

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda A. M. do pracy w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.200 zł tytułem kosztów sądowych (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 kwietnia 1994 roku do 1 lipca 1997 roku, a następnie od dnia 30 czerwca 2008 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od dnia 1 maja 2009 roku - nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierowcy samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych w Zakładzie (...). Wynagrodzenie powoda wynosiło 2.901,89 zł.

Pracownicy pozwanej spółki są cyklicznie oceniani. Podczas oceny w 2011 roku powód otrzymał 20 punktów na 28 możliwych. Podczas oceny w 2013 roku powód otrzymał 24 punkty na 28 możliwych. Za wiedzę zawodową powodowi przyznano 4 punkty (pracownik wyróżniający się, który często służy innym jako ekspert w swojej dziedzinie). Za realizację poleceń powodowi przyznano 3 punkty (ocena powyżej oczekiwań, przyznawana pracownikom, którzy zawsze właściwie wykonują polecenia, rzadko potrzebują dodatkowych wyjaśnień). Za jakość pracy powodowi przyznano 3 punkty (ocena powyżej oczekiwań, przyznawana pracownikom, którzy są bardzo staranni i systematyczni, a jakość ich pracy przeważnie przewyższa przyjęte standardy). Za postawę wobec wizji i misji firmy, jej celów i zadań powodowi przyznano 3 punkty (ocena powyżej oczekiwań, przyznawana pracownikom, którzy aktywnie działają na rzecz popularyzacji wizji i misji firmy, cele organizacji przyjmują za własne i realizują je, wspierają stosowanie zalecanych procedur i regulaminów). Za relacje międzyludzkie powodowi przyznano 4 punkty (pracownik wyróżniający się, nadzwyczaj uważny i pełen szacunku. Bardzo taktowny i uczynny, służący pomocą w stopniu daleko przekraczającym jego obowiązki. Bardzo chwalony przez współpracowników i klientów). Za kondycję psychofizyczną powód otrzymał 4 punkty (pracownik wyróżniający się, nie wykazuje oznak wyczerpania nawet po długotrwałej i obciążającej pracy, bardzo energiczny). Za reakcje na sytuacje trudne powodowi przyznano 3 punkty (ocena powyżej oczekiwań, przyznawana pracownikom, którym sytuacje trudne oraz wyjątkowe ze względu na ilość zadań do wykonania lub presję czasu nie stwarzają problemów w wykonywaniu pracy).

W 2013 roku żaden pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych podczas oceny pracowniczej nie uzyskał więcej niż 24 punkty.

Pracownicy zatrudnieni w Zakładzie (...) jeździli w dwuosobowych zespołach. Do ich zadań należało także transportowanie niepełnosprawnych pasażerów, m.in. jeżdżących na wózkach inwalidzkich. Wykonywana usługa transportu obejmowała także wniesienie osoby niepełnosprawnej do mieszkania.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami jeden pracownik może dźwigać maksymalnie 42 kg. Jeżeli istniało podejrzenie, iż waga pasażera wraz z wózkiem przekraczała dopuszczalną normę na dwuosobowy zespół (84 kg), to pracownik powinien zgłosić ten fakt do dyspozytorni i poczekać na przysłanie dodatkowej ekipy do pomocy przy transporcie pasażera. Zazwyczaj oceny wagi pasażerów pracownicy dokonywali w oparciu o swoje subiektywne odczucie, albowiem strona pozwana nie wyposażyła pojazdów w wagi. Wagę zakupiono w 2013 roku po interwencji powoda w tej sprawie. Było to urządzenie ciężkie i nieporęczne. Powód nie zawsze woził wagę w aucie. Wszystkim pracownikom zdarzały się pomyłki przy szacowaniu wagi pasażerów.

