

Sygn. akt IV Pa 52/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2017r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SO Elżbieta Wojtczuk

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) S.A

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy

na skutek apelacji powoda

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

z dnia 26 września 2016r. sygn. akt IV P 65/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda S. S. na rzecz pozwanego (...) S.A. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

J. W. K. A.E. W.

Sygn. akt IV Pa 52/16

UZASADNIENIE

W pozwie z 15 marca 2016 r. skierowanym przeciwko (...) S. A. w W. powód S. S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Powód otrzymał od pracodawcy pismo z informacją o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę, na które udzielił odpowiedzi. Do powyższej propozycji swe zastrzeżenia zgłosiła reprezentująca go organizacja związkowa. Mimo to 8 marca 2016 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Zdaniem powoda decyzja pracodawcy jest niezgodna z przepisami i nieuzasadniona. Powodowi przysługuje szczególna ochrona stosunku pracy. Swym działaniem pracodawca naruszył art. 39 kp w zw. z art. 43 kp. Zdaniem powoda pozwana bezpodstawnie powołuje się na treść art. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Wypowiedzenia zmieniające, w tym

to dyrektor techniczny J. P. (1) stwierdził, że najbardziej optymalnym rozwiązaniem będzie zatrudnienie w tym Wydziale jednego pracownika z Wydziału (...) 6-R.. Takie rozwiązanie nie miało bowiem negatywnego wpływu na zadania wykonywane przez pracowników Wydziału (...) 6-R.. W tym celu J. P. (1) zlecił kierownikowi tego Wydziału Z. M. wytypowanie pracownika w celu zatrudnienia go w Wydziale (...) 7-B..

Z. M. wytypował S. S.. Na jego decyzję miały wpływ następujące okoliczności. S. S. jako jeden z czterech pracowników Wydziału (...) 6-R. strefa S. nie posiada dodatkowych uprawnień. A. A. jest specjalistą w zakresie systemów transmisyjnych/radiowych (prace na wieżach i masztach), M. A. jest specjalistą w zakresie systemów komutacyjnych 5E., a A. W. odpowiada za utrzymanie/rozliczenie magazynu zakończeń abonenckich. S. S. jako jeden z czterech pracowników Wydziału (...) 6-R. strefa S. nie posiada dzieci. Z. M. zaobserwował trudności we współpracy S. S. z innymi pracownikami oraz podmiotami zewnętrznymi, czego przykładem była skarga kierownika D. (...) z 27 stycznia 2015 r. W skardze tej J. P. (2) wskazał, że 21 stycznia 2015 r. S. S. zachował się w sposób nieuprzejmy wobec pracownicy D. (...) i określił ją wulgarnym słowem. Za to zachowanie Z. M. ustnie upomniął S. S.. Jeden z podwładnych T. H. zwrócił się do Z. M. o nieprzydzielanie mu prac ze S. S. z uwagi na trudną współpracę. Pozostali podwładni Z. M. również sygnalizowali istnienie trudności we wspólnej pracy ze S. S.. S. S. nie zgłaszał propozycji modernizacji czy poprawy systemu zapobiegania awariom. Na spotkaniach z przełożonym wielokrotnie kwestionował jego zdanie. W ocenie Z. M. przejście S. S. do Wydziału (...) 7-B. będzie miało najmniejszy wpływ na funkcjonowanie Wydziału (...) 6-R..

Reprezentująca pracownika organizacja związkowa nie wyraziła zgody na wypowiedzenia mu warunków pracy.

8 marca 2016 r. S. S. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który zakończył się 30 czerwca 2016 r. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał na potrzebę wzmocnienia zespołu (...) -B. wynikającą z powierzenia od czerwca 2015 r. pracownikom Wydziału dodatkowych zadań związanych z programem (...), co spowodowało konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia w Wydziale (...) 7-B. pracownikami kompetencjami w zakresie dostarczania i utrzymania usług. Jako kryteria doboru do zwolnienia pracodawca wskazał: posiadanie kompetencji i umiejętności wymagane w nowym miejscu świadczenia pracy, postawa pracownika, brak zaangażowania w zadanie realizowane przez Wydział oraz zainteresowania możliwościami zwiększenia zakresu posiadanych umiejętności (odmowa udziału w szkoleniu dotyczących bezpieczeństwa pracy na wysokości powyżej 3 m), skargi współpracowników dotyczące nagannego zachowania się wobec innych osób (pracownik (...) styczeń 2015 r.), konfliktowość we współpracy z zespołem. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował S. S. następujące warunki pracy: komórka organizacyjna - Wydział (...) 7-B., miejsce świadczenia pracy – B. oraz powiaty (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i (...). Jako podstawę prawną swej decyzji pracodawca wskazał art. 42 § 1-3 kp oraz art. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: porozumienie z 2 grudnia 2015 r. (k. 30-33), częściowe zeznania powoda S. S. (k. 45-46 w zw. z k. 306-306v), pismo pracodawcy z 23 lutego 2016 r. (k. 64), wydruk mejla z 27 stycznia 2015 r. (k. 65), wykaz pracowników Wydziału (...) 6-R. (k. 74), zestawienie kompetencji pracowników (k. 75), arkusze (...) (k. 90-176), arkusze zadań premiowych (k. 180-303), zeznania świadków: Z. M. (k. 56v-58), J. P. (1) (k. 58-59) i J. L. (k. 59-59v) oraz akta osobowe powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo okazało się nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd ten zbadał, czy w świetle obowiązujących przepisów dopuszczalne było wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 i ust. 5 pkt 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i

płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w/w ustawy przepis art. 5 ust. 5 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W niniejszej sprawie wskazana przez pracodawcę przyczyna wypełnia przesłankę wskazaną w art. 1 ust.1 cyt. ustawy, gdyż jest przyczyną nie dotyczącą pracowników. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 marca 2016 r. (III PK 81/15, LEX nr 2052409) „uprawniona wydaje się więc konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe”.

Bez wątplenia potrzeba wzmocnienia innego zespołu pracodawcy pracownikami posiadającymi kompetencje w zakresie dostarczania i utrzymania usług leży poza statusem pracownika i stanowi przyczynę dotyczącą pracodawcy. Stanowi więc „optymalizację zatrudnienia”, w której pisze powód w piśmie z 15 kwietnia 2016 r. (k. 39). O takiej też przyczynie decyzji pracodawcy została zawiadomiona zakładowa organizacja związkowa (k. 64). W tej sytuacji pracodawca miał prawną możliwość wypowiedzenia powodowi warunków pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2008 r. (II PK 286/07, OSNP 2009/15/16/202) wskazał, że „Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).”.

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Powód zaprzeczył prawdziwości przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże przyznał, że nie wie, czy faktycznie pracownicy Wydziału (...) 7-B. mają powierzone dodatkowe obowiązki. Tymczasem z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że pracownikom tego Wydziału powierzono dodatkowe zadania związane z programem (...) (rozbudowa sieci światłowodowej). Początkowo zlecano im pracę w godzinach nadliczbowych. Ponieważ generowało to dodatkowe koszty, pracodawca zdecydował się na zwiększenie stanu zatrudnienia w tym Wydziale. Zatem w świetle tych dowodów przyczyna wypowiedzenia zmieniającego okazała się prawdziwa.

Następnie Sąd zbadał, czy kryteria wytypowania powoda były zgodne z prawem i czy samo wytypowanie okazało się sprawiedliwe.

W wyroku z 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11, LEX nr 1228589) Sąd Najwyższy podkreślił, że „Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).”.

W ocenie Sądu, zastosowane przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia są obiektywne i sprawiedliwe, a także istotne z punktu widzenia potrzeb pracodawcy. Bez wątplenia mieszczą się także w kryterium doboru do zwolnienia wskazanym w porozumieniu z 2 grudnia 2015 r. (§ 3 ust. 1 pkt 3 „rzeczywista ocena wyników pracy pracownika”). Ta rzeczywista ocena wyników pracy jest nie tylko ilościową i jakościową oceną świadczonej

pracy. Zdaniem Sądu, z uwagi na cel zawartego porozumienia (tj. zwolnienia grupowe), należy rozumieć ją szeroko. Zatem jest więc oceną wykonywania przez pracownika zarówno zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, ale także obowiązków uregulowanych w art. 100 kp, w tym przestrzegania zasad współżycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy. Logiczne jest, że skoro pracodawca ma zamiar zwolnić 730 osób, to w tej grupie będą się mieścić nie tylko osoby zatrudnione na stanowisku zajmowanym przez powoda, ale także świadczące pracę na innych stanowiskach, na których ze zrozumiiałych względów niemożliwe jest dokonanie ilościowej oceny pracy, np. wśród pracowników kadr czy księgowości.

Zdaniem Sądu zebrany materiał dowodowy wykazał także, że wytypowanie powoda okazało się uzasadnione.

Bezspornym, gdyż potwierdzonym przez powoda było, że posiada on kompetencje i umiejętności wymagane w nowym miejscu świadczenia pracy oraz, że w styczniu 2015 r. powód zachował się nagannie wobec pracownika D. (...), za co otrzymał ustną nagana od swojego przełożonego. Okoliczność, że pracownik ten przez przypadek usłyszał wypowiedź powoda w żadnej mierze go nie usprawiedliwia, skoro powód dodatkowo świadomie skierował swoje słowa wobec współpracującej z nim w tym momencie osoby. Pracodawca udowodnił także, że powód nie angażował się w zadania realizowane w jego Wydziale, kwestionował zdanie i polecenia przełożonego, a pozostali pracownicy sygnalizowali, że nie chcą wykonywać swych obowiązków razem z powodem z uwagi na trudności w współpracy. W tym zakresie Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom przesłuchanych świadków. Okazały się one spójne, logiczne i przekonujące. Sam fakt, że osoby te są aktualnymi pracownikami pozwanej automatycznie nie może podważać ich wiarygodności. Powód nie wskazał, a Sąd nie dopatrzył się przyczyn, dla których świadkowi ci mieliby zeznawać nieprawdę. Podniesiona przez powoda okoliczność, że stosowano wobec niego mobbing (k. 6) stanowi niczym nie popartą spekulację.

Jedyną okolicznością, która nie została uwodniona przez pracodawcę, był fakt odmowy przez powoda udziału w szkoleniu dotyczącym bezpieczeństwa pracy na wysokości powyżej 3 m. Z zeznań świadka Z. M. wynika, że przyczyną nieuczestniczenia powoda w tym szkoleniu był jego stan zdrowia.

Na żądanie powoda Sąd poddał ocenie także zawartość arkuszy zadań premiowych (k. 180-303). Jak wynika z końcowych ocen arkuszy premiowych sporządzonych dla wszystkich pracowników Wydziału (...) 6-R. w I kwartale 2015 r. żaden pracownik nie uzyskał oceny niższej od oceny uzyskanej przez powoda. W II kwartale ocenę niższą uzyskał jedynie A. T.. W III i IV kwartale było to odpowiednio po ponad dwudziestu wskazanych przez Sąd pracowników. Świadek J. L. wyjaśniła, że wyniki zawarte w tych arkuszach są wykorzystywane jedynie na potrzeby określenia wysokości i sposobu rozdzielenia premii. Natomiast wyniki pracy danego pracownika są mierzone na podstawie oceny przełożonego. Wyjaśnienie to jest logiczne, gdyż bezpośredni przełożony pracownika jest osobą najbardziej kompetentną do dokonania globalnej oceny jego pracy, tj. nie tylko wyników ilościowych i jakościowych, ale także podstawy pracownika, jego relacji ze współpracownikami oraz stosunku do przełożonych i osób trzecich.

Spośród wymienionych wyżej pracowników dziewięcioro nie otrzymało żadnych ocen poniżej oczekiwań pracodawcy. Jedną ocenę poniżej oczekiwań pracodawcy otrzymało czternastu pracowników. Dwie oceny poniżej oczekiwań pracodawcy otrzymali: Z. Z., R. S. i M. A.. Trzy oceny poniżej oczekiwań pracodawcy otrzymał B. K.. Cztery oceny poniżej oczekiwań pracodawcy otrzymał A. W.. W powyższym porównaniu ocena pracy powoda została dokonana na najniższym poziomie. Otrzymał bowiem aż dziesięć ocen poniżej oczekiwań pracodawcy.

Z zestawienia kompetencji pracowników Wydziału (...) 6-R. sporządzonego na podstawie arkuszy rocznej oceny pracy za 2015 r. wynika, że powód otrzymał najgorsze wyniki, w szczególności w ramach kryterium określonego jako „praca zespołowa” i „radzenie sobie z emocjami”. Informacje te korespondują z zeznaniami przesłuchanych świadków. Przypomnieć należy, że do obowiązków pracownika należy m. in. przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 kp). Naruszenie tego obowiązku może w szczególności polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że pozwana w sposób prawidłowy wytypowała powoda do wypowiedzenia zmieniającego w zakresie zmiany warunków pracy. Zdaniem Sądu nowo zaproponowane warunki w zakresie miejsca świadczenia pracy również okazały się uzasadnione. Powód przyznał, że nie ma problemów z dojazdami do nowego

miejsca pracy. Powód otrzymał jednorazowe świadczenie alokacyjne oraz otrzymuje co miesiąc dopłatę do wynajmu mieszkania w takiej wysokości, że z własnych środków dopłaca jedynie 100 zł. Powód nie wykazał, aby fakt pracy w B. uniemożliwiałby lub utrudniał mu pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy. Jak wynika z jego zeznań obowiązki te nie są znaczne, gdyż sprowadzają się do przyjmowania zgłoszeń od pracowników w drodze ustnej, mejlowej lub pisemnej od 2 do 4 razy w roku. W dobie powszechnej informatyzacji miejsce świadczenia przez powoda pracy nie ma zatem jakiegokolwiek wpływu na wykonywanie zadań społecznego inspektora pracy. Na koniec należy wyjaśnić, że stwierdzenie powoda, że w nowym miejscu pracy nie pracuje w godzinach nadliczbowych potwierdza prawdziwość przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, tj. konieczność wzmocnienia osobowego Wydziału (...) 7-B., w którym to wcześniej taka praca miała miejsce.

