

***Sygn. akt VPa 159/14***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 18 grudnia 2014 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)***

***Sędziowie: SSO Andrzej Marek***

***SSR del. Agata Mularska - Karamon***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 18 grudnia 2014 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** M. M.

***przeciwko*** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy

***na skutek apelacji*** strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

***z dnia*** 9 września 2014 roku

***sygn. akt*** IV P 143/14

***oddala apelację.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 września 2014 r. Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powoda M. M. do pracy w (...) Sp. z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I) i rozstrzygnął o kosztach sądowych (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był u strony pozwanej na umowę o pracę na czas nieokreślony, zajmując ostatnio (od 1.04.2013r.) stanowisko specjalisty ds. (...) w Sekcji (...) w Wydziale (...)w jednostce organizacyjnej Obsługa (...). Od początku zatrudnienia miejscem świadczenia pracy przez powoda była L.. W sekcji powoda pracowały osoby, które posiadały większą niż inni pracownicy wiedzę techniczną, wyróżniające się szczegółową wiedzą dotyczącą oferty usług zaawansowanych, tj. usługi transmisji danych, symetrycznego dostępu do Internetu, usług łączonych typu (...). Taki zakres tematyczny na poziomie sekcji konsultantów infolinii (...) był realizowany przez zespół 8 pracowników, w tym powoda. Powód był pracownikiem bardzo szerokiej wiedzy merytorycznej, docenianej przez bezpośredniego przełożonego i współpracowników, w tym był jednym z trzech konsultantów, którzy zajmowali się obsługą klienta obcojęzycznego w zakresie wszystkich sekcji. Ponadto obsługiwał klientów ze wszystkich segmentów w zakresie problemów technicznych i pytań specjalistycznych. Dodatkowo, w weekendy, zastępował kierownika

wydziału w zakresie skarg klientów. Od dnia 30 marca 2012r. powód pełni funkcję społecznego inspektora pracy. Kadencja trwa do 2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że u strony pozwanej trwają zwolnienia grupowe. W grupie zwalnianych pracowników znajdują się również społeczni inspektorzy pracy. Ich stosunki pracy rozwiązują się najczęściej na skutek nieprzyjęcia proponowanych nowych warunków pracy, w szczególności w zakresie miejsca pracy. Proponowane nowe lokalizacje świadczenia pracy z reguły oddalone są od dotychczasowych i od miejsc zamieszkania o średnio 100 – 250 krn. Strona pozwana proponuje zmiany w zakresie miejsc świadczenia pracy, m.in. z W. na L. i odwrotnie, z L. do K. i odwrotnie, z K. do L., z G. do Z., z G. do K., z K. do K., z K. do J.. Strona pozwana nie zwalnia pracowników zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, jedynie osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę.

W dniu 9.12.2013r. strona pozwana i zakładowe organizacje związkowe zawarły porozumienie określające szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2014 Umowy Społecznej 2014-2015. W porozumieniu określono m.in. kryteria doboru pracowników do zwolnienia / wypowiedzenia zmieniającego, a wśród nich:

1. rzeczywistą likwidację stanowiska lub zadań, ograniczenie zadań realizowanych na stanowisku,
2. odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników,
3. rzeczywistą ocenę wyników pracy pracownika,
4. nabycie prawa do świadczeń emerytalnych.

Reprezentującą powoda organizacja związkowa - Związek Zawodowy (...) S.A. oraz Firm (...) na rzecz TP (...) wniosła umotywowane zastrzeżenia do zamiaru pracodawcy zwolnienia powoda.

W dniu 8 kwietnia 2014r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano: optymalizację procesów i zatrudnienia w (...) Spółka z o.o., zmniejszenie zatrudnienia w Obsłudze (...) o co najmniej 24 etaty. Podano też, że kryterium doboru do wypowiedzenia stanowiła rzeczywista ocena pracy pracownika na tle zespołu oraz ochrona pracownika wynikająca z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W uzasadnieniu podano nadto, że strona pozwana, dokonując wyboru pracowników do wypowiedzeń zmieniających, wzięła pod uwagę dane statystyczne z ocen zadań. Pierwszy wybór został dokonany na podstawie wyników premiowych pracowników z trzech pierwszych kwartałów 2013r., następnie do oceny przyjęto cztery kwartały 2013 r. Wyniki z tych kwartałów zostały zsumowane i uśrednione. Do wypowiedzenia wytypowano osoby z najniższą średnią, w tym powoda, którego ocena pracy wyliczona przez program komputerowy za okres od stycznia do września 2013 r. wyniosła 81,22% /NPS 3,87%, a za okres od stycznia do grudnia 2013r. - 80,77%/NPS 15,40%.

Pracodawca zaproponował powodowi następujące warunki pracy: stanowisko Specjalisty ds. Obsługi (...) w Sekcji (...) w K. z obowiązkami: telefoniczna obsługa klienta, działania utrzymaniowe, obsługa korespondencji i reklamacji, techniczna obsługa klientów, przepływ informacji o awariach i uszkodzeniach w sieci, rejestracja danych i raportowanie, wyjaśnianie problemów technicznych i niezrealizowanych usług w terminie, realizacja procesu przenoszenia numerów, wykonywanie innych poleceń przełożonego pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Nowo określone zadania były węższe od dotychczasowego zakresu obowiązków. Zaproponowane miejsce świadczenia pracy (K.) było oddalone od miejsca zamieszkania powoda o 200 km.

Sąd ustalił, że w wyniku zwolnień grupowych strona pozwana zlikwidowała w L. Wydział (...). Pracownicy tego Wydziału zostali przeniesieni do W., za wyjątkiem A. C., którą przeniesiono do sekcji powoda. A. C. nie posiada wiedzy i kwalifikacji technicznych jak pozostali pracownicy Sekcji (...), w tym powód. Z W. do L. strona pozwana przeniosła do sekcji powoda także J. K., który miał się zajmować cesjami, mimo że przeszkolenie powoda z zadań związanych z

cesjami zajęłoby kilka godzin. Oprócz powoda przeniesienie do K. otrzymała jeszcze jedna współpracownica powoda, która jednak ostatecznie została przeniesiona do W..

W świetle powyższych ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za w pełni uzasadnione. Podkreślił, że jakkolwiek strona pozwana miała prawo podejmować autonomiczne decyzje organizacyjne i ekonomiczne, to jednak biorąc pod uwagę zakres ruchów personalnych pracowników co do zmian miejsca świadczenia pracy, można mieć wątpliwości co do przyczyny racjonalizacji zatrudnienia, zwłaszcza gdy polega to na tym, że jedni pracownicy otrzymują przeniesienia do odległych miejscowości, a w ich miejsce propozycję otrzymują inni pracownicy również z dalszych miejscowości. Sąd uznał, że takie działania ze wskazaniem odległych miejscowości miejsca pracy skutkuje faktycznie rozwiązaniem umów o pracę, gdyż nowe warunki pracy i płacy zostały celowo sformułowane w taki sposób, aby były dla powoda na tyle niewygodne, żeby skutkowało odmową ich przyjęcia. W ocenie Sądu oczywistym bowiem jest, że zaproponowanie miejsca pracy w K. wyklucza możliwość dojazdu i wymaga zmiany centrum życiowego, co w przypadku sytuacji osobistej powoda – jedynaka pomagającego chorej matce – jest nie do przyjęcia. Ponadto Sąd ten zauważył, że zmniejszenie zatrudnienia, wskazane jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, nie dotyczyło sekcji powoda. Do sekcji tej na miejsce powoda trafiła pracownica likwidowanego działu technicznego w L., przez co stan kadrowy sekcji powoda nie uległ zmianie.

Sąd pierwszej instancji zakwestionował też poprawność dokonanej przez pracodawcę oceny pracy powoda w oparciu o wyniki matematyczne uzyskanych punktów przyznawanych przez system komputerowy, stwierdzając, że nie stanowiło to wnikliwej i rzeczywistej oceny wyników powoda. Zdaniem Sądu ocena została dokonana z pominięciem oceny dobrej oceny pracy bezpośredniego przełożonego powoda i bez jakiegokolwiek konsultacji z nim, a kryteria przyjęte do oceny przez system komputerowy nie są sprawiedliwe i nieobiektywne i często o ocenie tej decydują okoliczności, na które pracownik nie ma wpływu – niektóre pytania ankiety nie mają żadnego związku z pracą konsultanta, gdyż odpowiedź uzależniona jest przede wszystkim od atrakcyjności oferty firmy i jakości świadczonych usług. Także nieprzyznawanie przez system punktów w sytuacji, gdy klient nie chce uczestniczyć w automatycznej ankiecie po rozmowie z konsultantem nie może być wiązane z rzeczywistą oceną pracy pracownika.

Powyższe przesądziło o zasadności powództwa.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, co skutkowało:

a) uznaniem za wiarygodne i oparciem w znacznej mierze wyroku na zeznaniach świadka R. M., podczas gdy świadek ten pozostaje w sporze z pozwanym, a dodatkowo od 1 maja 2010 r. do 20 grudnia 2013 r. był zwolniony ze świadczenia pracy, w związku z czym nie posiada on wiedzy na temat zmian organizacyjnych mających miejsce u pozwanego oraz kompetencji powoda i jakości jego pracy po 1 maja 2010 r.;

b) przyjęciem, że wyniki pracy za rok 2013 nie stanowią obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru, a zgodnie z twierdzeniami Sądu I instancji takim kryterium powinna być ocena bezpośredniego przełożonego, która to jednak z istoty rzeczy ma charakter subiektywny, podczas gdy zastosowana przez pracodawcę ocena pracowników (generowana przez system komputerowy) w kontekście zwolnień grupowych była jedynym możliwym i bezstronnym sposobem ich weryfikacji;

c) bezpodstawnym, a także sprzecznym z zeznaniami świadka J. K. oraz pozostałymi ustaleniami co do stanu faktycznego, przyjęcie, że redukcja etatów nie objęła jednostki, w której zatrudniony był powód, bowiem z jednej strony Sąd Rejonowy wskazał, że zmniejszenie zatrudnienia nie dotyczyło sekcji powoda, z drugiej zaś potwierdził, że strona pozwana ustaliła do zwolnienia w L. 3-4 osoby;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 5 ust. 5 pkt 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.) poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że zaproponowanie określonych warunków pracy lub płacy wyłącza uprawnienie pracodawcy określone w przedmiotowym przepisie do dokonania tzw. wypowiedzenia zmieniającego pracownikom szczególnie chronionym;

b) art. 45 § 1 k.p. w zw. z 42 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w sytuacji, gdy zmiany organizacyjne u pracodawcy miały charakter rzeczywisty, a zastosowane kryteria doboru były obiektywne i sprawiedliwe.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również w przeważającej mierze rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie akceptując jedynie wniosku Sądu Rejonowego o nieobiektywnej i niesprawiedliwej ocenie pracy powoda dokonanej przez pracodawcę, co jednakże w świetle całokształtu okoliczności sprawy nie rzutuje na prawidłowość zapadłego rozstrzygnięcia.

Chybiony jest stawiany przez stronę skarżącą zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dowolną ocenę wiarygodności zeznań świadka R. M. oraz ustalenie sprzeczne z materiałem dowodowym, że redukcja etatów nie objęła jednostki, w której zatrudniony był powód. Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja nie przedstawia żadnej przekonującej argumentacji podważającej wiarygodność w.w. świadka, którego zeznania były spójne, logiczne i znalazły potwierdzenie w pozostałych dowodach. Co więcej, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy zostały oparte o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Niewątpliwie też z materiału tego wynika także, że jednostkę organizacyjną strony pozwanej w L. dotknęły zwolnienia grupowe i generalnie nastąpiły tam zmiany w liczbie etatów, w tym likwidacja m.in. całego oddziału (...), jednakże nie ma podstaw do stwierdzenia, że zmieniła się także liczba etatów w sekcji specjalistycznej, w której pracował powód. Tym samym w powyższym zakresie zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c. stanowił jedynie niedopuszczalną polemikę z sędziowską oceną zebranych dowodów. Z kolei zarzut naruszenia tego przepisu poprzez błędną ocenę przyjętych kryteriów oceniania pracy pracowników de facto sprowadza się do zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z 42 § 1 k.p.

Przechodząc zatem do oceny zarzutów prawa materialnego, należy wskazać, że istotą sprawy było ustalenie, czy ujawnione w toku postępowania dowodowe okoliczności sprawy uzasadniały uznanie wypowiedzenia zmieniającego z dnia 8 kwietnia 2014 r. za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione. W tym kontekście przede wszystkim należało ustalić, czy wobec powoda zastosowano w rzeczywistości kryteria doboru do zwolnienia ustalone porozumieniem z dnia 9 grudnia 2013 r. i w związku z tym, czy wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były rzeczywiste i prawdziwe.

Przyczynami tymi, zgodnie z treścią przedmiotowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy była generalnie likwidacja stanowiska powoda i niska ocena jego pracy.

Sąd Okręgowy nie podziela wniosku Sądu pierwszej instancji, że przyjęte przez pracodawcę metody i zasady oceny pracy powoda były niesprawiedliwe i nieobiektywne, co skutkowało niezasadnością tak podanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Jakkolwiek bowiem istotnie komputerowy, matematyczny sposób oceny mógł nasuwać wątpliwości co do miarodajności takiej oceny, to istotnym jest, że takie same kryteria stosowane były wobec wszystkich pracowników, a zasady oceny były wszystkim tym pracownikom, w tym powodowi, znane. Nie ma więc

podstaw, by uznawać je za niesprawiedliwe, a jednoznacznie negatywna ocena ich obiektywizmu i rzetelności wkracza nadmiernie w prawo pracodawcy do wyboru sposobu oceniania pracowników.

Powyższe zastrzeżenia nie mają jednak wpływu na prawidłowość zaskarżonego wyroku, bowiem materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że rzeczywistym powodem wypowiedzenia zmieniającego była redukcja etatu, co stanowiło główne kryterium doboru pracowników do zwolnienia, zgodnie z w.w. porozumieniem.

Jak już wyżej wskazano, prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, iż po niewątpliwych zmianach organizacyjnych w oddziale strony pozwanej w L., w tym po zmniejszeniu etatów, ostatecznie sama sekcja specjalistyczna powoda nie została zredukowana liczebnie, a nastąpiły jedynie zmiany osobowe na stanowiskach tej sekcji, opisane szczegółowo przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu, w sposób niewymagający uzupełnienia czy powtórzenia. Skoro zaś w sekcji tej pozostało w rzeczywistości stanowisko powoda, to likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna. Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że stanowiska sekcji powoda zostały częściowo zmodyfikowane w zakresie obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w zakresie zadań związanych z umowami cesji, jednakże zmiany te nie były doniosłe na tyle, by uznać, że doszło do zmiany struktury zatrudnienia w sekcji powoda. W żadnym wypadku zaś zmiany te nie mogły stanowić uzasadnienia do rozwiązania z powodem umowy o pracę (definitywnego wypowiedzenia powód uniknął jedynie ze względu na status pracownika chronionego).

Ponadto należy zauważyć, że jakkolwiek rację ma strona skarżąca, że art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie wprowadza ograniczeń co do treści wypowiedzenia zmieniającego, to podobnie jak inne działania związane z wykonywaniem praw podmiotowych pracodawcy i pracownika, podlega ona kontroli w oparciu o art. 8 k.p. w zakresie zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powodowi warunków pracy w trybie art. 5 ust. 5 pkt 5 w.w. ustawy, w kontekście ustalonego przebiegu wydarzeń, stanowiło obejście przepisów prawa pracy statuujących ochronę pracowników będących społecznymi inspektorami pracy.

Należy zauważyć, że do sekcji (...) infolinii (...) pracodawca, tłumacząc się zmniejszeniem zatrudnienia, przyjął do pracy pracowników z innych miast o niewiele większych kwalifikacjach (w zakresie umów cesji) lub o zdecydowanie mniejszych, jak w przypadku A. C., która uprzednio zajmowała stanowisko w zlikwidowanym dziale (...). Ostatecznie w sekcji tej nie zmieniła się liczba etatów, a de facto powoda zastąpiła pracownica z ograniczonymi kompetencjami w stosunku do powoda. Biorąc pod uwagę możliwość ograniczenia powodowi obowiązków pracowniczych na zajmowanym dotąd stanowisku z jednej strony (co zaproponowano w wypowiedzeniu zmieniającym), bądź z drugiej strony możliwość nałożenia na niego dodatkowych obowiązków w zakresie umów cesji po krótkotrwałym przeszkoleniu, zmiany kadrowe dokonane przez pracodawcę w sekcji pracodawcy stają się niezrozumiałe, a w świetle przyjętych w porozumieniu z dnia 9 grudnia 2013 r. kryteriów doboru pracowników do zwolnienia dokonane powodowi wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Jednocześnie nowe warunki pracy proponowane przez pracodawcę powodowi, z uwagi na odległe miejsce wykonywania pracy, były na tyle dolegliwe, że pewna była rezygnacja powoda z ich przyjęcia, a pracodawca w toku postępowania nie udowodnił, że przeniesienie powoda do tak odległej placówki było konieczne, mimo że dysponowano bliższymi nowymi miejscami pracy we W.. Zdaniem Sądu Okręgowego zaproponowanie pracownikowi objętego ochroną szczególną z art. 5 ust. 5 w.w. ustawy wypowiedzenia zmieniającego w znacznym stopniu dotkliwego i wręcz niemożliwego do przyjęcia dla danego pracownika jest wykonywaniem prawa niepodlegającym ochronie zgodnie z art. 8 k.p.

Reasumując powyższe wywody, Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie miały miejsca uchybienia prawa procesowego i materialnego, stąd apelacja strony pozwanej jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu w oparciu o treść art. 385 k.p.c.