzymała informację o warunkach finansowych wypowiedzenia.

Powódka podniosła, że do dnia wniesienia pozwu nie otrzymała treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, dlatego nie jest w stanie odnieść się do przyczyn wypowiedzenia.

Powódka wskazała, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, zaś w trakcie zatrudnienia zmienił się jej adres, bowiem zamieszkała ona wraz z rodziną we W., i tutaj świadczyła pracę dla pozwanej. Powódka poinformowała pracodawcę o zmianie adresu, zaś pracodawca wprowadził do programu kadrowego informację, że z dniem 16 stycznia 2013 r. adres we W. jest adresem domowym korespondencyjnym. Adresem zameldowania powódki pozostał nadal adres w M., jednakże powódka przebywa tam sporadycznie, głównie w okresie wakacyjnym. Powódka podkreśliła, że pracodawca przesłał na (...) adres cały szereg dokumentów dotyczących stosunku pracy (m.in. informację o zarobkach za miesiąc grudzień 2015 r., firmową kartę kredytową), a także powódka przesyłała dokumenty pracodawcy, nadając je z (...) adresu.

Powódka wskazała również, że za chwilę złożenia oświadczenia woli strony stosunku pracy należy uznać moment prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Warunkiem skutecznego doręczenia jest bowiem rzeczywista możliwość zapoznania się z jego treścią przez pracownika. Powódka nie miała zaś rzeczywistej możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 57 – 67).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powódka znała przyczyny wypowiedzenia, bowiem te zostały jej przedstawione w rozmowie telefonicznej, zaś samo powództwo zostało złożone z naruszeniem terminu, bowiem do doręczenia powódce wypowiedzenia doszło skutecznie na adres w M.. Strona pozwana podkreśliła dalej, że w porozumieniu z dnia 17 lutego 2011 r. oraz w umowie o pracę z tego samego dnia strony określiły warunki świadczenia pracy w formie telepracy. W porozumieniu ustalono, iż miejscem pracy będzie miejsce zamieszkania pracownika, które zostało określone w M.. Strony nie dokonały zmiany miejsca pracy w późniejszym okresie. Strona pozwana nie kontrolowała wykonywania pracy przez powódkę w trybie art. 67¹⁴ k.p. i pozostawała w przekonaniu, że powódka w rzeczywistości zamieszkuje i pracuje w M.. Z tej przyczyny wypowiedzenie umowy o pracę zostało wysłane na adres w M., pod którym dodatkowo powódka do tej pory skutecznie odbierała korespondencję (m.in. skierowanie na kontrolne badania lekarskie z sierpnia 2014 r. czy dokument PIT – 11 za rok 2013). Wypowiedzenie zostało wysłane w dniu 9 września 2014 r., po raz pierwszy awizowane w dniu 11 września 2014 r., a w dniu 29 września 2014 r. list został zwrócony nadawcy z uwagi na niepodjęcie go w terminie przez odbiorcę. Pomimo tego, że wypowiedzenie zostało skutecznie złożone, strona pozwana w dniu 26 września 2014 r. ponownie wysłała wypowiedzenie umowy o pracę powódce za pośrednictwem kuriera. Powódka nie podjęła także i tej przesyłki.

Strona pozwana wskazała, że funkcjonuje u niej wiele elektronicznych systemów, zawierających informacje o pracownikach, m.in. system W. (do którego powódka wprowadziła dwa adresy: w M., oznaczając go jako primary, i we W.) i system P., do którego powódka wpisała adres poprzedniego biura strony pozwanej w B.. Z uwagi na funkcjonowanie różnych systemów oraz sprzeczności, jakie niekiedy występują między informacjami w nich zawartymi, dział kadr strony pozwanej zawsze korzysta w bieżącej pracy z danych zawartych w aktach osobowych pracowników. W aktach osobowych powódki nie ma zaś wzmianki o adresie we W.. Ostatni dokument pracowniczy, tj. zaświadczenie lekarskie z sierpnia 2014 r., wskazuje na adres w M.. Powódka miała więc możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę najwcześniej w dniu 11 września 2014 r., najpóźniej zaś – w dniu 26 września 2014 r., tj. w dacie niepodjęcia przesyłki.

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie zostało wywołane zmianami reorganizacyjnymi u strony pozwanej i związaną z nimi redukcją zatrudnienia, polegającą m.in. na likwidacji stanowiska powódki i przeniesieniu osób, które wcześniej podlegały powódce do innego, większego zespołu. Powódce wypłacono odprawę, która zgodnie z decyzją pracodawcy nie była ograniczona do 15 – krotności minimalnego wynagrodzenia, oraz dodatkową odprawę w wysokości 74 031,12 zł.

W piśmie procesowym z dnia 26 sierpnia 2015 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że (...) Sp. z o.o. uległ podziałowi, w wyniku którego powstały spółki (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. **Roszczenia powódki zostały przejęte przez spółkę (...) Sp. z o.o.** (k. 235, 236).

W piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej zawiadomił, że na mocy planu podziału (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 28 września 2016 r. nastąpił podział tej spółki przez wydzielenie w rozumieniu art. 529 § 1 pkt 4 k.s.h. **Spółką przejmującą jest (...) Sp. z o.o. w W.**, na którą zgodnie z ust. 10.4. pkt u planu podziału zostały przeniesione m.in. postępowania sądowe, w których uczestniczy (...) Sp. z o.o. w W.. Dniem wydzielenia był dzień 2 stycznia 2017 r. W związku z tym na podstawie art. 192 pkt 3 k.p.c. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o dopuszczenie do udziału w sprawie spółki (...) Sp. z o.o. w W. w miejsce (...) Sp. z o.o. w W., po wyrażeniu zgody w tym przedmiocie przez powódkę.

