

Sygn. akt VIII **Pa 237/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 1 września 2015 r. **sygn. akt** VI P 4577/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 237/15

UZASADNIENIE

Powód M. S. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 33 600 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Na uzasadnienie żądania podał, że zatrudniony był u pozwanej od dnia 1 lipca 2008 roku na stanowisku menadżera ds. produkcji, a

następnie na stanowisku Junior General Manager. Stosunek pracy ustał z dniem 30 czerwca 2014 roku w związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda. Powód wskazał, że po otrzymaniu wypowiedzenia uznał, że likwidacja jego stanowiska pracy była uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a tym samym zrezygnował z wniesienia odwołania. Tymczasem w dniu 12 września 2014 roku powód powziął informację, że w momencie składania wypowiedzenia pozwana dokonała pozornej reorganizacji pracy w zakładzie pracy, bowiem dotychczasowe stanowisko pracy powoda chociaż oficjalnie zostało zlikwidowane, to w jego miejsce stworzono nowe stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego stanowiska powoda. W konsekwencji zdaniem powoda doszło do pozornej likwidacji jego stanowiska, bowiem pozwana jako spółka produkcyjna musi posiadać osoby odpowiedzialne za realizację i nadzorowanie harmonogramów produkcyjnych, organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją, czy kontrolowanie bieżących kosztów produkcji, to jest czynności wcześniej wykonywanych przez powoda.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska podała w pierwszej kolejności, że powództwo jest spóźnione. Odnosząc się natomiast do merytorycznych podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazała, że z uwagi na pojawienie się w zakładzie pracy problemów z jakością wytwarzanych produktów zdecydowano o zmianie struktury organizacyjnej. W stosunku do stanowiska pracy powoda uznano, że stanowisko to obejmuje zbyt szeroki zakres kompetencji – związanych z zarządzaniem produkcją, sprzedażą i magazynów sprzedaży – a jednocześnie nie odpowiada za jakość wytwarzanych produktów. Tym samym pozwana doszła do wniosku, że taka konstrukcja stanowiska powoda nie spełnia oczekiwań i nie pozwala na uzyskiwanie dobrych wyników w zakresie jakości produkcji. W konsekwencji postanowiono zreorganizować dział produkcji poprzez, między innymi, likwidację stanowiska pracy powoda. Aktualnie struktura organizacyjna pozwanej uległa diametralnej zmianie; najważniejsze zmiany polegają między innymi na tym, że od dnia 28 kwietnia 2014 roku zarządzanie działem produkcji podzielono na kilka odcinków podległych bezpośrednio dyrektorowi fabryki, za które odpowiada kilku menadżerów. Pozwana podkreśliła, że w chwili obecnej nie ma stanowiska, które odpowiadałoby stanowisku powoda.

Wyrokiem z dnia 01 września 2015 r Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33 600 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 4 listopada 2014 roku do dnia zapłaty, kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11 200 zł oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego w Gliwicach kwotę 1 680 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska: 1) menadżera ds. produkcji (od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 31 października 2009 roku), 2) junior general manager (od dnia 1 listopada 2009 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku).

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków z dnia 9 marca 2009 roku do obowiązków powoda należało: 1) realizowanie i nadzorowanie harmonogramów produkcyjnych, 2) organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją, 3) kontrolowanie bieżących kosztów produkcji oraz zarządzanie budżetem produkcyjnym, 4) wdrażanie oraz utrzymywanie standardów produkcyjnych, 5) koordynowane stanowisk pracy na poszczególnych etapach produkcji, optymalizowanie czasu pracy, 6) ciągle doskonalenie procesu produkcji poprzez stosowanie narzędzi do rozwiązywania problemów zgodnych z polityką firmy, 7) sporządzenie raportów okresowych i analiz wydajności produkcji oraz przygotowywanie sprawozdań wyników produkcyjnych, 8) organizowanie i koordynowanie prac podległego zespołu produkcyjnego, w tym ocenianie i organizowanie szkoleń pracowników, 9) opiniowanie i aktywne uczestnictwo w nowych projektach wdrażanych w firmie, ścisła współpraca z działami jakości i technologii, 10) organizowanie i prowadzenie codziennych spotkań produkcyjnych, inicjowanie zmian prowadzących do podniesienia efektywności, jakości, poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa, 11) nadzorowanie nad

bezpiecznym prowadzeniem produkcji, w tym nad właściwym wykorzystaniem maszyn i urządzeń, przestrzeganiem przepisów BHP i przeciwpożarowych.