Począwszy od października 2013 roku powód kilkakrotnie zgłaszał zagrożenie zdrowia pracowników w związku z wykonywaną pracą. W zgłoszeniach powód wyjaśniał, iż masa niektórych pasażerów wraz z wózkiem

transportowanych przekracza dopuszczalną masę określoną w § 17. 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. W związku z powyższym wykonywanie ręcznych prac transportowych przy przemieszczaniu wskazanych pasażerów po schodach przez dwóch pracowników powoduje u nich niedopuszczalne przeciążenie układu kostno-stawowego i niesie ryzyko kontuzji. Powód oświadczał, iż odmawia wykonania ręcznych prac transportowych przy realizacji zleceń, gdzie istniało podejrzenie przekroczenia przez pasażera dopuszczalnej masy, w obsadzie dwuosobowej do czasu określenia rzeczywistego ciężaru pasażera.

Po zakupieniu wagi powód, podejrzewając, iż masa ciała danego pasażera wraz z wózkiem przekracza dopuszczalne normy, dokonywał komisyjnego ważenia. W wyniku dokonanych pomiarów wielokrotnie stwierdzano, iż masa ciała danego pasażera wraz z wózkiem przekraczała 84 kg. Powód częściej niż inni pracownicy wzywał dodatkową ekipę do pomocy przy transporcie pasażerów. W wyniku oczekiwania na dodatkową ekipę kolejne zlecenia były wykonywane z opóźnieniem. Zdarzały się sytuacje, iż klienci nie chcieli ekipy powoda ze względu na czas realizacji zlecenia.

Inni pracownicy, nawet jeśli podejrzewali, iż waga danego pasażera wraz z wózkiem przekracza 84 kg, a należało go wnieść tylko po kilku stopniach, nie zgłaszali podejrzenia przekroczenia norm dyspozytorowi i nie wnosili o wysłanie dodatkowej ekipy do pomocy przy transporcie, aby zaoszczędzić czas. Zdarzało się, iż dodatkowa ekipa, którą powód wzywał do pomocy sama transportowała danego pasażera. Miała miejsce jednorazowa sytuacja, iż powód wezwał dodatkową ekipę do pomocy przy transporcie pasażera, którego waga wraz z wózkiem przekraczała dopuszczalne normy o 1,25 kg.

Dyspozytorzy często oskarżali powoda o dezorganizację pracy z powodu konieczności wzywania drugiej załogi do pomocy w wykonywaniu zleceń. Część pracowników nie chciała jeździć z powodem ze względu na to, iż powód ich zdaniem zbyt często wzywał dodatkowe ekipy i wyjazdy się przedłużały. Powód nigdy nie odmawiał pracy z nikim w zespole.

W dniu 20 lutego 2014 roku P. R. sporządził notatkę służbową, w której prosił o nie przydzielanie powoda jako kierowcy do swojego samochodu, gdyż w jego opinii technika jazdy powoda mogła doprowadzić do uszkodzenia pojazdu. Powód jest instruktorem nauki jazdy.

W dniu 7 marca 2014 roku P. R. złożył pismo, w którym stwierdzał, iż odmawia wykonania pracy z powodem. Powód na co dzień nie pracował w zespole z P. R.. P. R. sporządził notatkę po tym jak powód wezwał pomoc do klienta, a P. R. wchodził w skład zespołu, który został przysłany do pomocy. P. R. nie chciał pracować z powodem albowiem nie chciał czekać na przyjazd drugiego samochodu, który miał pomagać wnosić pasażera.

W piśmie z dnia 20 maja 2014 roku kierownik Zakładu (...) zwrócił się do D. Personalnego, Sekcji Kadr z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Uzasadniając powyższą decyzję szczególny nacisk położono na odmowę wykonania poleceń służbowych, co przekładało się na zachwianie morale załogi. Stwierdzono, iż powód przez pięć lat pracy wykonywał swoje obowiązki poprawnie, jednak w ostatnim czasie odmawiał wykonania ręcznych prac transportowych, w obsadzie dwuosobowej, żądając dodatkowego zespołu pracowników, co wpływało w znacznym stopniu na dezorganizację pracy Zakładu oraz przekładało się na niezadowolenie klientów. Stwierdzono, iż zdecydowana większość załogi odmawia współpracy z powodem.

Na dzień 1 czerwca 2014 roku etatyżacja w Zakładzie (...) została ustalona na 55 etatów: w grupie stanowisk nierobotniczych – 7 etatów, w grupie stanowisk robotniczych – 48 etatów. W grupie stanowisk robotniczych przewidziano 39 etatów dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych oraz 9 etatów dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów pasażerów niepełnosprawnych.

Na dzień 1 lipca 2014 roku etatyżacja w Zakładzie (...) została ustalona na 54 etaty: w grupie stanowisk nierobotniczych – 8 etatów, w grupie stanowisk robotniczych – 46 etatów. W grupie stanowisk robotniczych przewidziano 38 etatów

dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych oraz 8 etatów dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów pasażerów niepełnosprawnych.

Na dzień 1 grudnia 2014 roku na stanowiskach kierowców osób niepełnosprawnych w Zakładzie (...) zatrudniano 37 pracowników.

W dniu 22 sierpnia 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okres wypowiedzenia. Wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest zmniejszenie zatrudnienia w Zakładzie (...) w związku ze zmianami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie.

Przed rozwiązaniem umowy powód otrzymał propozycję zmiany miejsca wykonywania pracy na Zakład (...). Zmiana miejsca wykonywania pracy wiązałaby się z obniżeniem wynagrodzenia. Powód nie przyjął tej propozycji. Na dzień wypowiedzenia umowy staż pracy powoda wynosił 9 lat i 6 miesięcy. Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych byli zarówno pracownicy legitymujący się dłuższym, jak i krótszym od powoda stażem pracy.

W listopadzie 2014 roku rozwiązano umowę o pracę z innym kierowcą samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych w Zakładzie (...). Pracownik przeszedł na emeryturę. W okresie od lipca 2014 roku do 15 grudnia 2014 roku nie przyjęto żadnego pracownika na stanowisko kierowcy samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę przysługuje – stosownie do żądania – roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p.). Powód wniósł o przywrócenie do pracy, ponosząc, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest niekonkretna i pozorna.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z przyczyn nietyczących pracownika, z czym mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p.

Powołując się na przepis art. 30 § 4 k.p. Sąd podniósł, iż ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Sąd podzielił pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Sąd zaznaczył, iż pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest natomiast z perspektywy pracownika. To pracownik bowiem ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06, opubl. w Pr. Pracy 2007/5/27 oraz w Lex 247785). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest zatem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania

umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie zatrudnienia w Zakładzie (...) w związku ze zmianami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie. W ocenie Sądu tak wskazana przyczyna nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp. z dwóch powodów: po pierwsze – jest ogólnikowa, po drugie – pozwany w piśmie o wypowiedzeniu nie wskazał kryteriów, jakimi kierował się wybierając powoda.

Sąd przyjął, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. / tak SN w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682/. Sąd podkreślił, iż nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1), ma natomiast obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty. (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). Skoro nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień, to wszelkie zarzuty podnoszone przez powoda, podważające celowość restrukturyzacji, jej potrzebę i efekty Sąd uznał za pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd podkreślił, iż w konkretnym przypadku zmiany te oznaczały w istocie likwidację dwóch stanowisk kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych. Z tym, że nie zostało to wprost wskazane w piśmie dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę. Także bezpośredni przełożony nie poinformował powoda, na czym miałyby ta restrukturyzacja polegać. Jednocześnie Sąd podniósł, że pracodawca nie może już uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998r. w sprawie I PKN 423/98, opubl. OSNP 1999/24/789).

Sąd rozważył także, czy pozwany pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wskazał, iż 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. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Nadto jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39, M.Prawn. 2006/17/904).

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. (por. wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Mając na uwadze powyższe Sąd wskazał, iż pracodawca w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę nie nawiązał do żadnego kryterium. Również w toku procesu nie wskazał żadnych obiektywnych przyczyn uzasadniających wytypowanie do zwolnienia powoda spośród wszystkich zatrudnionych osób na stanowiskach kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych. Sąd zaznaczył, iż w toku procesu ustalono, iż na dzień wypowiedzenia umowy