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2017 r. powódka wyraziła **zgody na wstąpienie** w miejsce strony pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. w W..

Postanowieniem z dnia 18 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. (I) **dopuszczył do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W.** i (II) **umorzył postępowanie wobec (...) Sp. z o.o. w W.**

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. P. w dniu 25 października 1996 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku systems engineer w (...) Sp. z o.o. w W., która w 2009 r. została przejęta przez (...) Sp. z o.o. w W..

W dniu 17 lutego 2011 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Zgodnie z zawartym porozumieniem, powódka zaczęła od dnia 1 lutego 2011 r. wykonywać pracę w formie telepracy, na stanowisku starszy analityk projektów, w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowego czasu pracy. W porozumieniu strony wskazały, że miejscem świadczenia pracy jest miejsce zamieszkania pracownika, które zostało określone jako ul. (...) w M.. W tym samym dniu strony zawarły umowę określającą warunki świadczenia pracy w formie telepracy. Zgodnie z przedmiotową umową pracodawca zobowiązał się m.in. do dostarczenia pracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania jego obowiązków pracowniczych w formie telepracy oraz do pokrywania kosztów miesięcznego abonamentu telefonicznego i internetowego. Pracodawca został uprawniony do przeprowadzenia kontroli wykonywania pracy przez pracownika za pośrednictwem osób upoważnionych do przeprowadzenia kontroli, wskazanych przez pracodawcę. Kontrola mogła obejmować wykonywanie pracy przez pracownika, inwentaryzacje, konserwację, serwis, instalację lub naprawę powierzonego sprzętu, bezpieczeństwo oraz higienę pracy.

W późniejszym czasie zajmowane przez powódkę stanowisko pracy nazywano stanowiskiem Kierownika Biura (...).

Jednostką organizacyjną, w której strukturze znajdowało się miejsce pracy powódki, była jednostka o nazwie E. (...). Osobą upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, odpowiedzialną za współpracę z powódką oraz upoważnioną do przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy przez powódkę była K. B.. Ponadto osobą upoważnioną do kontroli w miejscu wykonywania przez powódkę pracy w zakresie BHP był I. O.. Dodatkowo, osobą odpowiedzialną za współpracę z powódką był B. G..

W dniu 3 grudnia 2013 r. pełnomocnictwo do podpisywania w dniach od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. wszelkich dokumentów związanych z działalnością działu personalnego pozwanej spółki, w szczególności wypowiedzeń umowy o pracę, strona pozwana udzieliła K. K..

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dnia 25.10.1996 r.;
- porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 17.02.2011 r.;
- umowa określająca warunki świadczenia pracy w formie telepracy z dnia 17.02.2011 r.;
- informacja do umowy o pracę z dnia 17.02.2011 r.

Pełnomocnictwo z dnia 03.12.2013 r. (k. 118)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

Sprzęt komputerowy niezbędny do wykonywania przez powódkę telepracy pracodawca doręczył na adres w M..

Dowód: Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Stanowisko kierownika biura zarządzania projektami oprócz powódki zajmowali także D. R., P. L. i P. S., którzy pozostawali jednak poza strukturami strony pozwanej (P. L. zatrudniony był w H. E. C. de C. France, zaś P. S. w spółce – córce H.). Tworzyli oni wraz z powódką jeden zespół, przy czym tylko powódka w ramach rzeczonoego zespołu zatrudniona była przez (...) Sp. z o.o. w W..

D. R. oprócz tego, że kierował własnym zespołem pracowników, był jednocześnie bezpośrednim przełożonym pozostałych kierowników biur zarządzania projektami. Był to tzw. przełożony funkcyjny, zatrudniony w (...) N.. Powódka podlegała D. R. w okresie od lipca 2012 r. do października 2014 r.

Na dzień 19 listopada 2012 r. powódce podlegało 26 pracowników.

W przypadku odejścia któregoś z podwładnych powódki z pracy, powódka odbywała z takim pracownikiem tzw. rozmowę pożegnalną. Takie rozmowy nie odbywały się, gdy przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy dotyczyła pozwanej spółki (np. w przypadku likwidacji działu).

Dowód: Schematy organizacyjne (k. 206 – 212)

Prezentacja dot. zespołu 4 (k. 213 – 215)

Korespondencja e – mail z dnia 29.10.2013 r. (k. 216 – 220)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka D. R. (tłumaczenie przysięgłe – k. 479 – 498)

Zeznania świadka P. L. (tłumaczenie przysięgłe – k. 548 – 553)

Zeznania świadka P. S. (tłumaczenie przysięgłe – w załączeniu do akt sprawy)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

D. R. co miesiąc zatwierdzał koszty łącza internetowego, z którego powódka korzystała, świadcząc telepracę. Zatwierdzenie to odbywało się przez system (...), w którym nie był widoczny adres, pod którym zainstalowane jest łącze internetowe.

Dowód: Zeznania świadka D.R. (tłumaczenie przysięgłe – k. 479 – 498)

U strony pozwanej działa kilka systemów informatycznych, w których gromadzone są dane dotyczące pracowników, w tym dane osobowe.

Jednym z takich systemów jest system W., w którym przy nazwisku powódki widniały dwa adresy: w M. (oznaczony jako adres domowy – podstawowy, stały) oraz we W. (oznaczony jako adres domowy, korespondencyjny).

Kolejnym systemem informatycznym jest system P.. W tym systemie jako adres powódki wskazany był adres przy ul. (...) w B.. Pod tym adresem niegdyś mieściło się biuro pozwanej spółki.

(...) zbiera wszystkie istotne informacje dotyczące pracownika, w szczególności dane personalne, wynagrodzenie, stanowisko w strukturze polskiej, numer identyfikacyjny pracownika, oceny roczne, miejsce pracownika w strukturze spółki, drogę raportowania przez pracownika, warunki zatrudnienia, historię zatrudnienia itp. System ten działa od roku 2014, a dane w nim zawarte zostały automatycznie przeniesione z poprzedniej bazy danych.

(...) służy pracownikom strony pozwanej głównie do wyszukiwania danych dotyczących innego pracownika, w celu ustalenia np. jego numeru telefonu bądź adresu e – mail, w przypadku konieczności kontaktu z pracownikiem.

Dostęp do systemów informatycznych i możliwości edycji danych w nich zawartych, odnoszących się do własnej osoby, posiada każdy z pracowników. Do edycji danych nie jest potrzebna zgoda pracodawcy.

Dowód: Zrzut ekranu z systemu W. (k. 24, 25, 106)

Zrzut ekranu z systemu P. (k. 108, 109)

Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Częściowo zeznania świadka P. S. (tłumaczenie przysięgłe – w załączeniu do akt sprawy)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

Dane pracowników są przechowywane także w tradycyjnych aktach osobowych pracowników. Głównym adresem, z którego pracodawca korzysta, kierując korespondencją do pracownika, jest adres znajdujący się w aktach osobowych. W przypadku zmiany adresu pracownik jest obowiązany zgłosić zmianę do działu personalnego firmy.

W aktach osobowych powódki nie ma żadnej wzmianki o (...) adresie powódki, a jako jedyny adres powódki wskazana jest ul. (...) w M..

Dowód: Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

W sierpniu 2012 r. powódka przeprowadziła się z M. do W. i zamieszkała przy ul. (...). Zmiany adresu powódka nie przekazała do działu personalnego strony pozwanej. Strony nie zawarły także aneksu do umowy o telepracę, na mocy

którego jako miejsce zamieszkania i jednocześnie miejsce świadczenia pracy przez powódkę wskazano by ul. (...) we W..

Dowód: Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Częściowo zeznania świadka D. S. (k. 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

Po przeprowadzce do W. powódka i jej rodzina przebywają w M. sporadycznie, głównie w trakcie wakacji, ferii zimowych lub weekendów.

Dowód: Zeznania świadka D. S. (k. 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

W toku zatrudnienia powódka przysyłała korespondencję z adresu (...) i na ten adres otrzymywała korespondencję od następujących podmiotów: (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. U. Business (...), A. M., H. Polska G. (...) przy ul. (...) we W., (...), A. (...).

Żadna z powyższych przesyłek nie została wysłana przez dział kadr pozwanej spółki, ani do tego działu nadana.

(...) adres powódka wskazała także w oświadczeniu z dnia 22 kwietnia 2013 r., które dotyczyło korzystania z uprawnień określonych w art. 188 k.p. Tego typu oświadczenia kierowane są do działu payroll, czyli do spółki z grupy spółek (...), która zajmuje się obsługą płacową pozwanej spółki. Spółka ta zajmuje się także m.in. rozliczaniem kosztów dostępu do internetu, poniesionych przez telepracowników.

Pracownicy strony pozwanej mieli możliwość kontaktu z danym działem firmy i wskazania, na jaki adres pracownika ma być wysyłana korespondencja z danego działu.

Dowód: Dokumentacja kuriersko – pocztowa (k. 34 – 44)

Oświadczenie z dnia 22.04.2013 r. (k. 33)

Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Częściowo zeznania świadka D. S. (k. 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Częściowo przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

W miesiącu sierpniu 2014 r. powódka kończyła długotrwałą nieobecność w pracy trwającą od lutego 2014 r., spowodowaną chorobą. W związku z powyższym, pracodawca skierował powódkę na kontrolne badanie lekarskie. Skan skierowania na badania, w którym adres powódki oznaczono jako adres w M., został przesłany powódce w wiadomości e – mail w dniu 20 sierpnia 2014 r. W odpowiedzi powódka podziękowała za skierowanie. Powódka nie zgłaszała zastrzeżeń do oznaczenia w skierowaniu adresu zamieszkania powódki jako adres w M..

Oryginał skierowania został następnie powódce doręczony listem poleconym, także na adres w M.. Adres w M. znalazł się następnie na zaświadczeniu lekarskim z dnia 21 sierpnia 2014 r., i z tego adresu został nadany do pracodawcy.

Na adres w M. pracodawca wysłał także informację o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w roku 2013 (PIT – 11). Dokument został nadany w dniu 24 lutego 2014 r. i odebrany przez powódkę pod adresem w M. w dniu 26 lutego 2014 r.

Dowód: Wiadomości e – mail z dnia 20.08.2014 r. (k. 32)

Skierowanie na badanie lekarskie z dnia 20.08.2014 r. (k. 98)

Dane przesyłki PIT – 11 (k. 100 – 102)

Zaświadczenie lekarskie z dnia 21.08.2014 r. (k. 104)

Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

W toku współpracy pracodawca nie skorzystał z uprawnienia do przeprowadzenia kontroli powódki w jej miejscu pracy.

Dowód: Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Na początku roku 2014 r. przełożony powódki informował ją, iż firma planuje poczynić oszczędności m.in. poprzez redukcję stanowisk pracy.

Dowód: Zeznania świadka D. R. (tłumaczenie przysięgłe – k. 479 – 498)

W połowie 2014 r. u strony pozwanej doszło do reorganizacji, w wyniku której m.in. zlikwidowane zostało stanowisko pracy powódki. Podlegli powódce oraz pozostałym kierownikom biur zarządzania projektami pracownicy zostali połączeni w jeden zespół, na czele którego stanął L. Y..

