

Sygn. akt VP 253/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 10 listopada 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko (...) S. A. w restrukturyzacji w R.

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powoda W. M. do pracy w pozwanym zakładzie (...) S.A. w restrukturyzacji w R. na poprzednich warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku,
3. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Rybniku kwoty 1.117, 36 zł (tysiąc sto siedemnaście złotych 36/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt VP 253/20

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 2 listopada 2020 roku powód W. M. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w restrukturyzacji w R. o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy lub zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości 12.300 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a w dniu 14 października 2020 roku otrzymał od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Według powoda przyczyną wypowiedzenia umowy zostało określona niekonkretnie i w jego zdaniem była inna niż wskazana. Podniósł, że był dobrym pracownikiem z 45 -letnim stażem pracy oraz zbliżającym się okresem ochronnym. Zarzucił, że jego zwolnienie jawi się jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż jego sytuacja osobista była znacznie gorsza od pozostałych pracowników.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że w związku trudną sytuacją ekonomiczną wobec spółki zostało otwarte postępowanie układowe. Nie zgodziła się z twierdzeniem powoda, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem oraz

z tym, że powód nie znał konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że nie wskazane były w jej treści obiektywne kryteria doboru do rozwiązania z nim stosunku pracy, jak również, że kryteria te były powodowi nieznane i powód nie miał możliwości by z nimi się zapoznać w chwili wręczenia wypowiedzenia. Zarzuciła, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na wiek powoda i jego stan zdrowia oraz zbliżający się okres ochronny nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd ustalił co następuje:

W. M. został zatrudniony w (...) S.A. w restrukturyzacji w R. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1976 roku, na czas nieokreślony, w wymiarze całego etatu, na stanowisku pracownika produkcyjnego. W ostatnim okresie zatrudnienia powód pracował w biurze na stanowisku specjalisty. Dział (...), w którym pracował powód, składał się z dwóch komórek organizacyjnych: Sekcji (...) (który zatrudniał 23 pracowników w tym powoda) oraz Sekcji (...) (11 pracowników). Powód (co było rzadkością u pozwanej) gdy była taka potrzeba potrafił pracować fizycznie na produkcji. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 4.100 zł.

Pismem z 21 września 2020 roku (...) Związki Zawodowe działające u pozwanej nie zaakceptowały treści Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych m.in. ze względu na brak przyznania dodatkowych rekompensat dla zwolnienia pracowników z długoletnim i nieprzerwanym stażem pracy u pozwanej. Tego samego dnia Zarząd pozwanej podjął uchwałę nr 56, w której zaakceptował warunki Regulaminu zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

Zgodnie z §2 ust. 1 pkt 1 Regulaminu pozwana przyjmowała kryteria poszczególnych pracowników zwolnieniem grupowym z poszanowaniem zasad obiektywizmu, transparentności oraz interesów ekonomicznych pozwanej Spółki. Pracownicy byli zwalniani w przypadku likwidacji jednego lub kilku stanowisk pracy spośród większej liczby jednakowych (identycznych lub podobnych) stanowisk, m.in. według umiejętności i doświadczenia zawodowego pracownika (lit. d), przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku (lit. e), kwalifikacji zawodowych (lit. f), dotychczasowego przebiegu pracy i stosunku do obowiązków pracowniczych (lit. g), dyspozycyjności rozumianej jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy (lit. h).

Od 2016 roku pozwana przeprowadzała wstępną analizę kompetencyjną pracowników we wszystkich działach. Przełożonego powoda poinformowano o planowanym zwolnieniu grupowym i zlecono mu wykonanie macierzy kompetencji pracowników. Kryteria obejmowały kompetencje zawodowe, radzenie sobie w trudnych sytuacjach, zastępowalność, obowiązki zawodowe i absencje.

Pozwana dokonała wyboru pracowników do zwolnień grupowych wskazując m.in. powoda. Pozwana o swojej decyzji poinformowała związki zawodowe, które pismem z 25 września 2020 roku wskazały, że powód pracował na produkcji 23 lata, a później z uwagi na chorobę epilepsji i przeciwwskazania lekarza do obsługi maszyn i ograniczenia pracy fizycznej, przez kolejne 21 lat pracował w biurze. Podkreślono że powód został wyróżniony odznaką „Zasłużony dla R.”. Projekty powoda modernizacji przyniosły duże oszczędności. Ponadto Związki Zawodowe podkreśliły, iż znalezienie nowej pracy w wieku 59 lat i ograniczeniami zdrowotnymi byłoby dla powoda bardzo trudne. W piśmie tym Związki Zawodowe wniosły o zmianę decyzji co do rozwiązania umowy o pracę z powodem.

1 października 2020 roku powód, który od związku zawodowych dowiedział się o planowanym jego zwolnieniu, udał się do Dyrektora celem porozmawiania, jednakże wówczas usłyszał aby rozmowę odłożyć na czas po ewentualnym rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

14 października 2020 roku wręczono powodowi oświadczenie pozwanej (datowane na 6 października 2020 roku) o wypowiedzeniu umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę zwolnienia wskazano likwidację stanowiska pracy, tj. specjalisty, w związku z koniecznością reorganizacji pozwanej, spowodowanej złą sytuacją ekonomiczną pozwanej Spółki i związaną z tym

redukcją zatrudnienia. W piśmie tym pozwana poinformowała, że zwolniła powoda w oparciu o §2 ust. 1 pkt 1 lit. d) – h) w zw. z §2 ust. 2 Regulaminu zwolnień grupowych. Informowała także o przysługujących powodowi uprawnieniach i świadczeniach w ramach zwolnień grupowych.

Powód w rozmowie z przełożonymi wskazał, że z uwagi na swój wiek, zdrowie i zbliżający się wiek emerytalny, ciężko mu będzie znaleźć nową pracę. Powołał się na swoje zaangażowanie i przydatność do pracy. Kierownictwo pozwanej obiecało mu cofnięcie złożonego wypowiedzenia umowy w sytuacji gdy inni pracownicy z jego działu odejdą z pracy dobrowolnie. Powód otrzymywał wyróżniające oceny okresowe. Nie był karany żadną karą porządkową ani wzywany na rozmowy dyscyplinujące. Powód otrzymał w 2013 r. odznaczenie „zasłużony dla R.” a w 2019 r. najwyższą podwyżkę wynagrodzenia w dziale.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 01.09.1976 r., załącznik do wniosku o zmianę warunków umowy z 01.02.2011 r., decyzja w sprawie przyznanego wynagrodzenia z 17.02.2019 r., pismo pozwanej z 22.09.2020 r., pismo Związków Zawodowych z 25.09.2020 r., wypowiedzenie umowy o pracę z 06.10.2020 roku,

wypowiedzenie umowy o pracę k. 8, zaświadczenie k. 41, k. 125-126, Uchwała nr 56 k. 27, Regulamin zwolnień grupowych k. 28-32, pismo z 21.09.2020 r. k. 33, lista zwolnień grupowych k. 34, k. 141, korespondencja mailowa k. 35-39, notatka z rozmowy k. 40, pismo z 25.09.2020 r., opracowany projekt modernizacji przez powoda k. 55-124, zeznania świadka J. G. k. 160v-161, zeznania świadka M. T. k. 161v-162, zeznania świadka G. B. k. 166v-167, zeznania świadka M. G. k. 167-168, przesłuchanie powoda k. 168-168v, k. 184v-185

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchania powoda, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 ustawy Kodeks Pracy z 26 czerwca 1974 roku (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zm.) 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.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana

pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd podzielił rozważania Sądu Najwyższego, który wskazał, 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 wytypowanych pracowników spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy, tj. bez jej ograniczania do jednej tylko grupy pracowniczej. Zasady równego traktowania pracowników wymaga, aby pracodawca wskazał konkretne kryteria wyboru do zwolnienia pracownika z pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PKN 86/08, LEX nr 497682).

Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 30/19, LEX nr 3082419).

Pozwana za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wskazała złą sytuację ekonomiczną pozwanej Spółki. Wprawdzie pozwana w 2020 roku wdrożyła proces restrukturyzacji, polegający między innymi na reorganizacji, którym m.in. miało być ograniczenie liczby pracowników pozwanej Spółki maksymalnie o 24% aktualnego stanu osobowego. Jednakże nie wskazała konkretnych kryteriów jakimi się kierowała podczas typowania do zwolnienia powoda, o czym poniżej.

Zdaniem Sądu pozwana nie wykazała, że w swoim oświadczeniu złożonym powodowi w sposób konkretny określiła przyczynę wypowiedzenia umowy. W toku postępowania ustalono, że powodowi nie znane były postanowienia Regulaminu zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a zatem odwołanie się w Oświadczeniu tylko do paragrafów Regulaminu nie można uznać za wyczerpanie obowiązku poinformowania pracownika o przyjętych kryteriach i ocenie pracownika. Nie zostało mu to wyjaśnione również ustnie przy wręczeniu oświadczenia. Nie przedłożono mu jego oceny i macierzy kompetencji. W toku postępowania okazało się nadto, że dokonana ocena powoda jest nierzetelna, nieuwzględniająca jego kompetencji i doświadczenia, zaniżająca jego umiejętności. Wątpliwym jest, czy ocena przyznana powodowi była wystawiona na podstawie rzeczywistych przekonań bezpośredniego przełożonego, czy raczej na podstawie jakiś narzuconych odgórnie wskazań. W ocenie Sądu niepozbawiony podstaw jest zarzut powoda, że pomimo przyjętych kryteriów wyboru pracowników, osobami których głównie typowano do zwolnień są te, które w najbliższym czasie objęte by zostały tzw. ochroną przedemerytalną. Trudno się oprzeć wrażeniu, że typowanie do zwolnienia u pozwanej odbywało się jednak na

poziomie wyższym niż bezpośredni przełożony (który miał największą wiedzę o pracowniku) i miało charakter chaotyczny. Zdaniem Sądu odbywało się bez rzetelnej oceny i porównania pracowników, o czym m.in. świadczy fakt cofania później wypowiedzeń pracownikom, bez których jak się okazało nie można prowadzić działu lub których właśnie w tym samym czasie wytypowano do odznaczenia „Zasłużony dla R.”. Zauważyć należy, iż powód otrzymał średnią ocenę, wyższą niż pracownicy którzy nie otrzymali wypowiedzenia. Nadto pracodawca typując powoda nie wziął pod uwagę dodatkowych kryteriów przewidziany przez Regulamin w sytuacji gdy oceny pracowników były podobne- sytuację osobistą i zdrowotną pracownika. Nie przekonująca jest argumentacja pozwanej, że o ww. sytuacji powoda nie wiedziała, bo z tego powodu m.in. powód podjął pracę w biurze a nadto w piśmie Związków Zawodowych (w którym oprotestowały decyzję o zwolnieniu powoda) sytuacja ta zostało szczegółowo opisana. Podkreślenia wymaga, że stanowisko jakie zajmował powód pozostało w jego Sekcji (a zatem nie doszło do jego likwidacji). Nadto jak ustalono w postępowaniu kierownictwo pozwanej obiecało powodowi (jako jednemu z nielicznych), że w przypadku gdy z działu odejdą dobrowolnie inni pracownicy to zostanie mu cofnięte wypowiedzenie, bo doceniają powoda jako pracownika. I pomimo, że takie odejścia dobrowolne pracowników nastąpiły, to nie zaproponowano powodowi powrotu do pracy, tłumacząc to w toku postępowania m.in. tym, że zmuszeni byli przywrócić np. pracownika który miał uprawnia tzw. kalkulatora, w sytuacji gdy powód również od wielu lat zajmował się opracowaniem technologii i kalkulacją (jako jedyny w Sekcji). Z zeznań świadków wynika, że powód był bardzo dobrym i zaangażowanym pracownikiem, którego wartość dla pracodawcy była podobna do tej (a nawet wyższa) co pracowników, którzy pozostali. Powód miał 45 -letni staż pracy w tym zakładzie, w tym z 21 -letnie doświadczenie technologa. Był „głównym” specjalistą w zakładzie w zakresie produkcji rurociągów i nie miał zastępcy. Na uwagę zasługuje fakt, że powód w 2013 r. został odznaczony odznaką „Zasłużony dla R.”. Opracował także nową technologię, która została wdrożona i przyniosła (i przynosi nadal) znaczne oszczędności pozwanej. Od wielu lat powód otrzymywał oceny wyróżniające, a w ostatnim czasie otrzymał najwyższą w Sekcji podwyżkę wynagrodzenia. Powód nadto trafnie zauważył, że w rzeczywistości w jego Sekcji dokonano zwolnień aż 60% pracowników a jednocześnie wówczas w Zakładzie zwolniono mniej osób niż pierwotnie przyjęto - wskazana przez pozwaną argumentacja tego stanu rzeczy nie jest jasna.

Za zasadne Sąd uznał twierdzenie powoda, że mając na uwadze okoliczności sprawy wytypowanie go do zwolnienia a następnie nie wywiązanie się z obietnicy przywrócenia do pracy uznać należy jako działanie pozwanego sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd w pkt 1 wyroku uznał, że zasadnym i dopuszczalnym będzie przywrócenie powoda W. M. do pracy w pozwanym zakładzie (...) S.A. w restrukturyzacji w R. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku.

W pkt 3 wyroku na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 1.117,36 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, w tym 750 zł opłaty od pozwu oraz 367,36 zł kosztów związanych ze stawiennictwem świadka M. G. na rozprawie w dniu 29 września 2021 roku.