

# UZASADNIENIE

Pozwem z 4 kwietnia 2023 r. powód A. K. domagał się, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, przywrócenia do pracy w pozwanej spółce Zakład (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. oraz zasądzenia od pracodawcy jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3 793 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że 14 marca 2023 r. pracodawca złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska powoda i brak możliwości zatrudnienia go na innym stanowisku. A. K. przeczył tak określonej przyczynie podnosząc, że jest ona pozorna. Z perspektywy powoda działania pozwanej w stosunku do jego osoby jako pracownika na przestrzeni ostatnich miesięcy, w tym: zmiana stanowiska na niesamodzielne, najniższe stanowisko, pomimo faktu że posiadał on kilkuletnie doświadczenie w wykonywaniu tych samych obowiązków, ciągłe odmowy udzielenia urlopu, obniżenie premii w związku ze złożonym wnioskiem o urlop, zatrudnienie powoda jako jedyne na danym stanowisku, a następnie likwidacja tego stanowiska, pomimo faktu istnienia tożsamej odrębnej ścieżki stanowiskowej, świadczą o ciągłym długotrwałym prześladowaniu pracownika ze względu na jego stan zdrowia, zmierzającego do jego zwolnienia. W ocenie powoda, sama zmiana nazewnictwa stanowiska nie oznacza w żaden sposób likwidacji konieczności wykonywania zadań i obowiązków wykonywanych dotychczas przez mechaników do spraw wodomierzy, to jest m.in. naprawy stojaków wodomierzy, rozbiórki, czyszczenia oraz mycia wodomierzy, przygotowywania ich do legalizacji, która to legalizacja ostatecznie była wykonywana przez uprawnioną firmę zewnętrzną.

W odpowiedzi na pozew Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

Strona pozwana argumentowała, że prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była przyczyna opisana w oświadczeniu pracodawcy oraz że przyczyna ta nie dotyczyła pracownika, lecz pracodawcy - w pozwanej spółce miała miejsce reorganizacja, w wyniku której doszło faktycznie do likwidacji ścieżki stanowiskowej obejmującej grupę stanowiskową mechaników ds. napraw wodomierzy, w której mieściły się stanowiska: młodszego mechanika ds. napraw wodomierzy i mechanika ds. napraw wodomierzy. Ponadto powód nie był „prześladowany” w pracy ze względu na stan zdrowia, ani dyskryminowany w jakikolwiek inny sposób. Pozwana przyznała, że w 2021 r. z inicjatywy pracodawcy w pozwanej spółce przeprowadzono kompleksowe wartościowanie wszystkich stanowisk pracy. Powołując się na postanowienia aktów wewnętrznie obowiązujących w zakładzie pracy, pozwana argumentowała, że powód na skutek reorganizacji nie został zdegradowany, czy też nierówno potraktowany pod względem płacowym. Pozwana podniosła, że zakwalifikowanie powoda do grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy miało związek z przeprowadzonym procesem wartościowania wszystkich stanowisk pracy w pozwanej spółce, a nie ze stanem zdrowia powoda. Powód nie był jedynym mechanikiem wodomierzy zakwalifikowanym do grupy stanowiskowej mechaników ds. napraw wodomierzy, gdyż do grupy tej zakwalifikowany został także drugi pracownik (R. J.). Wyłączne kryterium zakwalifikowania obu pracowników do wskazanej grupy stanowiskowej stanowiło faktyczne wykonywanie tylko obowiązków związanych z naprawą wodomierzy i nie wykonywanie obowiązków bardziej wyspecjalizowanych, związanych z regulowaniem, legalizowaniem i ekspertyzami wodomierzy. Odnośnie zarzutu obniżenia premii w związku ze złożonym wnioskiem o urlop – pozwana wskazywała, że nieprzyznanie powodowi premii regulaminowej o 10% nastąpiło z powodu nienależytego wykonania przez powoda obowiązków związanych z czyszczeniem i naprawą wodomierza 30 sierpnia 2022 r.

Pismem z 11 września 2023 r. A. K. zmodyfikował żądanie pozwu, domagając się w miejsce przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odszkodowania w kwocie 13 654,80 zł. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w zmienionym kształcie.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. K. łączył z Zakładem (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. stosunek pracy od 1 maja 1992 roku do 31 grudnia 2009 roku. Powód był wówczas zatrudniony na stanowisku montera konserwatora sieci wodociągowej.

**Niesporne** , nadto dowód: świadectwo pracy – k.6, świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach – k. 5.

Strony ponownie nawiązały stosunek pracy 5 stycznia 2010 r. A. K. został zatrudniony na stanowisku dozorecy. Następnie od 1 stycznia 2016 r. powierzono mu stanowisko mechanika wodomierzy, początkowo na podstawie umowy na czas określony, a następnie od 1 lipca 2017 r. na czas nieokreślony.

**Niesporne** , nadto dowód: umowa o pracę – k. 7 (także w cz. B akt osobowych powoda), umowa o pracę – k. 15 cz. B akt osobowych powoda, porozumienia zmieniające – k. 54, 57, 63 cz. B akt osobowych powoda.

A. K. podejmując ponownie zatrudnienie posiadał status rencisty. Na mocy orzeczeń zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym z powodu schorzeń narządu ruchu.

**Niesporne** , nadto dowód: orzeczenia o niepełnosprawności – cz. B akt osobowych powoda.

W 2021 roku z inicjatywy pracodawcy przeprowadzono kompleksowe wartościowanie wszystkich stanowisk pracy. W wyniku przeprowadzonego procesu wartościowania w grupie stanowiskowej mechaników wodomierzy utworzone zostały dwie ścieżki stanowiskowe – pierwsza, obejmująca grupę stanowiskową mechaników ds. napraw wodomierzy oraz druga, obejmująca grupę stanowiskową mechaników ds. napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacji. Podział ten wynikał z dwóch ścieżek zawodowych dla pracowników, praca na stanowisku mechanika do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacji wymagała większej wiedzy i specjalizacji.

**Dowód** : zeznania K. K. – k. 143-143v., zeznania świadka K. S. – k. 144.

Do obowiązków mechaników do spraw napraw wodomierzy należało między innymi: rozróżnianie poszczególnych typów wodomierzy i ich identyfikacja względem konstrukcyjnym, demontaż i ponowny montaż poszczególnych części wodomierza pod nadzorem mistrza, klasyfikowanie części, które wymagają wymiany na nowe w procesie naprawy wodomierzy pod nadzorem mistrza, przeprowadzenie regeneracji wodomierza od demontażu poprzez mycie, dobór i wymianę części do końcowego montażu naprawionego wodomierza pod nadzorem mistrza, prace na magazynie wodomierzy po demontażach, czyszczenie wodomierzy i nakładek radiowych, rozkręcanie wodomierzy.

**Dowód** : zakres obowiązków na stanowisku mechanika do spraw napraw wodomierzy – k. 100-103.

Do obowiązków mechaników do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacji należało między innymi: rozróżnianie poszczególnych typów wodomierzy i ich identyfikacja względem konstrukcyjnym, demontaż i ponowny montaż poszczególnych części wodomierza pod nadzorem starszego mechanika, przeprowadzanie regeneracji wodomierzy pod nadzorem starszego mechanika lub mistrza od demontażu poprzez mycie, dobór i wymianę części do końcowego montażu naprawionego wodomierza, przeprowadzanie procesu regulacji i legalizacji wodomierzy wszystkich typów na stanowisku do sprawdzania wodomierzy pod nadzorem starszego mechanika lub mistrza, regulowanie wodomierzy po naprawie pod nadzorem starszego mechanika lub mistrza tak, by mogły zostać poddane procesowi legalizacji, uczestniczenie w procesie przeprowadzania ekspertyzy wodomierza podczas wykonywania go przez starszego mechanika, sporządzanie zapisków sprawdzenia wodomierza pod nadzorem starszego mechanika lub mistrza, przeprowadzenie procesu legalizacji w obecności Urzędnika Okręgowego Urzędu Miar.

