

Sygn. akt VIII *Pa* 3/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>                          |
| <b>Sędziowie:</b>      | <b>SSO Jolanta Łanowy</b><br><b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b> |
| <b>Protokolant:</b>    | <b>Ewa Gambuś</b>   |

**po rozpoznaniu w dniu** 14 maja 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. D. (D.)

**przeciwko** Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

**przy udziale** Związku Zawodowego (...) Komisji Zakładowej przy KWK (...) w R.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 3 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 215/13

oddala apelację.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 3/15

## UZASADNIENIE

P. D. w pozwie skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. domagał się uznania bezskuteczności złożonego mu wypowiedzenia, bądź przywrócenia do pracy. Uzasadniając swoje żądania podał, iż był pracownikiem pozwanego od dnia 01 września 1984 roku początkowo jako uczeń, a następnie jako konserwator ogólnobudowlany. Zaznaczył, że nigdy w okresie zatrudnienia nie był karany przez pracodawcę i sumiennie wykonywał swoją pracę. W dniu 12 lutego 2012 roku dostał ataku przepukliny i został zabrany do szpitala, a następnie w związku z niezdolnością do pracy przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Po

wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego wrócił do pracy. Wskazał również, że przed tym epizodem sporadycznie korzystał ze zwolnień lekarskich, a po rehabilitacji odzyskał całkowitą zdolność do pracy. Z końcem lutego 2013 roku z powodu reorganizacji zakładu pracy z przyczyn ekonomicznych powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W dalszej części powód podważał sposób doboru pracowników do zwolnienia wskazując, że umowę o pracę wypowiedziano jemu, tymczasem posiadał on wysokie kwalifikacje potwierdzone wieloletnim doświadczeniem w pracy u pozwanego pracodawcy oraz zgodne z oczekiwaniami pracodawcy, jednocześnie pozostawiono w zatrudnieniu osoby z mniejszym stażem pracy, bez stosownych kwalifikacji i niejednokrotnie karanych przez pracodawcę. Powód wskazał również, że pracodawca toleruje pracę osób, które korzystają często z krótkotrwałych zwolnień lekarskich, które dezorganizują pracę zespołu, a wypowiada umowę o pracę powodowi, który powrócił do pracy po okresie rekonwalescencji ale rokuje pozytywnie na dalsze lata solidnej i bezwypadkowej pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany zaznaczył, że nie sposób uznać za prawdziwe twierdzenia powoda, że wypowiedzenie mu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych było nieusprawiedliwione. W tym zakresie wskazał, że przesłanki jakimi kierował się pozwany nie mogą być przedmiotem oceny sądu orzekającego, ponieważ te okoliczności nie podlegają ocenie, jako leżące po stronie zarządu Spółki. Pracodawca ma bowiem swobodę w kształtowaniu swojej struktury organizacyjnej. Jednocześnie pozwany podniósł, że dokonana w ramach reorganizacji likwidacja stanowiska pracy powoda uniemożliwia i czyni niecelowym przywrócenie go do pracy, tym bardziej, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane i ustalony został inny odmienny od dotychczasowego system pracy. Pozwany wskazał również, że w sposób staranny, wyważając zarówno interesy swoje, jak i interesy pracowników wytypował do zwolnienia pracowników stosując sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Zaznaczył, że pracodawca typując pracowników do zwolnienia nie może oprzeć się jedynie na zakładowym stażu pracy dlatego oparł się również na kryterium oceny kwalifikacji pracowników oraz stosunku do obowiązków służbowych i ilości dni absencji chorobowej. Powód posiadał mniej istotne kwalifikacje od pozostałych pracowników, a oceny jego umiejętności zawodowych dokonywał jego bezpośredni przełożony. Jednocześnie pozostali pracownicy cechują się wyższymi niż powód kwalifikacjami lub też umiejętnościami mając na uwadze potrzeby pracodawcy, który musi reagować na konkretne awarie, a umiejętności powoda nie są do tego przystosowane. Również pozwany wskazał, że pozostali w zatrudnieniu pracownicy, choć posiadają inne specjalizacje niż powód, lepiej i szybciej radzą sobie z koniecznością wykonania drobnych prac stolarskich niż czyni to powód. Pozwany zaakcentował, że jednym z kryteriów, choć nie jedynym była absencja chorobowa pracowników i wytypowanie do zwolnienia powoda było wynikiem powtarzających się każdego roku absencji chorobowych, przy czym w ciągu ostatnich lat powód przebywał na zwolnieniach lekarskich przez 287 dni. Długotrwałe nieobecności powoda w pracy dezorganizowały pracę pozwanej. Jednocześnie pozwany wskazał, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego kryterium doboru pracowników do zwolnienia nie jest obligatoryjnym elementem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 13 czerwca 2014 roku do postępowania przystąpiła organizacja związkowa Związek Zawodowy (...) Komisji Zakładowej przy KWK (...) w R., która popierała w sprawie stanowisko reprezentowane przez powoda.