Wraz z objęciem nowego stanowiska pracy – junior general manager – powoda obowiązywały dodatkowe pisemne obowiązki, obok powyższych zadań powód został odpowiedzialny za: 12) nadzorowanie nad ustalaniem i wykonywaniem planów sprzedażowych oraz produkcyjnych w oparciu o zamówienia klienta, 13) analizowanie na bieżąco zamówień klientów i kosztów ich realizacji, 14) cykliczne kontakty z klientami w celu zapewnienia właściwego przepływu informacji, 15) analizowanie mocy produkcyjnych oraz bieżących wskaźników HPO, 16) utrzymywanie właściwego poziomu zapasów bezpieczeństwa wyrobów gotowych oraz zapewnienie prawidłowego funkcjonowania magazynu sprzedaży.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 17 kwietnia 2012 roku powodowi przedstawiono nowy pisemny zakres obowiązków; odtąd powód był odpowiedzialny za: 1) realizowanie i nadzorowanie ustalonych planów produkcyjnych, 2) organizowanie i koordynowanie prac związanych z produkcją, 3) nadzorowanie przestrzegania regulaminu pracy oraz zasad wewnątrzzakładowych, w szczególności ustalonego czasu pracy oraz czasu przerw, 4) nadzorowanie przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, 5) zapewnienie wysokiej jakości wytwarzanych produktów poprzez ciągłe monitorowanie procesów produkcji, 6) kontrolę bieżących kosztów produkcji oraz zarządzanie budżetem produkcyjnym, 7) rozwiązywanie problemów pojawiających się na linii produkcyjnej wspólnie ze specjalistami innych działów, 8) niezwłoczne powiadamianie dyrektora zakładu w przypadku wystąpienia przestoju podczas pracy na linii montażowej, 9) przygotowywanie raportów produkcji oraz pozostałych danych dotyczących produkcji, 10) inicjowanie zmian prowadzących do podniesienia efektywności, jakości, poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa na stanowisku pracy, 11) wprowadzenie działań korygujących oraz uczestnictwo w projektach usprawniających proces produkcji, 12) doskonalenie umiejętności swojego zespołu, w tym organizowanie szkoleń i ocenę pracowników, 13) dbanie o właściwą atmosferę wewnątrz swojego zespołu oraz rozwiązywanie problemów międzyludzkich, 14) wykonywanie dodatkowych poleceń przełożonego.

Powód w okresie pracy na stanowisku junior general manager odpowiadał za trzy działy: produkcji (assembly production), wtryskarek (parts production) oraz utrzymania ruchu (maintenance). Przede wszystkim jednak powód zajmował się działem produkcji, który liczył wówczas około 350 pracowników. Praca w tym dziale zajmowała powodowi około 90% jego czasu pracy. Dział wtryskarek liczył 20 pracowników, zaś w dziale utrzymania ruchu pracowało 6 pracowników. Powodowi bezpośrednio podlegali kierownicy zmianowi, którym zaś podlegali team leaderzy bezpośrednio nadzorujący pracowników. Dodatkowo powód przez pół roku zajmował się także działem sprzedaży.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w trakcie zatrudnienia powoda na stanowisku junior general manager u pozwanej rozpoczęła pracę Y. M., która objęła stanowisko koordynatora produkcji. Miała ona za zadanie przekazać wiedzę na polu produkcyjnym zaczerpniętą w Korei, gdzie znajduje się siedziba spółki, której to pozwana jest podporządkowana w ramach jednej grupy kapitałowej. Powód musiał wszystkie swoje decyzje uzgadniać z Y. M..

Oświadczeniem woli z dnia 5 marca 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powoda – junior general manager. Pozwana pouczyła powoda o prawie odwołania do sądu pracy.

