

Sygn. akt X P 171/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 sierpnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Zofia Nowak, Maria Kuś

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2014 r. we Wrocławiu

z powództwa R. Z.

przeciwko W. O. R. D. we W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lutego 2014 r. (data nadania przesyłki) powód R. Z. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków płacy i pracy przez stronę pozwaną W. O. R. D. we W.. Na wypadek rozwiązania stosunku pracy w trakcie trwania procesu, powód wniósł o przywrócenie dotychczasowych warunków płacy i pracy, ustalonych w umowie z 28 lutego 2005 r.

Powód wskazał, że od 2005 r. jest pracownikiem W. O. R. D. we W. (dalej również: „WORD”), zatrudnionym jako pracownik obsługi technicznej. W dniu 28 stycznia 2014 r. strona pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków płacy i pracy, zmniejszając jego zatrudnienie do wymiaru 1/2 etatu oraz zmniejszając mu wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 1.196 zł brutto. Jako przyczynę wskazano zmianę sytuacji ekonomicznej spowodowaną spadkiem ilości przeprowadzanych egzaminów na prawo jazdy oraz wzrost kosztów funkcjonowania WORD z uwagi na zmianę siedziby.

W ocenie powoda wypowiedzenie naruszyło przepisy prawa. Ani w treści wypowiedzenia, ani w żaden inny sposób, pozwany pracodawca nie wskazał, czemu wybrał powoda do wypowiedzenia warunków płacy i pracy. U strony pozwanej na stanowiskach związanych z utrzymaniem technicznym pojazdów, zatrudnionych jest łącznie z powodem 5 osób. Jednego z pracowników przyjęto do pracy w 2012 r., zaś w grudniu 2013 r. umowę o pracę mu przedłużono i nie wręczono mu wypowiedzenia zmieniającego. Powód posiada zaś prawie 10-letni staż pracy i szerszy zakres uprawnień do kierowania pojazdami od tego pracownika, posiada bowiem prawo jazdy kategorii „D”. W ocenie powoda gdyby pracodawca nie zawarł umowy o pracę z dodatkowym pracownikiem, to nie wzrosły by koszty wynagrodzeń, które obecnie kosztem powoda próbuje się obniżyć. Działanie takie jest niespójne z punktu widzenia ekonomicznego. Nadto w grudniu 2012 r. pozwany pracodawca zatrudnił kierownika referatu technicznego - osobę, która posiada pełną

emeryturę wojskową. Tymczasem powód nie ma żadnych innych źródeł utrzymania. Powód wskazał również, że w tym samym czasie pracodawca obniżył czas pracy i wynagrodzenie także wielu innym pracownikom, jednak ograniczając ich etaty do 3/4.

Powód zarzucił, że pozwany pracodawca nie wyjaśnił kryteriów doboru pracowników wybranych do redukcji warunków zatrudnienia, tymczasem przyczyny powinny być prawdziwe, rzeczywiste i jasno wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Ocena zasadności wypowiedzenia winna uwzględniać prawidłowość kryteriów doboru pracowników do redukcji. Te kryteria powinny być obiektywne. Pracodawca powinien przy tym uwzględniać kryteria takie jak: wykształcenie, staż pracy, nienaganny przebieg pracy jak też sytuację majątkową i rodzinną pracodawcy.

U pozwanego pracodawcy zatrudnieni są pracownicy z mniejszym stażem pracy, mniejszym doświadczeniem i niższymi kwalifikacjami. Nadto powód jest żywicielem trzyosobowej rodziny. Powód po zmniejszeniu wynagrodzenia będzie zmuszony poszukiwać nowego zatrudnienia bowiem nie utrzyma rodziny za ok. 800 zł miesięcznie. Stąd też wypowiedzenie należy uznać również za naruszające zasady współżycia społecznego.

W pisemnej odpowiedzi na pozew z dnia 31 marca 2014 r. (data stempla pocztowego, k. 17) strona pozwana W. O. R. D. we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W ocenie strony pozwanej wypowiedzenie zmieniające nie zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Przyczyną zmiany warunków zatrudnienia były względy ekonomiczne wywołane spadkiem liczby prowadzonych egzaminów oraz wzrostem kosztów utrzymania siedziby WORD. Wskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia nie wchodzi w zakres dyspozycji przepisu nakazującego wskazanie w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyn tego wypowiedzenia. Uzasadnienie wypowiedzenia było zgodne z przepisami prawa pracy. Nie ma mowy o naruszeniu przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem strona pozwana nie dokonywała zwolnień w ilości kwalifikującej je pod przepisy tejsze ustawy.

