

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: M. C.

I. R.

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2016 r. w Warszawie, na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy/odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

orzeka:

1. zasądza od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. na rzecz powoda M. P. kwotę 9.600 zł (dziewięć tysięcy sześćset złotych) tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem,
2. zasądza od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. na rzecz powoda M. P. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 480 zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony,
4. wyrokowi w pkt 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.671,66 zł (trzy tysiące sześćset siedemdziesiąt jeden złotych sześćdziesiąt sześć groszy).

**Sygn. akt VII P 272/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 lutego 2015 r. skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. powód M. P. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę i wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 9.600 zł, a także wypłacenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.200 zł. Argumentując na rzecz powództwa, powód podkreślił, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę opisana jako „likwidacja stanowiska pracy” jest nieprawdziwa. Według powoda rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane zwolnieniami lekarskimi. Ponadto powód pokreślił, że pracodawca dokonując redukcji zatrudnienia nie przeprowadził analizy i oceny

pracowników pod kątem jakichkolwiek kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Dodatkowo powód zaznaczył, że w chwili obecnej jego możliwości zatrudnienia i wykonywania pracy są ograniczone, z uwagi na wszczepiony rozrusznik serca i konieczność zażywania leków nasercowych (pozew k. 2-5).

**W odpowiedzi na pozew** pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu zajętego stanowiska pozwany wskazał, że wskazana w piśmie z dnia 4 lutego 2015 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa. Pozwany poinformował powoda, iż kryterium doboru pracownika do zwolnienia celem likwidacji stanowiska pracy w Wydziałach, w tym Wydziale (...) Chlorowych, Pompowni i Sieci Wodno-Kanalizacyjnej ( (...)) jest comiesięczna ocena pracownicza dokonywana przez bezpośrednich przełożonych. Powód został poddany takiej ocenie. Pozwany podkreślił, że powód na tle pozostałych pracowników został oceniony za okres 7 pierwszych miesięcy 2014 r. najniżej. Okoliczność ta była znana powodowi, przedstawiona mu w dniu 28 sierpnia 2014 r., jak również podczas każdorazowej oceny pracowniczej (odpowiedź na pozew k. 14-17).

Na rozprawie w dniu 30 września 2015 r. powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie kwoty 3.201 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (protokół rozprawy k. 148-151).

Na rozprawach w dniach: 30.09.2015 roku, 26.02.2016 roku, 14.09.2016 roku, Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu (protokoły rozpraw k. 148, 166, 222).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. P. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. (zwany dalej: MPWiK) od dnia 7 września 1989 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Aparatowy urządzeń technologicznych w jednostce organizacyjnej: Pion Wody ( (...)) Zakład (...) ( (...)) Wydział Produkcji Wody ( (...)) w W. (umowa o pracę k.1 i k.3 część B akt osobowych).

Jednostka organizacyjna, w której pracował powód, zatrudniała tylko osoby na stanowiskach aparatowi urządzeń technologicznych i jednego kierowcę. Osób zatrudnionych na stanowiskach aparatowi urządzeń technologicznych było 26 (zeznania świadka G. S. k. 222-223, zapis audio-video k. 226)

Wynagrodzenie M. P. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.671.66 zł (zaświadczenie o zarobkach k.28).

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in. kontrola prawidłowości przebiegu procesów technologicznych, prowadzenie przeglądów, konserwacji i remontów instalacji i urządzeń zabudowanych na obiektach technologicznych (zakres czynności k.96 część B akt osobowych).

Od 2013 roku M. P. z racji problemów zdrowotnych i wszczepionego rozrusznika serca nie mógł wchodzić do głębokich komór technologicznych. Z tego też względu często przebywał na zwolnieniach lekarskich (częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150, częściowe zeznania świadka W. Ł. k. 150-151, P. O. (1) k. 167-168, zapis audio-video k.170, zeznania powoda M. P. k. 230-233, zapis audio-video k. 235).

W 2013 r. u pozwanego został wprowadzony (...) Ocen Pracowniczych pod kątem realizacji celów stawianych przed pracownikami spółki przez ich bezpośrednich przełożonych. Pracownicy zatrudnieni u pozwanego każdego miesiąca pracy podlegali ocenom przez bezpośrednich przełożonych.

Za okres od stycznia do grudnia 2014 r. M. P. został oceniony najniżej, uzyskując najmniejszą liczbę punktów. Powód uzyskał 51 punktów, podczas gdy inni pracownicy uzyskali 54, 56, 57 punktów (uchwała nr 189/2013 k. 74-75, regulamin systemu ocen pracowniczych k. 76-83, uchwała nr 440/2014 k. 84, system ocen pracowniczych k. 85-93, uchwała nr 33/2013 k. 94-103, uchwała nr 175/2014 k. 104, regulamin wynagradzania k. 105-113, formularz oceny k.

114-115, zestawienie ocen pracowników k. 116, częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150, częściowe zeznania świadka G. R. k. 223-225, zapis audio-video k. 226, zeznania powoda M. P. k. 230-232, zapis audio-video k. 235).

Uchwałą nr 61/2013 Zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. z dnia 13 marca 2013 r. w związku z koniecznością optymalizacji funkcjonowania MPWiK wprowadzony został nowy schemat organizacyjny w spółce, w tym nowy szczegółowy regulamin organizacyjny Pionu Wody (...)O1 wydanie drugie (uchwała Zarządu nr 61/2013 k. 29-31, szczegółowy regulamin organizacyjny Pionu Wody k. 32-51).

W 2014 r. w MPWiK przeprowadzany był proces restrukturyzacji zatrudnienia. W związku z tym powstała konieczność dokonania redukcji etatów w Zakładzie (...).

W dniu 20 sierpnia 2014 r. Zarząd MPWiK podjął uchwałę nr 305/2014 r. na podstawie której, wydane zostało drugie wydanie (...)O1 szczegółowego regulaminu organizacyjnego Pionu Wody.

Na podstawie przedmiotowej uchwały podjęto decyzję o zmniejszeniu ilości etatów w Zakładzie Produkcyjnym MPWiK w W. o 2 etaty, tj. 1 etat w Wydziale Produkcji Wody i 1 etat w Wydziale (...) Chlorowych, Pompowni i Sieci Wodno-Kanalizacyjnej, w którym zatrudniony był powód.

Powodem zmniejszenia etatów był outsourcing zadań związanych z utrzymaniem czystości w obiektach technologicznych oraz zwiększenie efektywności pracy.

W wyniku podjętej uchwały o redukcji etatów wynikała potrzeba wytypowania jednego pracownika z grupy (uchwała Zarządu nr 305/2014 k. 52, szczegółowy regulamin organizacyjny Pionu Wody k. 53-73, częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150, częściowe zeznania świadka W. Ł. k. 150-151, częściowe zeznania świadka P. O. (1) k. 167-168, zapis audio-video k.170, zeznania świadka G. S. k. 222-223, zapis audio-video k. 226, częściowe zeznania świadka G. R. k. 223-225, zapis audio-video k. 226).

Kierownik Zakładu (...) poprosił Starszego Mistrza Grupy Pompowni i (...) Hydrotechnicznych W. Ł. oraz przełożonego powoda G. S. o wytypowanie jednego pracownika, który jest najmniej przydatny w organizacji grupy (częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150).

W dniu 26 sierpnia 2014 r. bezpośredni przełożony powoda, Starszy Mistrz Grupy Pompowni i (...) Hydrotechnicznych W. Ł. oraz Kierownik Zakładu (...) złożyli do dyrektora Pionu wnioski o rozwiązanie z powodem umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2014 r. Bezpośredni przełożony wskazał, że w wyniku zmian w organizacji pracy w Wydziale Produkcji Wody (...) polegających na outsourcingu prac związanych z utrzymaniem czystości w obiektach technologicznych oraz utrzymaniem terenów zielonych obiektów hydrotechnicznych zmniejszyła się ilość pracy do wykonania przez pracowników tej komórki organizacyjnej w wymiarze 1 etatu. Z tego względu nie ma uzasadnienia dla utrzymywania dodatkowego 1 etatu w Wydziale Produkcji Wody. Wniosek nie zawierał kryteriów doboru do zwolnienia (wniosek o rozwiązanie stosunku pracy k. 1 część C a/o).

W dniu 28 sierpnia 2014 r. odbyło się spotkanie A. K. (1), W. Ł., P. O. (1)- zastępcy kierownika zakładu oraz A. P. (1)- kierownika Wydziału (...) Chlorowych, Pompowni i Sieci Wodno-Kanalizacyjnych z M. P.. Na przedmiotowym spotkaniu M. P. został poinformowany, że będzie typowany do zwolnienia (częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150, częściowe zeznania świadka W. Ł. k. 150-151, częściowe zeznania świadka P. O. (1) k. 167-168, zapis audio-video k.170, częściowe zeznania świadka A. P. (1) k. 168-169, zapis audio-video k. 170, zeznania świadka G. S. k. 222-223, zapis audio-video k. 226, częściowe zeznania świadka G. R. k. 223-225, zapis audio-video k. 226, zeznania powoda M. P. k. 230-232, zapis audio-video k. 235).

Pismem z dnia 4 lutego 2015 r. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. w W. złożyło powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2015 r. Pracodawca jako przyczynę złożonego wypowiedzenia umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy związaną z reorganizacją w Pionie Wody (...), na podstawie uchwały nr 305/2014 z dnia

20 sierpnia 2014 r. Zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. (...) S.A. (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 2 część C akt osobowych).

Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony (częściowe zeznania świadka A. K. (1) k. 149-150, częściowe zeznania świadka P. O. (1) k. 167-168, zapis audio-video k.170, zeznania świadka G. S. k. 222-223, zapis audio-video k. 226, częściowe zeznania świadka G. R. k. 223-225, zapis audio-video k. 226)..

U powoda nie stwierdzono choroby zawodowej (zeznania powoda M. P. k. 230-233, zapis audio-video k. 235).

Po zwolnieniu z pracy, M. P. szukał pracy, jednak z powodu problemów ze zdrowiem i niesprawności ręki odmawiano mu przyjęcia go do pracy. Obecnie powód ma wstawiony mięsień, który stanowi przyczep do rozrusznika serca (zeznania powoda M. P. k. 230-233, zapis audio-video k. 235).

W okresie od maja 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. z powodu restrukturyzacji zatrudnienia wypowiedzenia umów o pracę otrzymało 21 pracowników (wykaz pracowników k. 160-161).

**Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych** na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się częściowo na zeznaniach świadków: A. K. (1), W. Ł., P. O. (1), A. P. (1), G. R., jak również na podstawie zeznań świadka G. S. i na podstawie zeznań powoda M. P..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w sprawie wszystkich świadków albowiem w aspektach odnoszących się do okoliczności i częściowo przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę (tj. w zakresie likwidacji stanowiska) były ze sobą wzajemnie spójne. W ocenie Sądu nie zasługują na wiarygodność prezentowane przez nich treści na temat przyczyny wypowiedzenia w zakresie przyjętych wobec powoda kryteriów doboru do zwolnienia. W tym zakresie ich zeznania nie zyskały potwierdzenia w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i poprzedzającego go wniosku o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Analiza treści przedmiotowych dokumentów wskazuje, że brak jest odesłania do jakiegokolwiek kryterium doboru powoda do zwolnienia z pracy. Ponadto ich zeznania nie były ze sobą zbieżne w zakresie odnoszącym się do zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia. Zeznania świadkowie były wzajemnie sprzeczne w zakresie odpowiedzi na pytanie, jakie kryterium pracodawca zastosował względem powoda typując go do zwolnienia i jakie ewentualnie kryterium przekazano powodowi ustnie w trakcie wręczania wypowiedzenia.

Oceniając w tym miejscu zeznania powoda M. P. Sąd uznał je za wiarygodne albowiem w warstwie mającej szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy są spójne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Przesłuchiwany na rozprawie powód wyraźnie wskazał, że w czasie wręczania wypowiedzenia umowy o pracę, został poinformowany o tym, że został wytypowany do zwolnienia z uwagi na absencje chorobowe. Powód zaprzeczył natomiast, aby którykolwiek z przełożonych powoływał się na odmowę wykonywania określonych zadań lub na najniższą ocenę pracy powoda.

Co do zasady zasługują na wiarę zeznania świadka G. S.. Przedmiotowe treści pozostają spójne z zeznaniami pozostałych świadków, w części odnoszącej się do konieczności zredukowania 1 etatu i wytypowania powoda do zwolnienia. W pozostałym zakresie zeznania świadka nie wniosły nic do sprawy. Świadek nie był uczestnikiem spotkania w sierpniu 2014 r. i jak oświadczył nie posiada wiedzy, jakie informacje zostały przekazane powodowi, w tym, czy przekazano powodowi ustnie jakiegokolwiek kryteria doboru do zwolnienia.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. P. zasługiwało na uwzględnienie po zastosowaniu art. 45§2 kp.

Na wstępie podnieść należy, iż Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę poprzez niewskazanie kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Zgodnie z art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172).

Podnieść należy, iż sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542).

Decydując się jednak na wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca ma obowiązek precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie **dla czego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie**. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013 r. (sygn. akt I PK 172/12, Lex) wskazał, że 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 podst. podst. art. 10 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, **ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika**. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, **powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy**.

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, Lex) wskazując, 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 ona oczywista lub znana pracownikowi (sygn. I PK 61/13, OSNP 2014/12/166). W chwili obecnej wskazaną linię orzeczniczą należy uznać za utrwaloną (vide wyroki SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, Lex nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263, z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Lex nr 1653739, z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, (...))