**Dowód** : zakres obowiązków na stanowisku mechanika do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacji – k. 104-105v.

Wszystkie czynności przy legalizacji wodomierzy są wykonywane przez pracowników Zarządu (...) w obecności urzędników Okręgowego Urzędu Miar.

**Dowód:** zeznania świadka K. K. – k. 143-143v.

W związku z wprowadzeniem w pozwanej spółce regulaminu wynagradzania pracodawca z dniem 10 stycznia 2022 r. powierzył A. K. stanowisko młodszego mechanika do spraw napraw wodomierzy, kwalifikując go tym samym do grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy.

**Niesporne** , nadto dowód: regulamin wynagradzania – k. 67-99, karta stanowiskowa – k. 100-103, porozumienie zmieniające – k. 106 (także cz. B akt osobowych powoda).

Do grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy, oprócz A. K. został zakwalifikowany został także drugi pracownik R. J.. Wyłączne kryterium zakwalifikowania obu pracowników do grupy stanowiskowej stanowiło faktyczne wykonywanie tylko obowiązków związanych z naprawą wodomierzy i nie wykonywanie obowiązków bardziej wyspecjalizowanych, związanych z regulowaniem, legalizowaniem i ekspertyzami wodomierzy. Kwalifikacji pracowników do poszczególnych ścieżek dokonał K. K. – starszy mistrz do spraw gospodarki wodomierzowej, któremu podlegali wszyscy mechanicy do spraw napraw wodomierzy. K. K. mając na uwadze, że podział wynikający z dwóch ścieżek zawodowych dla pracowników opierał się na rozróżnieniu: jedna ścieżka dla pracowników mniej wykwalifikowanych, a druga dla pracowników posiadających większą wiedzę i specjalizację, przypisał nowe stanowiska pracownikom zgodnie z dotychczas utrwalonym podziałem zadań. R. J. oraz A. K. przydzielono stanowiska mechaników do spraw wodomierzy, bowiem w tamtym czasie zajmowali się oni sprawami mniej skomplikowanymi, podczas gdy reszta pracowników, W. B., Ł. J., T. Ł. i W. S., zajmowała się regulacjami i legalizacjami. Stąd też przydzielono im stanowiska mechaników do spraw wodomierzy i obsługi legalizacji wodomierzy.

**Dowód** : porozumienie zmieniające zawarte z R. J. – k. 106, zeznania świadka D. K. – k. 142v.-143, zeznania świadka K. K. – k. 143-143v., zeznania świadka K. S. – k. 144, przesłuchanie powoda – k. 141-141v. w zw. z k. 144v.

Pismem z 20 września 2022 r. pracodawca poinformował powoda o przyznaniu premii w wysokości obniżonej o 10 % wobec niewywiązania się z obowiązków służbowych wskazując, że w dniach 30-31 sierpnia 2022 r. mimo wskazówek doświadczonego pracownika nie wykazał on należytej staranności przy czyszczeniu i naprawie wodomierza DN 50. Wodomierz następnego dnia został poprawnie wyczyszczony i po niezbędnej wymianie części przez innego pracownika dopuszczony do legalizacji. Zgodnie z wewnątrznie obowiązującą procedurą, A. K. odwołał się od decyzji obniżenia premii argumentując, że swoje obowiązki wykonuje starannie, a nadto nie wskazano mu, na czym miałyby polegać nieprawidłowość podjętej przez niego naprawy, a także nie udowodniono aby to on naprawiał wadliwy wodomierz. W odpowiedzi na odwołanie pracodawca podtrzymał swoje stanowisko co do obniżenia premii.