Pozwana podkreśliła, że dobierając pracowników, którym miały być wypowiedzane warunki zatrudnienia, uwzględniano ich przydatność do pracy, jakość świadczonej pracy, dotychczasowy przebieg pracy, kryterium posiadanych kwalifikacji oraz dyspozycyjności. Podejmując decyzję o zatrudnieniu kierownika referatu jako osoby spoza dotychczasowych pracowników pracodawca miał na uwadze fakt, że żaden z nich nie miał ku temu wystarczających kwalifikacji. Staż pracy nie jest jedynym kryterium doboru pracowników. Pracodawca przyjął kryteria opierające się na ocenie ich kompetencji. Strona pozwana wskazała, że bezpośredni przełożeni powoda negatywnie ocenili jego pracę na dotychczasowym stanowisku. Nadto powód jako jedyny ma przeciwwskazania do pracy na wysokości ponad 3 metrów i może wykonywać prac na wyższych wysokościach.

W piśmie procesowym z dnia 30 kwietnia 2014 r. (data stempla pocztowego, k. 60) powód podtrzymał dotychczasowe twierdzenia. Nadto wskazał, iż uzasadnienie wypowiedzenia względami ekonomicznymi nie jest prawdziwe. Powód był szykanowany przez stronę pozwaną karą porządkową nałożoną na niego za niewysprzątnięcie garażu, a nałożoną w czasie, w którym wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Kryteria doboru pracowników są na tyle niejasne, że właściwie obarczone dowolnością. To, że powód nie ma możliwości zdrowotnych do pracy na wysokości ponad trzech metrów nie ma znaczenia, bowiem żaden z pracowników nie pracuje na takiej wysokości. Powód w czasie trwania zatrudnienia podwyższał kwalifikacje zawodowe. Powód nigdy wcześniej nie był karany dyscyplinarnie.

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 19 maja 2014 r. (data stempla pocztowego, k. 68) strona pozwana wskazała, iż bezpodstawne są twierdzenia strony powodowej jakoby upomnienie miało charakter szykany. Niewykonywanie obowiązków wiąże się z konsekwencjami o charakterze dyscyplinarnym, o czym powód wiedział. Nie jest także prawdą jakoby pracownicy nie mieli w zakresie swych obowiązków wykonywania prac na wysokości przekraczającej 3 metry, bowiem mają oni obowiązek usuwania śniegu z dachów samochodów ciężarowych oraz z dachu budynku.

W piśmie procesowym z dnia 27 czerwca 2014 r. (k. 84, data prezentaty) powód podtrzymał swoje żądania. Nadto wskazał, iż ukaranie dyscyplinarne odbyło się z naruszeniem procedury wskazanej w przepisie art. 112 § 2 k.p. Przedstawiona przez powoda informacja o zwolnieniach lekarskich jest niespójna, nie zawiera zestawienia za lata 2001-2006 r. oraz za rok 2009. W 2011 r. absencja powoda wynikała z wypadku przy pracy. Nadto wskazał, iż bezzasadne jest żądanie strony pozwanej zwrotu kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

R. Z. był zatrudniony w W. O. R. D. we W. od 1 sierpnia 2004 r. do 31 października 2004 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku referenta ds. technicznych i gospodarczych. Od dnia 1 listopada 2004 r. do 28 lutego 2005 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej na umowę o pracę na czas określony, na takim samym stanowisku. Od dnia 1 marca 2005 r. powód został zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 21 czerwca 2007 r. powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. obsługi eksploatacyjnej, natomiast od 15 stycznia 2008 r. jako pracownik obsługi eksploatacyjnej.

Do obowiązków powoda należało m.in. tankowanie pojazdów, utrzymanie porządku na placu manewrowym, stała obsługa pojazdów (np. wymiana oleju) oraz przygotowywanie pojazdów do egzaminów od względem technicznym i estetycznym, podstawianie ich na czas egzaminów, odbieranie ich, zgłaszanie uszkodzeń i odprowadzanie samochodów do serwisu, a także wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego lub dyrektora.

Powód posiadał prawo jazdy kategorii „D”, których to uprawnień nie posiadali wszyscy pracownicy pozwanej pracujący w referacie technicznym – nie mieli ich K. G. i A. K..

Rozpoczynając pracę u pozwanej powód posiadał wykształcenie zawodowe. W maju 2006 r. powód ukończył Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych.