staż pracy powoda wynosił 9 lat i 6 miesięcy, zaś wśród osób zatrudnionych na stanowiskach kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych byli zarówno pracownicy legitymujący się dłuższym, jak i krótszym od powoda stażem pracy. Ponadto w 2013 roku powód otrzymał jedną z najwyższych ocen okresowych spośród pozostałych kierowców zatrudnionych w Zakładzie. We wszystkich ocenianych dziedzinach przewyższał oczekiwania pracodawcy, a w kilku otrzymał ocenę wyróżniającą. Jednocześnie Sąd zważył, iż z twierdzeń strony pozwanej, a także zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż jedyną przyczyną, dla której wytypowano powoda do zwolnienia była jego postawa odnośnie przestrzegania przepisów dotyczących się dopuszczalnych norm bezpieczeństwa pracy.

Powołując się na treść § 17 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. z 2000 r., Nr 26, poz. 313 ze zm.) Sąd przypomniał, iż przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m i masa 30 kg, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadła masa nie przekraczająca 42 kg - przy pracy dorywczej.

Pracownicy zatrudnieni w Zakładzie (...) jeździli w dwuosobowych zespołach. Do ich zadań należało także transportowanie niepełnosprawnych pasażerów, m.in. jeżdżących na wózkach inwalidzkich, nadto wykonywana usługa transportu obejmowała także wniesienie osoby niepełnosprawnej do mieszkania. Jeżeli istniało podejrzenie, iż waga pasażera wraz z wózkiem przekraczała dopuszczalną normę na zespół (84 kg), to pracownik powinien zgłosić ten fakt do dyspozytorowi i poczekać na przysłanie dodatkowej ekipy do pomocy przy transporcie pasażera.

W oparciu o zebrany materiał dowodowy Sąd wskazał, iż powód znacznie częściej niż pozostali pracownicy zgłaszał fakt przekraczania przez pasażerów dopuszczalnej wagi. Inni pracownicy, nawet jeśli podejrzewali, iż waga danego pasażera wraz z wózkiem przekracza 84 kg, a należało go wnieść tylko po kilku stopniach, nie zgłaszali przekroczenia norm dyspozytorowi i nie wnosili o wysłanie dodatkowej ekipy do pomocy przy transporcie, aby zaoszczędzić czas. Wykonywali pracę godząc się na przekroczenie norm bhp. Powód zgłaszał nawet niewielkie przekroczenia (np. 1,25 kg) i odmawiał przenoszenia osób przekraczających dopuszczalny ciężar w dwuosobowej ekipie. Sąd miał na uwadze, iż w wyniku oczekiwania na dodatkową ekipę kolejne zlecenia były wykonywane z opóźnieniem, dyspozytorzy często oskarżali powoda o dezorganizację pracy, z powodu konieczności wzywania drugiej załogi do pomocy w wykonywaniu zleceń. Część pracowników nie chciała jeździć z powodem ze względu na to, iż powód ich zdaniem zbyt często wzywał dodatkowe ekipy i wyjazdy się przedłużały. Niemniej jednak w ocenie Sądu opisane wyżej postępowanie powoda należy ocenić jako prawidłowe. Nadto Sąd poniósł, iż zdziwienie budzi postawa pracodawcy, który mając obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 kodeksu pracy), uzyskawszy od pracownika informacje na temat nie przestrzegania przepisów w tym zakresie, nie tylko nie przeorganizował pracy w taki sposób, aby umożliwić przestrzeganie przepisów bhp bez dezorganizacji pracy, ale wręcz usprawiedliwiał nieprawidłowe postępowanie innych pracowników (którzy przenosili w dwuosobowych ekipach pasażerów których waga wraz z wózkiem przekraczała 84 kg), typując z tej właśnie przyczyny powoda do wypowiedzenia. Sąd podkreślił, iż typując powoda do zwolnienia pracodawca w ogóle nie wziął pod uwagę żadnych obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów – ani stażu pracy powoda, jego kwalifikacji, ani faktu, iż w 2013 roku powód uzyskał jedną z najwyższych ocen okresowych w Zakładzie. Zdaniem Sądu ten fakt budzi zdziwienie, skoro wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nietyczących pracownika. Sąd uznał, iż trudno zatem przyjąć, że pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, biorąc pod uwagę wszystkich pracowników z grupy zawodowej, której miały dotyczyć zmiany organizacyjne.