Powód w okresie wypowiedzenia był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W związku ze zwolnieniem z pracy powoda od dnia 6 marca 2014 roku jego główne obowiązki przejęła Y. M. (pełniąc stanowisko Production Team). Y. M. pomimo innego niż powód pisemnego zakresu obowiązków faktycznie wykonywała tę samą pracę co powód. Poza kontaktami z osobami z siedziby pozwanej w Korei była przede wszystkim, tak jak powód, szefem działu produkcji.

Z dniem 1 sierpnia 2014 roku obowiązki menadżera produkcji (nazwa stanowiska - Production Team) objął K. P. (1), który odpowiada za dział produkcji oraz wtryskarek. Do jego obowiązków należą podobne zadania, które powód

realizował w ramach działu produkcji i wtryskarek. Oprócz tego podlega mu taka sama liczba pracowników działu produkcji jak powodowi. Natomiast Y. M. kieruje pracą działu utrzymania ruchu oraz koordynuje pracę działu produkcji (stanowisko Maintenance Improvement Team).

Powód był przekonany, że rzeczywiście jego stanowisko z pracy zostało zlikwidowane i dlatego nie odwoływał się od złożonego mu wypowiedzenia. Powód chciał się odizolować od byłej pracy i nie kontaktował się z pozwaną i jej pracownikami. Nadto z uwagi na doznany szok psychiczny w związku z nagłą utratą pracy powód zaczął korzystać z usług psychologa. W pierwszej połowie września 2014 roku (około 10-12 września 2014 roku), powód przypadkowo spotkał znajomego, pracującego u pozwanej, od którego dowiedział się, że na jego miejsce pozwana zatrudniła K. P. (1). Po skorzystaniu z porady prawnej powód zdecydował się wystąpić do Sądu z pozwem przeciwko pozwanej, co ostatecznie nastąpiło w dniu 17 września 2014 roku (tj. po ponad 6 miesiącach od wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie, bowiem wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była pozorna.

Oceniając wniosek powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania Sąd Rejonowy wskazał, że w okresie biegu wypowiedzenia powód nie zdawał sobie sprawy z faktu, że pozwana nie zlikwidowała jego stanowiska pracy, o czym powód dowiedział się dopiero w pierwszej połowie września. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że podziela pogląd, zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 maja 2001 roku, wydanym w sprawie I PKN 415/00, OSNP 2003/7/168, zgodnie z którym wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. W konsekwencji – wobec wprowadzenia powoda przez pozwaną w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – zdaniem Sądu Rejonowego, powód w okresie od dnia 5 marca 2014 roku do dnia 10-12 września 2014 roku bez swojej winy nie wniósł odwołania do Sądu Pracy, co uzasadnia jego wniosek o przywrócenie terminu do skutecznego dokonania tej czynności.

Sąd pierwszej instancji, oceniając przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podkreślił, że postępowanie dowodowe wykazało, że stanowisko powoda wprawdzie zostało zlikwidowane (stanowisko o nazwie junior general manager), ale w jego miejsce – na okres od dnia zwolnienia powoda z pracy do czasu zatrudnienia K. P. (1) – zostało utworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego. Z dniem zwolnienia z pracy powoda jego dotychczasowe obowiązki przejęła bowiem Y. M. (pełniąc stanowisko o nazwie Production Team), która pomimo innego pisemnego zakresu obowiązków i innej nazwy stanowiska faktycznie wykonywała tę samą pracę co powód. Podlegały jej bowiem trzy działy: produkcji, wtryskarek oraz utrzymania ruchu, co potwierdził w swych zeznaniach między innymi świadek P. B.. Świadek zeznał bowiem, że z zakresu obowiązków Y. M. wynikało, iż była ona odpowiedzialna za transfer wiedzy z Korei. Świadek wprost jednak przyznał, że Y. M. była także osobą kierującą produkcją, wtryskami, działem utrzymania ruchu.