Od 1 stycznia 2011 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.392 zł brutto.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none">1. umowa o pracę z 29. 7. 2004 r. - akta osobowe, k. 1;2. umowa o pracę z 29. 10. 2004 r. - akta osobowe, k. 9;3. umowa o pracę z 28. 2. 2005 r. - akta osobowe, k. 11;4. aneks do umowy o pracę z dnia 29. 10. 2007 r. - akta osobowe k. 24;5. informacja z dnia 29 lutego 2008 r. - akta osobowe, k. 27;6. świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego dla dorosłych - akta osobowe, k. 18;7. aneks do umowy o pracę z dnia 31. 1. 2011 r. - akta osobowe, k 44;8. zeznania świadka T. K. (1) - k. 82, 00:20:00;
----------------	---

Od 2011 roku zaczęła spadać liczba egzaminów na prawo jazdy przeprowadzonych przez WORD we W.. W 2009 r. egzaminowano ok. 120 tys. osób, zaś w 2009 r. – już tylko 105 tys. osób. W 2012 r. liczba egzaminowanych chwilowo wzrosła z uwagi na planowaną zmianę zasad przeprowadzania egzaminów na prawo jazdy. W tym czasie

dziennie wyznaczano ok. 650-700 terminów egzaminów. Od stycznia 2013 r. liczba egzaminowanych kierowców zaczęła ponownie spadać, w konsekwencji czego dział egzaminów strony pozwanej zredukowano o 10 etatów. Również w dziale obsługi klienta zredukowano liczbę etatów. W referacie technicznym zredukowano liczbę etatów o 1 - w ten sposób, że na mocy wypowiedzeń zmieniających postanowiono obniżyć etaty do 1/2 powodowi oraz P. P..

WORD utrzymuje się z opłat wnoszonych przez egzaminowanych, zatem spadek liczby egzaminów skutkował spadkiem przychodów ośrodka. Od lipca 2013 r. WORD notował straty finansowe.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none">1. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:22:00;2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:49:00;3. zeznania świadka Ł. G. - k. 82, 01:02:43;4. zeznania świadka J. W. - k. 82, 01:35:45;5. informacja z wykonania planu finansowego za poszczególne miesiące w 2013 r. - k. 33-44;
---------	--

Powód w początkowych latach swojej pracy w WORD, w okresie od 2004 do 2007 r., był uważany za sumiennego pracownika, wywiązującego się ze swoich obowiązków. Od ok. 2008 r. jakość pracy powoda spadła. Powód niejednokrotnie wykonywał polecenia dopiero po wielokrotnym ich powtórzeniu. Miał tendencję do komentowania ich w negatywny sposób. Nie przejawiał inicjatywy zmierzającej w kierunku polepszenia atmosfery i warunków pracy. Kwestionował zasadność poleceń przełożonych. Nadto jego praca wymagała stałego dozoru. Jako pracownik był niesamodzielny. Nie przejawiał inicjatywy do wykonywania poszczególnych obowiązków, nie przewidywał oczekiwań pracodawcy w tym zakresie, tak że konieczne było nieustanne wydawanie mu kolejnych poleceń. Pozostali pracownicy referatu technicznego wykazywali większe zaangażowanie w proces pracy.

Do obowiązków pracowników referatu technicznego należało także odśnieżanie dachów samochodów ciężarowych. Wiązało się to z pracą na wysokości przekraczającej 3 metry. Powód nie mógł wykonywać tych obowiązków z uwagi na istnienie przeciwwskazań lekarskich. Wszyscy pozostali pracownicy referatu technicznego nie mieli przeciwwskazań do pracy na wysokości.

W dniu 28 stycznia 2014 r. powód wraz z P. P. otrzymali polecenie gruntownego wysprzątania garażu. W ocenie pracodawcy pracownicy polecenia tego nie wykonali, do wykonania zadania przystąpili dopiero dnia następnego, po zwróceniu im uwagi przez K. G., a ponadto zdaniem przełożonych nie wykonali pracy należycie. Zdaniem powoda jeszcze tego samego dnia wykonał on polecenie przełożonego. W dniu 5 lutego 2014 r. Dyrektor WORD za niewykonanie polecenia kierownika gruntownego wysprzątania garażu pojazdów osobowych wymierzył powodowi karę dyscyplinarną upomnienia. R. Z. od decyzji pracodawcy odwołał się, jego sprzeciw nie został uwzględniony. Powód wniósł pozew o uchylenie kary porządkowej. Postępowanie przed tut. Sądem toczy się w chwili obecnej pod sygn. X P 305/14.

