

Sygn. akt IV P 59/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Jadwiga Orlecka, Stanisław Wasiluk

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa P. D.

przeciwko (...) spółce z o. o. w N.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

oddala powództwo w zakresie żądania uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i w to miejsce zasądza od strony pozwanej (...) spółki z o. o. w N. na rzecz powoda P. D. kwotę 7.296 zł (siedem tysięcy dwieście dziewięćdziesiąty sześć złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

Sygn. akt IV P 59/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r.

Powód P. D. w pozwie (k.2) skierowanym przeciwko pracodawcy (...) spółka z o.o. w N. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Powód na uzasadnienie żądania wskazał, że pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska, jest to przyczyna nieprawdziwa. Powód pracował jako stolarz, przyjął nowego pracownika i planuje zakup nowych maszyn w zamian za stare, które do tej pory obsługiwał.

W odpowiedzi na pozew (k.7) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i prawdziwa. Likwidacja stanowiska pracy powoda związana jest ze zmianą technologii produkcji oraz modernizacją zakładu. Powód zatrudniony był do cięcia desek na listwy, które obecnie kupowane są gotowe, a następnie cięte przez nową maszynę optymatyzerkę. Pozwana wskazała również, iż przyjęła do pracy nowego pracownika w ramach realizacji warunków refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego z Urzędu Pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. D. zatrudniony był u strony pozwanej (...) spółka z o.o. w N. od 8.08.2013 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód zatrudniony był na stanowisku stolarza, do jego zadań należało wykonywanie zlecanych prac polegających na obróbce drewna, desek, przygotowywał je do dalszej produkcji, składanie elementów i podzespołów w całość, powód obsługiwał różne maszyny, m. in. piłę taśmową, piłę tarczową (bezsporne).

W zakładzie praca była wykonywana na zmiany, w brygadach, były dwie brygady, każdą kierował brygadzysta, liczyły po około 10 pracowników, na każdej zmianie pracowała jedna brygada (bezsporne).

Brygadą, w której pracował powód, kierował jako brygadzysta M. P., funkcję kierownika na zakładzie pełnił P. G. (bezsporne).

Powód wykonywał prace wg zleceń przełożonych, zasadniczo zajmował się wycinaniem listew z desek, do tej czynności trzeba było dwóch pracowników, prace te powód wykonywał razem z drugim pracownikiem (bezsporne).

Powód na tle innych pracowników był mniej sprawny, wolniejszy przy wykonywaniu pracy. W brygadzie każda maszyna miała swojego operatora, część z tych maszyn do obsługi wymaga specjalistycznych umiejętności związanych z koniecznością ich programowania. Powód nie miał praktycznych umiejętności ich obsługi, nie był również szkoleny w tym zakresie przez pracodawcę.

Dowód: zeznania powoda k.10-11, zeznania P. G. k.11, zeznania M. P. k.10

Pozwana sukcesywnie wprowadza modyfikacje w zakresie technologii produkcji. Od listopada 2016 r. wprowadzone zostały zmiany polegające na odejściu od cięcia listew na terenie zakładu na rzecz zakupu gotowych listew. Została również wdrożona w procesie produkcji nowa maszyna optymatyzerka.

Dowód: zeznania powoda k.10-11, zeznania P. G. k.11, zeznania M. P. k.10

Powód przez kilka miesięcy zajmował się w pracy obsługą szlifierki z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą pracownika M. S. (bezsporne).

Pismem z dnia 28.02.2017 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda (bezsporne).

Zarówno w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia, jak i przed jego wręceniem nikt ze strony pracodawcy nie rozmawiał z powodem na temat kryteriów wyboru powoda do zwolnienia, jak i samej decyzji o likwidacji stanowiska.

Dowód: zeznania powoda k.10-11

Pozwana przyjęła do pracy nowego pracownika w ramach umowy zawartej z Urzędem Pracy do obsługi wbijarki (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda, świadków oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Należy wskazać, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie była sporna między stronami, wynikają one bowiem z zebranej w sprawie dokumentacji oraz ze zgodnych twierdzeń, strony różniły się jedynie co do skutków prawnych oraz wniosków, jakie z tych okoliczności można i należałoby wyciągnąć.

Nie ma także sporu między stronami co do charakteru pracy powoda i wykonywanych przez niego obowiązków, zasad funkcjonowania zakładu.

Zeznania wszystkich słuchanych w sprawie osób Sąd ocenił jako wiarygodne, każda z przesłuchiwanym osobom wypowiadała się w zakresie, w jakim posiadała wiedzę z tytułu zajmowanej funkcji i wykonywanych obowiązków, nie

przedstawiając okoliczności, o których nie posiadała własnych informacji, wypowiedzi były logiczne i korespondowały ze sobą.

Powód przyznał, że zmianie uległ proces produkcji i obecnie pracodawca kupuje gotowe listwy, w tym zakresie nie ma sporu.

Powód nie kwestionował wypowiedzi przełożonych: M. P. i P. G., dotyczących jego niższej efektywności i wolniejszego tempa pracy, choć zasadnie – mając na uwadze kwestie oceny prawnej – użył określenia „być może”. Szerzej będzie o tym mowa poniżej przy ocenie zasadności roszczenia.

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne Sąd ustalił na podstawie twierdzeń stron niniejszego postępowania, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc) oraz które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej i dlatego też mając na uwadze wyniki całego postępowania Sąd uznał je za przyznane (art. 230 kpc).

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Pozwoliły one na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45§1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

W pierwszej kolejności wymaga oceny, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg z art. 30 § 4 kp, tj. czy jest sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie.

Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda (k.5).

Jak przypomniał SN w uzasadnieniu wyroku z 3.11.2010 r. (I PK 93/10) kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś 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.

Nie może budzić wątpliwości, że likwidacja stanowiska pracy uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Problem jednak w tym, iż taka przyczyna jest niezależna od pracownika. Jeśli w danym zakładzie istnieje więcej tego typu stanowisk pojawia się pytanie, jakimi kryteriami kierował się pracodawca rozwiązując stosunek pracy z jednym z pracowników, którzy zajmowali te stanowiska.

SN w wyroku z 1.04.2014 r. (I PK 244/13) wskazał, 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 (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 10.09.2013 r. (I PK 61/13) 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.

Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie

zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (wyrok SN z 23.06.2016 r., II PK 152/15).

Z powyższych przykładowo przywołanych orzeczeń wynika jednoznaczny wniosek, iż w przypadku konieczności zwolnienia jednego z grupy pracowników, elementem wskazanej przyczyny wypowiedzenia powinny być zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia. Jeśli te kryteria nie zostały wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, to można oczywiście je przekazać do wiadomości pracownika w innej formie, ale musi to nastąpić najpóźniej do momentu wręczenia wypowiedzenia. Jak podkreślił SN w wyroku z 13.09.2016 r. (I PK 30/16) nie można zgodzić się z twierdzeniem, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzetelności oraz zasadności.

Powód zatrudniony był na stanowisku stolarza w firmie produkującej meble. Już sam profil działalności pozwanej spółki wskazuje, iż zdecydowaną największą grupę pracowników stanowią stolarze. Z dokonanych ustaleń wynika, że w pozwanym zakładzie funkcjonowały dwie brygady pracujące na dwóch różnych zmianach, w każdej z nich pracowało co najmniej 10 stolarzy. Powód również zatrudniony został jako stolarz i stosownie do zakresu czynności (vide akta osobowe) zobowiązany był do wykonywania wszelkich czynności związanych z produkcją mebli.

Pozwana zlikwidowała jedno ze stanowisk stolarza, do czego oczywiście miała prawo, ale w żaden sposób nie wskazała kryteriów, które zdecydowały o wyborze osoby powoda do zwolnienia. Jak zeznał powód „Nie wiem dlaczego mnie zwolniono a nie innego pracownika”. Ta wypowiedź oddaje istotę problemu w niniejszej sprawie. Powód zarówno z treści wypowiedzenia, jak i z żadnej rozmowy bądź innego przekazu ze strony pracodawcy nie poznał kryteriów, które zadecydowały o jego zwolnieniu. Te kryteria zostały przedstawione dopiero w postępowaniu sądowym, a to naruszało obowiązujące zasady.

Z ugruntowanego orzecznictwa SN wynika, iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Przy czym przy podejmowaniu decyzji w tym zakresie pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami (wyrok SN z 12.09.2000 r., I PKN 26/00). Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia.

Ale by te kryteria były badane przez Sąd, muszą być najpierw zakomunikowane pracownikowi bądź przed, bądź najpóźniej w momencie wręczenia wypowiedzenia. Powód, tak jak każdy pracownik uprawniony jest do domagania się obiektywnej oceny jego pracy, co zresztą stanowi obowiązek pracodawcy, ma prawo również poznać wynik tej oceny.

Przełożeni powoda wskazywali, iż powód był mniej efektywny i wolniejszy niż inni pracownicy. Te okoliczności miały uzasadniać wybór powoda do zwolnienia. Jak wskazano powyżej to kryterium nie zostało zakomunikowane powodowi, stąd też jego podanie dopiero w toku postępowania przed sądem z oczywistych względów nie naprawia uchybień popełnionych przy wypowiedzeniu. Inną kwestią jest to, czy to kryterium zostało zastosowane poprawnie. Przykładowo powód w zeznaniach wskazał, że obsługiwał szlifierkę podobnie jak M. S., którego zastępował. Już sama ta przykładowa okoliczność podpowiada, że ewentualna ocena zasadności przyjętego kryterium i prawidłowości jego zastosowania jest kwestią skomplikowaną.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem nie ma potrzeby dokonywania oceny zasadności wypowiedzenia, jeśli jest ono sprzeczne pod względem formalnym z obowiązującymi przepisami.

W ocenie Sądu roszczenie powoda jest usprawiedliwione co do zasady.

Powód domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W ocenie Sądu istniały podstawy do zastosowania normy z art. 45 § 2 kp z uwagi na to, że powrót powoda do pracy nie byłby celowy. Uchybienia pozwanej dotyczyły kwestii

formalnych, tj. braku wskazania kryterium wytypowania powoda do zwolnienia. Równocześnie powód przyznał w toku postępowania sądowego, że rzeczywiście może być mniej sprawny niż inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku stolarza. Wypowiedzi przelozonych są w tej kwestii jednoznaczne. Ocena efektywności pracy może stanowić kryterium wytypowania pracownika do zwolnienia w przypadku likwidacji jednego ze stanowisk. Oznacza to, że ewentualne uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne skutkowałoby powrotem powoda do pracy w sytuacji, gdy nie ma pracy dla wszystkich pracowników – stolarzy, a wśród nich powód jest pracownikiem najmniej efektywnym. Pracodawca w przypadku uwzględnienia powództwa w żądanym przez powoda kształcie mógłby ponowić czynność wypowiedzenia, uzupełniając przyjętą przyczynę wypowiedzenia poprzez wskazanie kryterium typowania. Taki zabieg byłby reakcją na rozstrzygnięcie sądu, stąd też zasadnym jest oddalenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 325 kpc zobowiązuje sąd do orzeczenia o zgłoszonych żądaniach) i w to miejsce zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (k.8 – zaświadczenie o zarobkach – 2.432 zł).

Z przedstawionych powyżej względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

S/

- odnotować uzasadnienie,
- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć stronie pozwanej,

K.. 14 dni

N., 19.04.2017 r.