

*Sygn. akt X P 466/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 r.

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

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

Ławnicy: T. T., L. Z.

**Protokolant:** Dorota Wabnitz

**po rozpoznaniu w dniu** 30 maja 2018 r. we Wrocławiu

**przy udziale** - .....

**sprawy z powództwa:** S. S.

**przeciwko** (...) spółka z o.o. z siedzibą w O.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki S. S. na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w O. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z 24 lipca 2017 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z 4 października 2017 r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w O., powódka S. S. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się zasądzenia od strony pozwanej 19.599,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania stanowiącego wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** swojego żądania, powódka podniosła, że była zatrudniona u strony pozwanej od 4 maja 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menadżera ds. planowania. W dniu 3 lipca 2017 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi. W jej ocenie, podana przyczyna nie została wskazana w taki sposób, aby była ona dla niej dostatecznie zrozumiała i weryfikowalna. Z wypowiedzenia nie wynika na czym polegały zmiany organizacyjne i dlaczego w ich wyniku zostało zlikwidowane jej stanowisko pracy.

Z informacji przekazanej jej przez związek zawodowy wynika, że jej obowiązki zostały przejęte przez inną osobę. Oznacza to, że pracodawca nie zaprzestał wykonywania zadań, które były związane z jej stanowiskiem pracy i są one dalej wykonywane przez innego pracownika, na innym stanowisku pracy. W tej sytuacji, strona pozwana winna ją poinformować dlaczego uznała, że to z nią należało rozwiązać stosunek pracy. Jest oczywistym, że pracodawca

decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych względów gorszy (mniej przydatny) od innych. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany poinformować pracownika o wynikach dokonanego porównania z innymi pracownikami (k. 3-4).

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Uzasadniając** swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że chybiony jest zarzut powódki, że podana przyczyna jest sformułowana niekonkretnie. W wypowiedzeniu wprost wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi. Co znamienne, likwidacja stanowiska pracy nastąpiła na podstawie zarządzenia wewnętrznego dyrektora zarządzającego z 1 czerwca 2017 r., które uchyliło dotychczasowy schemat organizacyjny. Natomiast o treści zarządzenia, jak i samego schematu organizacyjnego zostali poinformowani wszyscy pracownicy. Co istotne, sama przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została omówiona z powódką w dniu wręczenia wypowiedzenia. Poza tym, o treści wypowiedzenia rozmawiała ona z reprezentującą ją organizacją związkową, do której pracodawca zwrócił się z informacją o zamiarze rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku wyjaśniania z jakich przyczyn podjęta została decyzja o zmianach w strukturze organizacyjnej.

Strona pozwana wskazała, że na skutek przeprowadzonych zmian organizacyjnych, doszło do połączenia działów logistyki i planowania. Tym samym konieczne stało się zlikwidowanie stanowiska dotychczas zajmowanego przez powódkę, zwłaszcza, że jej obowiązki mogły być rozdzielone pomiędzy innych pracowników. W ramach działu logistyki dokonywane są także zakupy, a te z kolei wiążą się z planowaniem, dlatego też włączenie czynności związanych z planowaniem do działu logistyki jest niejako naturalnym procesem i konsekwencją czynności dokonywanych w samym dziale logistyki. Co istotne, przed zmianami dział planowania obejmował dwie osoby, tj. powódkę i specjalistę ds. planowania produkcji. Natomiast dział logistyki był bardziej rozbudowany ponieważ obejmował dodatkowo magazyn i pracowało w nim 6 osób. Ponieważ obowiązki powódki mogły być rozdzielone pomiędzy specjalistów z obszaru logistyki i jednego z obszaru powódki, racjonalnym była likwidacja stanowiska powódki, ponieważ nadzór nad czynnościami wykonywanymi przez specjalistów mógł sprawować menadżer ds. logistyki. Także optymalizacja kosztów przemawiała, za tym aby likwidacji uległo stanowisko powódki.

O pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki nie może też świadczyć fakt, że 1 czerwca 2017 r. zatrudniono nową osobę na stanowisku senior demand planner. Jest ona bowiem odpowiedzialna za wdrożenie w firmie nowego procesu S&OP na budowę narzędzi służących do zarządzania tym procesem oraz koordynację prognozy sprzedaży i dostaw z klientami. Ponadto, jest on odpowiedzialny za warunki ramowe współpracy z klientami grupowymi. Takich czynności powódka nie wykonywała. Nie można więc przyjąć, że osoba ta została zatrudniona na miejsce powódki, czy też, że przejęła a całości je obowiązki.

Strona pozwana wskazała, że stanowisko powódki było jedynym tego typu w strukturze organizacyjnej. Z tego względu nie było powodów, aby porównywać powódkę z innymi pracownikami. Nie mogła być też porównywana z podległym jej pracownikiem, ponieważ nie zajmował on stanowiska menadżerskiego i nie wykonywał czynności związanych z zarządzaniem czy koordynacją działań, nie nadzorował też pracy żadnego pracownika. Z tych samych względów powódka nie mogła być porównywana z innymi pracownikami działu logistyki, jak również z kierownikiem tego działu, gdyż wykonywali oni inne czynności.

Z ostrożności procesowej strona pozwana wskazała, że powódka zawyżyła wysokość należnego jej odszkodowania. Zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach, jej wynagrodzenie wynosiło 7.730,00 zł brutto. Była zatrudniona przez okres nieco ponad 2 lat, a to oznacza, że co do zasady przysługuje jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za jedno miesiąc (k. 25-36).

Na rozprawie 20 grudnia 2017 r. powódka oświadczyła, że zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach, precyzuje wysokość dochodzonego roszczenia odszkodowawczego w ten sposób, że domaga się zasądzenia od strony pozwanej 23.190,00 zł brutto.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Powódka S. S. w okresie od 4 maja 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r. była zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w O., na podstawie umowy o pracę (początkowo na okres próbny, a później na czas nieokreślony) na stanowisku menadżera ds. planowania.

Pismem z 23 maja 2017 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy. Związki zawodowe nie zajęły stanowiska w sprawie.

Pismem z 3 lipca 2017 r. wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi spółki.

Z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, powódka otrzymała odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.730,00 zł brutto.

### **Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana zajmuje się produkcją wyrobów z tworzyw sztucznych dla budownictwa, takich jak np. rury, kształtki itp. Jest częścią francuskiego koncernu A..

Powódka kierowała działem planowania, w którym były zatrudnione dwie osoby: powódka oraz P. S. specjalista ds. planowania produkcji. Powódka zajmowała się zakupami surowców, towarów handlowych i aktualizacją planów produkcyjnych, natomiast P. S. planowaniem produkcji. Jej bezpośrednim przełożonym był dyrektor zarządzający R. K..

Poza działem planowania, w strukturze organizacyjnej strony pozwanej był między innymi dział logistyki, który zajmował się zakupami, kontaktem z klientami, obsługą magazynu i transportem wewnętrznym. Działem kierowała menadżer ds. logistyki, A. O.. Poza nią pracowały w nim jeszcze: 4 osoby na stanowisku specjalisty ds. logistyki, 1 osoba jako młodszy specjalista ds. logistyki oraz 6 magazynierów. Pomędzy działem planowania, a działem logistyki istniała współpraca.

Na początku maja 2017 r. strona pozwana podjęła decyzję o zlikwidowaniu działu planowania. Uznano, że skoro w dziale logistyki dokonywane są zakupy, które są powiązane z planowaniem, to czynności planowania wykonywane w dziale planowania mogą przejść do działu logistyki. Zarządzeniem wewnętrznym z 1 czerwca 2017 r. wprowadzono zmiany w strukturze organizacyjnej spółki, zgodnie z którą został zlikwidowany samodzielny dział planowania i utworzony dział logistyki i planowania, którego menadżerem została A. O.. Dotychczasowe obowiązki powódki zostały przejęte przez innych pracowników. Czynności kierownicze i nadzorcze przejęła A. O., obowiązki związane z zakupem surowców i materiałów przejął P. S., a te związane z zakupem towarów handlowych zostały rozdzielone pomiędzy pracowników działu logistyki. W związku z likwidacją działu planowania P. S. został przeniesiony do nowego utworzonego działu.

Powódce nie zaproponowano szeregowego stanowiska w połączonym dziale logistyki i planowania. Natomiast z uwagi na to, że nie miała kompetencji do zarządzania magazynem i transportem wewnętrznym, nie rozważano, który z menadżerów mógłby ewentualnie przejąć te obowiązki.

Przy zmianie struktury organizacyjnej, zarządzenia dyrektora wraz z nowymi strukturami organizacyjnymi są wysyłane na skrzynki e-mail, pracowników, którzy takie skrzynki posiadają. Natomiast pracownicy, którzy nie mają dostępu do skrzynki o zmianach informowani są przez kierowników, menedżerów. Poza tym informacje te są zamieszczane na tablicy ogłoszeń.

Pod koniec zatrudnienia, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach:

- od 12-19 maja 2017 r.,

- od 23-26 maja 2017 r.,

- od 29 maja 2017 r. do 30 czerwca 2017 r.

W trakcie zwolnienia lekarskiego, jeden z członków związku zawodowego telefonicznie poinformował powódkę, że z dniem 1 czerwca 2017 r. są wprowadzane zmiany organizacyjne i jej stanowisko zostanie zlikwidowane, a jej zadania przejdą do działu logistyki.

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce przez G. W., która przekazała jej, że spółka podjęła decyzję o połączeniu działów ze względów biznesowych. Powódka nie była zaskoczona. Stwierdziła, że może to i dobrze bo znalazła sobie inną pracę. Kilka dni później, w dniu 7 lipca 2017 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłacenie jej dodatkowego 3 miesięcznego odszkodowania, w związku ze zbyt ogólnym i nieprecyzyjnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia oraz braku kryteriów doboru do zwolnienia.

W dniu 1 czerwca 2017 r. strona pozwana zatrudniła na stanowisko starszego planistę dostaw M. F.. Jego zadaniem jest wdrożenie w spółce nowego procesu S&OP, czyli zorganizowanej i skoordynowanej współpracy obszarami odpowiedzialnymi za popyt i podaż. Ponadto, negocjuje warunki handlowe, dostawy. Zatrudniony jest w dziale logistyki i planowania. Nie zostały mu przekazane żadne obowiązki powódki. Wstępna rekrutacja na to stanowisko odbyła się w maju 2017 r. Powódka nie brała udziału w rekrutacji.

#### ***Dowód:***

- Zeznania świadka G. W. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,

- Zeznania świadka A. O. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,

- Wyjaśnienia powódki S. S. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,

- Uwierzytelnione kserokopie zarządzeń wewnętrznych i schematów organizacyjnych – karta 43-46,

- świadectwo pracy z 31.08.2017 r.,

- Uwierzytelnione kserokopie zakresów obowiązków – karta 48-91.

#### ***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje.***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę,

uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta nie musi mieć jednak szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97 – publ. portal orzeczeń SN).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99 – publ. portal orzeczeń SN) „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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 października 1997 r. (I PKN 315/97 – publ. portal orzeczeń SN), „Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia 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)”.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej, przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska w związku ze zmianami organizacyjnymi spółki.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, nie jest zasadny przede wszystkim zarzut powódki odnoszący się do ogólnikowości wskazanej przyczyny. Wskazanie konkretnej przyczyny nie oznacza bowiem szczegółowego i drobiazgowego opisywania wszystkich okoliczności. Wymóg ten może zostać spełniony chociażby poprzez nawiązanie do określonych zdarzeń bez szczegółowego ich opisywania. Natomiast Sąd oceniając stopień konkretyzacji przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, zobligowany jest do zbadania tego, czy pomimo nieprecyzyjnie określonych przyczyn, pracownik wiedział za co jest zwalniany. Należy podkreślić, że po lekturze oświadczenia woli pracodawcy, to nie Sądowi ma być znana konkretna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem lecz zwalnianemu pracownikowi.

Wskazanie w oświadczeniu likwidacji stanowiska pracy nie świadczy o tym, że podana przyczyna była niezrozumiała dla powódki. Powódka była zatrudniona tylko na jednym stanowisku – menadżera ds. planowania. Siłą rzeczy wskazanie likwidacji stanowiska pracy musi zatem oznaczać likwidację stanowiska, na którym była ona zatrudniona. Problem mógłby powstać w przypadku gdyby powódka była zatrudniona na kilku stanowiskach pracy. Wówczas można byłoby się zastanowić o likwidację jakiego stanowiska chodziło pracodawcy. Taka sytuacja nie zaistniała jednak w niniejszej sprawie. Również powołanie się na to, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy były zmiany organizacyjne spółki jest wystarczająco jasne i konkretne. Poza tym jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę, powódka miała wiedzę o planowanych zmianach organizacyjnych. Z jej zeznań wynika bowiem, że została telefonicznie poinformowana przez jednego z członków związku zawodowego, że od czerwca 2017 r. wprowadzane są zmiany organizacyjne i jej stanowisko ulegnie likwidacji.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy wskazać, że w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje

w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, że bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podległa zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00 – publ. portal orzeczeń SN). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98 – publ. portal orzeczeń SN).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Z ustaleń faktycznych wynika, że z dniem 1 czerwca 2017 r. na skutek przeprowadzonych zmian organizacyjnych, zostało zlikwidowane jej stanowisko pracy. Po wprowadzeniu nowego schematu organizacyjnego, został zlikwidowany samodzielny dział planowania, a jego zadania zostały przekazane w całości do działu logistyki, który z chwilą wprowadzenia zmian, został przekształcony w dział logistyki i planowania. Dotychczasowe zadania powódki zostały przejęte przez pracowników działu logistyki oraz częściowo przez P. S., który w nowej strukturze organizacyjnej został przeniesiony do nowoutworzonego działu, a jego przełożonym została A. O..

O pozorności przeprowadzonych zmian nie świadczy też fakt zatrudnienia z dniem 1 czerwca 2017 r. nowego pracownika M. F.. Z zeznań świadków wynika, że został on zatrudniony na stanowisko starszego specjalisty ds. popytu. Jest wprawdzie zatrudniony w dziale logistyki i planowania, jednak powierzone mu obowiązki nie mają nic wspólnego z dotychczasowymi obowiązkami powódki. Odpowiada on w spółce nowego procesu S&OP, czyli zorganizowanej i skoordynowanej współpracy obszarami odpowiedzialnymi za popyt i podaż, a ponadto negocjuje warunki handlowe, dostawy. Nie wykonuje on żadnych obowiązków powódki.

Chybiony jest także zarzut dotyczący doboru pracowników do zwolnienia. Należy wskazać, że potrzeba zastosowania kryteriów doboru powstaje w przypadku konieczności zwolnienia pracownika z pośród większej liczby osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy. Przy czym chodzi tutaj o pracowników wykonujących analogiczną pracę. Ustalenia faktyczne wskazują, że decyzją pracodawcy został zlikwidowany dział planowania. Natomiast z zeznań świadka G. W. wynika, że zdecydowano się na likwidację działu kierowanego przez powódkę ze względów biznesowych. Uznano, że skoro w dziale logistyki są dokonywane zakupy, które są powiązane z planowaniem, to czynności planowania wykonywane w dziale planowania mogą przejść do działu logistyki. W likwidowanym dziale planowania były zatrudnione dwie osoby, tj. powódka oraz P. S.. Każda z nich była zatrudniona na innym stanowisku pracy - powódka jako menadżer ds. planowania, a P. S. jako specjalista ds. planowania. Zakres ich obowiązków różnił się od siebie. Skoro więc podjęto decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki, to nie było konieczności dokonywania doboru pracownika do zwolnienia z pośród osób zatrudnionych w likwidowanej komórce organizacyjnej, gdyż tylko powódka zajmowała stanowiska menadżera ds. planowania.

Obowiązek zastosowania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, nie oznacza bowiem konieczności porównywania wszystkich pracowników w danym zakładzie pracy, ale tylko tych, którzy pracują na takich samych stanowiskach w danej komórce organizacyjnej podlegającej likwidacji. Z tych względów nie było potrzeby porównywania powódki z pracownikami działu logistyki w szczególności z menadżerem tego działu A. O., gdyż likwidowany był dział planowania, a nie dział logistyki, który był odrębną komórką w wyodrębnionej strukturze organizacyjnej strony pozwanej. Ponadto, jak wynika z zeznań świadka G. W., powódka nie miała takich kompetencji

jak A. O. w zakresie zarządzania magazynem i transportem wewnętrznym przez co nie rozważano, który z menadżerów mógłby ewentualnie przejąć te obowiązki.

Nie bez znaczenie jest również fakt, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracowników, powódka otrzymała odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, co w ocenie Sądu, dodatkowo wzmacnia argumenty strony pozwanej. Można tylko wskazać, że skoro kwestionuje ona wskazane przyczyny zarzucając między innymi pozorną likwidację jej stanowiska pracy, to nawet w przypadku ewentualnego wygrania procesu i wykazaniu pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia, winna liczyć się z obowiązkiem zwrotu wypłaconej jej odprawy pieniężnej jako świadczenia nienależnego.

Stan faktyczny w większości był bezsporny, dodatkowo poparty wiarygodnymi zeznaniami świadków i wyjaśnieniami powódki oraz dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Natomiast okoliczności wymagające wyjaśnienia ustalono w oparciu o zeznania świadków oraz wyjaśnienia powódki, które zostały ocenione w kontekście całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż spójnie korespondowały z wiarygodnymi dowodami z dokumentów oraz wyjaśnieniami samej powódki. Świadkowie jasno i klarownie opisali okoliczności związane z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i w ocenie Sądu, nie było podstaw do zakwestionowania tych relacji, tym bardziej, że zeznawali oni po odebraniu przyrzeczenia.

Za wiarygodne należało również uznać wyjaśnienia powódki, jednakże w ocenie Sądu, częściowo były one przejawem jej subiektywnych spostrzeżeń na całokształt okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy.

Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiło 180,00 zł.

**W punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

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