Powodowi zdarzało się przebywać w czasie pracy w pomieszczeniu socjalnym i nie wykonywać swoich obowiązków.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none">1. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:08:50;2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:33:50;3. zeznania świadka Ł. G. - k. 82, 01:05:50;
---------	--

	<ol style="list-style-type: none"> 4. częściowo zeznania świadka P. P. - k. 82, 01:25:26; 5. zaświadczenie lekarskie - akta osobowe, k. 57; 6. notatka z 31. 01. 2014 r. - akta osobowe, k. 64; 7. informacja o wymierzeniu kary dyscyplinarnej - akta osobowe, k. 66; 8. odwołanie od decyzji o wymierzeniu kary upomnienia - akta osobowe, k. 67; 9. decyzja pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu - akta osobowe, k. 68; 10. notatka służbowa z 25.02.2014 r.- akta osobowe k. 70 11. kserokopia dokumentów z akt postępowania X P 305/14 - k. 74;
--	---

Powód niejednokrotnie kwestionował polecenia kierownika referatu technicznego K. G., np. wykonywał zadania inaczej, niż polecił przełożony, uważając, że osiągnie ten sam skutek. Kiedy przestano wypłacać premie, powód odmówił wykonania polecenia kierownika rozliczenia paliwa uznając, że kierownik powinien sam to robić. Powód wyrażał opinię, że odświeżanie pacholek przez pracowników referatu obsługi nie jest celowe, że to „manufaktura” i że WORD powinien kupić nowe pacholki.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 107 v, 00:22:20

Powód w czasie swego zatrudnienia kilkakrotnie przebywał na zwolnieniach lekarskich. W 2008 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego przez 18 dni, w 2011 r. przez 178 dni, w 2012 r. przez 12 dni, w 2014 r. przez 31 dni, tj. łącznie był nieobecny przez 239 dni.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none"> 1. częściowo zeznania świadka P. P. - k. 82; 01:27:30; 2. informacja o wykorzystanych zwolnieniach lekarskich - k. 46;
---------	---

Premia przyznawana pracownikom WORD miała charakter motywacyjny, tak że pracownicy co do zasady otrzymywali ją. Co do zasady premie przysługiwały za dobrze wykonaną pracę. Osoba, która wykonywała sumiennie swoje obowiązki oraz dodatkowe obowiązki otrzymywała premię wyższą, zaś osoba pracująca niestarannie nie otrzymywała premii. O wysokości przyznanej premii decydował bezpośredni przełożony.

Powodowi niejednokrotnie przyznano premię w niższej wysokości lub nie otrzymał jej wcale.

Od początku 2014 r. zaniechano przyznawania premii pracownikom z uwagi na złą sytuację finansową WORD.

Dowody:	1. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:28:25;
---------	--

	<ol style="list-style-type: none"> 2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:48:53; 3. zeznania świadka Ł. G. - k. 82, 01:09:21; 4. zeznania świadka P. P. - k. 82, 01:30:30; 5. zeznania świadka J. W. - k. 82, 01:39:53; 6. zeznania świadka Z. S. k. 107v, 00:08:19
--	---

Na początku 2014 r. u strony pozwanej zredukowano czas pracy wielu pracownikom, obniżając go do 3/4 lub 1/2 etatu.

Przed redukcją etatów w referacie technicznym w WORD było zatrudnionych pięć osób: H. P., A. K., P. P., Z. S. oraz R. Z.. Wszyscy pracownicy byli pierwotnie zatrudnieni na cały etat. Najdłuższym stażem pracy legitymował się H. P., najkrótszym A. K., który miał uprawnienia do obsługi agregatu prądotwórczego kotłów, niezbędne w nowej siedzibie WORD. Powód zaś plasował się jako drugi najdłużej zatrudniony pracownik.

W grudniu 2012 r. zatrudniono na stanowisku kierownika referatu technicznego K. G.. K. G. został zatrudniony na tym stanowisku, ponieważ spełniał wymogi do zatrudnienia na stanowisko kierownicze. W szczególności posiadał wykształcenie wyższe. Żaden z dotychczasowych pracowników nie miał kwalifikacji wymaganych od osoby zatrudnianej na stanowisku kierowniczym. W chwili obecnej K. G. posiada prawo do emerytury. W styczniu 2013 r. zatrudniono w referacie obsługi technicznej A. K.. Wówczas decyzja ta była uzasadniona wzrostem liczby przeprowadzanych egzaminów.

Dowód:	<ol style="list-style-type: none"> 1. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:10:00; 2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:38:12;
--------	--

Powód mieszka w bliskim sąsiedztwie WORD. Pracownicy Z. S., H. P. i A. K. dojeżdżają z innych miejscowości.

Dowód: zeznania świadka Z. S. k. 107v, 00:08:19

W dniu 20 stycznia 2014 r. pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową "OZZP WORD" o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Organizacja nie zajęła stanowiska w tym przedmiocie.

