

Sygn. akt IV P 36/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Henryk Tomaszewski Irena Żurniewicz -Furmanik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 8 sierpnia 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. Z. (1)**

przeciwko (...) **S.A. z/s w W.**

o przywrócenie do pracy

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powoda **A. Z. (1)** na rzecz pozwanej (...) **S.A. z/s w W.** kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Henryk Tomaszewski Irena Żurniewicz -Furmanik

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 36/17

## UZASADNIENIE

Powód A. Z. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę w dniu 24 kwietnia 2017 r oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 24 kwietnia 2017 r. pozwany pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej w dniu 19 września 1983 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca ze wskazaniem, że okres ten upłynie z dniem 30 maja 2017 r., a za pozostałą część okresu wypowiedzenia zostanie wypłacone odszkodowanie w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Z

powołaniem się na art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 36 k.p. oraz w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pozwany pracodawca wskazał, że przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę są przyczyny organizacyjne, obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku pracy i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Jak wskazał powód, nie wie i nie rozumie, z jakiego powodu pozwany pracodawca złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. W trakcie zatrudnienia podwyższał swoje kwalifikacje zawodowe, przy czym karierę zawodową rozpoczął na stanowisku laboranta, a następnie świadczył pracę w Wydziale Produkcji do roku 2000, początkowo na stanowisku mistrza produkcji, później zastępcy Szefa Produkcji, a następnie zatrudniony był na stanowisku Kierownika D. Zakupów i Sprzedaży, po czym na stanowisku Kierownika D. Zakupów. Po długotrwałym zwolnieniu lekarskim z powodu przebytego zawału serca, w miesiącu grudniu 2015 r. powierzono mu obowiązki Specjalisty ds. zakupów i gospodarki materiałowej, po czym w dniu 24 kwietnia 2017 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem zasad wyboru do zwolnienia pomiędzy powodem a drugim pracownikiem. W ocenie powoda, przyjęte przez pozwanego pracodawcę kryteria doboru pracownika do zwolnienia są dowolne, tworzące pozór obiektywnego doboru, bowiem brak jest podstawowych kryteriów oceny pracownika w zakresie posiadanego wykształcenia zawodowego, posiadanego doświadczenia zawodowego oraz posiadanego stażu pracy u pozwanego pracodawcy. O pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia świadczy okoliczność, że w miesiącu marcu 2017 r. powód wystąpił o udzielnie urlopu wypoczynkowego za rok 2016, ale pozwany pracodawca nie udzielił zgody, uzasadniając nagromadzeniem pracy w D.: zamówienia na II kw. 2017, duża ilość niezrealizowanego zapotrzebowania SUR, obowiązek oznaczenia i dokładnego zliczenia mocowań na magazynie S01, archiwizacja dokumentów za rok 2016 i zbliżającym się okresem świątecznym. Pozwany pracodawca nie wywiązał się z obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p., bowiem wskazana w wypowiedzeniu przyczyna ma jedynie stworzyć pozór jej istnienia, jest niezrozumiała dla powoda oraz jest nieweryfikowalna, co sprawia, że skarżone wypowiedzenie powodowi wiążącej strony umowy o pracę, przez pozwanego pracodawcę jest niezgodne z prawem i pozbawione jakiegokolwiek zasadności. Zwrócił również uwagę, że art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca, co oznacza, że pozwany pracodawca wprost naruszył powyższy przepis, wskazując jako datę rozwiązania umowy o pracę dzień 30 maja 2017 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) SA z siedzibą w W. domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana wyjaśniła, iż powodami wypowiedzenia umowy o pracę powoda były nprzyczyny organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Wbrew twierdzeniom powoda przyczyna rozwiązania jego umowy o pracę została zredagowana w sposób precyzyjny. Z treści wypowiedzenia jednoznacznie wynika bowiem, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest konieczność zredukowania liczby pracowników zatrudnionych na zajmowanym przez powoda stanowisku wynikająca z braku zapotrzebowania na pracę dotychczasowej liczby specjalistów ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Pozwana kwestionowała także zarzuty powoda dotyczące rzekomej pozorności wyżej wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Pozwana wyjaśnia, iż w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej zatrudnionych było dwóch pracowników, tj. powód (A. Z. (1)) oraz M. S. (1). Liczba zadań powierzanych pracownikom na tym stanowisku nie wymaga jednak zatrudniania aż dwóch osób. Obowiązki należące do specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej mogą być bowiem realizowane przez jedną osobę bez narażenia spółki na jakąkolwiek dezorganizację pracy oraz bez konieczności zlecenia tej osobie pracy ponadwymiarowej.