W uzasadnieniach powyższych orzeczeń Sąd Najwyższy argumentował, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

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.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy zważyć należy, iż niewątpliwie doszło u pozwanego do redukcji zatrudnienia. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji wypowiadając powodowi umowę o pracę wskazało jedynie, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy. Pomimo tego pozwany nie wskazał w treści oświadczenia żadnego kryterium, którym kierował się przy wytypowaniu właśnie powoda do wypowiedzenia, chociaż zmniejszenie stanu zatrudnienia dotyczyło całego Zakładu (...), w którym zatrudnione były jeszcze inne osoby. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie sposób również uznać, że przyczyna wyboru do zwolnienia z pracy właśnie M. P. była oczywista lub znana pracownikowi. Nie zasługuje na uznanie argumentacja pozwanego, że powód został poinformowany o zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia na spotkaniu w dniu 28 sierpnia 2014 r. Okoliczności tej nie potwierdzili słuchani w sprawie świadkowie. Zeznania świadków różniły się bowiem na temat, tego co było kryterium wytypowania powoda do zwolnienia. Powód zeznał, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu wręczyli mu: P. O., W.Ł., A. P. i A. K.. Świadek G. S. nie był na spotkaniu z powodem i nie posiadał wiedzy, jakie przekazano mu informacje odnośnie przyczyn zwolnienia. Wskazał, że przyczyny zwolnienia znają W. Ł. i P. O.. Świadek G. R. – zastępca dyrektora ds. pracowniczych wskazała, że w zakładzie pracy w 2015 roku nie istniała praktyka wpisywania kryteriów doboru do treści wypowiedzenia, ale „była zwracana uwaga przełożonym, że takie kryteria muszą wystąpić”. Zeznała, że nie pamięta, jakie kryteria doboru przełożeni podali powodowi w chwili wręczenia wypowiedzenia w formie ustnej. Świadek A. K. (1) wskazywał na dwa powody: częste zwolnienia lekarskie i odmowę wykonywania niektórych zadań, natomiast W. Ł. wskazywał jedynie na absencje. Świadek P. O. (1) powoływał się na najniższą ocenę i odmowę wykonywania pracy w kanałach, z kolei A. P. (1) twierdził, że tym kryterium były absencje. Wobec takich rozbieżności zeznań świadków, nie sposób uznać, że powód został poinformowany o tym, jakie kryterium zostało ostatecznie przyjęte wobec niego przez pracodawcę skoro nawet przedstawiciele pracodawcy nie byli jednomyślni co do tego jakie rzekomo przyjęto kryterium doboru do zwolnienia powoda. Godzi się również zauważyć, że także wniosek o rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie zawierał nawiązania do jakiegokolwiek kryterium doboru, o których wzajemnie sprzecznie zeznawali świadkowie.

Rozwiązany z powodem M. P. stosunek pracy dotyczył jednego z kilku analogicznych stanowisk aparatowych urządzeń technologicznych, jakie istniały w strukturze Pion Wody, Zakład (...), tak więc powód mógł oczekiwać od pracodawcy wskazania kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia z pracy, czego pozwany nie uczynił. Przyczyna wyboru tego konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy, co wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie była też ani oczywista, ani znana pracownikowi – pracodawca nie wykazał, by powód wiedział w chwili wręczenia wypowiedzenia, dlaczego do zwolnienia został wybrany właśnie on. Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie może być dowolny. W ocenie Sądu strona pozwana nie przedstawiła w treści wypowiedzenia kryteriów, jakimi kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że kryteria doboru osób do zwolnienia nie zostały w ogóle wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, co narusza art. 30 § 4 k.p. Wskazanie jedynie przyczyny wypowiedzenia, bez wskazania kryteriów doboru do zwolnienia nie stanowi wystarczającego argumentu za uznaniem, iż pracodawca w wypowiedzeniu (oświadczeniu złożonym na piśmie) wskazał kryteria doboru pracowników do

zwolnienia. Przepis art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje bowiem do złożenia oświadczenia na piśmie. Niespełnienie tego wymogu skutkuje naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Wobec powyższego tj. braku wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru powoda do zwolnienia w myśl art. 30 § 4 k.p. uzasadnione jest uwzględnienie roszczenia powoda, albowiem dokonane wypowiedzenie, wręczone powodowi nie spełniało przesłanki jego prawidłowości i zgodności z obowiązującymi przepisami, o czym orzeczono w pkt 1 wyroku.

Z treści art. 45§2 kp, wynika, iż sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

Z ustalonego w niniejszej sprawie przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe. Po pierwsze wskazać należy, że stanowisko powoda nie istnieje w strukturach pozwanego, a po drugie stan zdrowia powoda nie pozwala mu na wykonywanie pracy na tym samym stanowisku lub podobnym. Przesłuchiwany na rozprawie powód sam przyznał, że poszukiwał pracy, ale spotkało się to z odmową z uwagi na problemy zdrowotne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt 1 wyroku na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz mając na względzie zasadę związania Sądu żądaniem pozwu (art. 321§1 kpc) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzenie.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98§1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł stosownie do §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.) w zw. z §21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 z późn. zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 480,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miała obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% zasądzzonego roszczenia.

Sąd w pkt 4 wyroku nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.671,66 zł zgodnie z normą art. 477<sup>2</sup>§1 kpc, która stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z powyższych względów, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.