

Sygn. akt V Pa 89/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016 r. *w Legnicy*

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w J.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 września 2016 r.

sygn. akt IV P 221/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódkę A. K. do pracy u strony pozwanej w (...) Ośrodku (...) w J. na dotychczasowych warunkach, zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i zobowiązując stronę pozwaną do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Legnicy) kwotę 1683 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 210 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 września 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo A. K. przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w J. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy uznał, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak i w zakresie jego zasadności. Podana bowiem przez stronę pozwaną przyczyna tego wypowiedzenia tj. likwidacja stanowiska pracy powódki w wyniku reorganizacji (...) Ośrodka (...) była konkretna, prawdziwa i rzeczywista. Pracodawca ma prawo kształtować w taki sposób strukturę zarządczą, aby była ona efektywna i funkcjonalna. Sąd nie ma kompetencji władczych do kwestionowania bądź oceniania przyjmowanej przez pracodawcę struktury. Obowiązkiem Sądu jest jedynie zbadanie, czy działanie takie nie jest pozorowane, w celu pokrzywdzenia pracownika. Zdaniem sądu w niniejszej sprawie pracodawca wykazał potrzebę i zasadność zmian, a

nadto rzeczowo uzasadnił dlaczego zdecydował się zwolnić właśnie powódkę, a nie pozostałe osoby. Przyjęte przez pracodawcę kryterium wyboru pracowników do zwolnienia (wymóg wyższego wykształcenia pedagogicznego) jest obiektywne, niedyskryminujące, a nadto jest powszechnie przyjęte na rynku pracy.

Apelację od tego wyroku wniosła strona pozwana podnosząc następujące zarzuty:

1. naruszenie art. 30 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż kryterium zwolnienia z pracy przyjęte przez pracodawcę było właściwe i uzasadnione, gdy tymczasem przedmiotowe kryterium nie może zostać uznane za obiektywne, a co za tym idzie prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, bowiem powódka m.in. z uwagi na posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nie powinna zostać w ogóle zwolniona z pracy,

2. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a co za tym idzie nieprzywrócenie powódki do pracy, gdy tymczasem istniały kutemu ustawowe przesłanki bowiem wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione oraz odpadła podstawa uzasadniająca wypowiedzenie jej umowy o pracę, gdyż ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie wynika, iż do redukcji przeznaczony był wyłącznie jeden etat zaś we wrześniu 2015r. zwolniła się K. K. (3) zatem już wówczas powódce winno zostać cofnięte zwolnienie z pracy bowiem osiągnięty został cel restrukturyzacji,

3. naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 k.p.c. w szczególności poprzez:

- oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie na twierdzeniach pozwanej, błędne ustalenie stanu faktycznego, polegające na uznaniu, iż w niniejszej sprawie zasadnym było zwolnienie powódki z pracy, jak również brak przywrócenia jej do pracy,

- nieuzasadnione przyjęcie, iż kryterium doboru pracownika do zwolnienia było właściwe i uzasadnione,

- całkowite pominięcie okoliczności, że redukcja etatów w klubie (...) objąć miała jedynie jedno stanowisko pracy,

- całkowite pominięcie faktu, iż K. K. (3) zwolniła się we wrześniu 2015., co skutkowało osiągnięciem celu restrukturyzacji,

- nieuzasadnione przyjęcie, że przedstawiciel pozwanej P. O. nie posiadał wiedzy, iż powódka rozpoczęła studia,

- bezpodstawne przyjęcie, że powódka rozpoczęła studia w kierunku pedagogicznym nagle, jednakże zauważyć należy, iż powódka rozpoczęła studia już w roku 2014, zaś umowa o pracę została jej wypowiedziana dopiero w sierpniu 2015 r.,

- brak wnikliwej analizy wszelkich dowodów koniecznych do wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie konsekwencji skutkowało stwierdzeniem, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W związku z tym zarzutami skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, tj. przywrócenie powódki do pracy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego i pełnomocnictwa wg norm przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja była zasadna w zakresie naruszenia przez Sad Rejonowy art. 30 § 4 k.p.

Poza sporem pozostawało, że wskazana przez stronę pozwaną w pisemnym wypowiedzeniu jego przyczyna to „likwidacja stanowiska pracy w wyniku reorganizacji (...) Ośrodka (...)”. Tak określona przyczyna nie odpowiada wymogom ustawowym stawianym pracodawcy, który zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że na stanowisku, które zajmowała powódka przed wypowiedzeniem (instruktor kulturalno – oświatowy) u strony pozwanej zatrudnionych było (łącznie z powódką) 4 osoby (k. 69). Nie miała zatem miejsca sytuacja, w której likwidacji miałyby ulec jedno (jedyne) stanowisko pracy funkcjonujące u strony pozwanej. Pracodawca zatem dokonując likwidacji stanowiska pracy instruktora kulturalno – oświatowego stanął przed koniecznością dokonania wyboru pracownika do zwolnienia. Był zatem zobowiązany zastosować określone kryterium (kryteria) w tym zakresie. Poza sporem pozostawało, że kryterium takie nie zostało wskazane w pisemnym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nie zostało ono także w żaden inny sposób powódce zakomunikowane przed uruchomieniem przez nią sądowej procedury odwoławczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest już stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2013 r., I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., 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. Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. (w związku z art. 45 § 1 k.p.), wynika także z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia, były słuszne i właściwe, "wymuszałyby" na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 2 marca 2016r., III PK 76/15).

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być zatem przedstawione pracownikowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie dopiero ujawnione lub poznane przez pracownika dopiero w postępowaniu sądowym (por wyrok SN z 18 września 2013 r., II PK 5/13). Strona pozwana wskazanemu wyżej obowiązkowi nie podołała. W pisemnym wypowiedzeniu nie wskazała bowiem żadnego kryterium wyboru powódki do zwolnienia (w żaden inny sposób nie zostało ono przekazane powódce do wiadomości), a wskazywanie takiego kryterium na etapie postępowania sądowego było spóźnione. Wypowiedzenie to było zatem niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i uzasadniało żądania restytucji stosunku pracy.

Argumenty te było wystarczające do uznania apelacji za uzasadnioną i zmiany zaskarżonego wyroku (art. 386§ 1 k.p.c.) poprzez przywrócenie powódki do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach (art. 45 § 1 k.p.).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust 1 pkt 1 i § 10 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (sprzed zmiany obowiązującej od 27 października 2016 r.). Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych (nieuiszczonyj opłacie sądowej) znajduje natomiast uzasadnienie w treści art. 113 ust 1. uksc.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński