

Sygn. akt VII Pa 248/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Golba - Kilian
Sędziowie:	SSO Bożenna Zalewska (spr.) SSA w SO w Gdańsku Ewa Downar - Zapolska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2014 r. na rozprawie w Gdańsku

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku Wydziału IV Pracy

z dnia 9 sierpnia 2013 r. sygnatura akt IV P 48/13

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(na oryginale właściwe podpisy)

Sygn. akt VII Pa 48/13

UZASADNIENIE

B. P. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. za bezskuteczne.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 21.01.2013 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę jako przyczynę podając: odejście

z początkiem listopada 2011r. klienta Q., zakończenie współpracy z klientem S. na koniec listopada 2012r., znaczne wahania produkcji dla pozostałych klientów wynikające ze spadku popytu na produkty. Zdaniem powódki decyzja pozwanej jest niezgodna z prawem, bowiem powódka była zatrudniona w dziale wykonującym zlecenia klienta L., zatem nie obejmują jej spadki zamówień ze strony klientów wskazanych w wypowiedzeniu. Nadto w ocenie powódki nie obejmowały ją kryteria zwolnień przyjęte przez pozwaną w regulaminie. Nie uwzględniono bowiem jej sytuacji życiowej, tzn. tego, że pochodzi z domu dziecka.

Zakwestionowała także prawdziwość przyczyny wypowiedzenia, gdyż jedyne co mogłoby ją uzasadniać to wahania produkcji, ponieważ nie pracowała dla klientów wymienionych w wypowiedzeniu lecz dla klienta L., gdzie zapotrzebowanie na pracę rośnie. Nadto, pracodawca dokonuje zatrudnienia nowych pracowników i otwiera nowe linie, co oznacza, że wypowiedzenia nie mają sensu i winny zostać cofnięte. Były likwidowane jednostki produkujące dla klientów Q. i S., ale pracownicy zarówno pozwanej byli przesuwani do klienta L., gdzie pracowała powódka. Po zawarciu nowych kontraktów z klientami solarowymi osoby to powracają na dawne stanowiska co wskazuje, iż przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa.

W odpowiedzi na pozew, (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, iż roszczenie B. P. jest nieuzasadnione. Wskazane przez pozwaną przyczyny ekonomiczno-produkcyjne i organizacyjne” były bowiem przyczynami prawdziwymi i zrozumiałymi dla powódki. Z uwagi z zakończenie współpracy z klientami Q. i S. pozwana zmuszona była wszcząć procedurę zwolnień grupowych. W ramach tejże procedury powódka została wytypowana do zwolnienia, albowiem spełniała kryteria zwolnień grupowych. Pozwana na bieżąco informowała pracowników o aktualnej sytuacji ekonomiczno – produkcyjnej. Nadto pozwana wskazała, iż w trakcie wręczania wypowiedzenia powódka została poinformowana o przyczynach wypowiedzenia, jak też o kryteriach doboru jej do zwolnienia.

Pozwana przyznała, iż wdraża ponownie produkcję solarową (na dzień 08.04.2013 r.), ale umowy nie zostały jeszcze podpisane, gdyż wszystko zależy od tego czy władze UE wydadzą dyrektywę zabraniającą importu urządzeń (...) z A., w szczególności z C.. Jeśli tak się stanie, to będzie możliwe zawieranie dłuższych kontraktów.

Nadto potwierdziła, iż były przesunięcia pracowników między liniami produkcyjnymi do klienta L., ale wypowiedzenia dotyczyły całej fabryki co wskazano w wypowiedzeniu.

Następnie podała, iż w 2013 r. nie uruchomiono żadnej linii produkcyjnej, nie trwają przygotowania do ich uruchomienia i nie zostały zawarte żadne umowy odnośnie ich uruchomienia .

Pozwana wskazała także, iż obecnie optymalne zatrudnienie dla klientów (...) w (...), z której czasowo przesuwano pracowników na linię L. określono na 450 osób a zatrudnionych jest ponad 700.

Na rozprawie w dniu 31 lipca 2013r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce uznania wypowiedzenia ze bezskuteczne wnosi o przywrócenie do pracy.

Wyrokiem z dnia 09 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Malborku oddalił powództwo (pkt 1 sentencji wyroku) zasądził od pozwanej B. P. na rzecz pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

B. P. została zatrudniona u poprzednika prawnego pozwanej w dniu 1.07.1997 r. na okres próbny. Następnie pracowała u niego, a później już u pozwanej, na podstawie kolejno: umowy o pracę z dnia 1.10.1997 r. na czas określony do dnia 19.12.1997r., umowy o pracę z dnia 3.1.1998r. na czas określony do dnia 31.12.1998r., umowy o pracę z dnia 1.2.1999r. na czas określony do dnia 20.11.2001r., umowy o pracę z dnia 21.11.2001r. na czas określony do dnia 20.11.2004r., umowy o pracę z dnia 21.11.2004r. na czas określony do dnia 30.11.2007r. oraz umowy o pracę z dnia 1.12.2007r. na czas określony do dnia 31.12.2010r. Od dnia 01.01.2011r. powódka pracowała w pozwanej na podstawie umowy o

pracę z dnia 01.01.2011r. na czas nieokreślony, która została z nią zawarta z uwagi na jej sytuację życiową, tzn. fakt, iż pochodziła z domu dziecka. Początkowo powierzono jej stanowisko montera aparatury elektronicznej, następnie starszego montera aparatury elektronicznej, w między czasie w okresie od dnia 1.11.2009r. do dnia 30.6.2010r. powódce powierzano stanowisko operatora, później starszy monter aparatury elektronicznej. Od dnia 01.1.2011 r. do końca okresu wypowiedzenia powódka pracowała w dziale produkcja (...) na stanowisku montera.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. początkowo funkcjonowała w oparciu o trzy zakłady. W okresie od czerwca 2011 r. sytuacja pozwanego ulegała permanentnemu pogorszeniu, co było związane z wycofywaniem się licznych klientów, głównie odbiorców ogniwo fotowoltaicznych produkowanych w zakładzie spółki. O sytuacji ekonomicznej w zakładzie pracy pracownicy byli systematycznie informowani na periodycznych spotkaniach (co najmniej raz na kwartał) z zarządem pozwanego, zwanych (...). Od września 2012 r. z uwagi na malejącą produkcję doszło do ograniczenia produkcji do jednego tylko budynku.

W dniu 04.10.2012 r. K. M. poinformował załogę o zakończeniu produkcji dla klienta S. z końcem listopada 2012 r. spadku zamówień od klienta (...) od stycznia 2013 r. zamówienia miały ograniczyć się do poziomu 2,5 linii produkcyjnej, wdrażaniu poprawek dla klienta (...), wdrażaniu produkcji dla niewielkiego klienta miernikowego (...), wdrożeniu do produkcji dla klienta (...) w (...). Dodatkowo powiadomił pracowników o wypłaceniu jednorazowego dodatku pracownikom poziomów 1 – 9.

W dniach 22.10.2012 r. i 26.10.2012 r. Zarząd (...) Sp. z o.o. w K. poinformował działającą na terenie zakładu (...) oraz Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w K. o konieczności rozpoczęcia restrukturyzacji – zwolnień grupowych obejmujących ok. 147 osób z uwagi na wycofanie się ze współpracy klientów i ograniczenie produkcji. Zwolnienia miały nastąpić w terminie listopad – grudzień 2012 i nastąpić według ogólnie podanych kryteriów. Z kolei w dniu 24.10.2012 r. K. M. zawiadomił pracowników wiadomością e-mail o planowanym procesie zwolnień grupowych z powodu kryzysu gospodarczego dotyczącego klientów fotowoltaicznych i wycofanie się ze współpracy firm (...).

Około 20 października 2012 r. na prezentacji T. powiadomiono dodatkowo załogę o sytuacji w zakładzie i rozpoczęciu zwolnień grupowych.

Przygotowanie regulaminu zostało poprzedzone rokowaniami zarządu spółki z Międzyzakładową Komisją NSZZ „Solidarność” w dniach 26.10, 07.11., 13.11. oraz 15.11 Strona związkowa na zebraniu w dniu 07.11.2012 r podnosiła, iż w jej ocenie nie ma potrzeby dokonywać zwolnień skoro planowane jest rozpoczęcie nowej produkcji dla nowych klientów w ciągu 6 miesięcy. K. M. odpowiedział na to, że nie można kształtować zatrudnienia w oparciu o życzenia a do czasu wdrożenia nowego klienta może upłynąć wiele miesięcy i nie spodziewa się poprawy w pierwszej połowie 2013 r. Nadto strona związkowa domagała się by najpierw zwolnić pracowników zatrudnionych na czas określony, na co B. Ś. odpowiedziała, że byłaby to dyskryminacja.

W toku rozmów o samym procesie zwolnień grupowych strony spierały się o poszczególne kryteria, przy czym strona związkowa forsowała rozwiązanie polegające na uznaniu za wyłączone kryterium staż pracy. Z kolei pracodawca nie chciał się na to zgodzić, ponieważ priorytetem było dla niego zatrzymanie pracowników, którzy posiadają najwięcej umiejętności, a zatem o ile zgadzał się, że staż musi być ważnym kryterium, to za drugie, równie istotne uważał przydatność zawodową a w niej multifunkcjonalność. Odnośnie oceny multifunkcjonalności powstał spór jak ją oceniać, gdyż nie zawsze można było to ocenić na podstawie danych od nauczycieli (pracowników uczących innych) i certyfikatów oraz dla grup bez certyfikatów w oparciu o kryterium kompetencji. Strona związkowa chciała by istniała jednoznaczna tabela obrazująca obiektywne kryteria tak by multifunkcjonalność nie była oceniana subiektywnie. Pracodawca chciał też brać pod uwagę absencję chorobową, tak by za każde zwolnienie lekarskie przyznawać ujemne punkty. Wyłączone miały być zwolnienia związane z wypadkiem przy pracy, macierzyństwem i świadczenia rehabilitacyjne Strony ostatecznie nie doszły do porozumienia. Dyskusja dotyczyła także kryteriów osób wyłączonych, gdyż strona związkowa nie chciała by stosować je zbyt sztywno i ograniczyć do kategorii jak z wcześniejszej restrukturyzacji. Strony ostatecznie nie doszły do porozumienia z uwagi na rozbieżność stanowisk

W dniu 16 listopada 2012r. z uwagi na brak porozumienia pozwana spółka wprowadziła regulamin zwolnień grupowych. Zgodnie z nim zwolnienia grupowe miały dotyczyć 60 pracowników w dziale produkcja. Zwolnienia miały nastąpić w okresie od dnia 22 listopada 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. W ust. 3 § 3 regulaminu postanowiono, że w przypadku, gdyby złożenie pracownikowi wypowiedzenia w terminie określonym w regulaminie byłoby niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41 kodeksu pracy, dopuszcza się złożenie wypowiedzenia bezpośrednio po ustaniu tych przyczyn. W myśl § 4 regulaminu pracownicy objęci zwolnieniem grupowym mieli być dobierani według następujących kryteriów:

1. przydatność zawodowa (kwalifikacje zawodowe, umiejętności, doświadczenie zawodowe, multifunkcjonalność),
2. jakość świadczonej pracy i ocena jej wykonywania potwierdzone ocenami pracowniczymi z okresu 3 lat,
3. staż pracy,
4. dyspozycyjność (możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym),
5. dotychczasowy przebieg pracy (kary dyscyplinarne, pomniejszenia premii, nagrody, rozmowy dyscyplinujące, raporty).

W uzupełnieniu regulaminu, pracodawca stworzył jedną tabelę restrukturyzacji (...) (z uwagi na rozmiar na dwóch stronach) zawierającą dane na temat pracownika, w tym wiek, płeć, typ umowy, okresy umowy, dział, datę zatrudnienia w aktualnym dziale, punkty za staż pracy, też w latach, oceny liczbowe i punktowe za lata 2009 – 2011, sumę punktów, kary, nagrody, ewentualną ocenę A za 2011 r., ilość zwolnień lekarskich w roku 2012, punkty za absencję w 2012 r., centrum kosztów (...), ewentualne wykluczenie ze zwolnień, podsumowanie punktów bez oceny przydatności zawodowej, przydatność zawodową, łączną punktację i decyzję odnośnie zwolnienia. Za jeden rok pracy przewidziano 0,5 punktu, za karę nagany -10 punktów, za karę upomnienia -8 punktów, 10 punktów za nagrodę -3 punkty za jedno zwolnienie lekarskie oraz 2,8 punktu za brak oceny w danym roku.

Natomiast do oceny kryterium przydatności zawodowej osób zatrudnionych w dziale produkcji M. S. jako szef działu produkcji i zapasów przygotował kolejną tabelę zawierającą 29 możliwych do uzyskania certyfikatów oraz 5 dodatkowych funkcji, za które można było otrzymać punkty. Za każdą funkcję i certyfikat można było otrzymać określony maksymalny procent, odpowiednio do wagi danego podkryterium (funkcji i certyfikatu), przy czym maksymalnie można było otrzymać 75 punktów. Punkty za przydatność zawodową były oceniane przez M. S. z punktu widzenia planowanej produkcji i potrzebnych kompetencji poszczególnych pracowników.

Certyfikaty z reguły nie występowały w formie papierowej tylko były nadawane w formie elektronicznej i przechowywane w bazie danych.

O ustaleniu regulaminu zwolnień grupowych pracodawca w dniu 16.11.2012 r. powiadomił Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w K..

Około 20 listopada 2012 r., po zakończeniu rokowań na prezentacji T. powiadomiono dodatkowo załogę o sytuacji w zakładzie, w tym większej alokacji produkcji do końca 2102 r. dla klienta (...), braku kontynuacji produkcji od grudnia 2012 r. i w efekcie konieczności zwolnień grupowych oraz o rozpoczęciu produkcji dla niewielkiego klienta miernikowego (...). Przedstawiono także prognozy na 12 miesięcy, kryteria zwolnień grupowych, wykluczeniach ze zwolnień, odprawach, ponownym zatrudnieniu w razie poprawy sytuacji oraz zasadach dobrowolnych odejść.

Według analizy spółki, liczba pracowników na dziale produkcji wynosiła w październiku 2012 r. 596 osób, a zapotrzebowanie kształtowało się następująco: grudzień 2012 r. – 443 osoby, styczeń 2012 r. – 543 osoby, luty 2013 r. – 536 osób, marzec 2013 r. 523 osoby, kwiecień 2013 r. – 550 osób, maj 2013 r. – 565 osób, czerwiec 2013 r. 618 osób. Założono, że wypowiedzenia w ramach zwolnień grupowych otrzyma 60 osób, a więc doprowadziłoby to osiągnięcia zapotrzebowania jak w lutym 2013 r.

B. P. w oparciu o kryteria z regulaminu otrzymała w tabeli 7,5 punktu za staż (15 lat). W roku 2009 otrzymała roczną ocenę C (3,33), w roku 2010 ocenę C (2,77), w roku 2011 ocenę C (2,88), łącznie 8,98 punktu za oceny roczne. Nie była karana ani nie otrzymała nagrody. W 2012 r. przedstawiła 3 zwolnienia lekarskie, za co otrzymała -9 punktu; łącznie bez przydatności zawodowej otrzymała 7,48 punktu, za przydatnością zawodową łącznie 7,9 punktu, razem 15,37 punktu. W związku z tym została zakwalifikowana do zwolnienia grupowego.

Powódka nie posiadała certyfikatu B..

Po zestawieniu pracowników okazało się, że pracownicy objęci restrukturyzacją mieszczą się w przedziale punktów od -5,99 do 19,87.

Pismem z dnia 16 listopada 2012r. pozwana poinformowała działający u niej związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom wymienionym w tymże piśmie, w tym powódce.

W piśmie tym wskazano również, iż przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umów o pracę są przyczyny ekonomiczno- produkcyjne i organizacyjne tj. odejście z początkiem listopada 2012r. klienta Q., zakończenie współpracy z klientem S. na koniec listopada 2012r., znaczne wahania w produkcji dla pozostałych klientów wynikające ze spadku popytu na produkty.

Na linii produkującej dla klienta L., gdzie pracowała B. P. praca cały czas była wykonywana, w 2012 r. nie zdarzały się przestoje, tzw. IP. O zwolnieniach grupowych dowiedziała się najpierw z plotek a później z zebrania T., gdzie zapowiedziano zwolnienie 60 osób. Później zapoznała się z regulaminem zwolnień grupowych prezentowanym przez leaderkę w formie wydruku oraz wyświetlanym na monitorze, choć pobieżnie. Nigdy nie prosiła o jego udostępnienie.

W okresie od dnia 10 grudnia 2012r. do dnia 30 grudnia 2012r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Do grudnia 2012 r. (...) Sp. z o.o. w K. zatrudniał na produkcji pracowników poprzez agencję pracy tymczasowej wahającą się od 153 do 134 osób. Od stycznia 2013 r. zaprzestano ich zatrudnienia. Zatrudnienie to było związane z czasowym wzrostem zamówień od klienta (...) w okresie sierpień - grudzień 2012 r. W styczniu 2013 r. M. S. musiał skierować kilkadziesiąt osób na tzw. postojowe z uwagi na brak pracy.

W dniu 18.01.2013 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30.04.2013r. Wskazała przy tym, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych ustalonym przez pracodawcę z dnia 16.11.2012r. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę wskazał przyczyny ekonomiczno - produkcyjne i organizacyjne tj. odejście z początkiem listopada 2012r. klienta Q., zakończenie współpracy z klientem S. na koniec listopada 2012r., znaczne wahania w produkcji dla pozostałych klientów wynikające ze spadku popytu na produkty. Powódka nie prosiła o wyjaśnienie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, jak również nie dopytywała o kryteria, jakimi kierował się pracodawca typując powódkę do zwolnienia. Uzyskała informację, iż sytuacja ekonomiczna pozwanego jest na tyle zła, że wymusza redukcję zatrudnienia.

B. P. zwróciła się z pismem do zarządu wskazując na swoją sytuację życiową, tzn. fakt, iż jest z domu dziecka i jest osobą samotną oraz spłaca mieszkanie w Towarzystwie Budownictwa (...) przy czym rata wynosi 260 zł miesięcznie a koniec spłat przypada na lipiec albo sierpień 2013 r. Wniosek ten nie został jednak uwzględniony.

W zwolnieniach grupowych mimo zakwalifikowania do zwolnienia nie wypowiedziano umów L. T. z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie i pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 31.05.2012 r. Z podobnych względów wypowiedzenia nie otrzymała M. B. (1) (absencja chorobowa do dnia 12.05.2012 r.). J. L. otrzymała wypowiedzenie jeszcze w dniu 17.02.2012 r. po czym została zatrudniona na czas określony w dniach 16.01. - 31.03.2013 r. a więc jeszcze w okresie wypowiedzenia powódki. W. T.i M. B. (2) cofnięto wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na bardzo trudną sytuację rodzinną.

W pod koniec lutego 2013 r. pojawiły się pierwsze nieformalne informacje o tym, iż mogą pojawić się nowe zamówienia od klientów (...), z którymi są prowadzone intensywne negocjacje przez zarządy grupy kapitałowej, do której należy pozwana spółka. Faktycznie w dniu 25.01.2013 r. w siedzibie J. na F. w S. podpisano w dniu 25.01.2013 r. umowę (...) (...) z klientem H., przy czym produkcja miała ruszyć w kwietniu 2013 r.

Dla klienta R. umowa (...) została podpisana w dniu 08.06.2013 r.

Pozwany otrzymał także zamówienia bez wstępnej umowy od klienta H. w dniu 08.03.2013 r. – produkcja ruszyła od maja 2013 r.

Pozostałe umowy albo dotyczyły końca roku 2013 albo nie doszły do skutku.

Na przełomie lutego i marca 2013 r. znalazło to odzwierciedlenie w projektowanym zatrudnieniu w formularzu „locked”. W marcu i kwietniu 2013 r. rozpoczęły się przygotowania do ewentualnej produkcji i były prowadzone testy. Sama produkcja rozpoczęła się w maju 2013 r. Z informacji jakie otrzymał M. S. wynikało, iż zamówienia będą krótkoterminowe. Przygotowanie nieistniejących linii produkcyjnych trwa minimum 3 miesiące, przy czym jest uwarunkowany zatwierdzeniem testów zewnętrznych przez klienta.

Powyższy stan faktyczny, w dużej części niesporny, Sąd Rejonowy ustalił go w oparciu o zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki, jak również na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki oraz wydruków komputerowych, do których na podstawie art. 308 i 309 k.p.c. należało zastosować zbliżone kryteria oceny.

Jak wskazał Sąd meriti okolicznościami bezspornymi był fakt przeprowadzenia zwolnień grupowych, zastosowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia a także fakt, iż na dzień wręczenia wypowiedzenia powódce nie było podpisanej żadnej umowy umożliwiającej produkcję dla nowego klienta, a co za tym idzie zapotrzebowania na pracowników innego niż w chwili rozpoczynania procesu zwolnień grupowych. Niespornym było też, że w stosunku do dwóch pracownic pozwana spółka cofnęła za ich zgodą oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę z uwagi na ich trudną sytuację życiową, które to uprawnienie nie było kwestionowane przez powódkę. Podobnie nie kwestionowała ona tego, iż pracodawca zasadnie odstąpił od wypowiedzeń tych pracownic, a jedynie wskazywała, iż sytuacja powódki nie była lepsza niż tamtych osób (k.175).

W ocenie Sądu Rejonowego zasadniczo niespornym było także prawidłowe dobranie i zastosowanie kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia określonych w regulaminie. Powódka zarzucała jedynie, iż powinna zostać uwzględniona w kryteriach wykluczających, choć nie podała z jakich przyczyn oraz, że powinna otrzymać punkty za certyfikat B..

Dowody zebrane w sprawie w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego Sąd uznał za w pełni wiarygodne, za wyjątkiem części zeznań powódki, gdyż wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały tworząc spójną i logiczną całość. Dokumenty oraz wydruki nie budziły wątpliwości tegoż Sądu co do autentyczności i prawdziwości ich treści i nie były w tym zakresie kwestionowane przez strony.

Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków D. T., Z. G., M. S. oraz B. Ś. pracowników pozwanej, bowiem uznał, iż są one spójne wewnętrznie, odpowiadają sobie nawzajem i były składane konsekwentne. Świadczenie opisali w sposób jasny i logiczny, a także wzajemnie uzupełniający się sytuację ekonomiczną pozwanej wymuszającą redukcję zatrudnienia, a także wskazali na kryteria, którymi kierował się pracodawca typując pracowników do zwolnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego świadkowie są osobami, które bądź były przełożonymi powódki, bądź należeli do działu personalnego pozwanej. W ocenie tegoż Sądu posiadali więc dokładną wiedzę w zakresie spadku produkcji i zmian organizacyjnych wymuszających zwalnianie pracowników, świadomości pracowników, co do sytuacji ekonomicznej pozwanej, a także sposobu oceny pracownika pod kątem dalszego zatrudnienia. Sąd Rejonowy uznał zatem ponad wszelką wątpliwość, iż ich zeznania odpowiadają rzeczywistości.

Sąd Rejonowy za niewiarygodne uznał zeznania powódki w części w jakiej podnosiła, iż posiadała certyfikat B., albowiem z zeznań Z. G., B. Ś., a w szczególności M. S. wynikało, iż nie miała przyznanego tego certyfikatu co sprawdził w informatycznej bazie danych, a do jego otrzymania oprócz odpowiedniego stażu pracy na linii należało mieć zdany test, czym powódka legitymować się nie mogła.

Sąd meriti na podstawie art. 207 § 6 k.p.c. oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z protokołu rozprawy zawierającego zeznania świadka J. N., bowiem wniosek o przeprowadzenie tegoż dowodu został złożony po upływie terminu określonego na rozprawie w dniu 6 czerwca 2013r. (k. 155 akt sprawy), a pełnomocnik nie uprawdopodobnił okoliczności uzasadniających dopuszczenie tegoż spóźnionego dowodu, które wymienione są w przywołanym wyżej przepisie.

Przechodząc do merytorycznej oceny ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy wskazał, że powódka przede wszystkim zakwestionowała istnienie przyczyny wypowiedzenia, podnosiła, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu w dniu wręczenia wypowiedzenia albo niedługo po nim ustała, a ponadto iż należało uwzględnić ją z uwagi na szczególnie trudną sytuację życiową.

Zadaniem Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia w nowszej doktrynie jak i w orzecznictwie jest traktowane jako zwykły sposobu rozwiązania stosunku pracy. Nie jest zatem konieczne powoływanie się przez pracodawcę na nadzwyczajne, szczególne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w art. 30 § 3 i 4 k.p. ustawodawca określił wymogi, jakim winno odpowiadać oświadczenie woli pracodawcy m.in. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przede wszystkim winno ono nastąpić na piśmie, a nadto wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Cytowany przepis dotyczy jedynie formalnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Należy podkreślić, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z utrwalonym i niezmiennym w tym zakresie orzecznictwem oraz piśmiennictwem, musi być konkretna, uzasadniona oraz prawdziwa, a w zakresie zasadności musi uwzględniać zarówno interesy pracodawcy, ale też pracownika. Zasadność wypowiedzenia obowiązany jest udowodnić pracodawca, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000/7/266 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2003 r., I PK 425/02, Pr. Pracy 2004/5/33].

W ocenie Sądu Rejonowego brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 k.p., który w § 1 przewiduje, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Bezspornym zdaniem Sądu Rejonowego było iż pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy wskazując jako przyczynę wypowiedzenia powody leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. zmiany ekonomiczne i organizacyjne.

Zdaniem Sądu meriti w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być jakichkolwiek wątpliwości, co do prawdziwości wskazanej przyczyny i co do zasady nie było to też przez powódkę kwestionowane. Pozwana dowiodła bowiem, iż rzeczywiście jej sytuacja ekonomiczna w okresie poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy o pracę była ciężka i co więcej nie rokowała poprawy w przyszłości. Recesja zamówień spowodowana wycofywaniem się klientów była na tyle duża, że wymuszała natychmiastową redukcję zatrudnienia i doprowadziła do podjęcia przez pozwaną kolejnej decyzji o przeprowadzeniu zwolnień grupowych w listopadzie – grudniu 2012 r. Zaistniała sytuacja ekonomiczna powodowała konieczność zwolnień nie tylko w dziale produkcji, ale we wszystkich działach pozwanej spółki. Pozwana nie mogła już korzystać z innych dotychczas stosowanych form redukcji kosztów

zatrudnienia czemu dała wyraz w toku negocjacji ze związkami zawodowymi, albowiem spadek produkcji był permanentny i zwolnienia dotknęły wszystkie grupy pracowników pozwanej.

W tym miejscu Sąd Rejonowy zauważył, iż to pracodawca decyduje w jaki sposób prowadzi działalność gospodarczą, zaś ewentualne zmiany organizacyjne lub decyzje o zwolnieniu pracowników, a nie np. przesunięciu na inne stanowisko pracy, nie podlegają kontroli sądu. Pracodawca prowadzi swoją działalność w oparciu o zasady swobody działalności gospodarczej. Dopóki decyzje pracodawcy nie naruszają przepisów prawa pracy, sąd nie może rozstrzygać o ich słuszności z punktu widzenia zasad prawidłowej gospodarki [por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 08.03.2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169, z dnia 12.01.2012 r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253, z dnia 05.05.2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 3, z dnia 08.08.2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39 oraz uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164].

Odnośnie zarzutu, iż zwolnienia nie powinny dotyczyć jej jako pracownika linii dla klienta, dla którego praca była stale wykonywana i który wymagał takiej samej ilości pracowników co wcześniej, przede wszystkim wskazać należy, iż przy zwolnieniu grupowym z cytowanej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przesłanka zmniejszenia zatrudnienia powinna być odniesiona do konkretnej grupy zawodowej zatrudnionej u danego pracodawcy lub wyodrębnionej jednostki organizacyjnej zakładu pracy. Na prawidłowość tej wykładni wskazuje treść art. 9 ust. 1 cytowanej ustawy, który mówi o tej samej grupie zawodowej. Przepis ten ma zastosowanie do ponownego zatrudniania osób zwolnionych grupowo z przyczyn dotyczących pracodawcy, a zatem wnioskować należy, że skoro w danej grupie ma następować ewentualne ponowne zatrudnianie, to ustawodawca założył, że w jej obrębie ma następować selekcja do zwolnienia [por. też na poprzednim stanie prawnym uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r. II PK 285/07, niepubl., za: LEX nr 465855].

Grupą w obrębie której miano dokonać zwolnień była m.in. grupa pracowników produkcyjnych i wyłączenie jakiegokolwiek kategorii pracowników tylko dlatego, że akurat w danym momencie nie świadczyli pracy dla wycofującego się klienta stanowiłoby nierówne traktowanie. Pracodawca postąpił zatem w pełni prawidłowo oceniając wszystkich pracowników produkcyjnych według jednolitych kryteriów, nie rozróżniając ich pod względem klienta dla którego świadczyli pracę.

Przesłuchani w sprawie świadkowie, jak również przedłożone dokumenty, kserokopie i wydruki, dowiodły, iż pracownicy byli oceniani przy zastosowaniu zobiektywizowanych, bezstronnych kryteriów. Typując pracownika do zwolnienia pracodawca wskazał, iż do oceny ochrony pracownika przed zwolnieniem winny być brane pod uwagę zróżnicowane kryteria, pozwalające na wielowymiarową charakterystykę pracownika. oceny roczne z ostatnich trzech lat zatrudnienia staż pracy. Powódka nie kwestionowała też prawidłowości tych kryteriów. Jedyne jej zarzut odnoszący się do nich, tj. nieuwzględnienia certyfikatu boxbuild nie potwierdził się.

Powódka miała też możliwość zapoznania się z kryteriami oceny, z czego jednak nie skorzystała.

Dodatkowo wskazać należy, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i nie muszą być ujawniane pracownikom [por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 238/10, opubl. OSNP 2012/17-18/214].

Analizując przypadki odstąpienia od wypowiedzenia umów o pracę pracownikom, którzy kwalifikowali się do zwolnień grupowych Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż takie odstępstwo musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami. W niniejszej sprawie doszedł jednak do przekonania, iż osoby wskazane przez powódkę nie otrzymały wypowiedzeń z istotnych powodów. Powódka nie kwestionowała bowiem zasadności cofnięcia dwóm pracownikom wypowiedzeń, co sąd ten uznał, za milczące przyznanie tych okoliczności faktycznych na podstawie art. 230 k.p.c. Powódka jedynie argumentowała, że jej sytuacja była równie trudna. W tym jednak zakresie ciężar dowodzenia spoczywał na niej. Skoro bowiem nie kwestionowała tego, że słusznie cofnięto wypowiedzenia W. T. i J. L. oraz tego, że pracodawca miał do tego

prawo, winna wskazać dowody, które pozwalałyby na porównanie jej sytuacji z sytuacją tych pracowników, chociażby żądając ich przedstawienia przez stronę przeciwną. Tymczasem powódka ograniczyła się do przytoczenia własnej sytuacji. To zaś uniemożliwiało zdaniem Sądu dokonanie porównania i skutkowało uznaniem tego twierdzenia za nieudowodnione w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W tym miejscu Sąd Rejonowy stwierdził za powódką, iż to, że była sierotą było przez pracodawcę wielokrotnie uwzględniane, z tego powodu raz uniknęła zwolnień grupowych a wcześniej otrzymała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Nie można natomiast domagać się od pracodawcy, by zawsze ten interes pracownika musiał uwzględniać. Zauważyć także należy, że obciążenie kredytowe powódki na które się powoływała było niewielkie i kończyło się najpóźniej 4 miesiące po ustaniu stosunku pracy. Powódka zaś jest osobą samotną, jednakże w przeciwieństwie do innych osób nie ma nikogo na utrzymaniu, np. dzieci, chorego współmałżonka czy rodzica. Jej sytuacja nie jest zatem tak ciężka by sąd pracy miał z tego powodu korygować decyzję pracodawcy.

Odnosząc się do ostatniego z zarzutów dotyczył ustania przyczyny wypowiedzenia w dniu jego wręczenia albo wkrótce po nim.

Sąd Rejonowy zauważył, iż bezspornym było, iż umowa umożliwiająca rozpoczęcie produkcji w maju 2013 r. została podpisana w Stanach Zjednoczonych tydzień po wręczeniu wypowiedzenia, a zatem nie było żadnych podstaw do tego by uznać, że miało to wpływ na bieżącą sytuację ekonomiczną pracodawcy. Podkreślił także, iż produkcja została wdrożona dopiero w maju 2013 r. a więc już po upływie okresu wypowiedzenia powódki, co oznacza, iż zawarcie nowej umowy w ogóle nie mogło mieć wpływu na jej zatrudnienie.

W rezultacie Sąd meriti nie stwierdził po stronie pracodawcy żadnych naruszeń związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy powódce i na podstawie art. 45§1 k.p. powództwo oddalił o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

W związku z tym rozstrzygnięciem, w punkcie II wyroku Sąd zawarł postanowienie, w którym zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwoty 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanego z żądaniem odszkodowania za rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia, jako jedynego kosztu wykazanego przez pozwaną spółkę. Podstawą tego rozstrzygnięcia co do zasady jest art. 108§1 k.p.c. w zw. z art. 98§1 k.p.c. przewidującym odpowiedzialność strony za wynik procesu w zakresie kosztów poniesionych przez stronę przeciwną. Natomiast wysokość wynagrodzenia fachowego pełnomocnika została określona zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1348 ze zm.).

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając wyrok ten w całości i zarzucając mu naruszenie art. 45 k.p., poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było prawidłowe.

W uzasadnieniu wskazała, iż została zwolniona już po zakończeniu drugiej tury zwolnień, w czasie gdy główna przyczyna redukcji kosztów i trudności finansowych minęły, czego dowodem było przyjęcie przez pozwanego nowych zleceń produkcyjnych wskazując, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego jest nieprawdziwa. Skarżąca podała, iż pod koniec stycznia 2013 r. pozwana podpisała umowy, których skutkiem było wznowienie produkcji dla klientów (...). Powódka stwierdziła, iż pozwany w chwili wejścia w życie umów z nowymi klientami, z którymi produkcja solarowa miała być wznowiona, miał świadomość, że jego trudności solarowe przemijają. Wskazała także na znaczenie tej informacji w odniesieniu do zasad trwałości stosunków pracy i oceny legalności tej decyzji pozwanego w tym kontekście a dodatkowo poddała pod wątpliwość istnienie przyczyny wypowiedzenia w okresie prowadzenia przez pozwanego negocjacji i po podpisaniu nowych kontraktów z klientami, wskazując na możliwość zatrzymania procesu zwolnień. Zakwestionowała także zapis zawarty w ust 3 § 3 regulaminu zwolnień grupowych zawierający dopuszczalność zwolnienia pracownika po ustaniu zwolnienia lekarskiego de facto nawet w przypadku ustania przyczyny po stronie pracodawcy, a także po terminie określonym w regulaminie, jako okres drugiej tury zwolnień grupowych. Podniosła, iż w stosunku do tej grupy pracowników (po ustaniu zwolnień lekarskich) wyłącznie części pracowników wypowiedziano stosunek pracy i nie są znane przyczyny jakimi kierowała się pracodawca w tym zakresie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki kwestionująca treść rozstrzygnięcia, pozbawiona jest uzasadnionych podstaw prawnych.

W wywiezionej apelacji skarżąca zarzuciła naruszenie przez Sąd orzekający przepisów prawa materialnego tj. art. 45 kp.

Odnosząc się do zarzutów wywiezionych w apelacji wskazać należy, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego skutkujących zmianą rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy w świetle zgromadzonego materiału dowodowego prawidłowo ustalił i wywiódł, iż przyczyna wskazana jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która też co do zasady nie była kwestionowana przez powódkę jest zasadna.

Przeprowadzone w sprawie postępowania dowodowe pozwoliło Sądowi Rejonowemu na uznanie, iż sytuacja ekonomiczna pozwanej w okresie poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy o pracę była ciężka i co więcej nie rokowała poprawy w przyszłości a tym samym uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracy.

Na uwagę zasługuje także fakt, iż pozwany o swojej złej sytuacji ekonomicznej informował na bieżąco działające u niego związki zawodowe, co niewątpliwie potwierdza pismo z dnia 16.11.2012 r. skierowane do związku zawodowego.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę podana jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, tj. odejście z początkiem listopada 2012 r. klienta Q., zakończenie współpracy z klientem S. na koniec listopada 2012r oraz znaczne wahania w produkcji dla pozostałych klientów wynikające ze spadku popytu na produkty była przyczyną rzeczywistą i realnie występującą u pozwanego.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż za całkowicie bezzasadny należy ocenić zarzut podnoszony w apelacji, iż w dniu 21.01.2013 r. tj. w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany miał świadomość faktu, iż jego trudności finansowe przemijają. Powyższa okoliczność tj. świadomość pozwanego o przemijaniu trudności finansowych lub jej brak nie ma żadnego znaczenia w świetle okoliczności wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy, co do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce, gdyż to nie świadomość lecz wynik finansowy ma decydujące znaczenie dla sytuacji finansowej zakładu produkcyjnego. Odwołując się również do zasad doświadczenia życiowego należy podnieść, iż nie zawsze prowadzenie negocjacji handlowych, wizytacja przedstawicieli klienta w miejscu produkcji, a nawet produkcja próbna kończą się podpisaniem umowy na produkcję wyrobów a dopiero rozpoczęcie tej produkcji i jej sprzedaż warunkuje wynik finansowym przedsiębiorstwa i warunkuje rachunek zatrudnienia pracowników w tym pracowników produkcyjnych.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, iż strona związkowa już na zebraniu w dniu 07.11.2012 r. podnosiła, że w jej ocenie nie ma potrzeby dokonywać zwolnień skoro planowane jest rozpoczęcie nowej produkcji dla nowych klientów w ciągu 6 miesięcy. Jednak stanowisko pozwanej zaprezentowane przez prezesa Zarządu pozwanego - K. M. wskazujące na okoliczności, iż do czasu wdrożenia nowego klienta może upłynąć wiele miesięcy i że nie spodziewa się on poprawy sytuacji w pierwszej połowie 2013 r. Podkreślenia wymaga, iż pozwana nie zaprzeczała, że jej właściciel - (...) z siedzibą na F. w U. prowadziła intensywne negocjacje z klientami solarowymi w celu uzyskania nowych zamówień /umów/ na produkcję solarową u pozwanego oraz ,iż pierwszym sukcesem tych negocjacji było podpisanie w dniu 25.01.2013r umowy (...) SA z klientem H. z rozpoczęciem produkcji w kwietniu 2013r. Następna umowa (...) z klientem R. została podpisana w dniu 08.06.2013r. Pozwany otrzymał ponadto od klienta (...) w dniu 08.03 2013 r. zamówienie na uruchomienie nowej produkcji od maja 2013 r.

Wszystkie te okoliczności pozwalają na uznanie zgodnie ze stanowiskiem zaprezentowanym przez Sąd Rejonowy, że w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę przyczyny w nim wskazane istniały a pozwany nie posiadał wiedzy o ich ustaniu w najbliższym okresie co czyni bezzasadnym zarzuty apelacji w tym zakresie.

Odnosząc się do zarzutów podnoszonych przez powódkę a odnoszących się do zapisów zawartych w § 3 ust. 3 regulaminu zwolnień grupowych, w którym postanowiono, że w przypadku, gdyby złożenie pracownikowi wypowiedzenia w terminie określonym w regulaminie, tj. do 31.12.2012 r. byłoby niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41 kodeksu pracy, dopuszcza się złożenie wypowiedzenia bezpośrednio po ustaniu tych przyczyn. Taka sytuacja miała miejsce w odniesieniu do powódki, która z powodu choroby była nieobecna w pracy do 20 stycznia 2013 r. i po stawieniu się do pracy w dniu 21.01.2013r otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe postanowienie regulaminu zwolnień grupowych nie narusza ani przepisów prawa pracy, ani zasad współżycia społecznego, a wręcz odwrotnie jest zgodne z tymi zasadami, skoro stawia w równej sytuacji pracowników objętych zamiarem rozwiązania umów o pracę w ramach zwolnień grupowych, których lista przekazana została związkom zawodowym w dniu 16.11.2012 r., oczywiście przy uwzględnieniu, że przyczyna wypowiedzenia była nadal aktualna.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną (punkt 1 wyroku).

O kosztach w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust 1 pkt 1 w zw. z 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U Nr 163, poz. 1349) zasądzając je od powódki na rzecz pozwanego w stawce minimalnej (punkt 2 wyroku).

SSA w SO Ewa Downar-Zapolska SSO Beata Golba-Kilian SSO Bożenna Zalewska (spr.)