Pozwana wskazała kryteria, jakimi kierowała się wybierając A. Z. (1), jako pracownika objętego zwolnieniem. Kryteriami tymi były: dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz (jako kryterium uzupełniające) kwalifikacje dodatkowe pracownika umożliwiające samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki. W tym zakresie bezzasadnym jest zarzut powoda dotyczący rzekomego nierozumienia przez niego powodów wypowiedzenia. Szczegółowe uzasadnienie zastosowanych kryteriów zostało bowiem wskazane w załączonej do wypowiedzenia tabeli porównawczej obrazującej ocenę realizacji kryteriów przez poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Zestawienie to zostało sporządzone przez przełożoną pracowników zatrudnionych na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, tj. przez osobę posiadającą najszerszą wiedzę, co do pożądanych na tym stanowisku cech oraz o sposobie realizowania tych kryteriów przez poszczególnych podległych jej pracowników. Tabela ta stanowi integralną część wypowiedzenia, a jej treść nie pozostawia wątpliwości co do przyczyn zakwalifikowania powoda do zwolnienia.

Ostatecznie precyzując powództwo powód domagał się przywrócenia na stanowisko specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 10.791 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pismo procesowe z dnia 25.08.2017r. k. 289-294).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód A. Z. (1) pozostawał zatrudniony w (...) SA z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej z poprzednikiem prawnym pozwanego - Przedsiębiorstwem Państwowym Wytwórnia (...) w S. na czas nieokreślony w dniu 19.09.1983r., ostatnio, od dnia 01.04.2016r. na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej.

/dowód: umowa o pracę k. 5/B akt osobowych, wypowiedzenie zmieniające z dnia 15.12.2015r. k. 144/B akt osobowych, odpis wyroku SR dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie VIII P 121/16 z uzasadnieniem k. 266-270, świadectwo pracy k. 3/C akt osobowych/

W maju 2010 r. u pozwanego pracodawcy został wprowadzony system CDN, tj. zintegrowany system informatyczny, w którym ewidencjonowane są wszystkie dostawy, ruchy magazynowe i stany magazynowe. Od wyżej wskazanego momentu gospodarka magazynowa prowadzona jest w formie elektronicznej, co znacznie usprawniło pracę magazynierów i wpłynęło na ustanie zapotrzebowania na pracę dwóch osób na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Z wyżej wskazanych względów w 2011 r. pozwana spółka zdecydowała się na ograniczenie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (jedna z osób zatrudnionych na tym stanowisku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę). Od w/w momentu na stanowisku pracy powoda zatrudniony był tylko jeden pracownik. Cały dział (...) Biura (...) obejmował dwie osoby, tj. specjalistę ds. gospodarki magazynowej oraz jego przełożonego - Kierownika D. Zakupów (funkcję tę pełnił czasowo powód). W listopadzie 2015 r. ówczesnie zatrudniony specjalista ds. gospodarki magazynowej zrezygnował z pracy w pozwanej spółce, a tym samym na stanowisku tym powstał wakat. W związku z nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków Kierownika D. Zakupów, pozwana spółka dokonała zmiany stanowiska pracy powoda powierzając mu obowiązki specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Obowiązki te powód faktycznie wykonywał od 1.01.2016 r. na podstawie polecenia pracodawcy wydanego w trybie art. 42 § 4 k.p., a formalnie stanowisko te objął od dnia 01.04.2016 r. Zadania Kierownika D. Zakupów zostały powierzone M. K.. Powód aktywnie wykonywał zadania na stanowisku specjalisty ds. zakupów jedynie do 21 czerwca 2016 r. Od 22 czerwca 2016 r. do 20 grudnia 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Nieobecność powoda w pracy z tej przyczyny trwała do dnia 20 marca 2017 r.

/dowód: odpis wyroku SR dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie VIII P 121/16 z uzasadnieniem k. 266-270, zeznania świadka J. S. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 284v-285, zeznania świadka M. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 285-286, zeznania świadka T. U. – por. protokół k. 347-348v, zeznania świadka K. O. – por. protokół k. 349-350, zeznania powoda A. Z. (1) w charakterze strony - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.08.2018r. k. 362v-363/

W związku z przedłużającą się nieobecnością powoda pozwana spółka podjęła decyzję o zatrudnieniu drugiego pracownika na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (M. S. (1)). Pracownik ten rozpoczął pracę w dniu 10 października 2016 r.

/dowód: umowa o pracę k. 257-263, zeznania świadka M. S. (2) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 9.10.2017r. k. 313v-314/

Powód poinformował swoją przełożoną M. K., że bezpośrednio po zakończeniu absencji chorobowej tj. od 21.03.2017 r. chciałby udać się na urlop wypoczynkowy. W następstwie braku zgody przełożonej na urlop wypoczynkowy powód zażądał udzielenia mu urlopu na żądanie w dniach 21 i 24 marca 2017 r, a następnie od 27 marca 2017 r. do dnia 7 kwietnia 2017 r. powód ponownie stał się niezdolny do pracy.

/dowód: wniosek urlopowy k. 12, 129, uzasadnienie odmowy urlopu k. 13, zestawienie nieobecności k. 47-48, zaświadczenia lekarskie k. 49-59, dokumentacja dotycząca prawa do świadczenia rehabilitacyjnego k. 60-66, ewidencja czasu pracy A. Z. k. 67-97, zeznania świadka J. S. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 284v-285, zeznania świadka M. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 285-286, zeznania świadka T. U. – por. protokół k. 347-348v, zeznania świadka K. O. – por. protokół k. 349-350, zeznania powoda A. Z. (1) w charakterze strony - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.08.2018r. k. 362v-363/

Pracodawca uznał, iż jednoosobowa obsada stanowiska pracy „specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej” jest wystarczająca do zapewnienia normalnego funkcjonowania działu zakupów.

W oparciu o kryteria - dyspozycyjności, jakości wykonywanej pracy, wysokości wynagrodzenia oraz kwalifikacji dodatkowych pracownika umożliwiających samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki, pracodawca dokonał doboru A. Z. (1) do zwolnienia, decydując się na pozostawienie w zatrudnieniu M. S. (1).

/dowód: zeznania świadka J. S. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 284v-285, zeznania świadka M. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 285-286, zeznania świadka T. U. – por. protokół k. 347-348v, zeznania świadka K. O. – por. protokół k. 349-350/

Przy ocenie przesłanki dyspozycyjności pozwana wzięła pod uwagę: absencję chorobową oraz gotowość do pracy w nadgodzinach. Na niekorzyść powoda przemawiał fakt, iż korzystał on ze zwolnień lekarskich bardzo często. Spośród 17 miesięcy zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej powód wykonywał aktywną pracę jedynie przez około 7 miesięcy.

/dowód: zestawienie nieobecności k. 47-48, zaświadczenia lekarskie k. 49-59, dokumentacja dotycząca prawa do świadczenia rehabilitacyjnego k. 60-66, ewidencja czasu pracy A. Z. k. 67-97, ewidencja czasu pracy M. S. k. 98-108, zestawienie nieobecności i ewidencja czasu pracy M. K. k. 109-128/

A. Z. (1) nie wykazywał również gotowości do wykonywania zadań po rozkładowych godzinach pracy. Przełożona powoda dwukrotnie poprosiła powoda o pozostanie w pracy kilka minut dłużej, co spotkało się z jego reakcją odmowną. Drugi z pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda (M. S. (1)) wyrażał z kolei gotowość do pracy poza ustalonymi godzinami pracy. W sytuacjach awaryjnych, pytany o możliwość pozostania w zakładzie kilka minut dłużej, pracownik ten wykazywał pełną dyspozycyjność.

