

Sygn. akt VII Pa 84/13

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 08 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)

**Sędziowie:** SO Maria Makara, SO Krystian Nowocień

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 08 lipca 2013 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Dzierżonowie

z dnia 27 marca 2013 r. sygn. akt IV P 165/12

I. zmienia zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Dzierżonowie w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 14828,13 zł (czternaście tysięcy osiemset dwadzieścia osiem złotych 13/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddała powództwo o przywrócenie do pracy i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt **VII Pa 84/13**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27.03.2013r. Sąd Rejonowy w Dzierżonowie oddalił powództwo wniesione przez K. C. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o przywrócenie do pracy oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie oparto na następujących ustaleniach:

Powód K. C. został zatrudniony w Zakładzie (...) (będącym poprzednikiem strony pozwanej) początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 08 września 1975 roku na czas określony do dnia 30 września 1975 roku na stanowisku konstruktora.

Następnie w dniu 01 października 1975 roku zawarto z powodem umowę o pracę na 3-miesięczny staż pracy, a po jego upływie na czas nieokreślony. Jednocześnie powierzono mu obowiązki referenta technicznego w Dziale Technologicznym. Od 1981 roku powód pracował jako konstruktor urządzeń, od 1989 roku jako specjalista konstruktor, a następnie jako konstruktor narzędzi specjalnych. W 2005 roku przeniesiono powoda na stanowisko technologa, pomimo braku wymaganego w tym zakresie wykształcenia wyższego technicznego.

W związku z dokonaną w 2009 roku reorganizacją działów powód od tego czasu wykonywał swe obowiązki w Dziale Technologii i Utrzymania Ruchu.

Od pracowników zatrudnionych na stanowisku technologa wymagano znajomości języka angielskiego, organizowania pracy własnej, sporządzania dokumentacji technologicznej i obsługi komputera, w szczególności w zakresie programów: E., do prezentacji A. i M..

Do zadań podstawowych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u strony pozwanej należy m.in. zarządzanie projektami związanymi z wprowadzaniem nowych wyrobów, udoskonalaniem technologii oraz wprowadzeniem nowych rozwiązań organizacyjnych i technicznych w obszarze produkcji; koordynacja zadań związanych z nowymi inwestycjami technologicznymi. W zakresie zaś zadań szczegółowych technologa znajduje się m.in.: opracowywanie procesów technologicznych związanych z wprowadzaniem nowych wyrobów oraz zmianami konstrukcyjnymi w wyrobach istniejących; ciągłe udoskonalanie istniejących procesów technologicznych inicjowanie wprowadzania zmian technologicznych mających na celu poprawę efektywności procesu produkcji; wykonywanie wymaganej dokumentacji technologicznej i inne. Znajomość języka angielskiego powoda kształtuje się na poziomie podstawowym, co jest niewystarczające dla wykonywania obowiązków pracowniczych technologa. Pomimo uczestnictwa przez powoda w kursach językowych poziom znajomości tego języka u niego nie wzrósł.

Niejednokrotnie powód musiał korzystać z pomocy osób trzecich w zakresie posługiwania się tym językiem. Powód nie opanował także w wystarczającym zakresie pracy w systemie M. oraz w programie E., a zatem programów niezbędnych w pracy technologa. Powód w trakcie zatrudnienia miał stworzoną możliwość poznania procesów i programów stosowanych na innych stanowiskach lub w innych działach.

Praktyką przyjętą w pozwanej firmie jest, że pracownik występuje do swojego przełożonego o skierowanie go na konkretne szkolenie; bywa też, że przełożony sam kieruje pracowników na szkolenie. Pracownik, który wystąpi z takim wnioskiem jest kierowany na takie szkolenie, chyba, że jego przełożony zdecyduje, że takie szkolenie jest mu niepotrzebne a na przykład potrzebuje innego szkolenia. Budżet szkoleniowy w pozwanym zakładzie wynosi około 300 tysięcy złotych rocznie, a zatem pozwala na przeszkolenie wielu pracowników i w różnym zakresie.

Do końca 2011 roku w dziale Technologii i Utrzymania Ruchu zatrudnionych było łącznie 19 osób, w tym 7 technologów. Kierownikiem działu był wówczas R. R.. Jakkolwiek rozdzielanie projektów technologicznych pomiędzy poszczególnych technologów w tym dziale nie było sformalizowane, niemniej jednak każdy z technologów zajmował się wyodrębnionym zakresem tematycznym. I tak:

1. T. J. – technolog – wykonywał zadania projektowe z obszaru okablowania; wsparcie w zakresie realizacji projektów z obszaru transformatorów;
2. D. G. (1) – technolog – wykonywał zadania projektowe z obszaru mechanicznego;
3. K. C. – technolog – wykonywał zadania projektowe z tematyki transformatorów;
4. T. B. – technolog – wykonywał zadania projektowe z tematyki montażu;
5. Z. N. – technolog – wykonywał zadania projektowe z tematyki lakierni i ochrony środowiska;
6. W. B. – technolog – wykonywał zadania projektowe z tematyki narzędziowni

7. K. K. (1) – technolog – wykonywał przekrojową obsługę wszystkich w/w wydziałów.

W ramach tego schematu organizacyjnego pozwana spółka miała także dowolność w rozdzielaniu poszczególnych projektów konkretnym technologom, natomiast rozdzielanie tematyczne zadań wynikało z czysto użytkowego charakteru. Nie zdarzało się jednakże przydzielanie danych projektów osobom, które nie zajmowały się danym obszarem tematycznym. W razie zaistnienia konieczności pomocy przy realizacji danego projektu, kierowano osobę, która była wdrożona w daną tematykę. I tak np. technolog T. J. pomagał zazwyczaj przy projektach również z obszaru transformatorów, K. K. (1) zaś wykonywał przekrojową obsługę wszystkich zakresów tematycznych.

Na posiedzeniu Rady Pracowników w dniu 27 stycznia 2012 roku kierownictwo spółki poinformowano o wynikach ekonomicznych za 2011 rok oraz przestawiło dane dotyczące zatrudnienia za ten okres. Wskazano, iż jakkolwiek w 2011 roku uzyskano dzięki wydajniejszej pracy, obniżaniu kosztów produkcji i zmniejszaniu kosztów transportu oraz wzrostu marży – zysk na poziomie 6,6%, to jednakże ostatnie miesiące przyniosły wyniki ujemne. Jednocześnie oświadczone, iż w założeniach na rok 2012 są zyski firmy, niemniej jednak wszystko będzie zależało od sytuacji ekonomicznej. Jako plan na ten rok wskazano także dążenie do tego, by produkowane wyroby były konkurencyjne, co będzie wiązało się z obniżeniem kosztów wytwarzania wyrobów. Dodatkowo podano, iż aktualnie nie są przewidywane zwolnienia pracowników, a jeżeli zajdzie taka potrzeba to w pierwszej kolejności zwalniani będą pracownicy z Agencji Pracy (...) i nie zostaną przedłużone umowy z pracownikami na czas określony.

Z kolejnymi miesiącami sytuacja finansowa pozwanej spółki zaczęła się pogarszać. Firma odnotowała znaczny spadek zamówień. Powodem spadku zamówień i pogarszającej się sytuacji finansowej spółki było postępujące spowolnienie gospodarcze, przedkładające się na kryzys i spadek zapotrzebowania na produkty znajdujące się w ofercie handlowej strony pozwanej. Wskazany spadek zamówień objawiał się zarówno na runku krajowym jak i w eksporcie. Stale zaś wzrastające koszty produkcji oraz rosnące koszty pracy wymusiły na pozwanej firmie zablokowanie działań inwestycyjnych (w tym technologicznych), obniżenie produkcji i podjęcie decyzji związanych z dostosowaniem struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa do aktualnej sytuacji rynkowej, której konsekwencją była m.in. likwidacja stanowisk pracy.

W ramach zmian organizacyjnych strona pozwana podjęła w dniu 16 kwietnia 2012 roku decyzję o podzieleniu dotychczasowego działu Technologii i Utrzymania Ruchu na dwa osobne działy, tj. dział Technologii i dział Utrzymania Ruchu. W związku z tą zmianą wszyscy technolodzy, w tym powód, weszli w skład działu Technologii (TT).

Funkcję kierownika tego działu objął M. Z. (1), poprzednio zatrudniony na stanowisku kierownika projektów (project manager), które w wyniku zmian organizacyjnych zostało zlikwidowane.

Poza kierownikiem w niniejszym dziale zatrudnionych było 7 technologów wykonujących projekty technologiczne obejmujące obszary funkcjonujących w ramach pionu produkcyjnego działów Produkcji (...) Spawalniczych (dzielącymi się na obszary okablowania, montażu i lakierni) i działu Produkcji Transformatorów (obszar transformatorów). Początkowo rozdzielanie projektów technologicznych odbywało się w sposób jak wskazany powyżej do końca 2011 roku.

W związku ze spadkiem zamówień w działach produkcyjnych tj. dziale produkcji urządzeń spawalniczych (P4) oraz dziale produkcji transformatorów (P3) strona pozwana podjęła decyzję o reorganizacji zatrudnienia i zadań w poszczególnych działach.

Ze względu na sytuację ekonomiczną firmy oraz potrzebę zmian w systemie pracy w dziale Technologicznym (w celu poprawienia efektywności pracy) podjęto decyzję o redukcji zatrudnienia właśnie w tym dziale, albowiem jest on ściśle związany z działami produkcyjnymi. Decyzję o likwidacji stanowiska pracy podjęły osoby zarządzające tym obszarem, tj. kierownik Działu Technologów, Dyrektor Produkcji i Dyrektor Pionu Operacyjnego, którzy w tym zakresie wystąpili z odpowiednim wnioskiem do Dyrektora Personalnego.

Przed wytypowaniem osoby – technologa do zwolnienia, kierownik działu Technologii M. Z. (1), przeprowadził indywidualne spotkania z pracownikami działu, dokonał weryfikacji zakresu ich obowiązków i okresowych ocen pracowniczych. Po dokonaniu gruntownej analizy tych czynników uznał, iż likwidacji powinno ulec stanowisko pracy powoda K. C.. Podejmując tą decyzję miał on na względzie, że powód stanowi niejako najsłabsze ogniwo działu. Wielokrotnie w swojej pracy posilkował się wiedzą i doświadczeniem technologa T. J., zwłaszcza przy bardziej skomplikowanych analizach. Pomimo wieloletniej pracy powód nie opanował w wystarczającym zakresie pracy w systemie M. oraz w programie E., który jest niezbędny w pracy technologa. Niektóre projekty nie były prowadzone przez powoda we właściwy sposób, co ujawniano na spotkaniach projektowych. Nadto powód od dłuższego czasu nie wywiązywał się w terminie ze swoich projektów i obowiązków. Kierownik działu miał także zastrzeżenia co do poziomu znajomości przez powoda języka angielskiego, który był niezbędny do wykonywania obowiązków związanych z jego stanowiskiem. Znajomość języka angielskiego powoda była bowiem na poziomie podstawowym. Tymczasem w pracy na stanowisku powoda istniała konieczność m.in. sporządzania maili, prezentacji i wniosków inwestycyjnych w tym języku z zastosowaniem specjalistycznego słownictwa. Język angielski na przedmiotowym stanowisku powoda był potrzebny także w sytuacji wizyt gości z zagranicy, z którymi trzeba było rozmawiać po angielsku i wyjaśniać sprawy techniczne. Powód K. C. tym obowiązkom jednakże nie sprostał i musiał korzystać z pomocy innych osób.

Uznając powoda za najgorszego pracownika w dziale Technologii, kierownik M. Z. (1) podjął decyzję o wytypowaniu go do zwolnienia ze stanowiska technologa i tym samym likwidację jego stanowiska pracy.

Mając jednakże na uwadze staż pracy powoda przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę rozważano przesunięcie go na inne stanowisko służbowe w firmie. M.in. przeprowadzono w tym zakresie rozmowę z dyrektorem Działu Rozwoju D. G. (2), który jednakże udzielił odpowiedzi negatywnej, ponieważ nie miał wakatów u siebie w dziale, a nadto uważał, że powód nie ma odpowiednich kwalifikacji.

Nadto rozważano przeniesienie powoda do Działu Kontroli Jakości. Ze względu jednakże na różne zakresy obowiązków i wymogu doświadczenia z pewnymi narzędziami kontroli jakości, uznano, że powód nie posiada wymaganych kwalifikacji.

Tuż przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, inny z technologów, tj. T. J. rozwiązał ze stroną pozwaną stosunek pracy za porozumieniem stron. Była to decyzja nagła pracownika. Ponieważ nie mogło dojść do sytuacji, iż system M. nie był obsługiwany, strona pozwana w celu zachowania ciągłości pracy w dziale Technologii musiała zatem podjąć stosowne kroki w tym zakresie. Mając również na uwadze (poza swoją sytuacją ekonomiczną) potrzebę reorganizacji wydziałów w celu zapewnienia większej efektywności pracy, strona pozwana postanowiła utworzyć w miejsce dotychczasowego stanowiska pracy technologa T. J. nowe stanowisko Inżyniera Procesu, które to stanowisko przewyższa zakresem obowiązków stanowisko technologa.

Osoba zatrudniona na tym stanowisku miała być odpowiedzialna za m.in. wydział okablowania (czyli tematyka, którą dotychczas zajmował się T. J.) oraz szeroko pojętą obsługę systemu komputerowego (...) (sprawdzanie struktur wyrobów, zwiżanie kosztów, generowanie danych z tego systemu i późniejsza obróbka tych danych – analizy), przygotowywanie założeń do budżetu na kolejne lata (czyli przejąć dotychczasowe obowiązki T. J.). Nadto do podstawowych obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku miało należeć: efektywne zarządzanie procesami technologicznymi oraz współpraca z liderami obszarów produkcyjnych, usprawnienie procesów technologicznych (przygotowywanie wniosków inwestycyjnych i efektywna terminowa realizacja), normowanie czasu pracy, tworzenie technologii, współpraca z działem konstrukcyjnym i finansowym, nadzór nad zmianami w systemie pod kątem danych technologicznych i kosztów wytwarzania, realizacja zamówień inwestycyjnych w Dziale Technologii.

Stanowisko to wymagało przede wszystkim biegłej znajomości systemu (...), programu E., A. oraz znajomości języka angielskiego na poziomie co najmniej średniozaawansowanym (umożliwiającym komunikację z osobami anglojęzycznymi). Nadto od kandydatów na wskazane stanowisko wymagano posiadania wykształcenia wyższego technicznego (preferowana specjalność: systemy produkcyjne), ok. 2 letniego doświadczenia na podobnym

stanowisku w firmie produkcyjnej, umiejętności pracy w zespole, umiejętności analitycznego i logicznego myślenia oraz bardzo dobrej organizacji pracy.

Przed ogłoszeniem oferty pracy strona pozwana dokonała analizy w zakresie ewentualnej możliwości powierzenia tego stanowiska pracy np. powodowi. Mając przede wszystkim na uwadze, że powód dotychczas zajmował się działem transformatorów, nie miał dotychczas do czynienia z projektami z tematyki okablowania oraz nie spełniał w zadawalającym zakresie pozostałych kryteriów stawianych kandydatom na to stanowisko (zwłaszcza w zakresie znajomości oprogramowania i językowym), strona pozwana nie zaproponowała powodowi K. C. tego stanowiska i ogłosiła nabór na wolne stanowisko na portalu [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl) i na własnej stronie internetowej.

Poza wskazanym stanowiskiem pracy strona pozwana ogłosiła również na wskazanym portalu o naborze na wolne stanowisko „Inżyniera Jakości ds. (...)”. Stanowisko to dotyczy zupełnie innych obowiązków i w innym dziale niż pracował powód, tj. w dziale kontroli jakości. Dlatego też i w tym zakresie nie było podstaw do zatrudnienia powoda na tym stanowisku pracy.

Ostatecznie pozwany pracodawca nie był w stanie zaproponować powodowi innego stanowiska pracy odpowiadającego jego kwalifikacjom.

W dniu 19 czerwca 2012 roku poinformowano związek zawodowy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi K. C. z powodu likwidacji stanowiska pracy wzywając jednocześnie o zajęcie stanowiska w tej sprawie w terminie 5 dni.

Pismem z dnia 22 czerwca 2012 roku wskazany związek zawodowy negatywnie ocenił zamiar rozwiązania stosunku pracy z powodem.

W dniu 02 lipca 2012 roku strona pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. doręczyła powodowi K. C. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 01 października 1975 roku z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w rozumieniu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jednocześnie poinformowano powoda o udzieleniu mu w okresie od dnia 03 lipca 2012 roku do dnia 25 lipca 2012 roku urlopu wypoczynkowego w wymiarze 17 dni oraz o zwolnieniu go – po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, do upływu okresu wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy.

W związku z reorganizacją zatrudnienia w dziale Technologii i likwidacją stanowiska powoda zaszła konieczność przydzielenia obowiązków powoda na innych pracowników. Dotychczasowe obowiązki powoda K. C. zostały przekazane do wykonywania w całości technologowi K. K. (1). Pracownik ten poza dołożonym mu zakresem czynności wykonuje część swoich dotychczasowych obowiązków (kilka drobnych projektów). Pewne obowiązki K. K. (1) zostały przesunięte do Działu Utrzymania Ruchu.

K. K. (1) wykonuje powierzone mu zadania w normalnych godzinach czasu prac, bez konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W związku z pogarszającą się sytuacją finansową pozwanej spółki i koniecznością zdecydowanych działań mających na celu utrzymanie stabilizacji i płynności finansowej spółki, podjęto kolejny etap zmian organizacyjnych dostosowujący wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w pionie organizacyjnym (tj. dziale technologii, zaopatrzenia, handlowym i planowania) do zmniejszonej produkcji. Na mocy porozumienia z dnia 16 lipca 2012 roku zawartego pomiędzy (...), (...), (...) i Technologów oraz Zarząd (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B., obniżono w całym pionie operacyjnym tygodniowy wymiar czasu pracy z 5 do 4 dni w tygodniu w okresie od 16 lipca 2012 roku do 12 sierpnia 2012 roku, od 20 sierpnia 2012 roku do 09 września 2012 roku oraz od 17 września 2012 roku do 07 października 2012 roku.

W dniu 20 sierpnia 2012 roku strona pozwana zatrudniła na stanowisku Inżyniera Procesu osobę spoza firmy A. W.. Osoba ta jakkolwiek nie знаła systemu M., ale posługiwała się na bardzo wysokim poziomie programem E.. Nadto spełnia m.in. wymóg wykształcenia wyższego oraz legitymuje się znajomością języka angielskiego na wyższym poziomie niż powód. Osoba ta w szybkim czasie opanowała potrzebne umiejętności w zakresie systemu M..Po zwolnieniu powoda K. C. w dziale Technologii poza kierownikiem M. Z. (1) zatrudnionych pozostaje 5 technologów i jeden inżynier procesu. Aktualnie w chwili obecnej nieformalny podział projektów technologicznych obejmuje:

1. T. B. – technolog – wykonuje zadania projektowe z tematyki montażu;
2. W. B. – technolog – wykonuje zadania projektowe z tematyki narzędziowni;
3. D. G. (1) – technolog – wykonuje zadania projektowe z obszaru mechanicznego oraz częściowo wspiera obszar mechaniczny;
4. K. K. (1) – technolog – wykonuje zadania projektowe z tematyki transformatorów, wykonuje przekrojową obsługę wszystkich pozostałych wydziałów produkcji;
5. Z. N. – technolog – wykonuje zadania projektowe z tematyki lakierni i ochrony środowiska;
6. A. W. – inżynier procesu – realizuje zadania projektowe z tematyki okablowania i montażu, współpracuje z działem konstrukcyjnym w zakresie struktur i kosztów oraz z działem jakości.

Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione wskazując, iż strona pozwana nie uchybiła wymaganiom formalnym. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, musi – przede wszystkim - spełniać określone przez prawo wymogi formalne, a ponadto być uzasadnione. W razie, bowiem niezachowania tych wymogów pracownikowi przysługuje roszczenie, którego podstawę prawną stanowi art. 45 § 1 k.p. Wedle tegoż przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W tym miejscu wyraźnego wskazania wymaga, że spełnienie jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek wystarczy do uznania bezskuteczności wypowiedzenia.

Przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę spełnia warunki wymagane obowiązującymi przepisami. Zdaniem Sądu I instancji sprostalo ono także wymogowi prawidłowego wskazania przyczyny wypowiedzenia, która zgodnie z utrwalonym jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny, ma być konkretna, prawdziwa i rzeczywista, o czym w poniższych rozważaniach.

Powód K. C. zgłaszając roszczenie w niniejszej sprawie zarzucił złożonemu mu wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenie przepisów prawa poprzez wskazanie pozornej przyczyny wypowiedzenia, jakim miała być likwidacja jego stanowiska pracy. Zdaniem bowiem powoda strona pozwana nie wykazała swojej wiarygodności twierdząc, iż stanowisko jego pracy zostało zlikwidowane, czemu przeczą po pierwsze twierdzenia Dyrektora Personalnego A. B. wyrażone na posiedzeniu Rady Pracowników w dniu 30 stycznia 2012 roku odnośnie sytuacji kadrowej spółki oraz że chodzi konkretnie o jego stanowisko pracy. Po drugie powód zarzucił, iż jego miejsce pracy nie uległo faktycznej likwidacji, bowiem strona pozwana poszukuje pracownika, który ma go zastąpić, czego wyrazem jest umieszczenie na stronie internetowej ogłoszenia o naborze na stanowisko inżyniera procesu.

W ocenie Sądu I instancji podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była dostatecznie skonkretyzowana, a zarazem prawdziwa i rzeczywista. W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości na jakim stanowisku pracował powód, jak również nie budzi wątpliwości jakiego stanowiska pracy dotyczyła likwidacja. Tym samym należało przyjąć, że pozwany pracodawca dopełnił obowiązku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Takie samo stanowisko Sąd zajął oceniając prawdziwość (tzn. chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce) i rzeczywistość (chodzi o to, by prawdziwa /istniejąca/ okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika) wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż stanowisko pracy powoda K. C. – wbrew jego twierdzeniom w tym zakresie - zostało zlikwidowane. Potwierdza to zestawienie osób zatrudnionych na stanowisku technologa w dziale Technologii w okresie 31 grudnia 2011 roku, 16 kwietnia 2011 roku i 19 lutego 2013 roku, z którego jednoznacznie wynika, iż przed likwidacją stanowiska pracy powoda w tym dziale zatrudnianych było poza kierownikiem działu (...) technologów (tj. T. J., D. G. (1), K. C., T. B., Z. N., W. B. i K. K. (1)), a obecnie w ramach tego działu strona pozwana, poza kierownikiem M. Z. (2), zatrudnia 5 technologów (tj. T. B., W. B., D. G. (1), K. K. (1) i Z. N.) i jednego inżyniera procesu (tj. A. W.). Okoliczności powyższe zostały potwierdzone również przez świadków M. Z. (1) i K. K. (1), których twierdzeniom Sąd w całej rozciągłości dał wiarę. Brak jest bowiem jakichkolwiek elementów świadczących o chęci mijania się przez tych świadków z prawdą. Wprost przeciwnie ich depozycje korelujące z informacjami zawartymi w dokumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną w zakresie struktury organizacyjnej firmy oraz ilości zatrudnianych w przedmiotowym dziale pracowników, tworzą spójną i logiczną całość.

Tym samym na uwzględnienie nie zasługują twierdzenia powoda K. C., iż K. K. (1) nie był zatrudniony na stanowisku technologa przed likwidacją stanowiska pracy powoda. Okoliczność ta nie odnajduje bowiem odzwierciedlenia w dokumentach kadrowych spółki oraz w zeznaniach świadków M. Z. (1) i samego K. K. (1). Za nie mające racji bytu należało uznać także twierdzenia powoda, iż W. B. nie zajmuje się zagadnieniami z tematyki narzędziowni, albowiem narzędziownia jako dział został zlikwidowany w 2005 roku. Jak wyjaśniła strona pozwana, po zlikwidowaniu działu narzędziowni pracownik ten został przeniesiony do działu Technologii i właśnie w nim zajmuje się szeroko pojętą gospodarką narzędziową w obszarze produkcji.

Sąd uznał, iż dowodu przeciwnego dla wskazanych ustaleń nie stanowią twierdzenia powoda i świadka T. J. odnośnie ilości technologów zatrudnionych w dziale Technologii. Nie można bowiem tracić z widzenia, iż pracownicy nie zawsze posiadają dokładną wiedzę na temat rzeczywistego schematu zatrudnienia, a swoje oceny co do rodzaju zajmowanych stanowisk przez poszczególne osoby wyrabiają w oparciu o dokonane spostrzeżenia. Inaczej mówiąc często posiadane informacje o innych współpracownikach nie są tożsame z dokumentacją kadrową oraz strukturą zatrudnienia. W przedmiotowej sprawie nie ujawniono dowodu, który by podważył przedstawione przez stronę pozwaną zestawienie technologów zatrudnionych w dziale Technologii na dzień 31 grudnia 2011 roku i 19 lutego 2013 roku. Dokument ten został sporządzony w oparciu o dokumentację kadrową oraz zgodnie ze strukturą organizacyjną pozwanej spółki i podpisany przez dyrektora personalnego Spółki. Dlatego też nie sposób mu odmówić wiary.

Mając na uwadze powyżej poczynione rozważania Sąd – jako nie zasługujący na uwzględnienie uznał zarzut powoda K. C., że rzeczywistym powodem wypowiedzenia mu stosunku pracy nie była konieczność obniżenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, skutkująca koniecznością zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. Na uzasadnienie swego stanowiska w tym zakresie powód przytoczył informacje, jakie zostały przekazane pracownikom na posiedzeniu Rady Pracowniczej w dniu 27 stycznia 2012 roku. Dowód z protokołu rady pracowniczej nie podważa jednakże faktu dokonanej likwidacji stanowiska pracy oraz jej przyczyny. W pierwszym rzędzie wskazać należy, że twierdzenia odnośnie sytuacji finansowej oraz kadrowej pozwanej spółki przekazane na tym spotkaniu z pracownikami nie wykluczały możliwości dokonywania przez stronę pozwaną w późniejszym czasie zmian organizacyjnych niezbędnych w celu dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości. Nie stanowiły one bowiem wiążącej deklaracji a jedynie były prognozami zakładanymi corocznie przez pracodawców. Po drugie – dokładna analiza informacji przekazanych na przedmiotowym posiedzeniu, nie potwierdza stanowiska powoda i przewodniczącego związku zawodowego, tj. świadka K. K. (2), że sytuacja finansowa strony pozwanej, była bardzo dobra. Wprost przeciwnie, z danych za rok 2011 wynikało, że jakkolwiek uzyskano zysk, niemniej jednak nastąpiło to dzięki wydajniejszej pracy, obniżaniu kosztów produkcji i zmniejszeniu kosztów transportu oraz wzrostu marży. Jednocześnie kierownictwo spółki już na tym spotkaniu wskazywało, iż ostatnie miesiące poprzedniego roku przynosiły wyniki ujemne i że

taki stan może się utrzymywać w kolejnym okresie. Jak ustalono w 2012 roku sytuacja finansowa strony pozwanej diametralnie się zmieniła, z kolejnymi miesiącami firma odnotowywała znaczny spadek wielkości zamówień co skutkowało koniecznością obniżenia produkcji oraz przeprowadzenia zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie. Nie może przy tym budzić zastrzeżeń, iż w 2012 roku w niemalże całej gospodarce krajowej i zagranicznej nastąpiło spowolnienie wywołane utrzymującym się ogólnoswiatowym kryzysem. Potwierdzeniem pogarszającej się sytuacji finansowej spółki i konieczności podjęcia zdecydowanych działań mających na celu utrzymanie stabilizacji i płynności finansowej spółki są podejmowane przez stronę pozwaną kolejne działania w celu dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości. I tak strona pozwana pierwsze kroki poczyniła w kwietniu 2012 roku, kiedy to podjęła decyzje dokonaniu zmian organizacyjnych polegających na podzieleniu dotychczasowego działu Technologii i Utrzymania Ruchu na dwa osobne działy, tj. dział Technologii i dział Utrzymania Ruchu. W związku z tą zmianą organizacyjną dokonano likwidacji niektórych stanowisk pracy i stworzono nowe (zwłaszcza poprzez kumulację obowiązków) w celu zapewnienia większych efektów pracy. Postanowiono zlikwidować jedno stanowisko technologa w dziale Technologii. Następnym działaniem było z kolei ograniczenie tygodniowej normy czasu pracy w pionie organizacyjnym. Wbrew twierdzeniom powoda kolejny etap zmian organizacyjnych, jakkolwiek miał miejsce po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę powoda, to potwierdza rzeczywistą sytuację finansową pozwanej spółki. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracowników nastąpiło na mocy porozumienia z dnia 16 lipca 2012 roku, a zatem po upływie zaledwie dwóch tygodni od złożenia powodowi oświadczenia rozwiązującego. Nie sposób zatem uznać, że okoliczność ta nie może być uwzględniana przy ocenie sytuacji przedsiębiorcy.

W sytuacji, gdy ze względów na sytuację finansową pozwanej spółki w dziale Technologii powstała konieczność likwidacji jednego stanowiska pracy, naturalnym dla strony pozwanej było wytypowanie najsłabszego z pracowników zatrudnionych w tym dziale. Pozwany pracodawca, po dokonaniu oceny jakości, rzetelności i solidności pracy pozostałych w dziale technologów uznał, iż likwidacji powinno ulec stanowisko powoda jako najsłabszego z pracowników działu. Zdaniem Sądu oceny tej dokonano w sposób obiektywny, po przeprowadzeniu gruntownej analizy wszystkich niezbędnych czynników, a dotyczących m.in. zakresu obowiązków, okresowych ocen pracowniczych, jakości, terminowości i samodzielności pracy. Powód zdaje się nie zauważać, iż strona pozwana, ani kierownik działu M. Z. (1) nie dyskwalifikują go jak pracownika, a jedynie w ich ocenie w porównaniu z pozostałymi pracownikami, był on najsłabszym ogniwem zespołu. W najmniejszym bowiem zakresie opanował on obsługę niezbędnych do pracy technologa systemów i programów komputerowych. Również jego znajomość języka angielskiego – czego nie kwestionuje sam powód- była na poziomie podstawowym, co niejednokrotnie było niewystarczające przy wykonywaniu przez niego obowiązków służbowych. Sąd nie kwestionuje faktu, iż powód K. C. odbył szkolenie z zakresu obsługi programu E. czy też uczęszczał na kurs językowy. Jednakże poziom wiedzy w tych zakresach w porównaniu z innymi pracownikami był niższy i właściwie decydujący przy wytypowaniu go jako pracownika do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska pracy.

W tych okolicznościach należało uznać, iż likwidacja stanowiska pracy powoda była rzeczywista i uzasadniona. Brak jest także podstaw do uznania, iż likwidacja ta była pozorną. Za nie znajdujący potwierdzenia Sąd uznał zarzut powoda, jakoby w miejsce jego zlikwidowanego stanowiska pracodawca utworzył nowe stanowisko jedynie o zmienionej nazwie. W ocenie Sądu stwierdzenie to jest jedynie subiektywnym odczuciem powoda, który zdaje się nie zauważać jeszcze innych okoliczności, które zaistniały w czasie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Sąd ustalił, że decyzja o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy została podjęta przed rozwiązaniem umowy z drugim technologiem z działu Technologii, tj. T. J.. Stosunek pracy z tym pracownikiem ustał na podstawie porozumienia stron i było to zdarzeniem nagłym, niezależnym od wcześniej podjętej decyzji o reorganizacji działu poprzez likwidację stanowiska pracy. Wbrew stanowisku powoda K. C. ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy inżyniera procesu nie dotyczy stricte jego zlikwidowanego stanowiska pracy. Obowiązki bowiem powoda przejął technolog K. K. (1), który w ramach swego stanowiska wykonywał również część swoich dotychczasowych zadań.

Oczywiście nie budzi żadnych wątpliwości, iż stanowisko Inżyniera Procesu zostało utworzone w dziale Technologii, jednakże zakresem obowiązków objęło zakres tematyczny dotychczasowego technologa T. J., który był odpowiedzialny głównie za dział okablowania oraz m.in. szeroko pojętą obsługę systemu komputerowego (...) i przygotowań założeń



do budżetu na kolejne lata. Jak wskazano powyżej, z uwagi na fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy z T. J. było podyktowane nagłą decyzją pracownika, strona pozwana zmuszona zachowaniem ciągłości pracy, musiała podjąć kroki w celu obsady tego stanowiska. Mając również na uwadze (poza swoją sytuacją ekonomiczną) potrzebę reorganizacji wydziałów w celu zapewnienia większej efektywności pracy, strona pozwana ostatecznie zdecydowała o utworzeniu w miejsce dotychczasowego stanowiska pracy technologa T. J. nowego stanowiska Inżyniera Procesu, które to stanowisko przewyższa zakresem obowiązków stanowisko technologa.

W przedmiotowej sprawie dowiedziono, iż inżynier procesu nie jest stanowiskiem pracy tożsamym z technologiemi, albowiem zakres jego obowiązków jest większy niż technologa. Ustalenia poczynione w sprawie potwierdzają także, iż inżynier procesu zatrudniony u strony pozwanej w dziale Technologii odpowiedzialny jest za tematykę inną niż zajmował się zwolniony powód. Nadto od kandydatów na to stanowisko wymagano większych kwalifikacji.

Sąd nie podzielił również stanowiska powoda, który próbował wykazać, iż ze względu na podobieństwo w/w stanowisk, to on powinien zostać tym zatrudniony na stanowisku inżyniera procesu. W tym zakresie wskazać należy, że nie istnieje żadna zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy.

Pomimo braku obowiązku pracodawcy we wskazanym zakresie strona pozwana rozważała przesunięcie powoda początkowo na stanowisko technologa T. J.. Po przeanalizowaniu jednakże kwalifikacji i oceny pracy powoda wykluczono przeniesienie go na to stanowisko. Powód dotychczas bowiem zajmował się działem transformatorów, nie miał natomiast do czynienia z projektami z tematyki okablowania oraz nie spełniał w zadawalającym zakresie pozostałych kryteriów stawianych kandydatom na to stanowisko (zwłaszcza w zakresie znajomości oprogramowania i językowym). W związku z powyższym strona pozwana nie zaproponowała powodowi K. C. tego stanowiska i ogłosiła nabór na wolne stanowisko na portalu (...). Strona pozwana miała prawo dokonać takiej zmiany i takiej reorganizacji stanowiska pracy i dokonać wyboru według jej oceny najlepszego pracownika. Nadto należy wskazać, że strona pozwana mając na uwadze staż pracy powoda przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę rozważała przesunięcie go na inne stanowisko służbowe w firmie. M.in. przeprowadzono w tym zakresie rozmowę z dyrektorem Działu Rozwoju D. G. (2), który jednakże udzielił odpowiedzi negatywnej, ponieważ nie miał wakatów u siebie w dziale, a nadto uważał, że powód nie ma odpowiednich kwalifikacji. Sugerowano także przeniesienie powoda do Działu Kontroli Jakości. Ze względu jednakże na różne zakresy obowiązków i wymogu doświadczenia z pewnymi narzędziami kontroli jakości, uznano, że powód nie spełnia wymaganych kwalifikacji.

Skoro zatem nie zachodziły przesłanki określone w art. 45 k.p. powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, po. 1349 z późn. zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego, tzn. art. 30§4k.p. poprzez błędne jego zastosowanie, które to naruszenie było związane z przyjęciem założenia, że wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawierało uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy, mimo że z ustaleń faktycznych Sądu wynikało, że na stanowisku pracy powoda zatrudniony jest inny pracownik tzn. K. K. (1), co natomiast skutkowało naruszeniami w ustaleniach faktycznych opisanych w art. 233§1k.p.c. nakazujących oceniać wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału,
2. błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia poprzez przyjęcie założenia, że zamieszczone na portalu internetowym ogłoszenie nie dotyczyło w istocie obowiązków, które związane

były z dotychczasowym stanowiskiem pracy na jakim pracował powód, mimo że z jego treści wynika zupełnie co innego,

3. błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia poprzez przyjęcie założenia, że w dziale technologii nastąpiła zmiana ilościowa zatrudnionych technologów, uzasadniająca likwidację stanowiska pracy powoda,

4. naruszenie przepisu prawa procesowego art.232 zd.2 k.p.c. poprzez nie zażądanie i niedopuszczenie dowodu z urzędu w postaci dokumentacji świadczącej o przejęciu części produkcji firmy z Włoch, a także świadczącej o ograniczeniu tygodniowej normy czasu pracy związanych z linią produkcyjną, co w konsekwencji skutkowało błędami w ustaleniach faktycznych mającymi istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia w postaci przyjęcia założenia, że redukcja stanowisk pracy dotyczyła i miała jakikolwiek związek ze stanowiskiem na jakim pracował dotychczas powód, a także że sytuacja finansowa strony powodowej uzasadniała również likwidację jego stanowiska pracy,

5. naruszenie przepisu prawa materialnego tzn. art.8k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na tymże wręczone przez pozwanego powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz z zasadami współżycia społecznego, a przez to nie powinno być uważane za wykonywanie prawa oraz nie powinno korzystać z ochrony.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Ponadto powód wniósł o uzupełnienie i powtórzenie postępowania dowodowego przez zwrócenie się do strony pozwanej o dostarczenie dokumentacji wskazanej w pkt.4 apelacji, a także dopuszczenie z niej dowodów na okoliczność tego, że przeprowadzona w zakładzie reorganizacja związana z ograniczeniem czasu pracy nie miała rzeczywistego związku z likwidacją stanowiska pracy powoda, a także na okoliczności związane z sytuacją finansową na skutek przejścia przez zakład części produkcji wytwarzanej wcześniej we Włoszech.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

zarzuty apelacji zasługiwały na uwzględnienie w zakresie pozwalającym na zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Należy przy tym mieć na uwadze, iż Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, jednakże w kontekście dokonanych ustaleń w sposób niewłaściwy ocenił zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Wskazać należy, że zgodnie z przepisem art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z powyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony może skutkować bezskutecznością dokonanego wypowiedzenia tylko wtedy jeżeli wypowiedzenie to jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania

danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy / wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 / . Wypowiedzenie umowy o pracę z tej przyczyny jest uzasadnione , jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do faktycznej likwidacji danego stanowiska pracy. Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542/, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy, ale sądy pracy mogą dla oceny, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, badać celowość i zasadność jej dokonania. Fikcyjne zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę , a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy /o innej nazwie/, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy /warunki pracy i płacy/ pracownika zatrudnionego na nowym /formalnie/ stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym /formalnie/. Przykładowo w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności /obowiązków/ pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom /na innych stanowiskach pracy/, a nawet osobom /podmiotom/ nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż strona pozwana nie wykazała, ażeby stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane, chociaż wykazała, że miała u niej miejsce reorganizacja zatrudnienia połączona ze zmniejszeniem zatrudnienia w grupie technologów. Na takim stanowisku był zatrudniony powód , aczkolwiek formalnie nie przypisano mu wyodrębnionego zakresu tematycznego zadań , tak samo zresztą jak pozostałym pracownikom zatrudnionym w tej grupie zawodowej. W praktyce każdy z technologów wykonywał zadania z wydzielonego obszaru tematycznego, a do zadań powoda należała tematyka transformatorów. Strona pozwana typując konkretną osobę do wypowiedzenia kierowała się oceną dotychczasowej pracy wybierając najsłabszego pracownika zatrudnionego na stanowisku technologa, a nie zakresem wykonywanych zadań. Powyższe świadczy, że w istocie nie chodziło o likwidację konkretnego stanowiska , ale o zmniejszenie zatrudnienia w tej konkretnej grupie i rozdzielenie zadań na pozostałych pracowników. Ponadto utworzono nowe stanowisko : Inżyniera procesu, na którym zatrudniono osobę z zewnątrz.

Zmiany organizacyjne i połączone z tym zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę określonym pracownikom lub pracownikowi. Jednak pracodawca dokonując takiego wypowiedzenia określonym osobom lub osobie musi w piśmie rozwiązującym z nimi umowę o pracę dokładnie określić i sprecyzować na czym ta reorganizacja polegała oraz wskazać okoliczności, które przesądziły o zwolnieniu tych a nie innych pracowników, tj. musi pracodawca wskazać, dlaczego ta reorganizacja skutkowałą zwolnieniem tych konkretnych osób i nawiązać do zastosowanego kryterium doboru tych osób do zwolnienia z pracy. W kontekście wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny należy uznać, iż strona pozwana tego warunku nie spełniła , skoro podała jako podstawę rozwiązania stosunku pracy z powodem likwidację stanowiska pracy, która w istocie nie miała miejsca. Natomiast kryterium doboru pracowników, z którymi miała być rozwiązana umowa o pracę, była ocena kompetencji pracownika, a spośród zatrudnionych technologów powód został oceniony najgorzej.

Poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 k.p. może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn nie dotyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie dowolny. Prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych. Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750).

Sąd Rejonowy uznał, iż oceny kompetencji powoda dokonano w sposób obiektywny.

Jednakże podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa - w kontekście faktycznie przeprowadzonych zmian w strukturze zatrudnienia, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednocześnie wskazanie przez stronę pozwaną w taki sposób przyczyny wypowiedzenia w żaden sposób nie nawiązywało do przyjętego kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Tym samym zasadny okazał się pierwszy zarzut apelacji wskazujący, iż na stanowisku powoda w istocie jest zatrudniony inny pracownik.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Zgodnie z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Obowiązek ten stanowi konkretyzację dwóch podstawowych zasad prawa pracy z art. 111 i 112 k.p., czyli zasady nakazującej równe traktowanie pracowników oraz zasady zakazującej wszelkich przejawów dyskryminacji w stosunkach pracy.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Z art. 45 § 2 k.p. w powiązaniu z art. 45 § 1 k.p. wynika, że zaspokojenie roszczeń pracownika w razie ustalenia, iż wypowiedzenie bezterminowo zawartej umowy o pracę było nieuzasadnione lub dokonane zostało z naruszeniem przepisów i umowa uległa już rozwiązaniu, może polegać alternatywnie na przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub na zasądzeniu odszkodowania. Przedmiot powództwa i procesu stanowi oświadczenie powoda wyrażone jako żądanie pozwu.

Biorąc pod uwagę, iż uchybienia strony pozwanej przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę powodowi miały charakter formalny Sąd doszedł do wniosku, iż reaktywacja stosunku pracy łączącego powoda ze stroną pozwaną byłaby bezcelowa, zwłaszcza przez odniesienie się do stanu faktycznego obrazującego sytuację, jaka przypuszczalnie powstałaby po restytucji tego konkretnego stosunku pracy. W ocenie Sądu nie można uwzględnić zgłoszonego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli pracodawca prawidłowo uznał jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku.

W związku z powyższym Sąd zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego zasądając na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę / art.47<sup>1</sup>k.p. w zw. z art.36§1pkt 3k.p./ biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda za 1 miesiąc wyliczoną jak ekwiwalent za urlop przez stronę pozwaną zgodnie z zaświadczeniem z dnia 29.08.2012r. / k.23/ w kwocie 4 924,71zł / art. 386§1k.p.c./.

Orzeczenie o kosztach procesu zarówno dotyczących postępowania przed Sądem I instancji, jak i przed Sądem Okręgowym oparto o przepisy art.98k.p.c. oraz w zw. z przepisem art. §12 ust.1pkt1 i §13 ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu / Dz.U. Nr 163, poz.1348 ze zm./.