Z powyższych względów, mając na uwadze, że przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna, nadto pracodawca nie zastosował żadnych obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnień, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd nie przychylił się do stanowiska strony pozwanej, która wywodziła, iż przywrócenie powoda do pracy należy uznać za niecelowe, albowiem jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. To stwierdzenie w ocenie Sądu jest nieprawdziwe – zostały bowiem zlikwidowane dwa spośród ponad trzydziestu stanowisk tej samej grupy zawodowej. Sąd podkreślił, iż to, że strona pozwana niezgodnie z prawem wytypowała powoda do zwolnienia, nie może teraz umniejszać jego

praw, zaś likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2001 roku, I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102). Działania pracodawcy zmierzające do ogólnego zmniejszenia zatrudnienia nie stanowią wystarczającej podstawy do odmowy uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, bez oceny czy odnoszą się do stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika (wyrok SN z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 566/97, OSNP 1999/5/166).

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie faktycznie doszło do likwidacji dwóch stanowisk kierowców samochodu do przewozu osób niepełnosprawnych. Sąd podkreślił jednak, iż likwidacja dotyczyła dwóch spośród 39 etatów, a w pozwanej spółce nadal istnieją stanowiska, które zajmował powód, a zatem nie istnieją okoliczności pozwalające na przyjęcie, iż jego przywrócenie do pracy byłoby w przedmiotowej sprawie niecelowe.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki, jako strony przegrywającej na rzecz A. M.. Wskazał, iż na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj:

- art. 30 § 4 k.p. - polegające na nieuzasadnionym wskazaniu, iż przyczyna podana przez pozwanego w wypowiedzeniu umów o pracę powodowi - była nieuzasadniona i zbyt ogólnikowa w sytuacji gdy pozwany wykazał okoliczność likwidacji etatu, na którym zatrudniony był powód, a także wykazał okoliczności wyboru powoda jako osoby z którą rozwiązano stosunek pracy z uwagi na trudną współpracę pomiędzy powodem a resztą załogi (...).

- art. 45 § 1 k.p. - polegające na nieuzasadnionym zastosowaniu i uwzględnieniu powództwa o przywrócenie powoda do pracy, w sytuacji gdy zebrany materiał dowody w sprawie nie daje podstaw do wskazania, iż umowa o pracę powoda były wypowiedziana bez nieuzasadnionej przyczyny - w sytuacji gdy Sąd I instancji uznaje, iż okoliczność likwidacji stanowisk pracy w (...) została faktycznie dokonana i udowodniona, a pozwany nadto wykazał okoliczności trudnej współpracy z powodem, które stały się podstawą do wytypowania Powoda do wypowiedzenia umowy o pracę.

- art. 45 § 2 k.p. - polegające na nieuzasadnionym uznaniu, iż w sprawie nie zaistniały okoliczności wskazujące, iż uwzględnienie żądania powoda o przywrócenie go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe - w sytuacji gdy pozwany wykazał, iż stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane a w (...) nie ma aktualnie możliwości zatrudnienia powoda, natomiast powód przed wypowiedzeniem umowy o pracę odmówił pozwanemu przeniesienia go do innego działu - czym mógł uniknąć wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

- art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - polegające na uznaniu, iż w niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, lecz zmniejszenia zatrudnienia - niniejsza interpretacja doprowadza do wniosku, iż w (...) nie zlikwidowano konkretnych etatów, w tym etatu powoda, lecz zmniejszono zatrudnienie w ogólności bez klasyfikacji zlikwidowanych stanowisk, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z przedłożonymi dokumentami i zeznaniami świadków.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż zebrany materiał dowodowy nie wykazał okoliczności, iż pozwany miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z uwagi na likwidację stanowiska pracy oraz miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z uwagi na trudności we współpracy powoda z resztą pracowników (...) oraz kierownictwem (...).

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności - w szczególności w zakresie dowodów takich jak zeznania świadka A. S. (1), A. C. - w sytuacji gdy uzasadnienie powinno zawierać wszelkie elementy określone w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd w uzasadnieniu nie odniósł się w ogóle do okoliczności trudności we współpracy powoda z resztą pracowników (...) oraz kierownictwem (...) a okoliczności te wynikały z przeprowadzone szerokiego postępowania dowodowego, w szczególności z zeznań kilkunastu świadków.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zakresie żądania przywrócenia do pracy oraz zawarcie odpowiedniego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania (odpowiednio do wyniku sprawy), ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie odszkodowanie w oparciu o art. 45 § 2 k.p. z uwagi na wskazanie o niecelowości i braku możliwości przywrócenia powoda na poprzednie stanowisko pracy, które zostało zlikwidowane. Nadto skarżący wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd meriti nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego; w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie może być uznana za dowolną i niewszechstronną. Podkreślić również należy, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, zeznania stron nie były kwestionowane, a spór między stronami dotyczył kwestii formalno-prawnych, a nie faktycznych. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelanta, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze polemiki strony i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, mającej postać dowolności oceny dowodów. Nie sposób także przyjąć, iż Sąd Rejonowy jakiegokolwiek okoliczności mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie pominął. Z treści uzasadnienia wynika wprost, iż podstawę poczynionych w sprawie ustaleń stanowiły zeznania stron oraz wszystkich pozostałych, przesłuchanych w sprawie świadków – w tym A. S., A. C. (k. 2-7 uzasadnienia), a także załączona do akt dokumentacja. To zaś oznacza, że te właśnie dowody zostały uznane za wiarygodne i nie było potrzeby dodatkowego ich akcentowania w ramach przyjętej oceny. Skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie inne niż przyjęte przez Sąd Rejonowy wnioski, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłową oceną zebranego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając konkretność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) wskazanych zasad Sąd Rejonowy zatem nie naruszył, a dokonana w tym zakresie ocena dowodów odnosiła się do wszystkich ujawnionych w procesie zdarzeń.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Podstawą wypowiedzenia powodowi stosunku pracy było „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne”. Należy zatem zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia była ogólnikowa, a tym samym niezrozumiała dla powoda zwłaszcza, iż pracodawca nie wyjaśnił mu na czym zmiany organizacyjne miały polegać. De facto tak wskazana przyczyna nie jest możliwa do weryfikacji przez pracownika, gdyż nawet nie wiadomo jakie zmiany organizacyjne pracodawca zamierza wprowadzić, czy dokonuje on likwidacji jakiejś jednostki, działu, stanowiska, czy stanowisk pracy, czy też dokonuje innych zmian organizacyjnych itp. i w jaki sposób

wiąże się to ze stanowiskiem pracy powoda. Powyższą tezę potwierdzają ustalone przez Sąd I instancji okoliczności sprawy. Natomiast nawet gdyby przyjąć, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna w istocie uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, nie ulega wątpliwości, iż dokonane wypowiedzenie mimo to było wadliwe. Pozwany nie ujawnił bowiem kryteriów, jakimi kierował się typując powoda do zwolnienia, a które to kryteria winny być powodowi znane, aby można było uznać spełnienie warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Wskazać należy, iż 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564).

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa tj. art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Natomiast sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Należy podkreślić, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Podkreślenia wymaga też, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia, z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 Opubl: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego

autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr 2012/5/226; MOPr 2012/5/251).

Trzeba zauważyć, że ugruntowane jest w judykaturze stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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. Przy czym pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej, w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) ***chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi*** (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Czyli w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, 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 słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było nieprawidłowe, gdyż niewątpliwie kryteria doboru powoda do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie, w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powodowi znane.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, z materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, iż kryteria doboru powoda do zwolnienia nie zostały mu w żaden sposób wyjawione i wyjaśnione. Dopiero w toku procesu pracodawca jako kryterium uzasadniające wytypowanie powoda do zwolnienia, wskazywał na ogólną postawę powoda związaną z

