

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 lipca 2016 roku

Pozwem z dnia 03 sierpnia 2015 r. powód W. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego J. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) kwoty 20.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz szkodę wynikającą z konieczności ponoszenia wydatków na cele rehabilitacyjne. Powód twierdził, że przyczyna wypowiedzenia była fikcyjna, zaś żądana kwota tytułem odszkodowania powinna stanowić co najmniej trzymiesięczne wynagrodzenie tj. kwotę 9720 zł i wydatki na cele rehabilitacyjne związane z niepełnosprawnością stanowiące pozostałą kwotę roszczenia (pozew – k. 3-6).

W odpowiedzi na pozew J. T., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, było to stanowisko niepowtarzalne, jedyne w swoim rodzaju, nie wymagało nadto szczególnych kompetencji. Pozwany wskazał także, że od 2012 r. zmuszony był do poszukiwania oszczędności, m.in. poprzez redukcję zatrudnienia, zaś powód nie był jedyną osobą, której zmniejszono wymiar czasu pracy, a następnie rozwiązano umowę o pracę. Pozwany stwierdził, że w związku ze spadkiem otrzymywanych zamówień liczba wykonywanych czynności na stanowisku pracy powoda zmalała kilkukrotnie. Ponadto, pozwany wskazał, że częste nieobecności powoda uświadomiły mu, że wykonywane przez powoda czynności bez problemu mogą wykonywać inni pracownicy, bowiem było ich niewiele i nie wymagały specjalistycznego wykształcenia, wiedzy czy doświadczenia. W związku z tym, pozwany postanowił zlikwidować stanowisko powoda, zaś wręczenie wypowiedzenia mogło nastąpić dopiero po zakończeniu choroby powoda i skierowaniu go na kontrolne badania lekarskie (odpowiedź na pozew - k. 31-40).

Powód w piśmie z dnia 16 września 2015 r. podtrzymał żądanie, kwestionując, twierdzenia pozwanego, że wykonywana przez powoda praca nie wymagała szczególnych kompetencji, jak też twierdząc, że nigdy nie otrzymał wykazu czynności dla stanowiska technik-specjalista, wobec czego wykonywał czynności jak na stanowisku technik-laborant. Powód twierdził, że likwidacja stanowiska pracy jest fikcyjna, wskazując, iż pozwany przygotował harmonogram pracy na jego stanowisku i skierował go na badania lekarskie (pismo procesowe – k. 65-76).

W dalszym toku sprawy strony podtrzymały swoje stanowiska. Strona powodowa wskazała nadto, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało wystawione z datą 17.07.2015r. w czasie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim i wręczone w dniu 28 lipca 2015r. z chwilą stawienia się w powoda w pracy, skierowanie na badanie lekarskie zostało wystawione z datą 24.07.2016r. , powód nie składał nadto wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego, dostarczono także harmonogram pracy na 28 lipca, który skorygowano 27 lipca co nie jest działaniem uzasadniającym likwidację stanowiska a utwierdziło powoda w przekonaniu, iż po zakończonym leczeniu podejmie pracę na danym stanowisku. Nadto powód wskazał, iż skierowanie go na urlop wypoczynkowy było w świetle obowiązujących przepisów niezasadne (pismo k- 72). Powód podnosił także początkowo, iż pracodawca dyskryminował go z uwagi na niepełnosprawność, co było rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia, ostatecznie jednak zrezygnował z podnoszenia zarzutów w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. W. był zatrudniony przez J. T., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 3 stycznia 1994 r. na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika-laboranta. Następnie w dniu 1 kwietnia 1994 r. zawarta została kolejna umowa na czas określony – 6 miesięcy, zaś w dniu 1 października 1994 r. umowa o pracę na czas nie określony. Od 1997 r. stanowisko powoda określano jako technik specjalista, dookreślając czasami je jako technik specjalista (chemik), bądź wskazując je jako technik specjalista-laborant. /akta osobowe (dalej skrót: a o) W. W.: cz. B- umowy o pracę - k. B.-1, B.-2, B.-3; informacje o wynagrodzeniu i warunkach pracy i płacy k- 8, 9, 15,16, skierowania na okresowe badania lekarskie i zaświadczenia lekarskie ao cz. B k- 22 i k- 28 , k- 30, k- 35 informacja o zmianie warunków wynagrodzenia i o nazwie stanowiska ao cz. B k- 24, informacja CEiDG – k. 44/

W. W. jest z wykształcenia technikiem chemikiem, u pozwanego zajmował się pracą w laboratorium chemicznym, gdzie jego zadaniami było wykonywanie form drukarskich, mieszanie farb, rozważanie towarów handlowych precyzyjne wykonywanie farb drukowych (naświetlanie, trawienie) oraz wykonywanie odlewów silikonowych - odważanie, mieszanie ręczne, przygotowywanie przesyłek, szkolenie klientów w dziedzinie obsługi urządzeń, przyjmowanie dostaw towaru do magazynu, dbałość o prawidłowe rozmieszczenie magazynu, wykonywanie innych prac wynikających z potrzeb firmy. Ponadto, do zadań W. W. należały drobne prace warsztatowe: piłowanie, wiercenie, szlifowanie, cięcie blach na gilotynie i otworów na prasie, a także przyjmowanie dostaw do magazynu włącznie z rozmieszczaniem towarów na półkach oraz pakowanie paczek do sprzedaży wysyłkowej. Powód od 2000r. ma stwierdzone zapalenie stawów. Od 2012r. zaczął- z uwagi na stan zdrowia- otrzymywać dłuższe zwolnienia lekarskie.

/akta osobowe W. W.: szczegółowy opis wykonywanej pracy - k. a o- cz.B.- 3 i B-35, kwestionariusz osobowy a o cz. A- k- 1, zeznania powoda k- 168 nagranie – k-171/

Zarządzeniem nr (...) z dnia 20 lutego 2009 r. pracodawca określił zasady postępowania, mające na celu ograniczenie wydatków firmy, w związku z dekonstrukcją gospodarczą, mającą przełożenie na pogorszenie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa.

/zarządzenie – k. 45-47/

W dniu 1 lipca 2013r. powód poinformował pozwanego, iż orzeczonej został w stosunku do niego umiarkowany stopień niepełnosprawności (ao cz. A k- 13,). Po zobowiązaniu pracodawcy w dniu 27 listopada 2013r. i informacji pracodawcy o możliwości korzystania z dodatkowych uprawnień w związku z niepełnosprawnością powód przedstawił pracodawcy kserokopię orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 23 maja 2013r. (ao cz. A k- 15 v). 25 maja 2015r. w stosunku do powoda zostało wydane kolejne orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym (ao cz. A k- 16).

W wyniku porozumienia stron z dnia 15 listopada 2013 r. zmieniona została umowa o pracę z dnia 1 października 1994 r. w ten sposób, że od dnia 1 stycznia 2014 r. ustalono wymiar czasu pracy na 0,6 etatu – 24 godziny tygodniowo. W porozumieniu określono jednoznacznie, iż pozostałe warunki pracy i płacy pozostają bez zmian.

/akta osobowe W. W.: porozumienie stron – ao cz. B k.-31/

W okresach nieobecności w pracy W. W., pozostali pracownicy a także właściciel wykonywali jego obowiązki. W. W. nie mógł wykonywać czynności innych pracowników, ponieważ nie posiadał odpowiedniego wykształcenia ani przeszkolenia.

/zeznania świadka G. W. (1) – k. 128-129 wraz z nagraniem k. 130; zeznania pozwanego – k. 169 wraz z nagraniem k. 171/

W związku z długotrwałą nieobecnością w pracy W. W. został skierowany na kontrolne badania lekarskie (pismo z dnia 30.06.2015r. k-17 cz. B akt osobowych), w wyniku których wydane zostało orzeczenie z dnia 24 lipca 2015 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych oraz zdolności do wykonywania pracy na stanowisku technika specjalisty-laboranta.