W dniu 28 stycznia 2014 r. strona pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy zmniejszające czas pracy do 1/2 etatu oraz wynagrodzenie do kwoty 1.196 zł brutto. Jako przyczynę wskazano sytuację ekonomiczną strony pozwanej.

Wręczone powodowi wypowiedzenie zawierało pouczenie o terminie i sposobie odwołania do sądu pracy, jak również pouczenie o skutkach odmowy przyjęcia zmienionych warunkach płacy i pracy.

Powód pismem z dnia 10 marca 2014 r. odmówił przyjęcia nowych warunków płacy i pracy. Termin wypowiedzenia wyniósł 3 miesiące i miał upłynąć w dniu 30 kwietnia 2014 r.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none"> 1. zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy i pracy z dowodem doręczenia - k. 24-26;
---------	--

	<ol style="list-style-type: none"> 2. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z 27. 1. 2014 r. - k. 63; 3. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:15:50; 4. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:48:00;
--	---

O wyborze powoda do redukcji jego etatu do wymiaru 1/2 zdecydowały: częste absencje w pracy, warunki zdrowotne powoda (przeciwwskazania do pracy na wysokości przekraczającej 3 metry), a przede wszystkim niezadowolające pracodawcę zaangażowanie powoda w wykonywaną pracę, jego niesamodzielnosc i niesumienność oraz niewłaściwa postawa w pracy. W ocenie przelozonych powód był niedyspozycyjnym pracownikiem. Przelozeni oceniali powoda jako najslabszego pracownika w referacie technicznym. Inni pracownicy nie musieli być ciągle motywowani, powód zaś tego potrzebował.

Decyzja o zmniejszeniu wymiaru pracy dwóm pracownikom do 1/2 etatu była spowodowana niechęcią pracodawcy do zwolnienia definitywnego jednej osoby i pozostawienia jej bez pracy.

Obecnie w referacie technicznym pracują trzy osoby oraz kierownik referatu K. G.. Na miejsce etatów zwolnionych przez powoda i P. P. nikogo nie zatrudniono.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none"> 1. zeznanie świadka T. K. - k. 82, 00:15:50; 2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:48:00;
---------	--

Mimo spadku liczby etatów nie zmienił się zasadniczo zakres obowiązków pracowników referatu technicznego. Referat techniczny nie ma obecnie problemów z wywiązywaniem się z nałożonych obowiązków. Referat techniczny ma wystarczającą ilość pracowników.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none"> 1. zeznania świadka T. K. - k. 82, 00:22:00; 2. zeznania świadka K. G. - k. 82, 00:49:00; 3. zeznania świadka Ł. G. - k. 82, 01:02:43; 4. zeznania świadka J. W. - k. 82, 01:35:45;
---------	--

Powód ma dwoje dzieci w wieku 11 lat i 24 lat. Żona powoda jest zatrudniona w P. W. T. we W..

Inni pracownicy referatu technicznego również mają na utrzymaniu rodziny.

Przelozonym powoda nie było wiadomo, by znajdował się on w ciężkiej sytuacji osobistej i rodzinnej. Sam powód nigdy nie zwracał się do przelozonych w tej sprawie, nie opowiadał o swojej sytuacji, nie skarżył się, nie porównywał swojej sytuacji z sytuacją innych osób.

Dowody:	<ol style="list-style-type: none">1. oświadczenie powoda - akta osobowe, k. 21;2. zaświadczenie z dnia 5 marca 2013 r. - akta osobowe, k. 60;3. zeznanie świadka T. K. - k. 82, 00:30:00;4. zeznanie świadka K. G. - k. 82, 00:53:00;5. zeznanie świadka Ł. G., k. 84, 01:13:00;
---------	--

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o zeznania świadków oraz przedstawione przez strony dokumenty.

Wiarygodność przedłożonych dokumentów, w tym i zgromadzonych w aktach pracowniczych nie budziła wątpliwości Sądu. Żadna strona nie kwestionowała prawdziwości i wiarygodności przedstawionych dokumentów. Dokumenty stwierdzały okoliczności bezsporne między stronami.

Zasadnicze znaczenie dla oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę miały osobowe źródła dowodowe. Sąd ocenił zeznania świadka T. K. jako całkowicie wiarygodne. Depozycje tego świadka są spójne, układają się w logiczną całość oraz wolne są od wewnętrznych sprzeczności. Świadek zeznawał spontanicznie. Jego relacja, jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze, stanowi obiektywne sprawozdanie o procesie decyzyjnym prowadzącym do podjęcia decyzji w przedmiocie redukcji etatów. Nadto treść zeznań znajduje potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w sprawie. Tym samym Sąd ocenił te zeznania jako całkowicie wiarygodne.

Podobnie na pozytywną ocenę zasłużyły depozycje procesowe K. G.. Zeznania tego świadka również cechuje logiczność, wewnętrzna spójność oraz koherentność z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jego relacja, jako bezpośredniego przełożonego powoda, stanowiła istotne źródło wiedzy o pracy powoda i wypełnianiu przez niego obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu jego zeznania są obiektywne, zaś opinie o rzetelności powoda R. Z. stanowią ocenę świadka, która znajduje potwierdzenie w pozostałych przeprowadzonych dowodach.

W mniejszym stopniu przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy były zeznania Ł. G.. O ostatnim okresie zatrudnienia powoda wiedział on już raczej ze słyszenia ponieważ od czasu, w którym był on bezpośrednim przełożonym powoda upłynął okres ok. 7 lat. Tym niemniej i on wskazywał na obniżenie jakości pracy powoda - podając przy tym przykład jego negatywnego stosunku do pracy. Natomiast posiadał on istotną wiedzę na temat sytuacji ekonomicznej WORD, redukcji etatów (co też znalazło potwierdzenie w innych przeprowadzonych dowodach z dokumentów) oraz o zasadach przyznawania premii pracownikom. W ocenie Sądu jego zeznania są wiarygodne, logiczne, spójne i koherentne z resztą materiału dowodowego, zaś jego relacja stanowi cechuje obiektywność. Świadek ów wskazywał, że w czasie, gdy był przełożonym powoda, to powód cieszył się u niego dobrą opinią, zaś sam był w późniejszym czasie świadkiem sytuacji (w 2013 r. podczas malowania placu manewrowego) potwierdzającej pogłoski o obniżeniu jakości pracy świadczonej przez powoda.

Częściowo tylko Sąd dał wiarę depozycjom procesowym świadka P. P.. Jego zeznania potwierdzają sytuację finansową WORD-u oraz fakt przeprowadzonej redukcji etatów. Natomiast nie można było dać mu wiary w zakresie relacji dotyczącej jakości wykonywanej przez powoda pracy. Świadek ten jako współpracownik, kolega z pracy, prezentował subiektywną ocenę pracy powoda jako pracownika wykonującego swoje obowiązki. Relacja tego świadka nie mogła być w pełni obiektywna także z tego względu, iż był on obok powoda jedynym pracownikiem referatu technicznego,

którego objęła redukcja etatów. Nie sposób uznać za wiarygodnej relacji świadka jakoby nie było ze strony pracodawcy zastrzeżeń co do pracy wykonywanej przez powoda, skoro to on wraz z powodem nienależycie wykonał polecenie wysprzątania garażu (za co później powodowi wymierzono karę dyscyplinarną) - vide: notatka na k. 64 akt osobowych.

Depozycje procesowe świadka J. W. były przydatne do poczynienia ustaleń faktycznych w mniejszym stopniu. Nie był to bowiem pracownik tego samego działu co powód, nie miał z nim bliższych kontaktów, nawet na płaszczyźnie służbowej. Jego relacje stanowiły wiarygodne źródło wiedzy o sytuacji ekonomicznej pozwanego pracodawcy oraz o zwolnieniach tam prowadzonych. Nie miał natomiast wiedzy o tym obowiązkach powoda. Okoliczność, że powód jeden raz wykonywał pracę w dziale tego świadka - i subiektywna ocena, że wykonał ją poprawnie - nie może przesądzić o pozytywnej ocenie całokształtu postawy powoda.

Za przydatne w mniejszym stopniu do poczynienia ustaleń faktycznych Sąd uznał również zeznania świadka Z. S., pracującego w innej niż powód grupie i nie mającego wiedzy o ocenie pracy powoda przez jego przełożonych.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne w części. Ustalenia faktyczne dotyczące sposobu wykonywania przez powoda obowiązków służbowych Sąd oparł na zeznaniach przełożonych powoda, uznając sprzeczne w tymi zeznaniami wyjaśnienia i oceny powoda za nieobiektywne. Podkreślenia wymaga, że powód sam potwierdził przypadki naruszenia przez niego dyscypliny pracy i kwestionowania poleceń przełożonego.

Przepis art. 42 § 1 k.p. stanowi, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z § 2 powołanego artykułu, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowi zostało dokonane na piśmie, przedstawiając powodowi nowe zmienione warunki pracy i płacy, w tym zakresie dyspozycja powołanego przepisu została wypełniona.

Przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyną taką może być powód, dla którego coś się stało, albo też czynnik, który wywołał jakieś zjawisko. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, wystarczające jest, jeśli pracodawca dla prawidłowego wykonania nałożonego przepisem art. 30 § 4 k.p. obowiązku, wskaże na czynnik, który legł u podstaw wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy. Z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny usprawiedliwiającej rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku SO w Łodzi z dnia 3 czerwca 2014 r., sygn. akt VII Pa 120/14, publ. portal orzeczeń MS). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, przyczyna wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). W wyroku z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, Lex nr 465925, Sąd Najwyższy wskazał, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia, stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

W realiach niniejszej sprawy strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy powoda nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, spowodowanych znacznym spadkiem ilości przeprowadzonych

egzaminów na prawo jazdy oraz wzrostem kosztów funkcjonowania WORD. Zdaniem Sądu Rejonowego, wskazując w ten sposób przyczynę dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powodowi, pozwany pracodawca prawidłowo wykonał obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p.

Należy przede wszystkim podkreślić, że ocena, czy decyzja pracodawcy o zmniejszeniu liczby etatów w referacie technicznym, a w szczególności decyzja o zlikwidowaniu 1/2 etatu powoda, była w świetle sytuacji pozwanego ekonomicznie uzasadniona czy też nie, nie należy w żadnym zakresie do kognicji Sądu Pracy. Sąd ten nie jest uprawniony do badania ani dokonywania oceny, czy w danej sytuacji rynkowej decyzja o zmniejszeniu ilości etatów pracowniczych była celowa, opłacalna ani czy była racjonalna z uwagi na ilość pracy do wykonania przez pozostałych pracowników. Sąd Pracy ocenia jedynie, czy do wskazanej redukcji etatów z przyczyn nieleżących po stronie pracowników rzeczywiście doszło. Podjęcie decyzji o strategii działania w danej sytuacji rynkowej jest zaś wyłączną kompetencją pracodawcy. Wobec tego, że nastąpił spadek przychodów pozwany pracodawca miało prawo zmniejszyć zatrudnienie w celu utrzymania podniesienia rentowności WORD. Jak wskazał Sąd Najwyższy, kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników (por. uzasadnienie wyroku SN z 27 listopada 1997 r., sygn. I PKN 401/97).

W niniejszej sprawie de facto bezspornym był fakt, że do redukcji etatów, w tym 1/2 etatu powoda, rzeczywiście doszło, albowiem po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego na miejsce części etatu powoda nie został zatrudniony żadnej inny pracownik. Rezultatem redukcji przeprowadzonej przez stronę pozwaną była likwidacja jednego etatu w referacie technicznym, w którym zatrudniony był powód. Redukcję przeprowadzono w ten sposób, że zmniejszono dwóm pracownikom - powodowi oraz P. P. - wymiar czasu pracy do 1/2. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była zatem prawdziwa i wystarczająco konkretna.

Dodatkowo należy zauważyć, że pozwany pracodawca nie ograniczył się jedynie do wskazania, że z przyczyn nieleżących po stronie pracownika likwiduje część jego etatu, ale ponadto wyjaśnił, że następuje to z powodu sytuacji ekonomicznej WORD wynikającej ze zwiększenia kosztów działalności (posiadanie nowej siedziby) i zmniejszenia liczby egzaminów. Wskazana przez pracodawcę przyczyna redukcji w postaci przyczyn ekonomicznych – mniejszej liczby egzaminów na prawo jazdy przeprowadzanych przez WORD - nie budzi wątpliwości. Spadek liczby przeprowadzanych egzaminów na prawo jazdy znalazł potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków (i to nie tylko kadry kierowniczej ale także szeregowego pracownika strony pozwanej - vide zeznanie świadka J. W.), a nadto w informacji z wykonania planu finansowego. Sam fakt spadku liczby egzaminów na prawo jazdy ma charakter faktu notoryjnego, bowiem taki spadek był w 2013 r. odnotowany w całym kraju, jako rezultat zamiany ustawy o kierujących pojazdami, która weszła w życie w dniu 18 stycznia 2013 r. (vide: ustawa z dnia 4 stycznia 2013 r. o zmianie ustawy o kierujących pojazdami, Dz. U. z 2013, poz. 82), której rezultatem było zaostrzenie kryteriów przeprowadzanych egzaminów, zwłaszcza w zakresie jego części teoretycznej. Przy tym należy zauważyć, że spadek liczby przeprowadzanych egzaminów nastąpił po wejściu w życie powołanej ustawy. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, iż pod koniec roku 2012 nastąpił okresowy wzrost liczby przeprowadzanych egzaminów - właśnie w związku z planowanym zaostrzeniem kryteriów egzaminacyjnych. Materiał dowodowy potwierdził ponadto, że problemy finansowe pozwanego wynikające ze zmniejszenia liczby egzaminów są znane pracownikom pozwanego, w tym powodowi, choćby z uwagi na brak premii w ostatnim okresie zatrudnienia i zauważalną dla pracowników mniejszą liczbę egzaminowanych osób, a tym samym przychodów WORD.