**Dowód** : pismo z 22 września 2022 r. – k. 122, odwołanie – k. 123, odpowiedź na odwołanie – k. 124-125.

W momencie, kiedy tworzone odrębne ścieżki, nie zakładano, że ta ścieżka, do której przypisano A. K. oraz R. J. będzie zbędna. W związku z tym, że nastąpił duży spadek legalizacji, a zwłaszcza spadek zewnętrznych zamówień pozwana potrzebowała pracowników z pełnym zakresem umiejętności, od czynności naprawczych do czynności legalizacyjnych.

**Dowód** : zeznania świadka D. K. – k. 142v.-143, zeznania świadka K. K. – k. 143-143v., zeznania świadka K. S. – k. 144, przesłuchanie powoda – k. 141-141v. w zw. z k. 144v.

Pracodawca aneksem nr (...) z 17 stycznia 2023 r. przyjętym do zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu Zakładu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. dokonał zmian w obowiązującym regulaminie wynagradzania m.in. poprzez likwidację ścieżki stanowiskowej mechanika ds. napraw wodomierzy.

**Dowód** : aneks nr (...) do zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu Zakładu (...) Sp. z o.o. w S. - k. 107-120.

R. J. w 2022 r. przeszedł na emeryturę. W chwili likwidacji ścieżki stanowiskowej A. K. pozostawał jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku mechanika do spraw wodomierzy.

**Dowód** : zeznania świadka D. K. – k. 142v.-143, zeznania świadka K. K. – k. 143-143v., zeznania świadka K. S. – k. 144, przesłuchanie powoda – k. 141-141v. w zw. z k. 144v.

Oświadczeniem z 14 marca 2023 r. Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. rozwiązała umowę o pracę z A. K. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy oraz idąca za tym likwidacja jedyne etatu dotycząca zajmowanego przez niego stanowiska młodszego mechanika ds. napraw wodomierzy.

**Niesporne** , nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 13 (także w cz. B akt osobowych powoda).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 i art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W myśl art. 47<sup>1</sup> 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.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzetelność przyczyny. Sposób podania przyczyny pracownikowi powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by dokładnie wiedział on, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu sformułowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi w oświadczeniu z 14 marca 2023 r. w kontekście prawidłowości wypowiedzenia nie budzi wątpliwości.

Wypada zauważyć, że pomiędzy stronami nie było sporu co do tego, że na dzień podjęcia decyzji o likwidacji grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy obsadzony był jedynie etat powoda. Drugie stanowisko w tej grupie stanowiskowej pozostawało nieobsadzone od czasu przejścia R. J. na emeryturę. Co więcej, postępowanie dowodowe wykazało, że zatrudnieni przez pozwaną pracownicy na stanowiskach mechaników do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacyjnego stanowili odrębną grupę stanowiskową, bardziej wykwalifikowaną, której powierzono szerszy zakres obowiązków. Analiza kart stanowiskowych opisujących obowiązki służbowe na ww. stanowiskach, prowadzi do wniosku, że zadania, które nałożono na powoda stanowiły wyłącznie wycinek obowiązków, jakie ciążyły na zatrudnionych na stanowiskach mechaników do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacyjnego. Co istotne, sam powód potwierdził, że jedynie zajmował się naprawą i myciem wodomierzy i nie uczestniczył w ich legalizacji. W konsekwencji, wobec faktu, że powód w chwili likwidacji etatu był jedynym mechanikiem do spraw napraw wodomierzy Sąd nie był zobligowany badać, czy wypowiadając powodowi umowę o pracę nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy.