Reorganizacja objęła nie tylko stronę pozwaną, ale także inne europejskie spółki z grupy H..

Dowód: Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka D. R. (tłumaczenie przysięgłe – k. 479 – 498)

Zeznania świadka P. L. (tłumaczenie przysięgłe – k. 548 – 553)

Zeznania świadka P. S. (tłumaczenie przysięgłe – w załączeniu do akt sprawy)

W maju 2014 r. do powódki omyłkowo trafiło sprawozdanie ze spotkania osób zajmujących stanowiska kierownicze w strukturach H., w tym m.in. D. R., dotyczące reorganizacji spółek. W sprawozdaniu znalazło się stwierdzenie, że powódka będzie musiała opuścić firmę w wyniku reorganizacji.

Dowód: Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka D. R. (tłumaczenie przysięgłe – k. 479 – 498)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 10 września 2014 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako wyłączną przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał redukcję zatrudnienia w dziale (...) P. S.. W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, że w okresie wypowiedzenia powódka zachowuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, zaś do dnia 31 grudnia 2014 r. otrzyma odprawę trzymiesięczną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (bez ograniczenia jej wysokości do 15 – krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę) oraz dodatkową odprawę przyznaną na mocy uchwały zarządu, w wysokości 74 031,12 zł. Powódka została poinformowana w treści wypowiedzenia o obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, oraz o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu.

Powyższe oświadczenie pracodawca nadał za pośrednictwem Poczty Polskiej, listem poleconym, w dniu 9 września 2014 r., na adres powódki w M.. Przesyłka była dwukrotnie bezskutecznie awizowana (po raz pierwszy w dniu 11 września 2014 r. – adnotacja „adresat nieobecny”), i w dniu 26 września 2014 r. nadana zwrotnie do nadawcy z powodu niepodjęcia przesyłki w terminie. Przesyłka zwrotna wpłynęła do pracodawcy w dniu 29 września 2014 r.

Z uwagi na powyższe pracodawca postanowił nadać oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ponownie, tym razem za pośrednictwem firmy kurierskiej. Przesyłka została nadana w dniu 26 września 2014 r. na adres powódki w M.. W dniu 29 września 2014 r. kurier podjął próbę doręczenia przesyłki powódce pod rzezonym adresem. W tym celu kurier skontaktował się telefonicznie z powódką, która odmówiła przyjęcia przesyłki. Przesyłka została zwrócona do nadawcy.

Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 10.09.2014 r. (k. 86, 87)

Potwierdzenie nadania z dnia 09.09.2014 r. i potwierdzenie zwrotu z dnia 29.09.2014 r. (k. 89, 90)

Potwierdzenie nadania przesyłki kurierskiej z dnia 26.09.2014 r. (k. 94)

Wydruk ze strony śledzenia przesyłki kurierskiej (k. 96)

Uchwała zarządu (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 24.01.2014 r. (k. 120 – 123)

Zeznania świadka A. G. (k. 170v, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

W dniu 3 października 2014 r. powódka złożyła pismo do Zespołu (...) działającego u strony pozwanej. W treści pisma powódka przytoczyła wydarzenia z ubiegłych miesięcy, które w jej ocenie naruszyły panujące u pracodawcy zasady etyki. Powódka wskazała m.in., iż w dniu 21 sierpnia 2014 r. menadżer powódki poinformował jej zespół, że powódka odejdzie z firmy, zaś w okresie luty – maj 2014 r. przełożony powódki w trakcie zebrania ze swoimi bezpośrednimi podwładnymi ogłosił, że powódka „odejdzie”.

Dowód: Pismo z dnia 03.10.2014 r. wraz z tłumaczeniem poświadczonym (k. 111, 112, 114)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

W dniu 8 października 2014 r. K. K. zadzwoniła do powódki i poinformowała ją, że miało miejsce skuteczne doręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę. K. K. odczytała powódce główne postanowienia wynikające z rzeczonego wypowiedzenia, w tym przyczynę wypowiedzenia oraz jego warunki finansowe, a także zobowiązała do zwrotu do końca października 2014 r. sprzętu służbowego.

Dowód: Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Zeznania świadka K. B. (k. 183 – 184, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Częściowo przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

W wiadomości e – mail skierowanej do K. K. powódka zapytała, czy prawidłowo rozmowę telefoniczną z dnia 8 października 2014 r. traktuje jako oświadczenie woli wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze strony H.. Powódka dodała, że nie dostała pocztą ani e – mailem potwierdzenia tej woli na piśmie, z podaniem przyczyny oraz warunków wypowiedzenia.

Dowód: Wiadomość e – mail (k. 26)

Przesłuchanie powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2017 r.; płyta CD)

Pismem z dnia 27 października 2014 r. pełnomocnik powódki wniósł do strony pozwanej o skuteczne doręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, iż o rzeczonem wypowiedzeniu powódka dowiedziała się z rozmowy telefonicznej, która miała miejsce w dniu 8 października 2014 r., nigdy zaś nie otrzymała stosownego pisma. Pełnomocnik powódki podkreślił, iż właściwym adresem powódki, na który należy doręczać jej korespondencję, jest adres (...).

W odpowiedzi, pismem z dnia 12 listopada 2014 r., pracodawca poinformował, iż wypowiedzenie zostało doręczone skutecznie na adres widniejący w aktach osobowych powódki, tj. na adres w M..

Pełnomocnik powódki ponowił żądanie doręczenia powódce wypowiedzenia na adres (...) pismem z dnia 24 listopada 2014 r. Pracodawca zaś podtrzymał swoje stanowisko w kolejnym piśmie, z dnia 8 grudnia 2014 r.