Z uwagi na powyższe argumenty na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z atr. 42 § 1 kp a contrario Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, art. 109 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od tego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa procesowego polegającego na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, wyrażającego się w braku ustalenia, czy wypowiedzenie zmieniające powodowi warunki pracy i płacy rzeczywiście mieści się w rygorach ustawy o szczególnym trybie wypowiedzania umów z przyczyn pracodawcy. Powód kwestionował, czy treść wypowiedzenia jest zgodna z treścią tej ustawy. Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa pracy wyrażające się w uznaniu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i rzeczywista podczas gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę przytoczone kryteria nie są zbieżne z kryteriami przyjętymi w porozumieniu dotyczącym procesu zwolnień grupowych. Uzasadniając zarzuty powód wskazał m. in., iż zniesienie szczególnej ochrony społecznego inspektora pracy może odbyć się wyłącznie w przypadku likwidacji stanowiska pracy. Zniesienie tej ochrony nie może natomiast odbyć się w przypadku wzmocnienia personalnego innej komórki. Oceniając przyczynę wypowiedzenia warunków pracy skupiono się jedynie na przewinieniach powoda, nie oceniając zachowania pozostałych pracowników.

Apelujący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Apelujący formułował ogólne zarzuty, nie przytaczając treści przepisów, które miałyby zostać naruszone przez Sąd pierwszej instancji. Z treści tych zarzutów wysnuć można, iż istotą jednego z nich jest kwestionowanie, czy pracodawca mógł zastosować przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i na podstawie tego aktu prawnego dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powoda. Jest to zatem, przeciwnie niż stwierdził skarżący, zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego. Drugi zaś z zarzutów powoda odnosi się do kwestionowania prawdziwości i rzeczywistości przyczyny i kryteriów doboru pracownika, któremu pozwany zamierzał wypowiedzieć warunki pracy.

Odnosząc się do pierwszego z przywołanych zarzutów Sąd Okręgowy stwierdza, że w realiach niniejszej sprawy uprawnionym było zastosowanie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Okręgowy podziela poglądy orzecznictwa, które przywołał w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd pierwszej instancji dotyczące rozumienia pojęcia przyczyn niedotyczących pracowników. Tym samym zaistniała w stanie faktycznym niniejszej sprawy potrzeba zwiększenia zatrudnienia w jednostce pozwanej w B., wpisywała się w pojęcie przyczyny niedotyczącej pracownika. Nie ma podstaw by przyznać rację powodowi, który stwierdził, że wypowiedzenie mu warunków pracy mogłoby zaistnieć w razie likwidowania jego stanowiska pracy, a taka sytuacja nie miała miejsca w stanie faktycznym niniejszej sprawy. W przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku z 3 kwietnia 2008 r. II PK 286/07, Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 przywołanej ustawy). Jednocześnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r. III BP 5/07 wyjaśnił, że ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 kp). Przepis art. 42 § 1 kp nakazuje odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach do wypowiedzeń zmieniających nie jest rozszerzającą wykładnią przepisu art. 42 § 1 kp. Z powyższego wynika zatem, iż pozwany, z mocy art. 42 § 1 kp, mógł zastosować przepisy omawianej ustawy także w razie wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy. Porozumienie z dnia 2 grudnia 2015 r. wprost odwoływało się do przepisów powyższej ustawy. W dokumencie tym wskazano, iż podstawą prawną do jego zawarcia stanowi art. 3 ust. 1 przywołanej ustawy. Stąd też możliwym było stosowanie regulacji powyższego porozumienia, w tym kryteriów doboru pracowników, na gruncie niniejszej sprawy. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż treść art. 5 pkt 5 tej ustawy, uprawnia do wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Dlatego też, wypowiedzenie przez pozwanego warunków pracy powoda było, z uwagi na treści ostatniego z przywołanych przepisów, uprawnione, a zgłoszony przez skarżącego zarzut nie jest zasadny.

Sąd Okręgowy uznał, iż również drugi z przywołanych zarzutów nie jest zasadny. Nie ma podstaw do twierdzenia, by Sąd Rejonowy oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pod kątem zasadności przyczyny wypowiedzenia warunków pracy, naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy należycie uzasadnił swoje rozstrzygnięcie wskazując dowody, na których się oparł przy ustalaniu stanu faktycznego oraz wyjaśniając zasady ich oceny. Sąd pierwszej instancji odniósł się zarówno do dowodów ze zgromadzonych dokumentów jak i złożonych przez świadków oraz powoda zeznań. Dowody z zeznań świadków wsparte przywołanymi przez Sąd Rejonowy dokumentami (m. in. wydruk maila z 27 stycznia 2015 r. k. 65, arkusze (...) i arkusze zadań premiowych k. 90-176 i 180-303, zestawienie kompetencji pracowników k. 75) tworzą logiczną całość. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia warunków pracy okazała się prawdziwa czyli rzeczywista, a kryteria wyboru pracownika podlegającego wypowiedzeniu warunków pracy są obiektywne i sprawiedliwie, dlatego też są uzasadnione. Rozważania Sądu pierwszej instancji zasługują na aprobatę. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż rzeczywiście, w związku z realizacją programu (...), czyli rozbudowy sieci światłowodowej, wzrosło zapotrzebowanie na pracę w Wydziale (...) w B., w związku z czym pozwany, nie chcąc zlecać pracy w godzinach nadliczbowych, zdecydował się na zatrudnienie dodatkowego pracownika w tej jednostce. Decyzja ta, podjęta celem ograniczenia kosztów związanych z koniecznością wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jest zatem, jak wynika z zeznań świadków Z. M., J. P. (1) i J. L. (k. 56v-59v) prawdziwa i obiektywnie uzasadniona. Wytypowanie natomiast powoda jako pracownika przesuniętego do pracy w jednostce w B., odpowiada wyrażonej w § 3 ust. 1 pkt 3 porozumienia z 2 grudnia 2015 r. przesłance rzeczywistej oceny wyników pracy pracownika. Ocena wyników pracy, jak zasadnie podał Sąd Rejonowy, powinna mieć na względzie wykonywanie przypisanych pracownikowi zadań oraz obowiązków wynikających z art. 100 kp, w tym przestrzegania zasad współzycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy. Obowiązki określone w przywołanym przepisie dotyczą bowiem każdego stosunku pracy i stąd też powinny dotyczyć również osoby

powoda. W tym świetle, wobec udowodnienia przez pozwanego, że powód posiadał kompetencję do pracy w Wydziale w B., niewłaściwie zachowywał się wobec współpracownika w styczniu 2015 r. oraz, iż powód nie angażował się w zadania realizowane przez jego wydział, kwestionował zdanie i polecenia przełożonego jak również z uwagi na występujące trudności w współpracy z pozostałymi pracownikami pozwanej, zasadnym okazało się wytypowanie powoda do pracy w jednostce w B.. Sąd I instancji właściwie ocenił dowody z zeznań wyżej wymienionych świadków, którzy wskazywali na taki obraz współpracy powoda. Zeznania te odpowiadały treści oceny wyników pracy powoda dokonanej na podstawie zestawienia kompetencji pracowników (k. 75) i arkuszy oceny pracy (153-155v), w których powód otrzymał najniższą z możliwych ocenę w zakresie pracy zespołowej oraz radzenia sobie z emocjami. Zasadności powyższego podsumowania pracy powoda nie przekreśla obraz wyłaniający się z arkuszy zadań premiowych. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, by Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 30 § 4 kp, gdyż pracodawca w sposób należyty wybrał i wskazał przyczyny wypowiedzenia warunków pracy. Sąd ten nie naruszył również art. 45 § 1 kp, prawidłowo bowiem uznał, że przyczyny, którymi kierował się pracodawca były uzasadnione. Jednocześnie wskazać należy, że Sąd I instancji prawidłowo odniósł się do możliwości dalszego wypełniania przez powoda obowiązków społecznego inspektora pracy. Sąd ten zwrócił uwagę na częstotliwość i rodzaj zadań wykonywanych przez powoda w związku z tą funkcją podkreślając, że przyjmowanie zgłoszeń od pracowników- również w drodze mailowej lub pisemnej, jest możliwe niezależnie od miejsca świadczenia pracy. W apelacji powód podnosił również, iż zakres pracy, do której go skierowano jako wzmocnienie, został przekazany spółce partnerskiej, a jego obecna komórka już się tym nie zajmuje. Pozwany zaprzeczył tym okolicznościom. Sąd Okręgowy zauważył, iż twierdzenia powoda w tym zakresie nie zostały poparte żadnymi dowodami. Nie mogą zatem podważać prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację powoda oddalił.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).