Z dniem 1 sierpnia 2014 roku w miejsce dotychczasowego stanowiska pracy powoda powstały dwa kierownicze stanowiska, które objął K. P. (1) oraz Y. M.. Zdaniem Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy w postaci zeznań świadków K. P. (1), P. B., przesłuchania powoda, schematów organizacyjnych, wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, że wszystkie istotne obowiązki powoda od dnia jego zwolnienia przejęła Y. M., zaś od sierpnia 2014 roku obowiązki te przejęli wspólnie K. P. (1) z Y. M.. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwaną kierowała inna motywacja, niż ta którą wyartykułowała w pisemnym oświadczeniu.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i w związku z tym z uwagi na spełnienie przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p. roszczenie powoda jest zasadne w całości (w kwocie 33 600 złotych, odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda).

O odsetkach ustawowych orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c.

w zw. z art. 300 k.p, zasądzając je od daty otrzymania przez pozwaną odpisu pozwu.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

Na mocy art. 477² § 1 k.p.c. nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 11 200 złotych.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1 680 złotych (33 600 złotych x 5%) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony.

Apelację od powyższego wyroku wywiódła strona pozwana, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Ponadto pozwana wniosła o zwrot świadczenia w wysokości 11.200 zł spełnionego na podstawie wyroku sądu I instancji, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

Naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy tj:

- art. 232 kpc w zw z 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie i uznanie za udowodnione, że powód o rzekomych podstawach wniesienia odwołania dowiedział się między 10 a 12 września 2014 r (podczas gdy pozew został wniesiony 19 września 2014 r), podczas gdy z jego zeznań wynika, iż osoba od której dowiedział się o rzekomej podstawie wniesienia odwołania był D. J., który nie został powołany w sprawie na świadka, ani nie wskazano w jakich okolicznościach miało to miejsce i nie sprecyzowano dokładnej daty,

W konsekwencji naruszenie przepisów prawa materialnego tj:

- art. 265 § 2 kp, poprzez uznanie, że powód dochował terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do przywrócenia przez Sąd pierwszej instancji terminu do wniesienia odwołania, podczas gdy wniosek ten uznać należało za spóźniony,

- art. 328 § 2 kpc, poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł ustalając, że powód o rzekomych podstawach wniesienia odwołania dowiedział się między 10 a 12 września, że pozwany wprowadził powoda w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, że pozwaną kierowała inna motywacja, niż ta którą wyartykułował w pisemnym oświadczeniu, że obowiązki powoda przejęła najpierw Y. M., a potem K. P. (1) i że pomimo innego pisemnego zakresu i innej nazwy stanowiska oraz zmiany struktury organizacyjnej zajmowali stanowisko utworzone w miejsce stanowiska powoda oraz dla których innym dowodom powołanym przez pozwaną odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

- art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na:

a) uznaniu, że Y. M. (wykonując prace na stanowisku Production Team) wykonywała i przejęła obowiązki powoda (w tym zarządcze), pomimo innego pisemnego zakresu obowiązków, innej nazwy stanowiska, a także faktu, że jest Koreanką nie mówiącą po polsku oraz, że jak wynika z zeznań świadków jej głównym i podstawowym obowiązkiem

był transfer wiedzy z zakładu w K. do zakładu w G., a także że w tym czasie obowiązywała inna (spłaszczona) struktura organizacyjna.

b) uznaniu, że K. P. (1), który zatrudniony został w pięć miesięcy po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi zajął jego stanowisko, podczas gdy został zatrudniony na innych warunkach na stanowisku o innym zakresie obowiązków przy jednoczesnym stworzeniu tego stanowiska w celu wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za jakość produkcji oraz po reorganizacji całej struktury pozwanej spółki,

c) uznaniu, że ocena czy doszło do likwidacji stanowiska, opierać się ma wyłącznie o analizę jakimi działami (zgodnie ze schematami organizacyjnymi) kierował powód i Y. M. oraz K. P. (1), bez analizy pozostałej części struktury organizacyjnej, rodzaju umowy o pracę, wysokości wynagrodzenia, przyczyn zatrudnienia i zakresu zadań na poszczególnych stanowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem zadań, które nie leżą w kompetencji pani Y. i pana P.,