Oceniając z kolei jakość pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda, pozwana wzięła pod uwagę następujące przesłanki: pracę w systemie (...) znajomość magazynów oraz porządek w magazynach, pracę w systemie (...), zaangażowanie, ilość upomnień oraz ilość nagan. Pozwana miała szereg uwag względem pracy powoda w systemie (...). Nie wszystkie dokumenty były wprowadzane przez powoda na bieżąco, tj. bezpośrednio po dostawie materiałów, czego przykładem jest nieuwzględnienie w systemie faktu przyjęcia kruszywa (żwiru) od firmy (...). Za naruszenie przedmiotowego obowiązku pracowniczego w dniu 18.02.2016 r. powód został ukarany karą nagany. Innym przykładem nienależytego wykonywania zadań w systemie (...) był brak dokonania przez powoda korekty

informacji dotyczącej stanu magazynowego ram. Pozwana dokonała zwrotu tym ram do dostawcy, co obligowało powoda do odnotowania tego faktu w systemie (...). Powód nie wykonał tego obowiązku, czego skutkiem była niezgodność stanu magazynowego ze stanem zobrazowanym w systemie. Za niewykonanie tego obowiązku w dniu 16 czerwca 2016 r. powód został ukarany karą nagany. Nieprawidłowości w pracy w systemie (...) obrazuje także sytuacja braku dokonania przez powoda korekty cen. mimo dwukrotnej prośby przełożonej. Powód popełniał także poważne błędy przy opisywaniu dostaw, przykładowo podając niewłaściwy rodzaj dostarczonego kruszywa, czego przejawem jest sytuacja z dnia 22.03.2017 r., kiedy powód zarejestrował dostawę, jako przyjęcie żwiru, mimo iż dostawa obejmowała grys (dowód: dokumenty przyjęcia zewnętrznego k. 231-233). Po wprowadzeniu dostawy do systemu (...) pracownik jest zobowiązany także do poinformowania służb jakościowych o dostawie i do wystawienia dokumentu odbiorczego - co jest podstawą do zwolnienia materiału do produkcji. Pozwana miała zastrzeżenia do jakości wykonywania przez powoda tych zadań. Powód nie kontrolował kompletności dokumentów dostawy, a braki w dokumentach odbiorczych (protokołach) dotyczyły nawet dwumiesięcznego okresu.

/dowód: zestawienie dostaw k. 234-242, zawiadomienie o ukaraniu k. 226/

Pozwana nie miała natomiast zastrzeżeń względem jakości pracy M. S. (1). Pracownik ten wprowadzał na bieżąco wszystkie dostawy do systemu (...), o każdej dostawie informuje służby jakościowe mailem oraz weryfikuje kompletność dokumentów jakościowych.

/dowód: dokumentacja dot. zamówień i dostaw 130-210,

Do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej” należy także dbałość o porządek w magazynie oraz weryfikacja stanów magazynowych. W tym zakresie pozwana miała szereg uwag do pracy powoda. Powód nie weryfikował bowiem stanu magazynowego z rzeczywistym zapotrzebowaniem zakupu. Zdarzało się, że powód wysyłał do akceptacji przełożonej zamówienia na dany towar, mimo że towar ten znajdował się w magazynie. Przykładową sytuację obejmującą ten problem obrazuje wiadomość mailowa od powoda do M. K. z dnia 9 czerwca 2016 r., w której powód zgłosił przełożonej zapotrzebowanie na materiał (żarówki), mimo iż jest on dostępny w dużych ilościach w magazynie. Podobnych uwag pozwana nie miała do drugiego z pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda, tj. do Pana M. S. (1).

/dowód: zapotrzebowania k. 211-224, zamówienie k. 243, lista zadań k. 244, mail w sprawie materiałów bez nadzoru k. 245, dokumentacja pogłądowa k. 246-249, korespondencja mailowa k. 250-252 /

Wybierając pracownika do zwolnienia pozwana oceniła także wykazywaną dbałość o porządek w magazynie. Pozwana miała w tym zakresie uwagi względem pracy powoda. Powód nie utrzymywał bowiem wymaganego porządku. Nie wykazywał także w tym zakresie żadnej inicjatywy. Prace porządkowe były przez powoda wykonywane dopiero na polecenie przełożonej i przy pomocy innych pracowników z produkcji. Przełożona powoda zwracała powodowi uwagę na konieczność uprzątnięcia magazynu, m.in. w mailach. Drugi z pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda (M. S. (1)) utrzymywał porządek na magazynie bez konieczności zwracania mu uwagi przez przełożoną oraz bez pomocy osób trzecich.

Powód dopuszczał się także uchybień w zakresie bieżącego oznakowywania materiału w magazynie. Powód wykonywał te czynności dopiero przed zbliżającym się audytem. Nie wykonywał także poleceń przełożonej, w których Pani M. K. zwracała powodowi uwagę na braki w oznakowaniu oraz prosiła o ich uzupełnienie. Drugi z pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy powoda (M. S. (1)) dokonywał wymaganego oznakowania materiału na bieżąco po każdej dostawie bez konieczności upominania go przez przełożoną.

/ dowód: korespondencja mailowa k. 250-252/

(...) jest programem służącym do ewidencjonowania dowodów zakupu (głównie faktur) oraz do opisywania zasadności merytorycznej dokonanego zakupu. Do zadań specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej należało

dokonywanie opisu faktury i zatwierdzanie zasadności dokonanego zakupu. Powód nie wykonywał tych czynności. M. S. (1) wykonywał te zadania na bieżąco.

/dowód: wydruki k. 253-256/

Oceniając jakość pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej, pozwana uwzględniła także ogólne zaangażowanie w pracę (postawę pracowniczą). W tym zakresie uwagę pozwanej zwrócił fakt, iż powód lekceważył ustne polecenia przełożonej, tłumacząc fakt ich niewykonania rzekomym brakiem ich wydania, niepamięcią czy też brakiem wyznaczenia konkretnego terminu realizacji. Przełożona - w obawie przed kolejnymi próbami uchylania się przez powoda od obowiązku wykonania poleceń - zmuszona była do sformalizowania procedury ich wydawania poprzez nadanie im postaci mailowej oraz poprzez wyznaczanie terminu na ich realizację. Podobne problemy z lekceważeniem poleceń nie miały miejsca w przypadku M. S. (1). Pracownik ten sprawnie wykonywał wydane mu instrukcje bez konieczności formalizowania procedury ich wydawania. W przeciwieństwie do powoda M. S. (1) wykazywał inicjatywę i angażował się w wykonywanie dodatkowy zadań, takich jak upłynnienie materiałów nierotujących, czy też upłynnienie odpadów.

Przy ocenie jakości pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej pozwana uwzględniła także liczę i charakter kar porządkowych nakładanych na pracowników. M. S. (1) nigdy nie został ukarany ani karą nagany, ani karą upomnienia. Powód natomiast karany był dwukrotnie karą nagany za nienależyte wykonywanie obowiązków.

/dowód: zawiadomienie o ukaraniu k. 226-228/

Pozwana wzięła także pod uwagę wysokość zarobków osiąganych przez poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej, gdyż okoliczność ta ma znaczenie z punktu widzenia optymalizacji kosztów zatrudnienia. Ocena tego kryterium również przemawiała na rzecz wypowiedzenia umowy o pracę powoda, gdyż zarobki M. S. (1) były niższe (stanowiły bowiem 93% wynagrodzenia powoda).

Pozwana wzięła także pod uwagę kryterium uzupełniające w postaci posiadania dodatkowych uprawnień. W tym zakresie pozwana uwzględniła fakt posiadania przez M. S. (1) uprawnień do kierowania wózkiem widłowym.

/dowód: zaświadczenie kwalifikacyjne k. 264-265, zeznania świadka J. S. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 284v-285, zeznania świadka M. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 285-286, zeznania świadka T. U. – por. protokół k. 347-348v, zeznania świadka K. O. – por. protokół k. 349-350/

Oświadczeniem z dnia 20.04.2017rr. doręczonym powodowi w dniu 24.04.2017r., pracodawca wypowiedział A. Z. (1) umowę o pracę zawartą w dniu 19 września 1983 roku na czas nieokreślony, z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosi 1 miesiąc i upłynie w dniu 30 maja 2017r., oraz wskazał, iż za pozostałą część okresu wypowiedzenia zostanie powodowi wypłacone odszkodowanie w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Wskazał również, iż wypowiedzenie zostaje dokonane w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy w powiązaniu z art. 36' Kodeksu Pracy oraz w powiązaniu z art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę wskazał przyczyny organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku pracy i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Pracodawca oświadczył, iż ograniczając zatrudnienie na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy i dobierając pracownika do objęcia zwolnieniem wziął pod uwagę takie kryteria jak dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz kryterium uzupełniające - kwalifikacje dodatkowe pracownika umożliwiające samodzielne wykonywanie pracy w magazynie

spółki. Szczegółowe zasady doboru do zwolnienia oraz uzasadnienie kryteriów obrazuje tabela stanowiąca załącznik do wypowiedzenia.

/dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 20.04.2017r. wraz załącznikiem – tabelą , k. 1/C akt osobowych/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawą prawną żądania powoda A. Z. (1) był art. 45 § 1 kp, który stanowi, iż 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.

Powód w rozpoznawanej sprawie wskazywał, iż pozwany pracodawca nie wywiązał się z obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p., bowiem wskazana w wypowiedzeniu przyczyna ma jedynie stworzyć pozór jej istnienia, jest niezrozumiała dla powoda oraz jest nieweryfikowalna, co sprawia, że skarżone wypowiedzenie powodowi wiążącej strony umowy o pracę, przez pozwanego pracodawcę jest niezgodne z prawem i pozbawione jakiegokolwiek zasadności.

Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. 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 (art. 45 § 1 KP).

W niniejszej sprawie, w dniu 24 kwietnia 2017 r. pozwana spółka złożyła A. Z. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano przyczyny organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku pracy i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej.

Oświadczenie to zawiera kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem w załączniku do tego oświadczenia są one jednoznacznie określone. Są to: dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz kwalifikacje dodatkowe pracownika.

W ocenie Sądu nie ma racji powód zarzucając pracodawcy naruszenie art. 30 § 4 KP przez uznanie, że niewystarczająco dokładnie i rzetelnie wskazał przyczyny wypowiedzenia. W orzecznictwie wyrażany jest bowiem jednolicie pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. m.in. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, i z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15).

Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2015 r., I PK 93/15). Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 KP (w związku z art. 45 § 1 KP), wynika 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. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15).

/por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 2.06.2017rr. III PK 114/16/

W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy zawiera obiektywne, weryfikowalne kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, a ze stanu faktycznego wynika, iż powód został poinformowany przez przedstawicieli pozwanego o kryteriach przyjętych celem dokonania doboru do zwolnienia.

W orzecznictwie wielokrotnie podkreśla się, że rozwiązanie umowy o pracę przy zachowaniu okresu wypowiedzenia stanowi zwykły sposób rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 254/13, Lex, wyrok SN z 22 października 2015 r., sygn. akt II PK 265/14, Lex) i przy uwzględnieniu właśnie tej okoliczności winna być rozpoznawana zasadność wypowiedzenia (tak wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, Lex). Pracodawca jest zobligowany jednak do wskazania przyczyny wypowiedzenia i musi ona być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy. Ocena owej zasadności musi być jednak dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione także wówczas, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) (por. postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 254/13, Lex, uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, Lex, Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex, wyrok SN z 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, Lex).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy należało ponadto uznać, iż przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista.

Pracodawca bowiem, jak wynika z uzasadnienia wypowiedzenia i załącznika do niego, wskazał iż podstawą do złożenia tego rodzaju oświadczenia woli były względy organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”.