przestrzeganiem przepisów dotyczących dopuszczalnych norm bezpieczeństwa pracy i w związku z tym trudności we współpracy z powodem. Z zeznań kierownika zakładu A. C. wynika, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było nagminne zgłaszanie przez powoda potrzeby skorzystania z pomocy drugiego zespołu do transportu pasażerów, w wyniku czego wyjazdy się przedłużały i część pracowników nie chciała z powodem współpracować (k. 128 v.). Strona pozwana przyznała także, iż typując powoda do zwolnienia opierała się na wskazaniach dyspozytorów, którzy zgłaszali zastrzeżenia do pracy powoda i oskarżali go o dezorganizację pracy. Niemniej jednak twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie i podjęta przez niego próba udowodnienia w toku procesu, iż kryterium doboru było właściwe, nie mogły zostać zaakceptowane z uwagi na fakt, iż wskazane kryterium nie było powodowi w ogóle znane.

Nie ulega wątpliwości, iż pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powoda na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia, o zastosowanym kryterium jego doboru do zwolnienia z pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były powodowi znane, gdyż nie poinformowano go o nich ani ustnie przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Strona pozwana nawet nie kwestionowała faktu, iż rzeczywiście nie wyjaśniła powodowi kryteriów uzasadniających wytypowanie go do zwolnienia spośród innych pracowników zatrudnionych w jego grupie zawodowej. Jednocześnie z zeznań powoda wynika, iż kierownik wręczył mu wypowiedzenie, kazał się zapoznać i podpisać, nie rozmawiał z nim na temat wypowiedzenia (k. 90). Tym samym powód został pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Wobec powyższego podniesione w tym zakresie apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 30 § 4 kp., art. 45 § 1 kp oraz naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego, nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu II instancji wbrew sugestiom skarżącego brak też było podstaw do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy i co dostrzegł już Sąd I instancji, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz.

416). "Niecelowość" wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.01.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji, z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

Ponadto zaznaczyć należy, iż likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579). Jednocześnie w orzecznictwie wskazuje się, iż działania pracodawcy zmierzające do ogólnego zmniejszenia zatrudnienia nie stanowią wystarczającej podstawy do odmowy uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, bez oceny czy odnoszą się do stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika (art. 45 § 2 KP). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97 OSNP 1999/5/166). Za niemożliwością przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach przemawia zatem likwidacja stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r. I PK 41/14 LEX nr 1537265).

W ocenie sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy, wbrew twierdzeniom strony apelującej, nie można przyjąć, iż niemożliwym było przywrócenie powoda do pracy, bowiem zlikwidowano jego stanowisko pracy. Zauważyć należy, iż w pozwanej spółce w wyniku zmian organizacyjnych zlikwidowano 2 z 39 stanowisk kierowców, przy czym pozwany w żaden sposób nie udowodnił, że zlikwidowano akurat stanowisko powoda. Pozwany nawet takiej tezy nie postawił w toku postępowania przed Sądem I instancji – wykazywał jedynie dłaczego dokonano wyboru powoda do zwolnienia, tym samym przyznając, że zostało zlikwidowane jedno stanowisko z grupy zawodowej kierowców, a nie konkretne stanowisko powoda. A zatem powód został jedynie wytypowany do zwolnienia w obrębie swojej grupy zawodowej. U pozwanego nadal istnieją stanowiska analogiczne do tego, które zajmował powód, na stanowisku kierowy zatrudnionych jest kilkadziesiąt innych osób, a nadto obowiązki, jakie powód wykonywał zostały w pozwanym zakładzie utrzymane i są wykonywane przez innych pracowników. Tym samym z faktu, że pozwany po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, nieznacznie zmniejszył stan zatrudnienia swych pracowników, nie wynika, iż niemożliwym jest przywrócenie powoda do pracy. W konsekwencji taka sytuacja nie może wpływać na odmowę przywrócenia powoda do pracy. Ponadto nie zachodzi ryzyko, iż powód będzie pozwanemu nieprzydatny w procesie pracy, a reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie.