Wyrokiem z dnia 13 października 2014r. Sąd Rejonowy w Zabrzu przywrócił powoda P. D. do pracy w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na dotychczasowych warunkach i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 1.355 zł tytułem opłaty sądowej .

### ***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

P. D. zatrudniony został w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) w R. w dniu 01 września 1984 roku na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Z dniem 01 lipca 1987 roku powód został zatrudniony, po ukończeniu nauki z wodu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stolarza. Z dniem 15 marca 1999 roku powierzono mu stanowisko konserwatora ogólnobudowlanego w (...) w R..

Faktycznie powód był pracownikiem ogólnobudowlanym z kwalifikacjami stolarza. Jego bezpośrednim przełożonym był G. M. (1) - mistrz (...) 1.

Mimo spadku zapotrzebowania na usługi stolarskie powód prawie codziennie miał do wykonania zlecenia stolarskie, takie jak: naprawy drzwi, zamków, klamek, naprawy i wymiany podłóg. Liczba zleceń roboczych wystawionych na samego powoda lub powoda i innego pracownika kształtował się następująca: luty 2012 roku - 7 zleceń, listopad 2012 roku - 8 zleceń, styczeń 2013 roku - 72 zlecenia, luty 2013 roku - 32 zlecenia, marzec 2013 roku – 28 zleceń, kwiecień 2013 roku – 14 zleceń, maj 2013 roku – 9 zleceń. /dowód kopie zleceń roboczych k. 177 – 392/

W pozwanym przedsiębiorstwie przyjęte było, że zlecenia napraw pracownicy otrzymywali na specjalnie w tym celu przygotowanych „formularzach zleceń roboczych”, często jednak zlecenia wypisywane były po prostu na żółtych karteczkach, z adresem, na których było wskazane jakie prace są do wykonania. Po wykonaniu pracy konserwatorzy zobowiązani byli zwrócić karty przełożonemu. Zdarzało się, że zarówno powód jak i pozostali konserwatorzy oddawali zlecenia z opóźnieniem.

Powód w okresie zatrudnienia nie otrzymywał żadnych kar związanych z niewykonaniem, czy nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych. W 2012 roku pozwana wprowadziła standardy systemu zarządzania jakością związane z okresową oceną pracowników. Na podstawie tych wytycznych przeprowadzono pierwszą ocenę pracowników, która odbyła się pod koniec 2012 roku i związana była z zamiarem reorganizacji pozwanego w tym ograniczenia zatrudnienia między innymi wśród konserwatorów ogólnobudowlanych. Powód, po powrocie ze świadczenia rehabilitacyjnego i uzyskaniu zdolności do pracy w listopadzie 2012 roku został poddany tej ocenie uzyskał ogólną notę 3,33, która mając na uwadze standardy obowiązujące u pozwanego oznaczała ocenę 3, na pięć możliwych. W arkuszu oceny znajdowały się tabele, w tym tabela ocen powoda podzielna na kategorie:

| <b><i>Kwalifikacje i wiedza</i></b> | <b><i>Realizacja obowiązków</i></b> | <b><i>umiejętności</i></b>  | <b><i>podstawy</i></b>      | <b><i>średnia</i></b>             |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 3,50                                | 3,00                                | 3,50                        | 3,33                        | 3,33                              |
| <b><i>od 1,0 do 1,7</i></b>         | <b><i>od 1,8 do 2,7</i></b>         | <b><i>od 2,8 do 3,7</i></b> | <b><i>od 3,8 do 4,5</i></b> | <b><i>od 4,6 do 5,00</i></b>      |
| Zdecydowanie poniżej standardowej   | Poniżej standardowej                | standardowa                 | Powyżej standardowej        | Zdecydowanie powyżej standardowej |

Ocena powoda nie odbiegała od ocen innych pracowników zatrudnionych na stanowisku konserwatora ogólnobudowlanego. Ostatecznie powód otrzymał ocenę 4, od której się nie odwołał.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanego miał tylko dwa długie okresy absencji chorobowej. Jeden od dnia 07 lutego 2012 roku do dnia 04 listopada 2012 roku i drugi od dnia 16 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku.

Zarząd pozwanego Przedsiębiorstwa powierzył wytypowanie pracowników do zwolnienia przełożonym konserwatorom zobowiązując ich do stosowania obiektywnych kryteriów przy dokonywaniu doboru pracowników do zwolnienia. Wskazano wówczas kryteria takie jak: fachowość, terminowość i jakość pracy, znaczenie miała również absencja chorobowa. O zmianach organizacyjnych, które miały być przeprowadzone u strony pozwanej kierownicy poszczególnych rejonów rozmawiali jedynie ze sobą. U pozwanego pracownicy jedynie z plotek

dowiadawali się o możliwości prowadzenia przez pozwanego zwolnień. Pracodawca przyjął, że w ramach zmian organizacyjnych najistotniejsze będzie stworzenie brygad, w których pracować mieli konserwatorzy posiadający specjalizacje, które były niezbędne do prowadzenia prac modernizacyjnych i remontowych, w ramach prac wykonywanych przez pozwanego. Przełożeni nie rozmawiali z podwładnymi na temat kryteriów doboru pracowników do zwolnień.

Bezpośredni przełożony powoda G. M. (1) mistrz (...) 1 oraz kierownik (...) I. Z. (1) w Rejonie Eksploatacji Budynków nr (...) wytypowali do zwolnienia powoda, uznając go za najsłabsze ogniwo wśród konserwatorów.

W 2013 roku pozwany z przyczyn ekonomicznych, w związku z koniecznością zmniejszenia kosztów działania ekip konserwatorskich utworzył trzy pięcioosobowe brygady, które miały obsługiwać sześć rejonów. Brygady te były przeznaczone do wykonywania poważniejszych prac remontowych i miały obsługiwać dwa rejony. W brygadzie przeznaczonej na rejon pierwszy i czwarty znajdowali się: dekarz, murarz, kierowca – mechanik, pracownik do spraw wod – kan, gazownik - elektryk. Na miejscu w rejonach w zależności od ich wielkości pozostawiono od dwóch lub trzech konserwatorów do doraźnej pomocy. Brygady zaczęto tworzyć w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W dniu 28 lutego 2013 roku powód otrzymał od majstra polecenie by udać się do biura pani (...). W biurze powód w obecności kadrowej Z. K. (1), kierownika i przedstawicielki związku zawodowego otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę sposobu organizacji pracy w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (konserwatorów), poprzez utworzenie trzech mobilnych 5-cio osobowych brygad dla obsługi technicznej Rejonów Eksploatacji Budynków nr: (...) oraz pozostawienie w (...) ach (w zależności od ich wielkości) od 2 do 3 konserwatorów do bezpośredniej ich obsługi. Ograniczenie liczby zatrudnionych pracowników spowodowane było trudną sytuacją ekonomiczną spółki, a tym samym koniecznością racjonalizacji jej kosztów. W czasie spotkania nikt nie wyjaśnił powodowi przyczyn, dla których to właśnie jego wybrano do zwolnienia, nie wskazano również na kryteria, które zostały zastosowane przy typowaniu pracowników do zwolnienia. Oprócz powoda zwolniono jeszcze pięć osób.

Dokonując powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków: J. M., M. W., M. F., P.K., I. Z., częściowo Z. K. i G. M., zeznaniach powoda, aktach osobowych okresowej ocenie pracowników uznając je spójne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniające. Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka I. Z. (1), w zakresie w jakim twierdziła ona, że powód nigdy nie prowadził prac konserwatorskich w zespole dwuosobowym, w którym wykonywał prace w charakterze specjalisty, oraz, że nie wykazywał on innych umiejętności niż stolarskie. Zeznania te bowiem pozostawały w sprzeczności z zeznaniami powoda i świadków J. M. (2), M. W. (2), M. F. (2) oraz P. K., którzy współpracowali z powodem, i którzy konsekwentnie, spójnie i logicznie wskazywali, że o tym kto był specjalistą w danym zespole decydował rodzaj pracy powierzonej do wykonania oraz, że w przypadku prac stolarskich specjalistą był zawsze powód i to on podejmował decyzje i kierował tymi pracami. Ponadto Sąd meriti nie dał wiary zeznaniom świadka I. Z. (1), w których twierdziła ona, że inni konserwatorzy nie chcieli pracować z powodem, gdyż wyżej wymienieni świadkowie, którzy świadczyli przeciw z powodem pracę w dwuosobowych zespołach nie potwierdzili aby podczas tej współpracy pojawiały się jakiegokolwiek problemy, a jedynie wspominali o konflikcie powoda z innym współpracownikiem panem K., który pozostawał w konflikcie także z innymi pracownikami.

Za niewiarygodne uznał Sąd Rejonowy zeznania świadka G. M. (1), w których świadek ten twierdził, że powód nie dbał o narzędzia i porządek w warsztacie. Zeznania te nie korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym w szczególności z zeznaniami powoda i świadków J. M. (2), czy P. K. pracującymi z powodem, którzy wskazywali, że nie tylko dbał on o porządek w warsztacie ale sam stworzył sobie stanowisko pracy, które w czasie jego nieobecności zostało zniszczone przez innego pracownika. Dodatkowo jak podniósł Sąd Rejonowy zeznania G. M. (1) w tym zakresie były mało wiarygodne tym bardziej, że z warsztatu korzystało wielu pracowników.

Sąd Rejonowy uznał, że w pozostałym zakresie zeznania świadków wzajemnie się uzupełniały, a z zeznań powoda i świadków J. M. (2) i P. K. jednoznacznie wynika, że przy dokonywaniu wyboru pracowników do zwolnienia nie przyjęto żadnych jednoznacznych kryteriów, które zostałyby podane do wiadomości pracownikom.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków D. W., C. W., Z. K. (3) albowiem świadkowie ci zostali zawnioskowani celem wykazania okoliczności, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadkowie ci zeznawać mieli bowiem na okoliczność ustalenia, że u pozwanego nadal obowiązuje brygadowa organizacja pracy, a te okoliczności nie były przedmiotem badania Sądu ponieważ powołanie brygad nastąpiło już w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

Sąd i instancji wskazał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, gdyż pozwany typując pracowników do zwolnienia nie zastosował obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

W pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z regulacją art. 30 § 4 k.p. 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. Z kolei po myśli art. 45 § 1 k.p. 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę powodowi pod względem formalnym zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Również przyczyna leżąca po stronie pracodawcy została wykazana jako rzeczywista i prawdziwa. Jako, że to do oceny pracodawcy należy, czy jest on w stanie wykonywać swoje zadania przy zmniejszonej kadrze pracowników, czy też posługiwać będzie się firmami podwykonawczymi Sąd Rejonowy stwierdził, że nie był władny oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę a jedynie do oceny zasadności wypowiedzenia i zastosowania przez pracodawcę obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które powinny być znane pracownikom wśród których pracodawca dokonuje typowania, jak i pracownikowi, który w procesie prowadzenia zwolnień został wytypowany do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd I instancji uznał, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu była rzeczywista, a zatem dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy Sąd ten ustalał jedynie, czy pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie zastosował obiektywnych, sprawiedliwych kryteriów doboru powoda do zwolnienia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku, I PKN 675/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny niedotyczącej pracowników, która uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia. W kolejnym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym przez orzecznictwo sądowe, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku. O przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego czasie pracy, ale także - w razie potrzeby - w ponadwymiarowym czasie pracy, w szczególności w zastępstwie innego pracownika (wyroki SN: z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99 i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

Sąd I instancji wskazał, że w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/08 (lex nr 497682) Sąd Najwyższy podniósł, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Dodatkowo Sąd Rejonowy oparł się na wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku, w sprawie I PK 172/12 (lex 1312564) gdzie Sąd Najwyższy wskazał również, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Nie można też zapominać, że zastosowanie obiektywnych kryteriów ma istotne znaczenie, w szczególności dla zwalnianych pracowników, gdyż do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Zatem zdaniem Sądu meriti pracodawca ma obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne na podstawie art. 10 cytowanej ustawy.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być tożsame.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany zwalniając powoda nie zastosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a co więcej można uznać, że wytypowanie pracowników, nastąpiło bez zastosowania jakichkolwiek kryteriów. Za zastosowaniem kryteriów nie sposób bowiem uznać sporządzoną przez pozwanego ocenę pracowników, zwłaszcza, że ocena powoda wśród konserwatorów nie była najniższa.

Zdaniem Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w żaden sposób nie odniósł się do kryteriów w oparciu, o które wybrał do zwolnienia właśnie powoda. Również w trakcie wręczania wypowiedzenia ani kadrowa, ani bezpośredni przełożony nie udzielił powodowi w tym zakresie jakichkolwiek informacji. Powyższe nie przesądzałoby jeszcze o naruszeniu zasad wypowiedzania umów, gdyby powód został przez pozwanego w inny sposób poinformowany o tym dlaczego to właśnie jego wytypowano do zwolnienia z grupy pracowników, którzy świadczyli tego samego rodzaju pracę, co on. Jednakże w niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż powód i zeznający w sprawie świadkowie J. M. (2), M. W. (2) i P. K. zgodnie wskazywali, że nie było żadnych oficjalnych rozmów czy spotkań, w których pracodawca wyjaśniłby zasady oraz przyczyny ograniczenia zatrudnienia, czy omówił kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Składająca zeznania Z. K. (1) – kierownik działu spraw pracowniczych jedynie podała, że „myśli iż pracownikom były znane kryteria jakimi kieruje się pracodawca

dobierając pracowników do zwolnienia”. Dodatkowo świadek wskazała, że wytypowanie najsłabszych pracowników powierzono zostało bezpośrednim przełożonym konserwatorów i na podstawie opinii kierowników wytypowano pięciu najsłabszych pracowników.

Z zeznań świadków i powoda wynika natomiast, że w Przedsiębiorstwie jedynie nieoficjalnie rozmawiano o konieczności zwolnień jednakże przełożeni nie wskazywali, według jakich kryteriów będą postępować. Dodatkowo z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że kierownicy dokonując między sobą nieoficjalnych uzgodnień kierowali się innymi kryteriami, takimi jak stworzenie brygady, w której będą pracowały osoby ze wszystkimi specjalnościami, które były konieczne do prowadzenia prac modernizacyjnych i remontowych (zeznania świadka I. Z. (1)) niż te sugerowane przez Zarząd, a więc fachowość, terminowość i jakość pracy, a także absencja chorobowa.

Mając na uwadze, że pozwana zleciła wytypowanie pracowników do zwolnienia bezpośrednim przełożonym powoda, którzy jak zeznał świadek G. M. (1) po wspólnej rozmowie doszli do wniosku, że to powód jako stolarz jest najsłabszym punktem ekipy Sąd Rejonowy uznał, że zwolnienia dokonano na podstawie subiektywnych opinii przełożonych, a nie w oparciu o obiektywne, sprawiedliwe kryteria podane do wiadomości pracowników i na mocy art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., oraz art. 113 ust. 1 w związku z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r. poz. 1025 tekst jednolity).

***Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, skarżąc wyrok w całości i zarzucając mu:***

1. Błąd w ustaleniach faktycznych mających wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia oraz sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i rzeczywistym stanem rzeczy , poprzez przyjęcie :

a) że pozwany dokonując zwolnienia powoda nie zastosował obiektywnych kryteriów zwolnienia,

b) pominięcie zeznań świadków Z., K., M. w zakresie w jakim zeznawali oni co do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia

2. Naruszenie przepisów postępowania poprzez :

a) oddalenie wniosków dowodowych pozwanego o przesłuchanie świadków W., W. i K. w sytuacji gdy świadkowie ci zeznawać mieli na okoliczność wykonywania pracy przez powoda i oparcie się w tej mierze wyłącznie na zeznaniach świadków powołanych przez powoda,

- a w konsekwencji naruszenie art. 233 §1 i 2 k.p.c. poprzez nie rozważenie całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i oparcie orzeczenia na wyselekcjonowanej jego części, uzasadniającej jedynie twierdzenia strony powodowej, oparcie się na stronniczych zeznaniach świadków powoda w sytuacji, gdy całość zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wprost wskazuje na bezzasadność roszczeń pozwu oraz brak właściwej oceny Sądu okoliczności i dokumentów powołanych przez pozwanego odnośnie procesu typowania pracowników do zwolnienia w związku z reorganizacją u pozwanego oraz nierozważenie okoliczności czyniących zasadnym przywrócenie powoda do pracy

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewłaściwe sporządzenie uzasadnienia wyroku, w szczególności brak właściwej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów oraz pełnej oceny podstawy prawnej rozstrzygnięcia, zwłaszcza poprzez pominięcie regulacji art. 45§2 k.p.

3. Naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 30 § 4 i 45 § 1 k.p. poprzez:

a) błędne uznanie, iż pozwany naruszył przepisy dotyczące zasad wypowiedzenia umowy o pracę

b) przywrócenie powoda do pracy w sytuacji kiedy jego stanowisko zostało zlikwidowane, zaś w pozwanej funkcjonuje system pracy brygadowej, powód jest niezdolny do pracy, co czyni nieuzasadnionym jego przywrócenie do pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

a) zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje ewentualnie o:

b) zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1 i orzeczenie, iż powodowi przysługuje odszkodowanie ewentualnie o :

uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania

W odpowiedzi na apelację powód i pełnomocnik Związku Zawodowego (...) Komisji Zakładowej przy KWK (...) w R. wnieśli o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył:**

***Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.***

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy,

Zatem, w tak ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, Sąd Okręgowy – po dokonaniu oceny materiału dowodowego – uznał, że rozstrzygnięcie wydane przez Sąd Rejonowy jest prawidłowe.

Sformułowane przez pozwanego przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem tylko z pozoru odpowiadają wymaganiu określonemu w art. 30 § 4 k.p. Jak bowiem wynika z utrwalonego w tym względzie orzecznictwa Sądu Najwyższego, sformułowanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych, jest nazbyt ogólne i przez to wadliwe. Takie sformułowanie nie pozwala pracownikowi na poznanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Jeśli zatem pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy.



Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołanie wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stopień uszczegółowienia przyczyn wypowiedzenia zależy od konkretnego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Wymaganie wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy także wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn nie dotyczących pracowników, gdyż na podstawie art. 45 § 1 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w zakresie zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i ich wyników pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542; z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 630 i z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276).

Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane przyczyny sformułowano w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też w piśmie, z którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 335; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 577; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24, poz. 789; z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 Nr 12, poz. 287 oraz z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111).

Z ustaleń faktycznych sprawy nie wynika, aby w momencie otrzymania pisma rozwiązującego umowę o pracę, powodowi były znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Z treści pisma pracodawcy wynika tylko tyle, że wskazano zmianę sposobu organizacji pracy w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (konserwatorów), poprzez utworzenie trzech mobilnych 5-cio osobowych brygad dla obsługi technicznej Rejonów Eksploatacji Budynków nr: (...) oraz pozostawienie w (...) ach (w zależności od ich wielkości) od 2 do 3 konserwatorów do bezpośredniej ich obsługi. Ograniczenie liczby zatrudnionych pracowników spowodowane było trudną sytuacją ekonomiczną spółki, a tym samym koniecznością racjonalizacji jej kosztów (czego strona powodowa zresztą nie neguje). Pozwany pracodawca w treści oświadczenia rozwiązującego z powodem umowę o pracę nie przedstawił okoliczności, które - według przyjętych przez niego kryteriów uzasadniały wybór powoda do zwolnienia z pracy. Nie ustalono też, aby w jakimkolwiek innym dokumencie, który powód otrzymał przed wypowiedzeniem umowy o pracę, przedstawiono mu dlaczego to właśnie jego wytypowano do zwolnienia. Bezsprzecznie powód nie został zapoznany z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia., które to kryteria nie były w jakikolwiek sposób podane do wiadomości powoda.

Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę nie może być dowolny, muszą być opracowane jasne i znane wszystkim kryteria doboru (por. wyroki Sądu Najwyższego z dn.18.10.11r II PK 45/11 i z dn. 16.12.2008r I PK 86/08 ) Jest to o tyle ważne, gdyż jak podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.11.1997r I PKN 401/97 „Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”.

Sąd Rejonowy nie pominął zatem zeznań świadków Z., K., M. w zakresie w jakim zeznawali oni co do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia ale słusznie podniósł – co potwierdzili pozostali świadkowie , iż powód nie był zapoznany

z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia jakimi kierowała się strona pozwana a jedynie wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest zmiana sposobu organizacji pracy i ograniczenie liczby zatrudnionych pracowników.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasadnie oddalił wnioski dowodowe pozwanego o przesłuchanie świadków W., W. i K., gdyż okoliczności jakie mieli wyjaśnić ci świadkowie nie miały wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, obszernie i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany w żaden sposób przekonująco nie wykazał, że przywrócenie do pracy powoda byłoby niemożliwe (nie zlikwidowano stanowisk wszystkich konserwatorów tylko zmniejszono ich liczbę o 5 osób) lub niecelowe. Powód oświadczył na rozprawie apelacyjnej, że nie przebywa aktualnie na zwolnieniu lekarskim, nie pobiera renty z tytułu niezdolności do pracy i jest na zasiłku dla bezrobotnych. Sąd podziela w tej mierze stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dn. 4.02.2015r III PK 81/14 iż, „przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, ale tylko wtedy, jeżeli sąd ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje, że zasądzenie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika wymaga przekonującego wykazania, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe”.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż w sprawie nie zastosowano obiektywnych kryteriów doboru powoda do zwolnienia, nie był on z nimi w ogóle zapoznany a zatem wypowiedzenia stosunku pracy powodowi należy uznać za nieuzasadnione - wobec czego na mocy art. 45 § 1 k.p. należało orzec o przywróceniu powoda do pracy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznając, iż zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia i na podstawie art. 385 k.p.c. - orzekł o jej oddaleniu

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia ref. Przewodnicząca - Sędzia