Dowód: Pismo pełnomocnika powódki z dnia 27.10.2014 r. (k. 28)

Pismo pracodawcy z dnia 12.11.2014 r. (k. 30)

Pismo pełnomocnika powódki z dnia 24.11.2014 r. (k. 29)

Pismo pracodawcy z dnia 08.12.2014 r. (k. 31)

W wiadomości e – mail z dnia 18 listopada 2014 r. K. K. przesłała powódce warunki dotyczące wypowiedzenia, które pracodawca nadał do powódki listem poleconym. W rzeczonej wiadomości zostało wskazane, że umowa zostaje rozwiązana z dniem 31 grudnia 2014 r., a do tego czasu powódka otrzymywać będzie miesięczne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę. Dalej K. K. wskazała, że do dnia 31 grudnia 2014 r. powódka otrzyma dodatkowo trzymiesięczną odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (przy czym na mocy decyzji pracodawcy odprawa ta nie będzie ograniczona do 15 – krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę) oraz dodatkową odprawę wynikającą z uchwały zarządu, w wysokości 74 031,12 zł brutto. Powódka została także poinformowana, iż w okresie wypowiedzenia pracodawca zobowiązuje ją do wykorzystania całego przysługującego urlopu wypoczynkowego, a ponadto do rozliczenia sprzętu H. (komputer, telefon, karta sim, amex, active key, karta paliwowa, karty dostępu itp.).

Dowód: Wiadomość e – mail z dnia 18.11.2014 r. (k. 27)

Zeznania świadka K. K. (k. 171, płyta CD, transkrypcja k. 466)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 12 448,56 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie z dnia 18.02.2015 r. (k. 124)

(...) Sp. z o.o. uległ podziałowi, w wyniku którego powstały spółki (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Roszczenia powódki zostały przejęte przez spółkę (...) Sp. z o.o. Na mocy planu podziału (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 28 września 2016 r. nastąpił podział tej spółki przez wydzielenie w rozumieniu art. 529 § 1 pkt 4 k.s.h. Spółką przejmującą jest (...) Sp. z o.o. w W., na którą zgodnie z ust. 10.4. pkt u planu podziału zostały przeniesione m.in. postępowania sądowe, w których uczestniczy (...) Sp. z o.o. w W.. Dniem wydzielenia był dzień 2 stycznia 2017 r.

Dowód: Plan podziału (...) Sp. z o.o. z dnia 28.09.2016 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców spółki (...) Sp. z o.o. w W. – stan na dzień 15.12.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców spółki (...) Sp. z o.o. w W. – stan na dzień 15.12.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo polegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej w oparciu o przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej, która wносиła o oddalenie powództwa.

W pierwszej kolejności odnieść należało się do kwestii skuteczności doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Rozważenie tej okoliczności było bowiem konieczne do ustalenia, w jakiej dacie rozpoczął bieg termin do wniesienia przez powódkę odwołania do sądu pracy, określony w art. 264 § 1 k.p. W myśl cytowanego przepisu, w brzmieniu obowiązującym na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Datą początku biegu terminów wymienionych w komentowanym artykule nie jest więc data sporządzenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale data skutecznego prawnie doręczenia tego oświadczenia pracownikowi (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., sygn. akt I KP 117/03, MoP 2004, Nr 3, s. 107).

Doręczenie oświadczenia pracodawcy, np. o rozwiązaniu czy wypowiedzeniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty, wywołuje skutek prawny, o ile pracownik miał rzeczywiście możliwość zapoznania się z jego treścią. Taki skutek wywołuje m.in. awizowanie przesyłki pocztowej lub doręczenie jej dorosłemu domownikowi pracownika (tzw. doręczenia zastępcze). Zastosowanie w tej kwestii ma, za pośrednictwem art. 300 k.p., przepis art. 61 § 1 zd. 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dojście oświadczenia woli do adresata w taki sposób, by mógł on zapoznać się z jego treścią, polega na stworzeniu przez składającego takiej sytuacji, w której adresat oświadczenia może zapoznać się z nim w zwykłym toku czynności (rzeczywiste zapoznanie się nie ma natomiast znaczenia) (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017, Legalis).

Z ustaleń Sądu wynika, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało nadane listem poleconym na adres powódki w M. w dniu 9 września 2014 r. Po dwukrotnym awizowaniu i niepodjęciu przesyłki w terminie, tj. w dniu 26 września 2014 r., przesyłka została zwrócona do nadawcy (strony pozwanej).

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że u strony pozwanej funkcjonowało kilka systemów informatycznych, w których zbierane były dane dotyczące pracowników, w tym ich dane osobowe, takie jak numer telefonu czy adres. Jednym z takich systemów był system P., w którym jako adres powódki widniał adres dawnego biura strony pozwanej w B.. W systemie WorkDay wpisane były zaś dwa adresy przy nazwisku powódki: adres w M., oznaczony jako adres zamieszkania, główny i stały, oraz adres we W., oznaczony jako korespondencyjny. Podkreślenia wymaga przy tym, że dostęp do danych zgromadzonych w systemach informatycznych działających u strony pozwanej posiadali sami pracownicy, którzy mogli edytować dane tam zawarte, w zasadzie poza wiedzą i akceptacją strony pozwanej. Systemy informatyczne służyły przede wszystkim samym pracownikom strony pozwanej, a także osobom zatrudnionym w pozostałych spółkach z grupy H.. Za pośrednictwem rzeczonych systemów pracownicy mieli bowiem możliwość „odnalezienia” danej osoby w strukturze firmy, mogli uzyskać dane kontaktowe określonej osoby czy też poznać drogę jej raportowania. Systemy informatyczne gromadziły również takie dane jak m.in. oceny roczne i okresowe pracowników czy historię ich zatrudnienia, co było niewątpliwie przydatne osobom, których dane te dotyczyły.

Jak wynika z zeznań świadków A. G., K. K. i K. B., w przypadku konieczności przesłania do pracownika istotnej korespondencji, dział kadr pozwanej spółki brał pod uwagę jedynie adres znajdujący się w aktach osobowych pracownika. Powyższe było spowodowane mnogością systemów informatycznych dotyczących pracowników, funkcjonujących u strony pozwanej, a także dostępem pracowników do tych systemów i możliwością edytowania danych w nich zwartych poza świadomością pracodawcy. Adres pracownika ujawniony w jego aktach osobowych jest zaś adresem, o którym wiedzę posiadają obie strony stosunku pracy. Nie budzi przy tym wątpliwości Sądu, że na pracowniku spoczywa obowiązek aktualizowania posiadanych przez pracodawcę danych dotyczących adresu pracownika, poprzez informowanie pracodawcy o zmianach adresu w stosownej formie. Nie czyni zadość temu obowiązkowi wpisanie przez pracownika nowego bądź dopisanie kolejnego adresu do systemu informatycznego, którego pomocniczy charakter i znaczenie Sąd opisał wyżej. Takie zachowanie pracownika nie uchyla obowiązku zaktualizowania danych na drodze formalnej, tak, by mieć pewność, że informacja o zmianie adresu dotarła do kompetentnych osób. W stanie faktycznym niniejszej sprawy takimi osobami byli pracownicy działu personalnego pozwanej spółki, w szczególności K. K. i K. B., które dodatkowo były osobami upoważnionymi do dokonywania w stosunku do powódki czynności z zakresu prawa pracy. Nie stanowiło też prawidłowego poinformowania pracodawcy o zmianie adresu przekazanie przez powódkę wiadomości o przeprowadzce przełożonemu, D. R.. Podkreślić należy bowiem, że charakter nadrzędności D. R. nad powódką był jedynie funkcjonalny, w tym znaczeniu, że D. R. był osobą, do której powódka raportowała. D. R. kontrolował więc jedynie pracę powódki pod względem merytorycznym, kompetencyjnym, nie był zaś uprawniony ani odpowiedzialny za podejmowanie wobec powódki formalnych działań z zakresu prawa pracy. Co zaś najistotniejsze, D. R. nie był pracownikiem pracodawcy powódki, którym w okresie przeprowadzki powódki była spółka (...). z .o. Skoro więc przełożony funkcyjny powódki pozostawał poza strukturami pracodawcy powódki, to nie można uznać, że informując go o przeprowadzce powódka prawidłowo i skutecznie zawiadomiła pracodawcę o zmianie swojego adresu zamieszkania.

W ocenie Sądu skomplikowana struktura grupy, w jakiej działa strona pozwana, przejawiająca się w tworzeniu zespołów współpracujących ze sobą osób, zatrudnionych w różnych spółkach grupy H., funkcjonujących ponadto w różnych krajach, czyniła istnienie ładu w dokumentacji pracowniczej tym bardziej koniecznym i istotnym. Ład ten, w zakresie danych adresowych pracownika, mógł być zapewniony jedynie poprzez rzetelne, bieżące i formalne informowanie pracodawcy przez pracownika o zachodzących zmianach.

Podkreślić należy, że jedynym adresem powódki, który znajdował się w jej aktach osobowych, był adres w M.. Akta osobowe powódki nie zawierają żadnej wzmianki o przeprowadzce powódki i o jej (...) adresie zamieszkania. Co więcej, adres w M. został także wskazany przez powódkę jako adres jej zamieszkania, i jednocześnie adres, pod którym

świadczyła ona pracę, w porozumieniu zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 17 lutego 2011 r. Umowa o telepracę na warunkach określonych w rzeczonym porozumieniu nie została w toku współpracy stron aneksowana ani aktualizowana. Ponadto na adres w M. zostały powódce skutecznie doręczone nadane przez pracodawcę dokumenty, takie jak rozliczenie uzyskanego w 2013 r. dochodu (PIT – 11) oraz skierowanie na kontrolne badania lekarskie, które zostało powódce doręczone w sierpniu 2014 r. Co więcej, w skierowaniu na badania lekarskie jako adres powódki pracodawca wpisał adres w M., zaś skan skierowania, zanim oryginał został doręczony powódce pocztą, został powódce przesłany w formie elektronicznej, a powódka nie zgłaszała pracodawcy zastrzeżeń co do oznaczenia adresu. Z adresu w M. powódka nadała także do pracodawcy zaświadczenie lekarskie uzyskane na podstawie rzeczonego skierowania.

Jak podkreślała powódka, praktyką było, że jeśli ktoś ze strony pracodawcy chciał wysłać powódce przesyłkę, to zwyczajowo wykonywał najpierw do powódki telefon bądź wysyłał wiadomość e – mail, aby upewnić się, który adres jest aktualny. Jak zaś wynika z zeznań K. K., telefon taki był wykonywany nie tylko do powódki, ale też do innych pracowników strony pozwanej, w przypadku, gdy istniały wątpliwości dotyczące adresu pracownika, i nie dało się ich rozstrzygnąć na podstawie danych zawartych w aktach osobowych pracownika. Takich wątpliwości nie było zaś w przypadku powódki, w której aktach osobowych wskazany był tylko jeden adres zamieszkania – w M..