W poddanym pod rozagę Sądu stanie faktycznym, należało jednak rozważyć, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Strona powodowa podnosiła bowiem, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to jest likwidacja jego stanowiska pracy, jest przyczyną pozorną. A. K. argumentował, że działania pracodawcy podyktowane są chęcią wyeliminowania powoda z zespołu z uwagi na jego stan zdrowia. Powyższemu przeczyła pozwana, podnosząc, że w związku z zmniejszeniem zamówień na legalizację wodomierzy, ekonomicznie uzasadnionym było pozostawienie w strukturze zatrudnienia tych stanowisk, na których pracownicy zajmowali się zarówno obsługą jak i legalizacją wodomierzy.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym przyjmuje się, iż sąd rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Niemniej jednak na podstawie art. 45 k.p., sąd winien oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc również w razie likwidacji etatu), a obowiązkiem sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy. Pracodawca w sytuacji trudności ekonomicznych, problemów bądź uzasadnionych zmian organizacyjnych ma możliwość zmiany bądź zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, wobec którego nie ma podstaw do zwolnienia w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Jednakże pracodawca, pod pozorem likwidacji, nie może kończyć stosunku pracy z niewygodnym dla siebie pracownikiem. Należy bowiem zauważyć, że to pracodawca jest podmiotem silniejszym ekonomicznie, który posiada możliwość przeprowadzenia zmian o charakterze organizacyjnym, skutkujących likwidacją etatów w sposób uznaniowy, dość dowolny i całkowicie od pracownika niezależny. Ma więc teoretycznie kompetencje, aby przeprowadzić zmiany, na skutek których zlikwidowany zostanie etat pracownika, który nie jest dla pracodawcy odpowiedni pod względem personalnym.

W niniejszej sprawie doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda, co wykazało jednoznacznie postępowanie dowodowe. Wszyscy wnioskowani przez stronę pozwaną świadkowie zgodnie zeznali, że stanowisko pracy powoda zlikwidowano z uwagi na zmniejszenie wpływu zleceń. Jak zeznał świadek D. K.: „(...) nastąpił duży spadek zapotrzebowania na prace. Nastąpił spadek legalizacji, zwłaszcza spadek zewnętrznych zamówień. Pozwana potrzebowała pracowników z pełnym zakresem umiejętności, od czynności naprawczych do czynności legalizacyjnych”. Podobnie wskazywał K. K., zeznając, że reorganizując strukturę zatrudnienia zamówień było więcej, co pozwalało wyodrębnić dwie ścieżki stanowiskowe. Następnie spadek zamówień spowodował, że było to niemożliwe. Na powyższe wskazywała również świadek K. S., zatrudniona na stanowisku kierownika kadr i szkoleń. Poddawszy analizie depozycje wskazanych świadków Sąd uznał, że pracodawca miał uzasadnione podstawy, aby przyjąć, że utrzymywanie w strukturze zatrudnienia stanowiska powoda jest niezasadne z punktu widzenia prawidłowej i efektywnej organizacji pracy. Wynikało to z powiązania spadku otrzymywanych zleceń z faktem, że obowiązki powoda z powodzeniem mogli wykonywać pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mechaników do spraw napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacyjnego.

W ocenie Sądu, pozwany pracodawca skutecznie dowiódł, że likwidacja grupy stanowiskowej mechaników do spraw napraw wodomierzy podyktowana była potrzebą pracodawcy w zakresie racjonalizacji zatrudnienia i optymalizacji działań w D. (...) Wodomierzowej. Pod względem organizacyjnym, jako zwiększająca efektywność pracy tego działu, przeważająca okazała się potrzeba utrzymania stanowisk o charakterze hybrydowym, czyli stanowisk z grupy mechaników ds. napraw wodomierzy i obsługi punktu legalizacji, na których to stanowiskach pracownicy faktycznie, w pełnym zakresie realizują zadania związane zarówno z naprawami wodomierzy, jak i z procesami legalizowania wodomierzy. Utrzymywanie w strukturze organizacyjnej funkcjonowania stanowisk niewyspecjalizowanych, o niskim poziomie przydatności zawodowej jawi się jako niecelowe i jednocześnie sprzeczne z interesem ekonomicznym pracodawcy. Słuszność należy przyznać stronie pozwanej, że podejmowanie decyzji kształtujących strukturę stanowiskową poszczególnych komórek organizacyjnych w pozwanej spółce, a także skutkujących delegowaniem zadań w poszczególnych komórkach organizacyjnych stanowi wyłączne uprawnienia pracodawcy, który odpowiada za prawidłową i efektywną organizację pracy poszczególnych komórek organizacyjnych.