Strona pozwana nie udowodniła także niecelowości przywrócenia powoda do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie można bowiem uznać, iż to postępowanie powoda sprawiło, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Podkreślić należy, iż brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że z uwagi na problemy we współpracy i komunikacji pomiędzy powodem, a pracownikami Zakładu (...) oraz kierownictwem Zakładu, niemożliwym jest restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy z powodem. Przede wszystkim wskazany zarzut został podniesiony przez pełnomocnika pozwanego dopiero na etapie apelacji, a ponadto nie został w żaden sposób udowodniony przez stronę pozwaną. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż skarżący problemy we współpracy i komunikacji z powodem utożsamia z przestrzeganiem przez niego przepisów bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powód odmawiał wykonywania ręcznych prac transportowych w obsadzie dwuosobowej i wzywał dodatkową ekipę do pomocy przy transporcie pasażera, którego waga wraz z wózkami przekraczała dopuszczalne normy. Mogło to powodować przedłużenia wyjazdu zespołu, opóźniać wykonywanie innych zleceń i w ten sposób dezorganizować pracę. Bezspornym jest również, iż powyższe działanie powoda było przyczyną odmowy przez część pracowników współpracy z nim w zespole. Niemniej jednak wskazane okoliczności, w żaden sposób nie świadczą o tym, iż powód był osobą konfliktową, pozostawał w niewłaściwych relacjach z kierownictwem, czy też był złym pracownikiem, a nawiązanie z nim współpracy nie było możliwe. Wręcz przeciwnie z zebranego materiału dowodowego wynika, iż powód otrzymał jedną z najwyższych ocen okresowych, nigdy nie odmawiał pracy w zespole z żadnym z pracowników,

nie odmawiał również wykonywania poleceń pracodawcy poza odmową wnoszenia w obsadzie dwuosobowej pasażerów o przekroczonej wadze. Świadek W. S. wskazał, iż problemy we współpracy z powodem wynikały z sytuacji, kiedy odmawiał wykonania przewozu, gdy od początku wiadomym było, że osoba transportowana jest za ciężka i przewóz był nie do wykonania (k. 173). Również A. S. zeznał, iż nikt z pracowników nie miał zastrzeżeń do pracy powoda, dopóki był na jednej zmianie (k. 130 v). Nadto świadek M. K. przyznał, iż nie było skarg na powoda ze strony współpracowników tylko zgłoszenia, iż nie chcą z nim jeździć bowiem powód opóźniał wykonywanie zleceń zgłaszając potrzebę pomocy przy ich wykonaniu (k. 142v. -143). Tym samym wszelkie zastrzeżenia do pracy powoda wiązały się tylko i wyłącznie z konsekwentnym egzekwowaniem przez powoda przestrzegania przepisów bhp i nie sposób wnioskować o jakichkolwiek niedopuszczalnych działaniach powoda w zakresie organizacji pracy. Nie można natomiast przyjąć, iż zachowanie powoda dążącego do poprawy warunków pracy i tego, aby pracodawca umożliwił mu wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami bhp, stanowiło obiektywną przeszkodę przemawiającą za nieprzywróceniem powoda do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego postawa prezentowana przez powoda, nie powodowała problemów w komunikacji uniemożliwiających czy też znacznie utrudniających współpracę. To raczej pozwany winien tak zorganizować funkcjonowanie zakładu, żeby nie dopuszczać do naruszania przepisów bhp, co do obciążenia na jednego pracownika, a tym samym uniknąłby jakichkolwiek konfliktów w tym zakresie. Pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby jakiegokolwiek inne zachowania powoda powodowały niecelowość jego żądania. Powód nie może ponosić negatywnych skutków złej organizacji pracy i naruszania przez pracodawcę przepisów bhp, tylko dlatego, że pracodawca uznaje, iż takie naruszanie przepisów nie powinno dla pracownika stanowić problemu.

A zatem twierdzenia apelacji w tym zakresie niewątpliwie nie są argumentem przemawiającym za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy powoda. Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, iż przywrócenie powoda do pracy - wbrew twierdzeniom apelacji - było w pełni usprawiedliwione.

Konkludując, stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sad I instancji prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej i trafnie wywiódł, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy prawa – art. 30 § 4 kp oraz art. 45 § 1 kp. Z uwagi na to jego żądanie przywrócenia do pracy było w pełni uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 461).