Ponadto z wiedzy dostępnej Sądowi z urzędu wynika, że problem z doręczeniem pracownikom dokumentów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, szczególnie jeśli pracownik nie przebywa w zakładzie pracy i konieczne jest skorzystanie z usług poczty lub kuriera, jest problemem powszechnym. Dlatego też z reguły pracodawcy nie konsultują z pracownikiem adresu, na który winni nadać przesyłkę zawierającą oświadczenie o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy, co jest w ocenie Sądu całkowicie zrozumiałe, bowiem ma na celu ochronę interesów pracodawcy w granicach prawa. W takim przypadku pracodawcy korzystają z adresu ujawnionego w aktach osobowych pracownika.

Nie sposób przy tym uznać, by funkcjonowanie systemów informatycznych zawierających także dane osobowe pracowników mogło stanowić realizację obowiązku pracodawcy, określonego w art. 94 pkt 9a k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Zasady realizacji tego obowiązku określone zostały w wydanym na podstawie art. 298¹ k.p. rozporządzenia MPiPS z 28.5.1996 r. dotyczącego zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 894). Przepisy powyższego rozporządzenia mają charakter powszechny w tym sensie, że dotyczą wszystkich pracodawców niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników lub formy organizacyjnej przedsiębiorstwa. Strona pozwana była więc do prowadzenia „tradycyjnych” akt osobowych powódki zobowiązana, a obowiązku tego nie uchylało wdrożenie systemów informatycznych.

Odnosząc się zaś do twierdzeń powódki, jakoby między stronami stosunku pracy dochodziło do licznej wymiany korespondencji na i z (...) adresu powódki, wskazać należy, że świadkowie K. K. i K. B. w sposób precyzyjny wyjaśnili, że żadna z przesyłek, na które powoływała się powódka, nie została nadana przez dział kadr pracodawcy powódki, ani nie była na ten dział adresowana. Większość z przesyłek, które przedstawiła powódka, pochodziła bądź była adresowana do podmiotów, które choć związane z pracodawcą, nie były z nim tożsame, takie jak np. spółki córki bądź spółki świadczące usługi płacowe na rzecz pracodawcy. Przesyłki, które nadawane były przez (...) Sp. z o.o. w W., pochodziły zaś z innych działów niż dział kadr (np. z działu IT), i kierowane były na (...) adres powódki w wyniku jej indywidualnych ustaleń z pracownikami rzeczonych działów. Powódka nie zdołała więc dowieść, przedkładając rzeczoną korespondencję, by pracodawca był w sposób prawidłowy poinformowany przez powódkę o zmianie jej adresu.

Opisane wyżej okoliczności nie pozostawiają wątpliwości, że kierując przesyłkę z wypowiedzeniem na adres powódki w M., tj. adres ujawniony w jej aktach osobowych, strona pozwana działała w sposób prawidłowy, zaś dwukrotne awizowanie nadanej przez pracodawcę przesyłki i niepodjęcie jej w terminie pozwala uznać, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powódce skutecznie doręczone najpóźniej w dniu 26 września 2014 r. W tym dniu powódka miała najpóźniej możliwość zapoznania się z treścią rzeczonego oświadczenia, z której to możliwości

powódka nie skorzystała. Tym samym najpóźniej od dnia 26 września 2014 r. należało liczyć bieg siedmiodniowego terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. Termin ten upływał więc w dniu 3 listopada 2014 r. Skoro zatem powódka wniosła odwołanie do sądu pracy w dniu 23 grudnia 2014 r., to w sposób znaczny i wyraźny uchybiła terminowi do wniesienia odwołania.

Co prawda przepisy prawa pracy przewidują instytucję przywrócenia terminu do wniesienia odwołania (art. 265 k.p.), zaś w orzecznictwie przyjmuje się, iż samo wniesienie odwołania po upływie terminu należy traktować jako złożenie w sposób domniemany wniosku o przywrócenie terminu (por. uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 14 marca 1986 r., sygn. akt III PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194), to jednak przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe jedynie wówczas, gdy pracownik uchybił terminowi bez swojej winy. Taka sytuacja nie zachodzi zaś w stanie faktycznym niniejszej sprawy, bowiem okoliczności doręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazują, iż powódka miała możliwość uczynić zadość wskazanemu w art. 264 § 1 k.p. terminowi.

Ponadto, nawet gdyby ocena Sądu co do braku winy powódki w uchybieniu terminowi była odmienna, to i tak powództwo w niniejszej sprawie nie zasługiwałoby na uwzględnienie.

Sąd zważył bowiem, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony. Przede wszystkim zaś oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

W świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątplenia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. Oświadczeniem z dnia 10 września 2014 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a jako wyłączną przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał redukcję zatrudnienia w dziale (...) Projekt (...). Ponieważ konieczna u strony pozwanej reorganizacja i związana z tym redukcja etatów była tematem, o którym powódka była zawiadomiona przez swojego przełożonego już na początku roku 2014, w ocenie Sądu tak ujęta przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy. Powódka miała realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy.

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zauważyć należy, że okoliczność ta nie była w zasadzie przez powódkę kwestionowana. Ponadto przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawiło wątpliwości, że w istocie w dziale, w którym zatrudniona była powódka, w wyniku mającej miejsce w 2014 r. reorganizacji, doszło do redukcji zatrudnienia, w tym do likwidacji stanowiska pracy, zajmowanego przez powódkę.

Jak ustalił Sąd, powódka zatrudniona była u strony pozwanej na stanowisku kierownika biura zarządzania projektami, i do jej zadań należało w szczególności kierowanie podległym jej zespołem pracowników. Na analogicznym do stanowiska powódki stanowisku pracy zatrudnieni byli ponadto D. R., P. L. oraz P. S., przy czym żaden z nich nie funkcjonował w strukturze pracodawcy zatrudniającego powódkę. Powódka, P. L. i P. S. zostali przy tym funkcjonalnie poddani pod kierownictwo D. R..

W wyniku reorganizacji, która objęła nie tylko stronę pozwaną, ale także spółki z grupy H. funkcjonujące za granicą, stanowisko pracy powódki oraz innych kierowników biur zarządzania projektami (zatrudnionymi u innych podmiotów niż strona pozwana) uległo likwidacji. Podlegli kierownikom biur pracownicy, w tym zespół kierowany przez powódkę, zostali skonsolidowani w jeden zespół, na czele którego stanął nowy menadżer, niebędący pracownikiem strony pozwanej.

Podkreślenia wymaga, że osoby pracujące na stanowiskach, z którymi w toku niniejszego postępowania powódka starała się porównać, tj. P. S. i P. L., nie były pracownikami strony pozwanej, zatrudniającej powódkę. Z tej przyczyny w strukturze pracodawcy powódka była jedyną osobą, która zajmowała stanowisko kierownika biura zarządzania projektami, zaś P. S. i P. L. pozostawali pracownikami odrębnych od strony pozwanej podmiotów. Z uwagi na powyższe w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie istniał po stronie pracodawcy obowiązek zastosowania odpowiednich kryteriów doboru pracownika (powódki) do zwolnienia, ani ujawnienia tych kryteriów w stosunku do powódki poprzez np. nawiązanie do kryteriów w treści wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Sytuacja danego pracownika, określona kryteriami doboru do zwolnienia, stanowi bowiem przyczynę tego wypowiedzenia obok zmian organizacyjnych czy redukcji etatów, ale tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., sygn. akt III PK 115/14, Legalis). Skoro więc pracodawca powódki, którym na moment wypowiedzenia powódce umowy o pracę była spółka (...) Sp. z o.o. w W., zatrudnił na stanowisku kierownika biura zarządzania projektami jedynie powódkę, to nie był on zobowiązany do stosowania ani przedstawiania powódce kryteriów jej doboru do zwolnienia.

Zaznaczyć należy przy tym, że do zakresu kognicji sądu pracy nie należy ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o przeprowadzeniu reorganizacji prowadzonej przez siebie działalności, w tym o likwidacji określonego stanowiska pracy. Sąd pracy bada jedynie, czy rzeczona likwidacja stanowiska pracy nie była pozorna, a ponadto, w przypadku ustalenia istnienia więcej niż jednego analogicznego lub podobnego stanowiska pracy, czy pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę, został zasadnie wytypowany do zwolnienia. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawiło zaś wątpliwości, że do likwidacji stanowiska pracy powódki faktycznie doszło, zaś pracodawca nie zatrudnił nikogo na analogicznym stanowisku pracy do stanowiska zajmowanego przez powódkę.

Z uwagi na powyższe powództwo w niniejszej sprawie podlegało oddaleniu jako spóźnione, a ponadto bezzasadne. Pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę w sposób prawidłowy pod względem formalnym, zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna okazała się rzeczywista i uzasadniała skorzystanie przez pracodawcę z tego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Procedując w niniejszej sprawie Sąd skorzystał z całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego. Sąd działał więc w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał z osobowych środków dowodowych w postaci zeznań świadków A. G., K. K., K. B., D. S., D. R., P. L. oraz P. S., a także, pomocniczo, z wyjaśnień powódki. Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na stosowny wniosek pełnomocnika strony.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one szczegółowe, wzajemnie się uzupełniały oraz korespondowały z pozostałym zgromadzonym w aktach sprawy materiałem dowodowym, przy czym z zeznań poszczególnych świadków Sąd skorzystał w różnym zakresie. A. G., K. K. i K. B. posiadały przede wszystkim szczegółową wiedzę w zakresie okoliczności doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a także odnośnie praktyki strony pozwanej, dotyczącej ustalania aktualnego adresu pracowników. Świadkowie D. R., P. L. oraz P. S. odnieśli się zaś w sposób szczegółowy do okoliczności stanowiącej przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. do reorganizacji strony pozwanej oraz do likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. Okoliczność tę potwierdziły także A. G., K. K. oraz K. B.. Z zeznań świadka D. S. Sąd skorzystał jedynie w nieznacznym zakresie, bowiem większość z posiadanych przez świadka informacji pochodziła z relacji przekazanej przez powódkę, nie zaś z wiedzy własnej świadka. Świadek D. S. potwierdził natomiast twierdzenie powódki, zgodnie z którym od połowy 2012 r. adres w M. jest miejscem, pod którym powódka wraz z rodziną przebywa głównie w okresie wakacyjnym bądź w weekendy, przy czym okoliczność ta pozostawała w zasadzie bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy z uwagi na nieprzekazanie przez powódkę pracodawcy aktualnych danych dotyczących jej miejsca zamieszkania oraz informacji o jedynie sporadycznym przebywaniu pod adresem w M.. Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Mając na uwadze powyższe, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo.

W punkcie II sentencji wyroku, działając na zasadzie art. 98 k.p.c., Sąd zasądził od powódki kwotę 2 060 zł tytułem zwrotu poniesionych przez stronę pozwaną kosztów postępowania, w tym kwotę 2 000 zł z tytułu uiszczonej przez stronę pozwaną zaliczki na wynagrodzenie biegłych tłumaczy, oraz 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, poniesionych przez stronę pozwaną, ustalonych w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez strony kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast w myśl art. 97 u.k.s.c. w sprawach z zakresu prawa pracy obciążenie kosztami pracownika może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionym przypadku, który w niniejszej sprawie nie ma miejsca.