Strona powodowa w toku postępowania dowodowego nie zdołała wykazać, aby likwidacja stanowiska A. K. miała charakter pozorny. Za dowód w tym zakresie nie mogły zostać uznane zeznania E. H.. Świadek będąca przewodniczącą organizacji związkowej działającej u pracodawcy, wskazała, że nie знаła przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem, a pisma o konsultację poprzedzającą wypowiedzenie nie pamięta. Świadek w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wielokrotnie zasłaniała się niewiedzą bądź niepamięcią, ewentualnie przedstawiała własną ocenę zdarzeń z udziałem powoda, starając się przedstawić okoliczności w sposób dlań korzystny, potwierdzający twierdzenia A. K.. Z tego względu sąd odmówił zeznaniom świadka mocy dowodowej. Strona powodowa nie naprowadziła innych dowodów, które pozwoliłyby dowieść pozorności przyczyny wskazanej przez pracodawcę. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pozwana chciała wykorzystać fakt reorganizacji struktury i pod takim pozorem rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, którego nie chce dłużej w swoim zespole. Takiemu przyjęciu przeczy także, zdaniem Sądu, rozbieżność czasowa pomiędzy reorganizacją a likwidacją stanowiska. Te dwa zdarzenia dzieli przeszło półtora roku. Sprzecznym z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia byłoby przyjęcie, że pozwana spółka dołożyłaby tylu starań, aby utworzyć grupę stanowiskową tylko po to by, po upływie ponad roku zlikwidować stanowisko powoda i rozwiązać z nim stosunek pracy.

Wszystko powyższe doprowadziło Sąd do wniosku, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy było zasadne, u jego podstaw leży prawdziwe przyczyny, które zostały w nim wskazane. Jak już wskazywano, Sąd nie może wkraczać w kwestie rozstrzygania, czy pracodawca miał podstawy do likwidacji etatu. Jeżeli nastąpiło zdarzenie wskazane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, czyli liczba etatów uległa zmniejszeniu bądź stanowisko pracownika zostało zlikwidowane to należy uznać, że do takiej redukcji w istocie doszło. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu oraz osiąganiu celów ekonomicznych. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd nie znalazł podstaw, aby w okolicznościach niniejszej sprawy uznać je za nieprawidłowe.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, a także dokumentów przywołanych szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia. Zeznania powoda, Sąd uwzględnił jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Szczególny walor dowodowy dla zapadłego rozstrzygnięcia miały zeznania świadków wnioskowanych przez stronę pozwaną. Sąd ze szczególną ostrożnością podszedł do oceny wskazanych osobowych źródeł dowodowych, lecz nie znalazł podstaw, aby kwestionować ich wiarygodność. Sąd z dużą dozą ostrożności przystąpił do oceny ostatniego z wymienionych dowodów, jednak mając na uwadze konsekwentność zeznań świadków wnioskowanych przez pozwaną, ich spójność, a także fakt, że nie były one w żaden sposób kwestionowane przez powoda, nie znalazł podstaw, aby odmówić im wiarygodności oraz mocy dowodowej. Należy zwrócić uwagę, że sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesowej, nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967, nr 3, poz. 45). Sąd dał więc wiarę zeznaniom świadków wnioskowanych przez pozwaną, mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te sprowadzały się do kosztów zastępstwa procesowego, które w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wynoszą minimalnie 180 zł. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Mając na uwadze wszystko powyższe, orzeczono jak w sentencji.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...);

3. (...).

(...).