

Sygn. akt IV P 57/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Jolanta Jaros - Skwarczyńska Ławnicy Monika Baran Barbara Gajewska	
Protokolant: st. sekr. sąd. Zofia Kaczmarek	

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2016 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Urząd Gminy w M.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

1/. oddala powództwo;

2/. odstępuje od obciążania powoda M. S. kosztami nieuiszczonej opłaty sądowej, które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt IV P 57/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 02 kwietnia 2015r. /data stempla pocztowego/, skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w M., powód M. S. wnosił o uznanie za bezskuteczne dokonanego mu w dniu 27.03.2015r. wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż w pozwanym Urzędzie Gminy pracował od 30.04.2004r., na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji z wynagrodzeniem 2.273,91 zł netto i że pismem z dnia 27.03.2015r., doręczonym mu tego samego dnia, pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż podstawą i przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja etatu.

Nadto, powód wskazał, iż nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę, z uwagi na fakt, iż strona pozwana w sposób nieprecyzyjny, niekonkretny i nieobiektywny wskazała kryteria jakimi kierowała się typując powoda do zwolnienia, a tym samym nie wykazała przyczyny wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 kwietnia 2015r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż pozwana gmina obecnie znajduje się na etapie zmian natury ekonomiczno- organizacyjnej, której celem jest racjonalizacja zatrudnienia oraz zmniejszenie kosztów osobowych i pozostałych wydatków. Na rok 2015r. zaplanowano przeprowadzenie około 5-6 postępowań o zamówienia publiczne, a zmniejszenie liczby przetargów wynika z uboższego budżetu Gminy M., która jest bardzo zadłużona. Z tych względów pozwany pracodawca podjął decyzję o likwidacji jednego stanowiska w zakresie pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji uznając, iż jeden pracownik w tym zakresie bez żadnych problemów zabezpieczy wykonywanie tych zadań.

Nadto, pozwany wskazał, iż dokonując wyboru pracowników do rozwiązania umowy dokonał analizy ich sytuacji życiowej i zawodowej oraz przyjął następujące kryteria: posiadane wykształcenie, kwalifikacje - zawód, staż pracy, doświadczenie zawodowe. Po dokonanej analizie sytuacji faktycznej i prawnej pracowników poddanych tym kryteriom pozwany uznał, iż pracownik A. P. (1) jest bardziej doświadczonym i bardziej wartościowym pracownikiem aniżeli powód i lepiej wypełni nałożone na niego obowiązki wskazując dodatkowo, iż to A. P. (1) faktycznie prowadzi i nadzoruje zamówienia publiczne, natomiast powód pomagał mu w wykonywaniu tych zadań i wykonywał łatwiejsze zadania.

Nadto, pozwany podniósł również i to, że nie zaproponował powodowi innego stanowiska pracy w Urzędzie Gminy z uwagi na realizowany cel restrukturyzacji zatrudnienia, a zadania z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych czy z zakresu inwestycji, które w części wykonywał powód, zostały przesunięte na innego pracownika w ramach tego samego referatu, w którym zatrudniony był powód.

Na rozprawie w dniu 09.12.2015r., pełnomocnik powoda popierając wniesione powództwo, wnosił o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Gminy w M. na podstawie umowy o pracę z dnia 15.04.2003r., zawartej na czas określony do dnia 31.12.2003r., na stanowisku robotnika gospodarczego, następnie na stanowisku kierowcy samochodu osobowego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.04.2004r. do 30.04.2004r.

W dniu 30.04.2004r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony, na mocy której powód M. S. został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu osobowego.

Od dnia 01.08.2005r. powierzono powodowi stanowisko podinspektora ds. ochrony środowiska, gospodarki lokalowej i zamówień publicznych, a od dnia 30.06.2006r. stanowisko inspektora ds. ochrony środowiska, gospodarki mieszkaniowej i promocji gminy.

W dniu 06.07.2006r. powód M. S. ukończył studia na kierunku ekonomia, w zakresie zarządzania finansami przedsiębiorstw i uzyskał tytuł zawodowy licencjat.

Powód M. S. ukończył również studia podyplomowe w zakresie zarządzanie projektami i funduszami Unii Europejskiej.

W dniu 10.02.2014r. strony podpisały porozumienie zmieniające, na mocy którego powód M. S. został zatrudniony na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji.

dowód: akta osobowe powoda M. D. B;

kserokopia umowy o pracę z dnia 30.04.2004r. – k. 5;

kserokopia świadectwa ukończenia studiów podyplomowych z dnia

06.06.2008r. –k.6;

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 12.02.2014r., inny pracownik pozwanego A. P. (1), zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 10.03.2009r., dotychczas na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, został zatrudniony na tym samym stanowisku co powód M. S. tj. na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji.

dowód: porozumienie zmieniające z dnia 12.02.2014r. dotyczące A. P. (1)- k. 26;

Oświadczeniem z dnia 27.03.2015r., pozwany pracodawca Urząd Gminy w M. rozwiązał z powodem M. S. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z dnia 30.04.2004r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015r.

Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany pracodawca wskazał likwidację etatu zajmowanego przez powoda tj. stanowiska pracy – inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji, z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występującej struktury organizacyjnej Urzędu Gminy w M.. Pracodawca wskazał również, iż podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w ramach wyodrębnionego w/w stanowiska pracy, pozostawiając jeden etat, gdyż wystarczającym jest zatrudnienie na nim jednej osoby, a dokonując wyboru pomiędzy powodem a drugim pracownikiem A. P. (1), pozwany pracodawca kierował się zdobytym przez każdego z pracowników wykształceniem, kwalifikacjami, stażem pracy i doświadczeniem zawodowym i biorąc pod uwagę powyższe kryteria zdecydował się na pozostawienie na stanowisku pracy A. P. (1), ze względu na jego kompetencje, istotne z punktu widzenia potrzeb pracodawcy.

Po odejściu powoda M. S. z pracy, na skutek rozwiązania umowy o pracę, w drodze dokonanego uprzednio wypowiedzenia, nie została na jego miejsce zatrudniona żadna inna nowa osoba, a dotychczasowe obowiązki powoda w całości przejął drugi pracownik Referatu Planowania Przestrzennego, Ochrony (...), (...), Infrastruktury, Budownictwa i (...) tj. A. P. (1), względem którego pracodawca dokonał innego rozdziału zadań.

Pozwany pracodawca Urząd Gminy w M. w 2015r. nie zawierał żadnych umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach urzędniczych jak i również żadnych umów o pracę w tej grupie zawodowej, co powód M. S..

Pozwany Urząd Gminy w 2015r. zawierał natomiast umowy w ramach programów wynikających ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w O.. Były to umowy krótkoterminowe o różnym zakresie przedmiotowym: staże, prace interwencyjne, roboty publiczne

dowód: zeznania powoda M. S. – protokół rozprawy audio video z dnia 29.02.2016r. 00:06:03 - 00:13:47-k.50 verte oraz protokół rozprawy audio video z dnia 28.09.2015r. 00:04:20-00:16:07 - k.30 verte i k.31;

zeznania świadka B. B. protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r. 00:03:58-00:16:55 - k.72 verte;

zeznania pozwanego wójta P. W. protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r. 00:15:09 - 00:30:40 -k.51verte i k. 52;

zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy M. z dnia 16.03.2015r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy w M., wykaz etatów i pracowników w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy w M. (załącznik Nr 1 do w/w zarządzenia), schemat organizacyjny Urzędu Gminy w M. (załącznik Nr 2 do w/w zarządzenia) – Biuletyn Informacji Publicznej Urzędu Gminy M.;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda M. S., zeznania świadka B. B., pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę, jak i też na podstawie zeznań powoda M. S. oraz zeznań pozwanego wójta P. W..

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią 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 rozpoznawanej sprawie, powód M. S. początkowo wnosił o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ostatecznie jednak na rozprawie 28.09.2015r., będąc już reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista.

W piśmie z dnia 27.03.2015r., wypowiadającym powodowi umowę o pracę, pozwany pracodawca wskazał likwidację zajmowanego stanowiska pracy – inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występującej struktury organizacyjnej Urzędu Gminy w M. przy czym, pracodawca podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w ramach wyodrębnionego w/w stanowiska pracy, pozostawiając jeden etat, gdyż wystarczającym jest zatrudnienie na nim jednej osoby.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią 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 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. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Jak wynika z ustaleń Sądu, w niniejszej sprawie stanowisko pracy powoda M. S. - inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji, w wyniku zmian organizacyjnych uległo faktycznej likwidacji.

Z wiarygodnych zeznań P. W. jako wójta pozwanej gminy wynika jednoznacznie, że po rozwiązaniu z powodem M. S. umowy o pracę, w dziale pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji pozostał jeden dotychczasowy pracownik A. P. (2), który w całości przejął obowiązki powoda, a zmiany organizacyjne spowodowały przy tym obniżenie kosztów.

Powyższe znajduje również uzasadnienie w wykazie etatów i pracowników w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy w M. (załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) z dnia 16.03.2015r. i Nr (...) Wójta Gminy M. z dnia 31.12.2015r.) oraz w schemacie organizacyjnym Urzędu Gminy w M., zgodnie z którymi, w Referacie Planowania Przestrzennego, Ochrony (...), (...), Infrastruktury, Budownictwa i (...) zostało przewidziane tylko jedno stanowisko ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji.

Z powyższych względów Sąd uznał, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i oparta o bezsporne okoliczności związane z potrzebą racjonalizacji zatrudnienia w ramach występującej struktury organizacyjnej.

Powód M. S. co do zasady nie kwestionował samego faktu przeprowadzenia tych zmian związanych z potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, lecz nie zgadzał się z dokonanym wypowiedzeniem umowy o pracę z uwagi na fakt, iż pozwany pracodawca w sposób nieprecyzyjny, niekonkretny i nieobiektywny wskazał kryteria jakimi kierował się typując powoda do zwolnienia.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, wydanym w sprawie I PKN 675/00 (opubl. Monitor Prawniczy 2002r. Nr 10, poz. 438), w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne. Jednakże pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa.

W myśl ugruntowanego orzecznictwa, pracodawca w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinien także wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracownik ma prawo dokonania oceny wypowiedzenia także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatu, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (art. 30 § 4 k.p.). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia czy zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (vide: wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku w sprawie I PK 61/13 opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 12, poz. 166).

Z uwagi na to, że pozwany pracodawca dokonał wyboru spośród dwóch pracowników działu pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji, Sąd musiał zająć się kryteriami doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd podzielił przy tym stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 03 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10, LEX nr 707852), że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu, pozwany pracodawca dokonując wyboru osoby do zwolnienia pomiędzy powodem a A. P. (1), kierował się zdobytym przez każdego z pracowników wykształceniem, kwalifikacjami, stażem pracy, doświadczeniem zawodowym i biorąc pod uwagę te kryteria zdecydował się na pozostawienie na stanowisku pracy A. P. (1) ze względu na jego kompetencje istotne z punktu widzenia potrzeb pracodawcy.

Należy pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest również pogląd, zgodnie z którym wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między zwalnianym pracownikiem a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposoby wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (wyroki: z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79 opublikowany w OSNCP z 1980 roku, Nr 4, poz. 77; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 542).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się także, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w LEX nr 204124). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być przyjęta ocena jedynie ich kompetencji z punktu widzenia pracodawcy z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów (wyroki: z dnia z dnia 23 stycznia 2001 roku w sprawie I PKN 191/00 opublikowany w OSNAPiUS z 2002 roku, Nr 18, poz. 433; z dnia 1 czerwca 2012 roku w sprawie II PK 258/11 opublikowany w LEX nr 1228589).

Zastosowane kryteria nie budzą, zdaniem Sądu, zastrzeżeń. Prawem pracodawcy jest bowiem kształtowanie polityki zatrudnienia pod kątem sprawności realizacji powierzonych mu zadań, przy założeniu stosownie przejrzystych i obiektywnych kryteriów. Pracodawca jest zatem uprawniony do pozostawienia w zatrudnieniu pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, ale różniącego się oceną przydatności do pracy dokonaną przez przełożonych, z którymi będzie w przyszłości współpracować.

W sprawie niniejszej powód M. S. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie udowodnił, że przyczyna wypowiedzenia jest pozorna oraz że pozwany pracodawca zastosował niewłaściwe kryteria przy podejmowaniu decyzji odnośnie wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Zdaniem Sądu likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian reorganizacyjnych stanowi uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy należy – co było już wcześniej podnoszone - do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu, podobnie jak i badanie przez sąd zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia w sytuacji, kiedy przyczyną wypowiedzenia jest zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Zważywszy na stan faktyczny sprawy niniejszej, Sąd doszedł do przekonania, że przydzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy powoda jako inspektora ds. pozyskiwania funduszy unijnych, zamówień publicznych i inwestycji drugiemu pracownikowi tj. A. P. (1) pozostałemu na tym samym stanowisku, co wynika wprost z zeznań pozwanego – wójta P. W. jak i z zeznań świadka B. B. oraz faktyczna likwidacja etatu powoda, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi M. S., gdyż pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem likwidacja stanowiska pracy nie zostanie uznana za pozorną w przypadku, gdy czynności wykonywane dotychczas przez pracownika zostaną powierzone pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach lub gdy zostaną one powierzone osobom nie pozostającym w stosunku pracy z pracodawcą (vide: wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00, z 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00).

Z powyższych względów, Sąd oddalił wniesione powództwo uznając, iż dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a ponadto nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 2 wyroku stanowił przepis art. 113 ust.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 poz. 1025 ze zm).

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.