/akta osobowe W. W.: skierowanie na badania i orzeczenie lekarskie - k. B.I-35/

W dniu 28 lipca 2015 r. powód stawił się w zakładzie pracy, zgłaszając gotowość do podjęcia pracy oraz przedstawiając zaświadczenie lekarza medycyny pracy.

/zeznania świadka G. W. (1) – k. 128-129 wraz z nagraniem k. 130; zeznania powoda - k.168-169 wraz z nagraniem k. 171/

W. W. wręczone zostało w dniu 28 lipca 2015r. oświadczenie J. T. na piśmie o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powodowi przez uprawnioną przez pracodawcę osobę - G. W. (1). Jako przyczynę złożonego wypowiedzenia została wskazana likwidacja stanowiska

pracy. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca podniósł, że konsekwencją malejącego zapotrzebowania na urządzenia firmy było zmniejszenie ilości zadań realizowanych na stanowisku technika-specjalisty, co spowodowało najpierw zmniejszenie wymiaru czasu pracy W. W., a następnie całkowitą likwidację tego stanowiska pracy. Ponadto, pracodawca wskazał, że od 2011 r. następuje ograniczenie działalności oraz zmiana profilu firmy na projektowo-konstrukcyjną.

/akta osobowe W. W.: wypowiedzenie - k. C1; zeznania świadka G. W. (1) – k. 128-129 wraz z nagraniem k. 130, upoważnienie dla G. W. k- 51)

W oświadczeniu wręczonym 28 lipca 2016r. zostało wskazane, że pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą 3 stycznia 1994r. z dniem 31 lipca 2015r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.10.2015r. Wraz ze złożeniem W. W. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia został mu udzielony zaległy urlop wypoczynkowy. Powód nie wnosił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego.

/akta osobowe W. W.: wypowiedzenie – cz. B k.-19, akt sprawy k- 20/

Czynności wykonywane dotychczas przez W. W. zostały przydzielone pozostałym pracownikom. Czynności techniczne wykonują inżynierowie, zaś pakowaniem zajmuje się pracownik działu sprzedaży. Pomaga im też właściciel. Nikt nie został zatrudniony na miejsce W. W., zaś przejęcie obowiązków W. W. przez pozostałych pracowników nie spowodowało konieczności pracy w nadgodzinach.

/zeznania świadków: G. W. (1) – k. 128-129 wraz z nagraniem k. 130, M. M. (1) – k. 134-135 wraz z nagraniem k. 136, M. M. (2) – k. 135 wraz z nagraniem k. 136; zeznania powoda – k. 168-169 wraz z nagraniem k. 171; zeznania pozwanego – k. 169 wraz z nagraniem k. 171/

Wynagrodzenie miesięczne W. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.431,74 zł.

/zaświadczenie – k. 43/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów i kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków G. W. (1) (k. 128-129 wraz z nagraniem k. 130), M. M. (1) (k. 134-135 wraz z nagraniem k. 136), M. M. (2) (k. 135 wraz z nagraniem k. 136) oraz przesłuchanych w charakterze stron w trybie art. 299 k.p.c. powoda W. W. (k. 168-169 wraz z nagraniem k. 171) oraz pozwanego J. T. (k. 169 wraz z nagraniem k. 171).

Sąd dopuścił wszystkie wnioski dowodowe zgłoszone przez strony ostatecznie bowiem strony sprecyzowały wnioski dowodowe w sposób klarowny, strony przed zamknięciem rozprawy nie kwestionowały, iż wszystkie wnioski dowodowe zostały rozpoznane a sprawa dojrzała do rozstrzygnięcia (nagranie k- 171).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nadto również znaczna część okoliczności wynikająca z przedstawionych dokumentów nie była wzajemnie kwestionowana, dodatkowo niektóre z dokumentów powoływane przez strony nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Przykładowo nie miał w sprawie istotnego znaczenia dokument z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, nawet gdyby bowiem pozwany nie dokonał w ewidencji zmian to okoliczność ta nie ma wpływu na faktyczną likwidację stanowiska pracy powoda i rzeczywistego, szczegółowego zakresu działalności pozwanego. Nieistotnym także jest czy pozwany otrzymywał dofinansowanie z PFRON na dofinansowanie stanowiska pracy powoda w okresie do 30 czerwca 2015r. Okoliczność ta nie została wprost zaprzeczona przez stronę pozwaną. Nie ma ona także znaczenia w świetle faktu, iż stanowisko pracy powoda zlikwidowano później, w momencie kiedy powodowi wypowiedziano stosunek pracy – nie zaś z dniem 30 czerwca 2015r. Dodatkowo nadmienić w tym miejscu należy, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która

ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia) (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2012r. sygn. akt I PK 51/12). Nie mają wreszcie znaczenia dochody uzyskiwane przez pozwanego i okoliczność czy np. w roku 2014 były mniejsze niż w roku 2015. Oceny ponoszonych kosztów, decyzję w zakresie sposobu poprawy swojej sytuacji ekonomicznej dokonuje pracodawca. Sąd jedynie w określonych stanami faktycznymi sytuacjach, w kontekście weryfikacji prawdziwości przyczyny wypowiedzenia- bada czy wskazany sposób- ujęty w przyczynach wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę- został faktycznie zrealizowany. W niniejszej sprawie sposobem pracodawcy w jego mniemaniu na ograniczenie kosztów było zmniejszenie zatrudnienia- zlikwidowanie stanowiska pracy powoda. W tym miejscu zaznaczyć także należy, odnosząc się do kolejnych kwestii podnoszonych przez pełnomocnika powoda w pismach procesowych, iż to nie powód a pracodawca ocenia czy inni pracownicy mogą wykonać zadania powoda, jeżeli uznaje, że tak, bo zadania te w jego opinii nie wymagają szczególnych kompetencji, to jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą na własne ryzyko ponosi z tego tytułu konsekwencje. Obowiązki pracownika szczegółowo określa pracodawca, nie czyni tego sam pracownik.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadków oraz stron postępowania. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Ponadto stwierdzić należy, że w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia stan faktyczny był w zasadzie bezsporny, jednakże strony wywodziły z niego różne skutki prawne. W szczególności powód nie kwestionował faktu, że nikt nie został zatrudniony na jego miejsce, zaś jego dotychczasowe obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo W. W. nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego J. T., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47¹ k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy

o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Przy czym zaznaczyć należy, iż pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Jednakże, gdy następuje tylko ilościowe zmniejszenie identycznych (podobnych) stanowisk pracy i w następstwie czego należy wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, to wtedy przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, wadliwie wykonują swoje obowiązki pracownicze (a taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z dnia 5 listopada 1979r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, że bezspornym jest, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację jego stanowiska – technika specjalisty, będącą następstwem ograniczania kosztów prowadzenia działalności m.in. poprzez redukcję zatrudnienia. Jednocześnie należy wskazać, że likwidacja stanowiska może polegać albo na całkowitym zaprzestaniu ich wykonywaniu lub podzieleniu tych zadań między innych pracowników, ewentualnie częściowym zaprzestaniu wykonywaniu zadani i podzieleniu między innych pracowników pozostałej części. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z drugim wariantem, tj. dotychczasowe zadania powoda zostały podzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił stanowiska powoda i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powodowi była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. W ocenie Sądu, pozwany powołując się na ograniczenie kosztów działalności wykazał w sposób wystarczająco wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powoda oraz rozdzielenie jego zadań pomiędzy pozostałych pracowników. Powód nie kwestionował nawet tego faktu, lecz niezasadnie twierdził, że skoro jego zadania nadal są wykonywane, to jego stanowisko nie zostało zlikwidowane. Jednakże zauważyć należy, że likwidacja stanowiska może polegać właśnie na tym, że przypisane do niego zadania zostają rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Nikt inny nie zajmował stanowiska analogicznego do powoda, zaś na jego miejsce nie zatrudniono

nowego pracownika. Ponadto, zadania wykonywane zostały podzielone: część techniczną wykonywali inżynierowie, zaś czynności związane z pakowaniem przesyłek pracownik działu sprzedaży. Po przejściu zadań powoda, nie powstała jednakże konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, nie zostało także zwiększone wynagrodzenie tych pracowników, co dodatkowo potwierdza, że rzeczywiście w zakładzie pracy pozwanego doszło do ograniczenia kosztów, zaś redukcja zatrudnienia była zasadna, skoro pozostali pracownicy byli w stanie wykonywać dodatkowe zadania bez uszczerbku dla dotychczasowych obowiązków.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Kryteria brane są jednak pod uwagę jedynie w sytuacji gdy zostanie zlikwidowane jedno z podobnych stanowisk. W sytuacji gdy powód zajmował jedyne takie stanowisko u pracodawcy pracodawca zwolniony był z obowiązku wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (por. orzeczeni SN z dnia 4 marca 2015r. I PK 183/14).

W kontekście przeprowadzonego rozumowania oraz poczynionej przez Sąd analizy materiału dowodowego nie sposób było nie uznać, że pracodawca działał w zakresie dozwolonym przepisami prawa, przeprowadzał redukcję zatrudnienia konsekwentnie od dłuższego już czasu, bowiem na przestrzeni kilku poprzednich lat liczba pracowników zmniejszała się, zaś niektórym, w tym powodowi, zmniejszono wymiar czasu pracy, wraz z obniżeniem wynagrodzenia. W związku z tym, uznać należy, że powód miał świadomość tych zmian, tym bardziej, że z tych samych przyczyn wymiar czasu pracy powoda został już zmniejszony dwa lata wcześniej. W tej sytuacji wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda okazała się rzeczywista i konkretna.

Niezasadne i nieistotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia były argumenty powoda, iż pozwany nie chciał likwidować stanowiska pracy powoda, skoro skierował go na badania lekarskie i przedstawił mu harmonogram pracy. Wskazać bowiem należy, że obowiązkiem pracodawcy było skierowanie powoda na badanie kontrolne, w związku z długotrwałą nieobecnością z powodu niezdolności do pracy powoda. Natomiast zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem pozwany musiał wstrzymać się z wypowiedzeniem umowy do czasu, gdy powód powróci do pracy po okresie nieobecności, działanie pozwanego nie oznaczało, że nie miał zamiaru zlikwidowania stanowiska zajmowanego przez powoda, lecz było podyktowane wymogami nałożonymi przez przepisy prawa pracy.

Natomiast co do zarzutu dotyczącego skierowania powoda na urlop, stwierdzić należy, że w chwili składania przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód nie przebywał na urlopie, bowiem o urlop taki nie wnioskował – przeciwnie po okresie niezdolności do pracy powód przybył do zakładu pracy oraz zgłosił swoją gotowość do pracy, przedstawiając stosowne orzeczenia lekarza medycyny pracy. W tej sytuacji nie sposób uznać, że w chwili składania wypowiedzenia powód przebywał na urlopie lub nastąpiło to w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z kolei skierowanie powoda na urlop w okresie wypowiedzenia potwierdza, że skoro powód nie wnioskował o jego udzielenie, lecz zgłaszał gotowość do pracy w chwili składania mu wypowiedzenia na urlopie nie przebywał. Nie zachodziły zatem określone w art. 41 k.p. przeszkody do złożenia przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę. Za moment złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przez pracodawcę należy uznać moment kiedy oświadczenie pozwanego doszło do powoda w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) czyli 28 lipca 2015r. Nieistotnym jest kiedy fizycznie pozwany je podpisał (bezsportnym jest, że zrobił to wcześniej z uwagi na zaplanowany swój urlop wypoczynkowy). Nieistotna jest także data określająca z jakim dniem oświadczenie następuje, jeśli jej wskazanie nie narusza obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem; Z § 2.1 w/w art. wynika, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio

w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powodowi przez uprawnioną przez pracodawcę osobę w dniu 28 lipca 2015r. W oświadczeniu wskazano, iż pracodawca wypowiada umowę z dniem 31 lipca 2015r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 października 2015r. (ostatniego dnia miesiąca). Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło więc po upływie 3 pełnych kalendarzowych miesięcy od złożenia powodowi oświadczenia w tym przedmiocie. W tym miejscu wskazać należy, iż zarówno powód jak i jego pełnomocnik jednoznacznie na rozprawie poprzedzającej wydanie orzeczenia kończącego podkreślali, iż powód w okresie od 28 lipca do 31 lipca 2015r. był gotowy do świadczenia pracy, nie wnosił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego i na takim urlopie nie przebywał. Nawet więc gdyby uznać, że wolą pracodawcy było złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę 31 lipca 2015r. to w istocie należałoby podzielić stanowisko powoda, iż w okresie od 28 lipca 2015r. do 31 lipca 2015r. pozwany nie mógł jednostronnie udzielić powodowi urlopu wypoczynkowego i powód na takim urlopie nie przebywał. Kwestia ta nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w każdej bowiem ze wskazanych opcji pracodawca nie naruszył art. 41 k.p. Wiązać się to jedynie może z ewentualnym obowiązkiem wypłacenia powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Takiego roszczenia jednak w przedmiotowej sprawie powód nie zgłaszał. Również mimo pierwotnego wskazania na rzekomą dyskryminację powoda przez pracodawcę powód nie zgłosił żadnego roszczenia w tym przedmiocie. De facto powód wskazywał pierwotnie, iż w jego opinii niepełnosprawność powoda była przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy, jednakże w świetle wyżej ustalonego stanu faktycznego twierdzenia te okazały się bezzasadne. Wskazać w tym miejscu jedynie należy, że pracodawca mimo choroby powoda od 2000r., długotrwałych zwolnień lekarskich od 2012r. i posiadania przez powoda orzeczenia o niepełnosprawności od roku 2013 nie tylko nie próbował przez ten okres rozwiązać z powodem umowy o pracę, ale także informował powoda o przysługujących mu uprawnieniach, odpowiednio dostosował jego obowiązki do stanu zdrowia. W istocie długotrwałe nieobecności powoda wynikające z jego problemów zdrowotnych uzmysłowiły pracodawcy, że stanowisko pracy powoda nie jest niezbędne, iż obowiązki powoda w ramach normalnego czasu pracy mogą wykonać pozostali pracownicy. Decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie była jednak spowodowana niepełnosprawnością powoda a faktem likwidacji jego stanowiska pracy z uwagi na brak potrzeby dalszego zatrudniania technika specjalisty.

Odnosząc się natomiast do wysokości roszczenia, stwierdzić należy, że znacznie przekraczało ono trzymiesięczne wynagrodzenie. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (maksymalnie więc kwotę 10 295,22 zł). Jak natomiast wskazuje się w orzecznictwie, językowa wykładnia art. 47¹ k.p. jest jednoznaczna; odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 76/11).

Natomiast nawet gdyby uznać, że dopuszczalne jest dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość dopuszczalną w świetle art. 47¹ k.p., to niezbędne byłoby wykazanie spełnienia przesłanek istnienia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego wobec powoda. Zgodnie z art. 471 k.c., stosowanym na podstawie art. 300 k.p., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jednakże strona powodowa nie tylko nie wykazała, ale nawet nie wskazała, na czym miałyby polegać szkoda. W związku z tym, choćby już z tego powodu dalsze rozważanie odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego należało uznać za bezprzedmiotowe, tym bardziej, że wobec stwierdzonej w niniejszym postępowaniu zgodności z prawem wypowiedzenia, brak było wykazania w jakimkolwiek stopniu naruszenia obowiązków kontraktowych przez pozwanego.

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W literaturze przedmiotu oraz w orzecznictwie sądowym nie jest kwestionowany pogląd, że przepis ten nie jest źródłem niczyjego obowiązku odnośnie do udowadniania określonych okoliczności, lecz zawiera jedynie regułę rozkładu

ciężaru dowodu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 10 kwietnia 1997 r., sygn. akt II CKN 90/97). Reguła rozkładu ciężaru dowodu ujawnia swoje znaczenie, gdy „wyniki postępowania dowodowego nie pozwalają na uznanie oznaczonych faktów za wykazane”, wtedy też reguła ta „rozstrzyga o tym, kogo należy obciążyć konsekwencjami niemożności dokonania ustaleń faktycznych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., sygn. akt III CKN 404/98). Ponadto, wskazuje się, że przepis ten określa rozkład ciężaru dowodu, przez „wskazanie zarówno podmiotu, na którym ciężar dowodzenia spoczywa, jak również przedmiotu dowodzenia, tj. takich faktów, których wystąpienie wywołuje skutki prawne”, ustalając w ten sposób jedynie „kto ma dowodzić i czego ma dowieść” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt II CKN 531/97).

Natomiast odnosząc powyższe do kwestii przesłanek odpowiedzialności kontraktowej, Sąd Najwyższy wskazał, że „istota normy zawartej w art. 471 k.c. wyraża się jedynie wykorzystaniem konstrukcji winy domniemanej, czego nie można bynajmniej utożsamiać z istnieniem domniemania wystąpienia przesłanek kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej, których udowodnienie musi oczywiście nastąpić zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 k.c.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt II CKN 531/97). Oznacza to, że rozkład ciężaru dowodu przesłanek odpowiedzialności kontraktowej wynikających z art. 471 k.c., wynika z reguły ogólnej wyrażonej w art. 6 k.c. Powyższe stanowiska są także w pełni aprobowane przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu zawartą w art. 6 k.c. uznać należy, że skoro powód wnosił o zasądzenie odszkodowania, zatem w przypadku nieudowodnienia istnienia przesłanek odpowiedzialności pozwanego negatywne konsekwencje ich niewykazania obciążają powoda. W związku z tym, w niniejszej sprawie stwierdzić należało, że powód ponosi negatywne konsekwencje nieudowodnienia okoliczności, z których wywodzi on skutki prawne, a tym samym Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności kontraktowej pozwanego wobec powoda z tytułu stosunku pracy. W szczególności powód nie podjął próby dowodzenia jakie bliżej nieokreślone wydatki na cele rehabilitacyjne poniósł i jaki jest ich ewentualny związek z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, w szczególności okoliczność, iż wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda okazała się rzeczywista, w oparciu o art. 45 k.p., powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, jak też dalej idące powództwo o odszkodowanie na zasadach ogólnych, należało oddalić, o czym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Roszczenie powoda w stosunku do pozwanego nie zostało uwzględnione, zaś pozwany reprezentowany była przez profesjonalnego pełnomocnika, który w sposób rzetelny reprezentował go w sprawie. Niewątpliwie więc co do zasady stronie pozwanej należy zwrot kosztów reprezentowania jej przez fachowego pełnomocnika w wysokości 1.800 zł (roszczenie odszkodowawcze zgłoszone w części w oparciu o art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ustalonej w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 r. poz. 461 z późn. zm.). Jednakże z uwagi na szczególne okoliczności sprawy Sąd zdecydował o obciążeniu powoda kosztami procesu jedynie częściowo. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiał przede wszystkim fakt utraty pracy przez powoda, którego sytuacja zdrowotna, potwierdzona orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, zgodnie z zasadami słuszności, stanowiła podstawę do obciążenia go kosztami procesu jedynie w części. Nieobciążanie powoda kosztami procesu w żadnym zakresie sprzeczne byłoby również z zasadami słuszności. Strona pozwana proponowała bowiem powodowi ugodowe rozstrzygnięcie sporu, mając na uwadze długoletnią poprawną współpracę, już na początkowym etapie postępowania, co zmniejszyłoby nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej, powód przedstawionych warunków jednak nie zaakceptował

W związku z powyższym, Sąd w niniejszej sprawie na podstawie art. 102 k.p.c. zasądził do powoda na rzecz pozwanego kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, o czym orzeczono w pkt 2 sentencji orzeczenia.

ZARZĄDZENIE

(...).