Oceniając przedstawione wyżej przyczyny Sąd doszedł do przekonania, iż nie są one pozorne, a przez to stanowią wystarczającą podstawę uzasadniającą złożone powodowi wypowiedzenie.

W tym zakresie Sąd ustalił iż dwuosobowa obsada stanowiska pracy powoda była niezbędna w pozwanej spółce jedynie do roku 2010. Wówczas gospodarka magazynowa była prowadzona w formie kartotek papierowych, co wiązało się z większą ilością pracy dla specjalistów ds. zakupów i gospodarki magazynowej i co jednocześnie uzasadniało zatrudnianie aż dwóch pracowników na tym stanowisku. W maju 2010 r. został wprowadzony system (...), tj. zintegrowany system informatyczny, w którym ewidencjonowane są wszystkie dostawy, ruchy magazynowe i stany magazynowe. Od wyżej wskazanego momentu gospodarka magazynowa prowadzona jest w formie elektronicznej, co znacznie usprawniło pracę magazynierów i wpłynęło na ustanie zapotrzebowania na pracę aż dwóch osób na tym stanowisku. Z wyżej wskazanych względów w 2011 r. pozwana spółka zdecydowała się na organicznie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (jedna z osób zatrudnionych na tym stanowisku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę). Od w/w momentu na stanowisku pracy powoda zatrudniony był tylko jeden pracownik.

A. Z. (1) nie ma zatem racji twierdząc, iż jednoosobową obsadą na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej nie będzie wystarczająca do realizacji zadań związanych z tym stanowiskiem pracy. Należy przypomnieć, iż nie jest rzeczą pracownika określanie za pracodawcę, jakimi zasobami ludzkimi będzie realizować określone zadania w procesie pracy.

Z istoty stosunku pracy bowiem wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w

wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądu pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały SN (7) z 27.6.1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 KP i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC Nr 164/1985, poz. 11; wyroki SN: z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNAPiUS Nr 9/2004, poz. 156; z 8.8.2006 r., PP Nr (...), poz. 39; z 5.5.2009 r., I PK 11/09, OSNP Nr 1-2/2011, poz. 3).

Zarzuty powoda A. Z., iż pozwany pracodawca pozornie stwierdził potrzebę racjonalizacji zatrudnienia, skoro odmówiono mu urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym przez niego terminie, są dowolne. Jak wynika z zeznań przesłuchanych świadków – pracowników pozwanej, a zwłaszcza M. K., zwiększenie liczby zadań działu zakupów było bowiem chwilowe i związane było m.in. z planowanym uruchomieniem trzeciej zmiany produkcyjnej na przełomie kwartałów.

W ocenie Sądu, nie może się również ostać zarzut powoda, iż pracodawca pozornie zwiększył zatrudnienie w dziale zakupów (o pracownika M. S. (1)), aby dokonać jego zwolnienia z pracy. Należy bowiem przypomnieć, iż zatrudnienie M. S. było związane z potrzebą zapewnienia ciągłości realizacji zadań działu zakupów. Wobec przedłużających się zwolnień lekarskich bezpośredni przełożony powoda – M. K. była bowiem zobowiązana do przejęcia jego zadań. Co więcej, założona potrzeba zatrudnienia nowego pracownika okazała się słuszna, skoro powód do dnia zamknięcia rozprawy w rozpoznawanej sprawie pozostawał niezdolny do pracy w sposób ciągły.

Jak potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.03.2014r. absencje chorobowe dezorganizują pracę pozwanego pracodawcy także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 KP, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany pracodawca z tego prawa skorzystał, dokonując oceny powoda i M. S. (1), na korzyść tego ostatniego. Wybór M. S. (1) do pozostania w zatrudnieniu był oparty o obiektywne i sprawiedliwe kryteria, istotne dla ocenianego stanowiska pracy. Dlatego też, w ocenie Sądu, pozwany pracodawca nie musiał uwzględniać wysokich kwalifikacji powoda zdobytych w trakcie długiego okresu pracy u niego, doświadczenie na wcześniej piastowanych stanowiskach. Z punktu widzenia pracodawcy najistotniejsze były te elementy oceny, które można było odnieść do obecnego stanowiska pracy powoda.

Analiza przyjętych przez pracodawcę kryteriów oceny tj. dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz kwalifikacje dodatkowe pracownika umożliwiające samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki, potwierdza jednoznacznie, iż powód w wyższym stopniu niż porównywany pracownik M. S. (1) realizował obrane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia, co zadecydowało o wypowiedzeniu jego umowy o pracę.

Przesłuchani w sprawie świadkowie- pracownicy pozwanej spółki /por. zeznania świadka J. S. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 284v-285, zeznania świadka M. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.08.2017r. k. 285-286, zeznania świadka T. U. – por. protokół k. 347-348v, zeznania świadka K. O. – por. protokół k. 349-350/, stanowczo relacjonowali, dlaczego powód został oceniony gorzej niż M. S. (1). Ocena negatywna powoda była zatem związana z jego częstymi, długotrwałymi absencjami chorobowymi, brakiem gotowości

do pracy w nadgodzinach w razie potrzeby pracodawcy, błędami w pracy w systemie (...), w systemie (...), niezajomością magazynów i nieutrzymywaniem w nich porządku, brakiem zaangażowania w pracy oraz udzielonymi karami dyscyplinarnymi. Ponadto na korzyść M. S. (1) przemawiała okoliczność, iż uzyskiwał on niższe niż powód wynagrodzenie, a ponadto posiadał dodatkowe uprawnienia przydatne w pracy w magazynie (kierowanie wózkiem widłowym).

Zeznania w/w świadków i dokonana przez nich analiza sytuacji porównywanych pracowników, w ocenie Sądu, zasługują na obdarzenie wiarą. Są bowiem poparte obszerną dokumentacją wewnętrzną, w tym korespondencją mailową, dowodami posiadania kwalifikacji, ewidencją czasu pracy

Wbrew zarzutom powoda – por. zeznania powoda A. Z. (1) w charakterze strony - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.08.2018r. k. 362v-363 - uwzględnione przez pozwaną kryteria doboru do zwolnienia zostały określone w sposób prawidłowy, sprawiedliwy i obiektywny. Podejmując decyzję w przedmiocie rodzaju zastosowanych kryteriów pozwana słusznie, w ocenie Sądu, kierowała się oceną najbardziej przydatnych cech pracowniczych niezbędnych do sprawnego funkcjonowania (...) Biura (...).

Również zarzut powoda, iż pozwana równolegle zatrudnia nowych pracowników w innych działach nie może wpływać na ocenę prawidłowości działania pracodawcy w sprawie będące przedmiotem osądu. Powodowi nie przysługuje bowiem roszczenie o zatrudnienie na innym stanowisku.

Potwierdza taką ocenę orzecznictwo Sądu Najwyższego. M. in. w wyroku z dnia 16.11.2006r. sygn.. II PK 81/06 Sąd ten stwierdził, iż „Nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę, a zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku” (podobnie w wyroku z dnia 22.09.1999r. I PKN 268/99 oraz z dnia 12.11.2014r. I PK 73/14).

Również wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej daty jej rozwiązania (tj. 30 maja 2017 r.) nie ma wpływu na zgodność z prawem tego oświadczenia. Pracodawca zgodnie z treścią art. 49 k.p. ostatecznie uznał, iż prawidłowo umowa o pracę z powodem rozwiązała się z dniem 31.05.2017r., co potwierdza wystawione powodowi świadectwo pracy .

Konkludując - Sąd uznał, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi przyczyny były prawdziwe, wypowiedzenie było zgodne z prawem, a ponadto pracownik poznał kryteria (obiektywne i sprawiedliwe), dlatego został wybrany spośród dwóch pracowników do wypowiedzenia mu umowy o pracę, i na zasadzie art.45§1 kp a contrario orzekł o oddaleniu powództwa (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach procesu (pkt II sentencji 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 ze zm.) i zasądzono z tego tytułu od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego pozwaną).

SSR Karol Kwiatkowski