- art. 233 § 1 kpc, przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadka P. B., K. P. (1) (w zakresie struktury organizacyjnej, podległości służbowej działów produkcji, tryskarek i utrzymania ruchu bezpośrednio zarządowi, zakresu obowiązków, celu zatrudnienia Y. M. i pełnionych przez nią i K. P. (1) funkcji oraz dokumentów zakres obowiązków i kart obowiązków Y. M., K. P. (1) i powoda;

Naruszenie przepisów prawa materialnego tj:

- art. 45§ 1 kp, poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że fakt zatrudnienia nowego pracownika na innym stanowisku oraz innych warunkach zatrudnienia w pięć miesięcy po wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz podzielenie obowiązków pomiędzy dwóch pracowników, które to obowiązki są co najwyżej częścią składową obowiązków wykonywanych na zajmowanych przez nich stanowiskach, co miało miejsce na skutek wprowadzenia szeregu zmian organizacyjnych, spłaszczenia struktur oraz dostosowywania ich do potrzeb pracodawcy, świadczy o zaistnieniu pozorności likwidacji, a w konsekwencji nieuzasadnionym wypowiedzeniu umowy o pracę,

Pozwana zarzuciła ponadto błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że obowiązki powoda przejęła najpierw Y. M., a potem K. P. (1) i że pomimo innego pisemnego zakresu obowiązków i innej nazwy stanowiska oraz zmiany struktury organizacyjnej, zajmowali stanowisko utworzone w miejsce stanowiska powoda.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wywodziła, że powództwo powinno zostać oddalone jako spóźnione, gdyż powód nie wskazał okoliczności, w jakich miałby się dowiedzieć o rzekomej podstawie wniesienia odwołania dopiero w dniu 12 września 2014 r., ani na uzasadnienie tych okoliczności nie wskazał innego dowodu niż przesłuchania jego osoby. Wniosek powoda o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania był uzasadniany w toku postępowania wyłącznie głośnym twierdzeniem powoda. Powód nie wniósł o przesłuchanie D. J., od którego miał się dowiedzieć, że na stanowisku powoda została zatrudniona inna osoba. Pozwana podniosła, że Sąd I instancji nie wskazał dlaczego pomimo braku innych dowodów dał wiarę powodowi, co do terminu powzięcia powyższych informacji.

Pozwana zarzuciła, że Sąd I Instancji rozpoznając sprawę dopuścił się szeregu błędów w ustaleniu stanu faktycznego oraz ocenie zebranych w sprawie dowodów. Przyjął, że od dnia 06 marca 2014 r. główne obowiązki powoda przejęła Y. M. (pomimo innego zakresu obowiązków). Pozwana zaznaczyła, że Pani Y. została zatrudniona dopiero 22 kwietnia 2014 r., przy czym jej zakres obowiązków istotnie różni się od obowiązków powoda, podobnie jak warunki pracy i płacy. Pani Y. zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas określony, z wynagrodzeniem 15.000 zł netto, powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 11.290 zł netto.

Pozwana podniosła, że Sąd I instancji pominął, że struktura organizacyjna pozwanego w przeciągu ostatniego roku zmieniała się kilkakrotnie, kompetencje powoda rozdzielono na innych pracowników i inne stanowiska, konstruując zupełnie nowe funkcje i zakresy obowiązków. Pozwanej zależało na tym by utworzyć stanowiska bardziej wyspecjalizowane. Struktura organizacyjna została diametralnie zmieniona w stosunku do obowiązującej w czasie

pracy powoda, najważniejsze zmiany polegały na tym, że zlikwidowano stanowisko powoda, a od ok. 28 kwietnia 2014 r. zarządzanie działem produkcji podzielono na kilka odcinków podległych bezpośrednio dyrektorowi fabryki, współdziałającemu z Panią Y. pełniącą roboczo nazwaną funkcję Coordinator, a podległemu z kolei bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji pominął kwestię spłaszczenia struktury organizacyjnej oraz fakt, że po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, działy produkcji, utrzymania ruchu oraz wtryskarek bezpośrednio podlegały zarządowi. Pani Y. nie mogła zatem w tym czasie pełnić obowiązków w stosunku do tych działów (w szczególności obowiązków zarządczych). Pozwana podniosła, że Sąd nie wskazał na jakiej podstawie ustalił, że obowiązki pełnione przez panią Y. są inne od tych wskazanych na piśmie. Wywodziła ponadto, że likwidacja stanowiska nie oznacza likwidacji zadań, mogą one bowiem zostać przydzielone innym osobom dotychczas pełniącym funkcje w zakładzie pracy, co jednocześnie zwiększy ich zakres obowiązków, a jednocześnie dojdzie do likwidacji dotychczasowego stanowiska. Pozwana podniosła, że o rzekomej pozorności wypowiedzenia nie może przesądzać fakt, że w przedsiębiorstwie pozwanej doszło do zatrudnienia nowego pracownika (zatrudnionego z innych przyczyn i w innym celu), a także z odmiennym zakresem kompetencji) w pięć miesięcy po wypowiedzeniu powodowi umowy, czy też zatrudnienia jakiegokolwiek nowego pracownika przez spółkę, nawet pomimo tego, że przejął on część zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

Sąd odwoławczy z urzędu uzupełnił postępowanie dowodowe i przeprowadził dowód z zeznań świadka D. J. na okoliczność ustalenia czy powód bez swej winy uchybił terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że wniesienie pozwu przez powoda w dniu 17 września 2014 r. nastąpiło z przekroczeniem 7-dniowego terminu, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powód otrzymał w dniu 5 marca 2014 r. Z dyspozycji art. 265 k.p. wynika, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek taki należy wnieść w terminie 7 dni od daty ustania przyczyny uchybienia terminu.

Uzupełnienie postępowania dowodowego przez Sąd odwoławczy było niezbędne, gdyż okoliczność kiedy powód powziął informacje o tym, iż w jego miejsce zatrudniony został inny pracownik, miała kluczowe znaczenie w sprawie, albowiem decydowała o tym czy istnieją przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Dowód ten służył zweryfikowaniu twierdzeń powoda, które strona pozwana uznała za „gołosłowne”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lutego 2004 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV CK 24/03, (OSNC 2005, nr 3, poz 45), wyraził pogląd zgodnie z którym dopuszczenie dowodu z urzędu, nie może być co do zasady uznane za naruszające zasadę bezstronności sądu i równości stron w procesie, gdyż sąd korzystając z uprawnienia przewidzianego w art. 232 zdanie drugie kpc, realizuje cel postępowania cywilnego polegający na dążeniu do wydania słusznego orzeczenia, zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy.

Natomiast w wyroku z dnia 22 lutego 2006 r. w sprawie III CK 341/05 (OSNC 2006, nr 10, poz 174) Sąd Najwyższy stwierdził, że prawda materialna ujmowana jako zasada procesu albo jego cel, w dalszym ciągu obowiązuje, choć jej ustalenie nie zawsze jest możliwe, zwłaszcza wtedy, gdy wszystkie narzędzia pozwalające ją odkryć pozostają w rękach stron, które z nich nie korzystają lub czynią to nieumiejętnie.

Przesłuchany w postępowaniu odwoławczym świadek D. J. potwierdził, iż we wrześniu 2014 r. spotkał powoda i poinformował go o tym, iż w jego miejsce zatrudniony został nowy pracownik. Zeznania świadka korelowały z zeznaniami powoda. Wprawdzie świadek nie pamiętał dokładnej daty spotkania, lecz nie można oczekiwać od

świadka, że po upływie półtora roku, będzie szczegółowo pamiętał datę spotkania. Świadek pamiętał natomiast, że była to połowa września i doprecyzował, że spotkanie miało miejsce po wypłacie wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę zeznania świadka i zeznania powoda, które wzajemnie się uzupełniały, były logiczne i nie budzące wątpliwości, Sąd ustalił, że o tym, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest nieprawdziwa, powód dowiedział się 10/12 września 2014 r. W ocenie Sądu to właśnie najwcześniej 10 września 2014 r rozpoczął bieg terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, gdyż powód w dobrej wierze przyjął, że przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i z tych względów nie odwołał się od oświadczenia pracodawcy, zgodnie z pouczeniem. W okresie od doręczenia wypowiedzenia do momentu dowiedzenia się o nieprawdziwości podanej w nim przyczyny, powód pozostawał pod wpływem błędu wywołanego przez pracodawcę, z czego należy wnioskować o braku jego winy w uchybieniu terminowi do wniesienia odwołania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 listopada 2003 r I PK 18/03, Lex nr 532131).

Zarzut apelacji, iż powód nie dochował terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jest chybiony.

Nie jest prawdą jak twierdzi strona pozwana, że powód odwołanie wniósł 19 września 2014r. Odwołanie nadane zostało drogą pocztową w dniu 17 września 2014r, zatem nawet jeśli powód informacje o tym, iż nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy powziął 10 września, to termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu został dochowany.

Oceniając wniosek powoda o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, wzmacniając argumentację Sądu pierwszej instancji, dodatkowo należy podkreślić, że powód w okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy, nie miał dostępu do dokumentacji pracodawcy, nie wiedział jak zmienia się struktura organizacyjna pozwanego, kto i czy przejął jego obowiązki. Należy mieć na uwadze okoliczność, iż w przypadku likwidacji stanowiska pracy, ustalenie czy doszło do pozornej likwidacji jest możliwe dopiero po faktycznym zaprzestaniu wykonywania obowiązków przez pracownika zatrudnionego na tym stanowisku. Dopiero wtedy można ocenić jakie działania podjął pracodawca, co zrobił z zakresem obowiązków pracownika, czy rozdzielił obowiązki na innych pracowników, czy utworzył nowe stanowisko o innej nazwie.

Zasadnie zatem Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód bez swej winy uchybił terminowi do wniesienia odwołania i przywrócił termin do dokonania tej czynności.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelacji, to jest naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 § 2 kpc, zauważyć należy, że zgodnie z powszechnie przyjmowanym w orzecznictwie poglądem, uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. Z tych przyczyn zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 kpc., może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (tak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2011 r. w sprawie II PK 202/10, Lex nr 817516; w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie II UK 148/09, Lex nr 577847; podobnie Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 27 października 2010 r. w sprawie I ACa 733/10, Lex nr 756715). W rozpatrywanej sprawie uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera ustalenia faktyczne, dowody na których Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie, zawiera także rozważania pozwalające odtworzyć tok rozumowania Sądu Rejonowego.

Niezasadny był także zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda.

W pierwszej kolejności zważyć należy, że powód zatrudniony był na stanowisku Junior General Manager, przy czym pierwotnie zatrudniony był na stanowisku managera produkcji, a następnie od 01 listopada 2009 r na stanowisku Junior General Manager, z takim samym zakresem obowiązków. Z zeznań powoda i z jego zakresu obowiązków wynika, że do jego głównych zadań należało nadzorowanie procesu produkcji, realizacja planów produkcyjnych,

dbanie o wysoki poziom jakości wytwarzanych produktów, rozwiązywania problemów jakościowych, usprawnianie procesów produkcji, czyli szeroko rozumiany nadzór nad produkcją.

Słusznie wskazała strona pozwana, że likwidacja stanowiska pracy nie oznacza likwidacji zadań. W rozpoznawanej sprawie zadania należące do powoda nie zostały „zlikwidowane” lecz rozdzielone na innych pracowników, przy czym pracodawca w miejsce stanowiska powoda utworzył dwa inne stanowiska kierownicze i zatrudnił na tych stanowiskach nowych pracowników. Nie doszło zatem do zmniejszenia ilościowego stanowisk w danej strukturze, ale do utworzenia nowych stanowisk. Analiza schematów organizacyjnych obowiązujących u strony pozwanej prowadzi do wniosku, że jedynie formalnie stanowisko o nazwie Junior General Manager zostało zlikwidowane. Zadania powoda powierzone zostały najpierw pani M. Y., początkowo nieformalnie gdyż zatrudniona została dopiero w dniu 22 kwietnia 2014 r na stanowisku Managera ds. Produkcji (czyli stanowisku odpowiadającemu nazwie stanowiska powoda przed zmianą nazwy na Junior General Manager), a następnie od 01 sierpnia 2014 r K. P. (1) zatrudnionemu na stanowisku Managera ds Produkcji. W tym miejscu podkreślić należy, że powód kierował działami produkcji, wtryskarek, utrzymania ruchu. Tymi samymi działami kierowała pani M. Y.. Pani Y. podlegały te same osoby, które podlegały powodowi : P. M., Ł. L., Ł. R., co obrazuje schemat organizacyjny obowiązujący od daty jej zatrudnienia.K. P. (1) od sierpnia 2014r, podlegał dział wtryskarek i produkcji, a Pani Y. dział utrzymania ruchu. Zadania powoda przypisane do stanowiska Junior General Manager, rozdzielone zostały zatem na dwie osoby nowozatrudnione zajmujące kierownicze stanowiska, najpierw w całości przejęła je Pani Y., a następnie część tych zadań przejął K. P. (1), co potwierdziły zeznania świadka P. B. – dyrektora operacyjnego. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, Pani Y. nie była odpowiedzialna jedynie za transfer wiedzy z zakładu w Korei do zakładu w G., gdyż jak podkreślił świadek była osobą kierującą „produkcją, wtryskami, działem utrzymania ruchu”. Nie można zgodzić się z zarzutem, iż fakt, że po reorganizacji działy kierowane przez powoda podlegały bezpośrednio zarządowi, świadczy o prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. W tym postępowaniu Sąd nie badał, czy zlikwidowano stanowiska kierownicze znajdujące się w strukturze organizacyjnej ponad stanowiskiem powoda, a jedynie czy doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda. Zarząd przecież nie przejął zadań związanych z bezpośrednim kierowaniem wymienionymi działami, gdyż jak podkreślono powyżej zadania te powierzono nowozatrudnionym pracownikom.

Podkreślić należy również, że dla oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie ma znaczenia okoliczność, iż K. P. (1) został zatrudniony dopiero w sierpniu 2014 r, bowiem jak podkreślono powyżej, wcześniej obowiązki powoda przejęła Pani Y.. Na marginesie zauważyć należy, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę upłynął 30 czerwca 2014r, zatem K. P. (1) zatrudniony został miesiąc po ustaniu stosunku pracy powoda, a nie pięć miesięcy jak wskazuje pozwana.

Pomimo formalnej likwidacji stanowiska powoda, liczba osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych nie zmieniła się, a nawet od sierpnia 2014 r wzrosła. W komórce organizacyjnej w której pracował powód doszło do zwiększenia zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, nie można więc mówić o likwidacji stanowiska pracy powoda.

Zważyć należy, że przy ustaleniu czy doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracownika, należy odnieść się do rzeczywistych obowiązków pracownika zatrudnionego na danym stanowisku, co uczynił Sąd pierwszej instancji, który porównał w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy obowiązki faktyczne powoda z obowiązkami rzeczywistymi Pani M. Y. i następnie Pana K. P. (1). Nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, iż różnica pomiędzy rodzajem umowy o pracę i wysokością wynagrodzenia powoda i Pani Y. świadczy o tym, że warunki zatrudnienia powoda i Pani Y. nie były porównywalne. Zauważyć należy, że powód zatrudniony został początkowo także na podstawie umowy o pracę na czas określony, natomiast wysokość wynagrodzenia Pani Y. odpowiada wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach, nie różni się diametralnie od wysokości wynagrodzenia powoda, przeciwnie jest do niego zbliżona. Również wynagrodzenie K. P. (1) jest porównywalne do wynagrodzenia powoda.

Podsumowując zatem, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił w oparciu o zebrany materiał dowodowy, że likwidacja stanowiska pracy powoda miała charakter pozorny.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 kpc, Sąd oddalił apelację strony pozwanej jako pozbawioną podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez powoda w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 11 ust.1 pkt. 1 i § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz.490, z późn. zm z 2015r. poz. 617).

(-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia