

Sygn. akt IV P 21/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Krystyna Zofia Grzędzińska Małgorzata Zarzecka
Protokolant:	stokr. Diana Milewska

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa R. K. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w B.

o zapłatę odszkodowania

I. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w B. na rzecz powoda R. K. (1) kwotę 16.125,00 zł (szesnaście tysięcy sto dwadzieścia pięć złotych i zero groszy) brutto tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

II. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w B. na rzecz powoda R. K. (1) kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych i zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w B. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 2.217,00 zł (dwa tysiące dwieście siedemnaście złotych i zero groszy) tytułem brakujących kosztów sądowych.

Krystyna Zofia Grzędzińska SSR Karol Kwiatkowski Małgorzata Zarzecka

Sygn. akt IV P 21/16

## UZASADNIENIE

Powód R. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowa w B. domagał się początkowo uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczone mu w dniu 27-01-2016, w szczególności z powodu braku uzasadnionej, rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz jej pozorności a także w związku z naruszeniem zakazu dyskryminowania oraz naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez niezastosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników przy doborze do zwolnienia; nałożenie -zgodnie z art. 477(2) § 2 KPC - na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia go do czasu

prawomocnego rozpoznania sprawy, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę - przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Ponadto domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych lub na podstawie przedłożonego spisu kosztów.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w firmie (...) pracuje od czerwca 2006 roku. Cały ten okres był zatrudniony na stanowisku technologa. Miejscem jego pracy jest zakład w S. położony przy ul. (...). W dniu 27-01-2016 roku około godz. 13,00 zaraz po zablokowaniu jego komputera zdalnie przez informatyka S. W. został wezwany telefonicznie przez bezpośredniego przełożonego B. B. (1) do gabinetu dyrektora zakładu (...). Został tam P. B. (1), S. J. i B. B. (1). Wręczono mu wówczas dwa dokumenty, tj. rozwiązanie umowy o pracę i porozumienie dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Po przeczytaniu dokumentów i podpisaniu zapytał dyrektora o powód swojego zwolnienia. Odpowiedź była bardzo lakoniczna - ograniczała się jedynie do stwierdzenia, że mam wszystko napisane we wręczonych mi dokumentach i że innego powodu nie ma. W przedłożonych mu dokumentach, jako przyczynę wskazano :likwidację etatu w dziale technologicznym wynikającym z przyczyn organizacyjnych zakładu pracy. W dziale technologicznym, w którym pracuje zatrudnionych jest oprócz powoda jeszcze 13 osób. Dział podzielony jest na dwa poddziały: kontraktowy i operacyjny. W jego dziale kontraktowym zatrudnionych jest razem z nim 8 osób (7 technologów i koordynator). W dziale tym pracują tylko 2 osoby z wykształceniem odpowiadającym branży drzewnej: powód i jeszcze jedna osoba. Posiada tytuł technika technologii drewna oraz inżyniera mechanika z ponad 20- letnim doświadczeniem. Reszta zatrudnionych osób ma albo wykształcenie pokrewne, tj. np. budownictwo lub elektryczne albo w ogóle nie związane z branżą, np. administracja czy ochrona środowiska. Są też osoby nie posiadające wykształcenia wyższego, jak również nie poparte wykształceniem średnim w branży drzewnej. Powód wskazał, iż posiada najdłuższy staż zatrudnienia w dziale technologicznym ze wszystkich zatrudnionych tam 14 osób. Posiada także wcześniejszy staż na takim samym stanowisku w branży z innego zakładu pracy. W czerwcu 2016 roku minęłoby 10 lat trwania jego stosunku pracy w pozwanej spółce. Oprócz tego, jest jednym z kilku (może 2-3) pracowników, którzy posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony, a w jego dziale kontraktowym z 7 technologów jedynie on taką umowę posiada. Następny po nim pracownik ma staż w P. (...) mniejszy o jakieś 2-3 lata. Całą swoją dotychczasową karierę zawodową związał ze stroną pozwaną, a w czasie zatrudnienia nie słyszał żadnych zastrzeżeń do swojej pracy. W toku swojej ponad 9,5 letniej pracy nigdy nie był karany karami dyscyplinarnymi lub upomnieniami. Pracodawca był zadowolony z efektów jego pracy, czego dowodem może być fakt zatrudniania nieprzerwanie przez okres około 10 lat, jak też wysokość jego wynagrodzenia. Był doceniony zarówno finansowo jak i poprzez np. różnego rodzaju podziękowania (osobiste lub e-mailowe). Wniósł również swój wkład w rozwój produktów, np. profil płyciny w produkcji M., który jest jego konstrukcją. Pracował przy wielu kontraktach inwestycyjnych i zleceniach indywidualnych. Nadto jako jedyny z zatrudnionych w dziale kontraktów 8 technologów ma doświadczenie w konstrukcjach zarówno drzwi jak i ościeżnic. Do tej pory pracodawca posiadał w swojej strukturze organizacyjnej dwa odrębne zakłady - w jednym produkowano ościeżnice w drugim skrzydła drzwiowe. Pracował w obu zakładach. Nikt z pozostałych 7 osób z działu kontraktów takiego doświadczenia i wiedzy nie posiada. Nie mniej jednak z zatrudnionych 14 pracowników w dziale technologicznym wypowiedzenie otrzymał jedynie on, mimo, iż ma kierunkowe wykształcenie poparte wiedzą. Uważa, iż takie działanie pracodawcy nosi znamiona dyskryminacji, a podany powód wypowiedzenia jest powodem pozornym i nierzeczywistym. Uważa, iż za wypowiedzeniem stoi inny powód - być może forma jego zatrudnienia tj. umowa o pracę na czas nieokreślony oraz chęć jej rozwiązania. Podnieść należy, iż likwidując jedno stanowisko spośród 14 w dziale technologicznym pracodawca mógł wybrać kogoś z umową na czas określony lub umową zlecenia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, iż 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. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. Pracodawca nie dokonał i nie podał mu do wiadomości jakie kryteria doboru przy wypowiedzeniu zostały przez niego zastosowane. Nadto, w ocenie powoda pracodawca nie dopełnił obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. bowiem nie podał mu pisemnie ani ustnie przyczyny wyboru go do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), a przyczyna ta nie jest dla powoda znana ani oczywista. Oznacza to, iż pracodawca zobowiązany jest do faktycznego uzasadnienia swojej decyzji w sposób, który

pozwoлиły powodowi na jej zrozumienie i ocenę. Najlepiej byłoby, gdyby informacje takie przedstawione zostały w treści dokumentu zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp. z o.o. w B. domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Pozwany potwierdził, że powód był od 2006 r. zatrudniony w zakładzie pracy w S. na stanowisku technologa kontraktowego (...), tj. technologa realizującego kontrakty przeznaczone na halę produkcyjną (...) zakładu w S.. W dziale technologicznym zatrudnionych jest na dzień złożenia odpowiedzi na pozew 14 pracowników (uwzględniając powoda). Pozwany potwierdził, że w dniu 27.01.2016 r. powodowi wręczono zostało oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy powoda w dziale technologicznym, wynikającą z reorganizacji zakładu pracy. Ponadto, powodowi przedstawiono dodatkowe porozumienie do wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pozwany oświadczył, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy. Jednocześnie na mocy wskazanego porozumienia pozwany zwolnił powoda, po wykorzystaniu przez niego należnego mu urlopu wypoczynkowego, od obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego. Powód oświadczył natomiast, że nie ma innych roszczeń wobec pracodawcy, poza wyżej wymienionymi. Pozwany zaprzeczył, jakoby okoliczności towarzyszące wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i podpisaniu porozumienia wskazywały na niezgodne z prawem, nieprawidłowe, czy choćby „nietaktowne” potraktowanie powoda. Komputer powoda został zablokowany w czasie kiedy był on w trakcie spotkania z szefem zakładu panem P. B. (1), na którym wręczono mu wypowiedzenie. Blokowanie komputera osoby, z którą rozwiązuje się stosunek pracy jest normalną, zgodną z prawem praktyką mającą na celu chronienie danych zapisanych na komputerze, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Powód z racji zajmowanego stanowiska posiadał dostęp do istotnych danych pracodawcy. Wbrew twierdzeniom powoda w żadnym z zakładów pozwanej spółki, nie wyłączając zakładu w S., nie funkcjonuje praktyka wysyłania pożegnalnych wiadomości ze służbowej poczty. Zgodnie z regulaminem pracy § 12 pkt 1 pracownik zobowiązany jest do korzystania z maszyn, narzędzi i innych urządzeń, w tym ze sprzętu komputerowego, należącego do pracodawcy wyłącznie w celu świadczenia pracy. Korzystanie z mienia pracodawcy w celach innych niż świadczenie pracy jest dozwolone w zakresie, w jakim dopuszczają to odrębne procedury, zaś poczta pożegnalna nie jest objęta taką procedurą. Zdarzały się sporadyczne przypadki, że zwalniani pracownicy przesyłali wiadomości pożegnalne ze służbowej poczty, ale zawsze po uprzednim uzgodnieniu tego z pracodawcą. W tym przypadku powód nie wystąpił o taką zgodę. Nie zachodziły przy tym żadne przeciwwskazania, aby przesłał pocztę pożegnalną z prywatnego komputera i prywatnej poczty. Wbrew twierdzeniom powoda, w trakcie spotkania z szefem zakładu nie został on zmuszony do podpisania jakichkolwiek dokumentów, w szczególności porozumienia towarzyszącego wypowiedzeniu umowy. Pozwany nie zmusił również powoda do rezygnacji ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, powód wyraził na to zgodę dobrowolnie. Powód w trakcie spotkania nie zgłaszał w ogóle żadnych obiekcji odnośnie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, dlatego niezrozumiałe jest, dlaczego czyni to obecnie. Oświadczenie o braku roszczeń powoda wobec pracodawcy, zawarte w ww. porozumieniu, miało na celu wyraźne stwierdzenie przez strony, że pozwany, jako pracodawca, spełnił wobec powoda wszystkie zobowiązania wynikające z umowy o pracę i z przepisów prawa pracy, w szczególności te o charakterze majątkowym. Nieprawdą są również twierdzenia powoda, jakoby pracodawca nie konsultował wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z jego bezpośrednimi przełożonymi, panem B. B. (1) i M. H.. To właśnie szef działu technologicznego pani M. H. w dniu 12.01.2016 r. przesłała do działu kadr w zakładzie w S. wiadomość z prośbą o wypowiedzenie umowy z powodem z dniem 18.01.2016 r., podając jako powód rozwiązania umowy redukcję stanowiska w dziale technologicznym. Wiadomość ta została również przesłana do wiadomości szefowi zakładu (...), który 13.01.2016 r. potwierdził decyzję o wypowiedzeniu umowy. Następnie do centrali pracodawcy w B. została wysłana wiadomość w celu konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z powodem i przygotowania wypowiedzenia. Decyzja o rozwiązaniu umowy zapadła po uwzględnieniu wszystkich kryteriów doboru i była wcześniej konsultowana. Wręczenie wypowiedzenia miało nastąpić 29.01.2016 r. ale dwa dni wcześniej pracownik złożył wniosek o urlop wypoczynkowy i wypowiedzenie wręczono ostatecznie 27.01.2016 r. M. H. nie mogła być na tym spotkaniu obecna, gdyż tego dnia była w zaplanowanej

wcześniej delegacji. O samym wypowiedzeniu umowy powodowi jednak wiedziała, tym bardziej, że wniosek wyszedł właśnie od niej. Nieprawdą jest twierdzenie powoda, że podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę (tj. likwidacja etatu w dziale technologicznym, wynikająca z przyczyn organizacyjnych zakładu pracy) była nierzeczywista, nieuzasadniona lub pozorna. (...) Sp. z o.o. sp. k. w B. Oddział w S. funkcjonowała dotychczas w oparciu o dwa zakłady produkcyjne - halę (...) i halę (...). Od dłuższego czasu postępuje spadek wielkości produkcji i zamówień kontraktowych w obu zakładach produkcyjnych: w zakładzie (...) produkcja w 2015 r. spadła w stosunku do 2014 r. o 27%, zaś zamówienia kontraktowe o 38%, spadek produkcji i zamówień kontraktowych w tym samym okresie w zakładzie (...) wyniósł odpowiednio 23% i 29%. W związku z postępującym spadkiem produkcji i zamówień kontraktowych, przygotowany został plan reorganizacji zakładu w S.. Plan ten przedstawiono zarządowi pozwanej spółki w dniu 16.09.2015 r. Przewidywał m.in. zamknięcie produkcji w zakładzie produkcyjnym (...) i przeniesienie maszyn wraz z pracownikami z hali (...) do hali (...). Jednocześnie część pracowników administracji, w tym z działu technologicznego kontraktów (...), miała również zostać przeniesiona do zakładu (...). Powyższe zmiany zakładały ponadto redukcję zatrudnienia. Zarząd zaakceptował plan przedstawiony mu w dniu 16.09.2015 r. i polecił jego wdrożenie. Kolejne, uszczegółowione wersje planu poświęcone poszczególnym działaniom i ocenie ich skutków, w tym redukcji zatrudnienia, przedstawiono na spotkaniu z zarządem pozwanej spółki w dniu 20.11.2015 r. i 10.12.2015 r. Podczas prezentacji w dniu 20.11.2015 r. przedstawiono zarządowi skalę redukcji zatrudnienia związanej z reorganizacją zakładu. Zatrudnienie wśród technologów miało zostać zredukowane z 15 osób (na dzień 20.11.2015 r.) do 13 osób. Na spotkaniu w dniu 10.12.2015 r. przedstawiono skalę ograniczenia kosztów w wyniku przeprowadzenia zaprezentowanej wcześniej redukcji zatrudnienia. Reorganizacja miała się odbywać stopniowo począwszy od 11.01.2016 r., a jej planowane zakończenie to 30.04.2016 r. Wskazać należy, że pozwany w ciągu całego 2015 roku zatrudnił 14 nowych pracowników w zakładzie w S., lecz wyłącznie na stanowiskach produkcyjnych, które odznaczają się dużą rotacyjnością pełniących je osób, co prowadzi do konieczności częstego uzupełniania stanu osobowego. Ostatnia z tych 14-tu osób została zatrudniona w dniu 02.11.2015 r. Od tego czasu, aż do dnia wypowiedzenia umowy o pracę powoda, pozwany nie zawierał nowych umów o pracę w zakładzie w S.. W 2015 r. pozwany w ogóle nie zawierał umów zlecenia. Podnieść należy, że od stycznia 2015 r. pozwany nie zatrudnił w zakładzie w S. żadnej osoby na stanowisku technologa lub podobnym, jak również nie zatrudnił nikogo na stanowiska administracyjne, umysłowe, techniczne czy technologiczne. Jednocześnie w okresie od stycznia 2015 r. do 20.02.2016 r. doszło do rozwiązania umów o pracę łącznie 78 pracowników zakładu w S.. W związku z zatrudnieniem w tym samym okresie 14 pracowników produkcji, zatrudnienie w zakładzie w S. spadło o 64 pracowników - z 373 do 309 osób. Odnosząc się w tym miejscu do opisanego przez powoda rzekomego namawiania pana P. J., byłego pracownika działu technologicznego (...), do nie rozwiązywania stosunku pracy z pozwanym, co miałyby uzasadniać twierdzenie, jakoby pozwany nie prowadzi żadnej reorganizacji zakładu w S. i nie zwalnia pracowników, pozwany zaprzecza, że sytuacja taka miała miejsce. Szef zakładu (...) zapytał natomiast P. J. co stało za decyzją pracownika o odejściu i czy były to kwestie finansowe, natomiast nie składał propozycji zwiększenia mu wynagrodzenia w celu nakłonienia do kontynuowania zatrudnienia u pozwanego i nie namawiał do pozostania w pracy z uwagi na potrzeby pracodawcy. Mając na uwadze powyższe okoliczności uznać należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem, wskazana przez pozwanego w wypowiedzeniu, tj. likwidacja etatu w dziale technologicznym, wynikająca z przyczyn organizacyjnych zakładu pracy, jest przyczyną rzeczywistą i uzasadnioną. Nie polega na prawdziwym twierdzeniu powoda, że pozwany nie zastosował w jego przypadku żadnych kryteriów doboru pracowników zatrudnionych w dziale technologicznym do zwolnienia. Kryteria te zostały zastosowane przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę i były to: przydatność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, efektywność pracy, oraz stosunek pracownika do obowiązków pracowniczych, czyli dotychczasowy przebieg pracy. Z kolei do porównania stanowisk wzięto pod uwagę osoby zatrudnione w dziale technologicznym, wykonujące te same czynności co powód, a zatem z zakresu technologii kontraktowej (...). Zgodnie z wiadomością szefa działu technologicznego pani M. H. z dnia 24.11.2015 r., po odejściu z pracy pana P. J., któremu okres wypowiedzenia umowy upłynął 21.11.2015r. byli to: D. S., R. K. (1), M. K. i P. Ż.. Stosując kryterium przydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, efektywności pracy, pozwany porównał absencję chorobową wskazanych wyżej pracowników. Częste i długie absencje chorobowe powodują bowiem dezorganizację pracy. W przypadku powoda absencja ta wyniosła 9,76% w skali całego zatrudnienia, natomiast w okresie 2015 r. wyniosła ona aż 31,51% tj. 115 dni. Pozostali pracownicy spośród typowanych do zwolnienia mieli absencje wynoszące o %. Drugą przesłanką badaną w oparciu o powyższe kryterium, była

ilość kontraktów opracowanych w 2015 r. przez poszczególnych pracowników typowanych do zwolnienia. Wyniki analizy porównawczej wykazały, że udział procentowy powoda w realizacji kontraktów jest najmniejszy i wyniósł 3% wszystkich zleceń (...) (ilościowo 146 zleceń) w 2015 r. Dla porównania, realizacja kontraktów w 2015 r. przez pozostałych pracowników zatrudnionych aktualnie na tych samych stanowiskach wyniosła 45% (...) zleceń), 15% (796 zleceń), 11% (562 zleceń). Ponadto, zlecenia wykonane przez powoda były w większości zleceniami prostymi. W ramach drugiego kryterium (stosunku pracownika do obowiązków pracowniczych, czyli dotychczasowego przebiegu pracy) pozwany wziął pod uwagę dużą ilość błędów popełnianych przez powoda przy tworzeniu kontraktów, na co wskazuje korespondencja dotycząca okresu od 2012 do 2016 r. Powód wnosił wielokrotnie o „doprodukowanie” wskazanych przez siebie elementów, co oznacza, że pierwotne opracowanie kontraktu było wadliwe. Pomyłki dotyczą takich cech produktu jak: kolor, ilość sztuk, pomyłki stron (lewa - prawa), braki elementów, wymiary. Tak liczne błędy pracownika powodują zaś opóźnienia w realizacji zleceń i hamują produkcję. Ponadto, powód w porównaniu do pozostałych pracowników dopuszczał się częstych opóźnień w realizacji zleceń. Błędy i opóźnienia skutkowały m.in. obniżeniem powodowi premii w marcu 2015 r. z 25% do 15%. Ponadto, powód odznaczał się słabą dyscypliną pracy. Dopuszczał się częstych spóźnień do pracy, o których nie informował przełożonych i o co był wielokrotnie upominany. Powód nie stosował się do regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy w części dotyczącej przestrzegania ustalonego czasu pracy w miejscu pracy (§ 5 ust. 2 pkt 1) oraz w części objętej § 24, § 27 ust. 1 Regulaminu Pracy z 2014 r. Powód notorycznie nie wypracowywał normy 8 godzin dziennie oraz nominału obowiązującego w miesiącu. Nie informował o spóźnieniach przełożonego, co jest niezgodne z § 30 ust. 3 Regulaminu Pracy. Analiza spóźnień i niewyrabiania 8 godzinnej normy dziennej pracowników wytypowanych do zwolnienia pozwoliła ustalić, że największe uchybienia występowały w przypadku powoda, co wynika z wydruków z rejestru czasu pracy. Odnosząc się do twierdzeń powoda, jakoby pozwany doceniał sposób wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych poprzez wielokrotne podwyższanie wynagrodzenia powoda, pozwany wskazał że w okresie od października 2013 r. do kwietnia 2014 r. w związku z pojawieniem się nowej firmy w S. (N.) część pracowników pozwanego, zwłaszcza tych z działu technologicznego, postanowiła się do niego przenieść. W krótkim czasie czterech technologów złożyło wypowiedzenia, zaś kolejni zagrozili, że w przypadku nie podwyższenia płac postąpią tak samo. Wśród nich był również powód. Z tego względu znaczne podwyżki w dziale technologicznym w tym czasie otrzymało aż 7 osób (sami technologowie). Pracodawca nie mógł jednak pozwolić sobie na odejście tak dużej grupy pracowników z tych samych lub pokrewnych stanowisk. Podwyżki te nie stanowiły nagród, a raczej regulację płac, która objęła wszystkich technologów. W tym miejscu wskazać należy, że przepisy prawa pracy nie narzucają pracodawcom konkretnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Ich wybór pozostaje w gestii pracodawcy, muszą one natomiast umożliwiać wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy przez niego pożądane i jednocześnie być jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie osób, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne. Nie ma powodów, aby pozwany musiał stosować akurat te kryteria, na które nacisk kładzie powód, tj. staż pracy, wykształcenie, rodzaj umowy o pracę, ilość dzieci, wiek. W ocenie pozwanego część powyższych kryteriów oceny mogłaby mieć właśnie charakter dyskryminujący, jak np. rodzaj umowy o pracę, ilość posiadanych dzieci czy wiek pracowników. Pozwany nigdy nie stosuje takich kryteriów przy doborze pracowników do zwolnienia w żadnym ze swych zakładów, a jedynie kryteria pozwalające na ocenę faktycznego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych i przydatności danej osoby do wykonywania pracy na danym stanowisku. Warto w tym miejscu podkreślić, że powód sugeruje, iż pozwany mógł rozwiązać z nim umowę o pracę kierując się jej formą (na czas nieokreślony), co stanowi w jego ocenie dyskryminację. Jednocześnie chwilę później wskazuje, że pracodawca mógł wybrać kogoś, kto zatrudniony był na umowę na czas nieokreślony, a jeszcze wcześniej kładzie nacisk na to, że jako jeden z nielicznych zatrudniony był na podstawie umowy na czas nieokreślony, w sposób wskazujący na to, że winno być to wzięte przez pracodawcę pod uwagę na jego korzyść przy typowaniu do zwolnienia. W ten sposób powód sam popada w sprzeczność, raz uznając rodzaj umowy o pracę za uzasadnione w jego przypadku kryterium doboru do zwolnienia, drugim razem zaś wskazując na jego dyskryminacyjny charakter. Wykształcenie oraz staż pracy nie stanowią w ocenie pozwanego wystarczających kryteriów do oceny przydatności pracowników. Wskazać należy, że pomimo posiadania długiego stażu pracy, to właśnie powód odznacza się wśród pracowników branych pod uwagę przy typowaniu do zwolnienia najmniejszą sumiennością, starannością przy wykonywaniu pracy, jak również najniższą efektywnością, co obrazuje poziom zrealizowanych przez niego kontraktów w 2015 r. Dopiero kryteria zastosowane przez pozwanego w niniejszej sprawie pozwoliły na obiektywną ocenę przydatności poszczególnych pracowników. Powyższe okoliczności pozwalają ustalić, że pozwany kierując się

doborem do zwolnienia pracownika z działu technologicznego zajmującego się kontraktami zastosował obiektywne, sprawiedliwe i uzasadnione kryteria oceny, spełniając obowiązek wyrażony w art. 94 pkt 9 k.p. Nie dopuścił się również naruszenia zasady niedyskryminacji (art. 13 k.p.) i przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> k.p.). Żadne z kryteriów zastosowanych przez pozwanego, nie miało dyskryminującego charakteru.

Ostatecznie precyzując powództwo powód domagał się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania z tytułu ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione oraz naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę - w wysokości równoważnej wynagrodzeniu powoda za okres 3 miesięcy (k. 641).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

R. K. (1) posiada wykształcenie wyższe – zawodowe tj. tytuł zawodowy inżyniera w specjalności komputerowe wspomaganie projektowania uzyskany na Wydziale Mechanicznym Politechniki B.. Ukończył również technikum zawodowe i uzyskał tytuł technika technologii drewna o specjalności tartaczniactwo i wyroby drzewne (dowód: dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia k. 27/B akt osobowych, świadectwo dojrzałości technikum zawodowego k. 5/A akt osobowych).

R. K. (1) pozostawał zatrudniony w (...) sp. z o.o. Sp. k. z/s w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.09.2013 r. na stanowisku technologa w Oddziale w/w spółki w S. w Wydziale Produkcji Ościeżnic (...). W okresie wcześniejszym tj. od dnia 01.06.2006r. do 31.08.2013r. R. K. również pozostawał zatrudniony w tej samej spółce na podstawie umów o pracę na okres próbny i na czas określony (dowód: umowy o pracę k. 1/B, 13/B, 33/B, 42/B akt osobowych).

(...) Sp. z o.o. sp. k. w B. Oddział w S. funkcjonowała dotychczas w oparciu o dwa zakłady produkcyjne - halę (...) i halę (...). Od dłuższego czasu postępował spadek wielkości produkcji i zamówień kontraktowych w obu zakładach produkcyjnych. W związku z postępującym spadkiem produkcji i zamówień kontraktowych, przygotowany został plan reorganizacji zakładu w S.. Plan ten przedstawiono zarządowi pozwanej spółki w dniu 16.09.2015 r. Przewidywał m.in. zamknięcie produkcji w zakładzie produkcyjnym (...) i przeniesienie maszyn wraz z pracownikami z hali (...) do hali (...). Jednocześnie część pracowników administracji, w tym z działu technologicznego kontraktów (...), miała również zostać przeniesiona do zakładu (...). Powyższe zmiany zakładały ponadto redukcję zatrudnienia. Zarząd zaakceptował plan przedstawiony mu w dniu 16.09.2015 r. i polecił jego wdrożenie. Kolejne, uszczegółowione wersje planu poświęcone poszczególnym działaniom i ocenie ich skutków, w tym redukcji zatrudnienia, przedstawiono na spotkaniu z zarządem pozwanej spółki w dniu 20.11.2015 r. i 10.12.2015 r. Podczas prezentacji w dniu 20.11.2015 r. przedstawiono zarządowi skalę redukcji zatrudnienia związanej z reorganizacją zakładu. Zatrudnienie wśród technologów miało zostać zredukowane z 15 osób do 13 osób (dowód: zeznania świadka P. B. (1) por. protokół skrócony rozprawy z dnia 9.03.2016r. czas: 00:25:56 – 01:50:49, k. 365v-367, M. H. por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.04.2016r. czas: 00:05:06 – 00:50:11, k. 579v-580, B. B. (1) por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.04.2016r. czas: 00:52:17 – 01:30:29, k. 580v-581, prezentacja planu przebudowy zakładu w S. – połączenia zakładów (...)/(...), k. 195-248, zeznania Ł. L. Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki w charakterze strony – prot. rozprawy w dniu 26.08.2016r. – odezwa wraz z nagraniem na płycie CD, k. 628-630 koperta).

Pracodawca na poczet planowanych zwolnień – 2 etatów w grupie technologów zaliczył rozwiązanie umowy o pracę z technologiem P. J. w listopadzie 2015r. (por. zeznania P. B. (2) j.w. – k. 366v).

Do porównania stanowisk wzięto pod uwagę osoby zatrudnione w dziale technologicznym, wykonujące te same czynności co powód, a zatem z zakresu technologii kontraktowej (...). Ustalono następujące kryteria doboru do zwolnienia: zaangażowanie w pracę, absencje, punktualność, skuteczność i wydajność (por. zeznania świadka P. B. (1) j.w., k. 366, zeznania świadka M. H. j.w., k. 580, zeznania świadka B. B. (1), k. 580v). Zgodnie z wiadomością szefa działu technologicznego M. H. z dnia 24.11.2015 r., po odejściu z pracy P. J., któremu okres wypowiedzenia umowy upłynął 21.11.2015r. byli to: D. S., R. K. (1), M. K. i P. Ż.. Stosując kryterium przydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, efektywności pracy, pozwany porównał absencję chorobową wskazanych wyżej

pracowników. W przypadku powoda absencja ta była największa spośród typowanych do zwolnienia pracowników (tj. oprócz powoda również D. S. i M. R.).

Ponadto udział procentowy powoda w realizacji kontraktów był najmniejszy i wyniósł 3% wszystkich zleceń (...) (ilościowo 146 zleceń) w 2015 r. – por. zestawienie k. 270.

W ramach drugiego kryterium (stosunku pracownika do obowiązków pracowniczych, czyli dotychczasowego przebiegu pracy) pracodawca wziął pod uwagę dużą ilość błędów popełnianych przez powoda przy tworzeniu kontraktów, na co wskazuje korespondencja dotycząca okresu od 2012 do 2016 r. Powód wnosił wielokrotnie o „doprodukowanie” wskazanych przez siebie elementów, co oznacza, że pierwotne opracowanie kontraktu było wadliwe (dowód: zeznania świadka M. H. j.w. k. 279v-280, B. B. (1) j.w. k. 580-580v, korespondencja mailowa dot. doprodukowań, k. 52-159).

Ponadto, przy wyborze powoda do wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca uwzględnił, iż powód odznaczał się słabą dyscypliną pracy. Dopuszczał się bowiem częstych spóźnień do pracy, o których nie informował przełożonych i o co był wielokrotnie upominany (por. zeznania świadka M. H., j.w., zeznania świadka B. B. (1) j.w., zeznania świadka P. B. (1) j.w., zestawienia i korespondencja mailowa ws. nieobecności k. 274-305).

W dniu 27.01.2016r., podczas pracy, komputer powoda R. K. (1) został zdalnie odłączony przez administratora systemu , a powód wezwany telefonicznie do stawienia w pokoju dyrektora zakładu (...). Tam powodowi zostało wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia , który upłynie w dniu 30.04.2016r. Jako przyczynę wskazano likwidację etatu w dziale technologicznym wynikającą z przyczyn organizacyjnych zakładu pracy (por. zeznania powoda w charakterze strony na rozprawie w dniu 13.06.2016r. czas: 00:53:06-01:16:43, k. 589v-590v, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 3/C akt osobowych).

Na pytanie powoda, z jakich przyczyn został zwolniony, nikt z obecnych w tym spotkaniu nie udzielił mu odpowiedzi, a jedynie P. B. (1) poinformował, iż przyczyna zwolnienia jest wskazana w wypowiedzeniu (por. zeznania powoda j.w., zeznania świadka P. B. (1) j.w., zeznania świadka S. J. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 13.06.2016r. czas: 00:34:06-00:48:27).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 45§1 kp, 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.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). Natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy "braku dyscypliny pracy" nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej

w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86).

Kontynuacją tej bardziej liberalnej wykładni jest wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663, w którym SN stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Słusznie w podobny sposób - czyli uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę - wypowiedział się SN w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171. Wyjaśnił w nim, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje. Podobnie przyjął SN w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, według którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4).

W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014, nr 12, poz. 166, stwierdzając, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1). W wyroku z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570, SN stwierdził, że sama faktyczna likwidacja stanowiska pracy jest reorganizacją zakładu pracy, a jej rzeczywistość (jako przyczyny wypowiedzenia) nie zależy od uzewnętrznienia decyzji o jej dokonaniu przed dniem złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Z punktu widzenia zgodności wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p. wystarczające jest uzewnętrznienie tej decyzji w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu, złożone wypowiedzenie R. K. (1) narusza art. 30§4 kp – tzn nie precyzuje, z jakiego powodu R. K. (1) został wytypowany do zwolnienia spośród grupy technologów zatrudnionych w pozwanej spółce.

Wskazać bowiem należy, iż z żadnego zachowania pracodawcy przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie wynikał zamiar wypowiedzenia umowy o pracę konkretnemu pracownikowi, a zwłaszcza powodowi. Co więcej, powód był utrzymywany w przeświadczeniu, iż żadnych zwolnień nie będzie (por. zeznania Marii A. H., zgodnie z którymi zamiar zwolnienia powoda był utrzymywany w tajemnicy – k. 579v).

Również podczas wręczenia R. K. (1) wypowiedzenia w dniu 27.01.2016r. na pytanie powoda, z jakich przyczyn został zwolniony, nie uzyskał żadnej informacji w tej sprawie, a wręcz zbyto go stwierdzeniem, iż przyczyna jest wskazana w wypowiedzeniu (por zeznania P. B. (1), który wskazał, iż przy wręczaniu wypowiedzenia nie informował powoda o kryteriach przy doborze do zwolnienia – k. 366).

Taka postawa pracodawcy, w ocenie Sądu, nie zasługuje na ochronę. Tym bardziej, iż wręczenie powodowi wypowiedzenia zostało poprzedzone analizą i oceną przez pracodawcę pracowników kwalifikowanych do wypowiedzenia im umów o pracę. Żadna z tych ocen, analiz i porównań nie została przedstawiona powodowi w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, ani nie był on ich świadomy.



Zgodzić się przy tym należy, w ocenie Sądu, iż wnioski tej analizy przedstawione w szczegółach przez przesłuchanych świadków: Marii A. H., B. B. (1), P. B. (1) znajdujące oparcie w dokumentacji przedstawionej przez pozwanego pracodawcę, są niekorzystne dla powoda w porównaniu z pozostałymi ocenianymi pracownikami z działu technologii (...) zarówno w kategorii absencji chorobowej (por. zestawienie z k. 493), naruszania dyscypliny w zakresie czasu pracy (por. zestawienia i korespondencję mailową z k. 274–305), jak też wadliwych opracowań kontraktów, co skutkowało koniecznością występowania o „doprodukowanie” wadliwych elementów (por. korespondencję z k. 53-159).

Z zarzutów powoda można wnioskować, iż R. K. (1) przywiązuje nadmierną wagę do niektórych elementów związanych z jego zatrudnieniem, w tym dotyczących stażu pracy, wykształcenia, pomocy udzielanej innym technologom (por. również zeznania świadka P. J. i zeznania świadka I. K. na rozprawie w dniu 13.06.2016r. por. protokół skrócony rozprawy z k. 588v-589) oraz błędnego stanowiska pracodawcy obrazującego w porównaniu z innymi technologami działu (...) jego mniejszą (powoda) przydatność jako pracownika w pozwanej spółce. W ocenie Sądu okoliczności wskazywane przez powoda na swoją korzyść powinny w konsekwencji świadczyć o jego sumienności w świadczeniu pracy. Tak jednak nie jest i pracodawca ma uzasadnione zarzuty co do walorów merytorycznych pracy powoda jak również do jego dyscypliny pracy (wielokrotne spóźnianie się i nieodpracowywanie części nieobecności, czemu sam powód w swoich zeznaniach nie zaprzeczał).

Zatem, w ocenie Sądu, pozwana spółka postąpiła prawidłowo, decydując się na zwolnienie powoda, wobec zmian organizacyjnych (które bezspornie nastąpiły i pociągnęły za sobą potrzebę redukcji zatrudnienia również w grupie technologów działu (...) zakładu w S.).

Jednakże, jak wyżej wskazano, pozwany pracodawca dopuścił się zaniechania wskazania przyjętych przez siebie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia powodowi, przez co nie były one znane R. K. ani w okresie poprzedzającym dokonanie wypowiedzenia, ani w momencie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Zasadne jest zatem wskazywanie przez powoda, iż pracodawca naruszył art. 45§1 kp w zw. z art. 30§4 kp poprzez zaniechanie wskazania powodowi w złożonym wypowiedzeniu stosunku pracy prawdziwej i konkretnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Ocena ta nakazuje uwzględnić roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 16.125,00 zł. (tj. 3 x 5.375,00 zł. zgodnie z zaświadczeniem z k. 51) – pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu (pkt II wyroku) orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 98§1 i §3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800) i zasądzono z tego tytułu od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powoda).

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623) w zw. z art. 98§1 i §3 kpc. Wysokość tychże kosztów ukształtowała się na poziomie 2.217,00 zł. (brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powód został zwolniony z mocy prawa).

O powyższym orzeczono w pkt II-III sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski