

Sygn. akt IV Pa 31/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SO Jacek Witkowski (spr.)

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant: st. sekr. sąd. Iwona Chojecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 listopada 2014 r. w S.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Zakładowi (...) w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda M. G.

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

z dnia 18 lutego 2014r. sygn. akt IV P 727/13

**I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. Zakład (...) w W. na rzecz powoda M. G. kwotę 8.440,05 (osiem tysięcy czterysta czterdzieści 5/100) zł tytułem odszkodowania za naruszenie prawa przy wypowiedaniu umów o pracę;**

**II. oddala apelację o przywrócenie do pracy.**

Sygn. akt IV Pa 31/14

## UZASADNIENIE

Powód M. G. wystąpił do Sądu Rejonowego w Siedlcach z pozwem p-ko (...) Sp. z o.o. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a gdyby upłynął już okres wypowiedzenia to o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie uznała powództwa wnosząc o jego oddalenie.

Wyrokiem z 18 lutego 2014r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. powództwo oddalił; w punkcie II. zasądził od powoda M. G. na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego.

Orzeczenie powyższe Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach:

Powód M. G. pracował w pozwanym zakładzie od kwietnia 1981r. jako konserwator budowlany w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Dział Techniczny, w którym pracował powód, składa się z kilku części, tj. Działu Utrzymania (...) (trzydzieści parę osób), D. C.-Chłodniczego (11 osób) i D. Elektryków (3 osoby). W D. Technicznym działała brygada remontowa, w której zatrudniony był powód. Dział ten ma za zadanie zapewnić ciągłość pracy poprzez utrzymanie maszyn i wszelkiego typu urządzeń w dobrym stanie. Dział C.- Chłodniczy odpowiada za zapewnienie ciągłej dostawy mediów o właściwych parametrach w celu zapewnienia prawidłowego cyklu produkcyjnego. Dział Elektryków zajmuje się utrzymaniem sprawności stacji energetycznych oraz wykonuje pomiary instalacji elektrycznych. W celu zoptymalizowania kosztów zakładu przy spadku zysków w związku z rosnącą konkurencją na rynku, pozwany, przy pomocy firmy zewnętrznej (...) dokonał analizy zatrudnienia we wszystkich zakładach w Polsce. Cały program pod nazwą „szczuplejsi dla przyszłości” był również realizowany w zakładzie w W.. W lipcu 2013r. wszyscy kierownicy działów, tj. księgowości, kadr, magazynów, laboratorium, działu technicznego, działu gospodarczego, nadzoru produkcji i skupu, dostali polecenie poszukania w swoich działach oszczędności. Na zebraniach zorganizowanych dla wszystkich pracowników B. K., która zajmuje się sprawami pracowniczymi, ale nie związanymi z kadrami i płacami, przedstawiła założenia programowe oraz zasady, jakimi będą kierowali się pracodawcy przy reorganizacji. Głównym założeniem programu było szukanie oszczędności wszędzie tam, gdzie działania te nie będą zagrożeniem dla ciągłości produkcji, a zatem należało ograniczyć koszty administracyjne i okołoprodukcyjne, a oszczędności przeznaczyć na wsparcie sprzedaży. Jednocześnie kierownicy działów zrobili przegląd kadr w jednostkach im podległych i zaproponowali likwidację konkretnych stanowisk. D. S., kierownik D. (...), zaproponował zwolnienie 2 pracowników – konserwatorów budowlanych. W całej ekipie było ich 4 i do ich obowiązków głównie należało wykonywanie w miarę potrzeb drobnych napraw, jak uzupełnianie ubytków w ścianach, naprawa płytek (glazura, terakota) i szereg innych drobnych czynności budowlano- remontowych. Jedynym kryterium było to, iż dwaj konserwatorzy mieli uprawnienia spawalnicze i oni zostali, a dwaj pozostali, wśród nich powód – nie mieli. Uprawnienia spawalnicze są zaś, zdaniem pozwanego, bardzo pomocne przy zapewnieniu ciągłości produkcji, poprzez utrzymanie maszyn i urządzeń w dobrym stanie technicznym. Osoby wytypowane do zwolnienia były wcześniej informowane i powiadomione o tym, co im przysługuje.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem kryteria doboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę były konkretne, przekonywujące i sprawiedliwe. Z ekipy remontowo-budowlanej pozostawiono jedynie 2 osoby z uprawnieniami spawalniczymi, gdyż te umiejętności są niezbędne do utrzymania maszyn i urządzeń w dobrym stanie technicznym, a priorytetem działalności zakładu jest zapewnienie ciągłości produkcji.

W ocenie Sądu Rejonowego nie jest zasadny zarzut powoda, iż przyczyna podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (k5), i podana w wystąpieniu do związków zawodowych (k4) są inne. W obu pismach jako powód podano likwidację stanowisk pracy w strukturze pozwanego (zmniejszenie zatrudnienia), co spowodowane zostało reorganizacją D. (...), jak dodano w rozwiązaniu umowy. Zdaniem Sądu wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę zakładu pracy jest przyczyną prawdziwą i rzeczywistą.

Wyrok Sądu Rejonowego został wydany na podstawie art. 45 kp (a contrario) i § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.IX.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielanej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Od wyroku tego apelację wniósł powód M. G., zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego, tj.:

a) art. 233 § 1 kpc poprzez bezpodstawne przyjęcie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że przyczyna mająca uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powodem zawarta w piśmie z dnia 25 września 2013r. obejmującym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie jest inna niż przyczyna podana w zawiadomieniu z dnia 19 września 2013r. skierowanym do zakładowej organizacji związkowej (...) reprezentującej powoda, w sytuacji, gdy pozwany poinformował zakładową organizację związkową o likwidacji stanowiska pracy, zaś rozwiązanie umowy

o pracę z powodem nastąpiło w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia, w konsekwencji czego Sąd Rejonowy nie uwzględnił powództwa w związku z naruszeniem przepisów regulujących procedurę rozwiązywania umowy o pracę z członkiem zakładowej organizacji związkowej;

b) art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważania materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wyrażającego się w braku ustalenia okoliczności związanej z niepoinformowaniem powoda o przyjętych kryteriach doboru powoda do zwolnienia, w sytuacji, gdy okoliczność powyższa jest istotna dla rozstrzygnięcia o zasadności powództwa, a z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powód był informowany jedynie o planowanych zmianach organizacyjnych i przysługujących jemu w związku z tym świadczeniach;

c) art. 102 kpc poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sytuacja socjalna powoda, w szczególności zaś konieczność zapewnienia środków utrzymania dzieciom uczącym się w szkole, jak również brak źródła utrzymania po rozwiązaniu umowy o pracę, przemawiają za koniecznością zwolnienia powoda z obowiązku ponoszenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w konsekwencji czego Sąd Rejonowy zobowiązał powoda do uiszczenia kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 45 § 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy przyczyna rozwiązania wskazana w zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem była inna niż wskazana w samym piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w konsekwencji czego Sąd Rejonowy powinien był uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło z naruszeniem trybu rozwiązania umowy o pracę z członkiem związku zawodowego, regulowanym art. 38 kp;

b) art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w uznaniu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i rzeczywista, w sytuacji, gdy w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy brak jest kryteriów decydujących o doborze powoda do zwolnienia, a rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę w całości wyroku poprzez przywrócenie M. G. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy i zapłatę wynagrodzenia za jeden miesiąc pozostawania bez pracy oraz ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za postępowanie w pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji jej autor podnosił, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w wystąpieniu do związku zawodowego z dnia 19 marca 2013r. (likwidacja stanowiska pracy w strukturze Zakładu (...) Sp. z o.o. w W.) i przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu z dnia 25 września 2013r. (zmniejszenie zatrudnienia spowodowane reorganizacją (...) Sp. z o.o. w W.) nie były tożsame; Sąd Rejonowy przyjął, że likwidacja stanowiska pracy i zmniejszenie zatrudnienia spowodowane reorganizacją są tym samym; zawiadamiając związki zawodowe pozwany nie podał okoliczności powodujących likwidację; rozbieżność w przedstawieniu stanu faktycznego lub jego zmiana po skierowaniu pisma do zakładowej organizacji związkowej obligowała pracodawcę do przeprowadzenia ponownej konsultacji w trybie art. 38 kp; nastąpiło naruszenie trybu związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę członkowi związku zawodowego; rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika; pozwany miał obowiązek poinformować powoda o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia; Sąd Rejonowy skoncentrował postępowanie dowodowe wokół zagadnień związanych z przyczynami ekonomicznymi mającymi uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powodem; Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmian organizacyjnych; Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń dotyczących informowania pracowników, w tym powoda, o kryteriach doboru do zwolnienia, zaś ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pracownicy nie mieli wiedzy o przyjętych kryteriach doboru do zwolnienia; 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; Sąd Rejonowy pomylił pojęcie przyczyn ekonomicznych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z kryteriami doboru do zwolnienia (k. 52-61).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie w całości, wskazując w uzasadnieniu, że jest ona pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych. O wskazaniu pracowników do zwolnienia decydowały kwalifikacje. W dziale, w którym zatrudniony był powód, pozostali jedynie dwaj pracownicy z uprawnieniami spawacza, którzy wykonują remonty maszyn i urządzeń produkcyjnych wymagających spawania.

W toku postępowania apelacyjnego strony podtrzymywały stanowiska.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda okazała się zasadna, a jej uwzględnienie skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Rację ma apelujący twierdząc, że pozwany typując powoda do zwolnienia miał obowiązek poinformować go o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia.

Zgodnie z tezą zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013r., sygn. akt I PK 172/12, pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy i w aspekcie zasadności. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, tj. art. 30 § 4 kp, 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 kp.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż ma on wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 kp 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.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie zostało spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika i dokonane na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Ustawa ta, w odniesieniu do zwolnień grupowych, przewiduje określoną procedurę konsultacyjną, której punktem wyjścia jest wstępna informacja przekazywana przedstawicielom pracowników przez pracodawcę. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy, pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Przyczyny zwolnień powinny być skonkretyzowane w takim stopniu, aby związki zawodowe mogły ocenić ich zasadność, zgłosić propozycje zmierzające do ich uniknięcia lub ograniczenia, ewentualnie oszacować ich zakres. Przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować związki zawodowe 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 związkom zawodowym

i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Porozumienie i regulamin są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp i wiążą pracodawcę, który nie może odstępować od ich treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminów dokonywania zwolnień. Tylko zatem te kryteria, które są uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. 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. 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. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. 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.

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany zakład pracy nie wywiązał się z tego obowiązku, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi jako jego przyczynę wskazał jedynie zmniejszenie zatrudnienia spowodowane reorganizacją (...) Sp. z o.o. Zakład (...) w W. w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, ponieważ nie wskazał kryteriów decydujących o doborze pracowników do zwolnienia, czym naruszył art. 30 § 4 kp. Dopiero w postępowaniu przed Sądem Rejonowym przełożony powoda, D. S. wskazał, że zwolnieni pracownicy nie posiadali uprawnień spawalniczych, zaś dwaj pozostawieni pracownicy takie uprawnienia posiadają. Przyczyna ta powinna być jednak wskazana w rozwiązaniu w pracownikiem umowy o pracę, a nie w toku postępowania sądowego.

Uznając, iż pracodawca naruszył zasady rozwiązywania umowy o pracę, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 45 § 2 kp, zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd doszedł do wniosku, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe, z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy.

Wyrok został wydany na mocy art. 386 § 1 kpc i art. 385 kpc.