Skonkretyzowanie w treści wypowiedzenia nieleżących po stronie pracownika przyczyn redukcji etatu nie było w ocenie Sądu Rejonowego konieczne. Tym bardziej zaś uzasadnienie wypowiedzenia nie musiało zdaniem Sądu Rejonowego zawierać konkretnych danych na temat sytuacji majątkowej pracodawcy. Jeśli pracodawca likwiduje etaty z uwagi na przyczyny nieleżące po stronie pracowników, nie musi w ocenie Sądu Rejonowego tłumaczyć przyczyn dokonywanych przez siebie zmian. W ewentualnym sporze sądowym pracodawca musi jedynie wykazać, że etaty faktycznie zlikwidował i – w razie podniesienia zarzutów – wyjaśnić przyczyny i kryteria wyboru danego pracownika do zwolnienia (o czym dalej).

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Oprócz powoda w tym samym czasie wypowiedzenie warunków umowy o pracę do 1/2 otrzymał również P. P., zlikwidowano zatem jeden pełny etat w referacie technicznym, próbując uniknąć pozbawiania pracy któregokolwiek z pracowników. Nadto redukcja etatów objęła również działy egzaminowania oraz obsługi klienta. Obecnie w referacie technicznym zatrudnionych jest trzech pracowników i kierownik, zaś pracodawca nie zatrudnił i nie zamierza zatrudniać nowych pracowników. Okresowy wzrost egzaminów na przełomie roku 2012 i 2013 uzasadniał zatrudnienie w tamtym okresie dodatkowego pracownika do działu technicznego. Pamiętać również należy, że okres, w którym zatrudniono A. K. w referacie technicznym i okres, w którym nastąpiła redukcja etatów, dzieli rok czasu. Za w pełni uzasadnione uznać również należy zatrudnienie K. G. na stanowisku kierownika referatu technicznego, skoro żaden z dotychczasowych pracowników nie spełniał wymagań kwalifikacyjnych na to stanowisko (np. w zakresie posiadania wykształcenia wyższego). Te okoliczności powoływane przez powoda w ocenie Sądu Rejonowego nie świadczą o tym, aby ekonomiczne przyczyny redukcji etatów były przyczynami fikcyjnymi.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, „program redukcji etatów może urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, charakteryzującego się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającego większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (Wokanda 2006/6/28). Jak wyżej wskazano za Sądem Najwyższym, kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników. Sąd może jednak badać zasadność i słuszność przyjętych kryteriów doboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia (por. uzasadnienie wyroku SN z 27 listopada 1997 r., sygn. I PKN 401/97). Pracodawca ma prawo do właściwego kształtowania składu osobowego pracowników, mającego zapewnić jak najlepsze wykonywanie powierzonych zadań. Wypowiedzenie podyktowane chęcią usprawnienia pracy jest uzasadnione (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 2.08.1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/6/76).

Z powyższego wynika, że w sytuacji, gdy dochodzi do zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn nieleżących po stronie pracowników, pracownik może zakwestionować kryteria dokonania jego wyboru do zwolnienia, a pracodawca musi wykazać, że w ramach swobody kształtowania polityki kadrowej, wybrał pracownika do zwolnienia kierując się obiektywnymi kryteriami, nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego i mającymi dla niego realne znaczenie dla przebiegu pracy w danym dziale (tu – referacie). W niniejszej sprawie powód zakwestionował w niniejszej sprawie wybranie go przez pracodawcę do redukcji etatu o 1/2, pozwany winien był zatem wykazać jakimi obiektywnymi kryteriami kierował się decydując o przedstawieniu wypowiedzenia zmieniającego dotyczące zmniejszenia etatu właśnie powodowi.

Należy wskazać, że w sytuacji, gdy przyczyną wypowiedzenia jest redukcja etatów, wskazanie w pisemnym wypowiedzeniu lub wypowiedzeniu zmieniającym kryteriów i przesłanek wyboru danego pracownika do wypowiedzenia nie jest konieczne. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia może oczywiście nastąpić w pisemnym wypowiedzeniu i służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia. Jednakże wszelkie dodatkowe przesłanki, którymi kierował się pracodawca przy typowaniu pracowników, którym wypowiedziano warunki pracy i płacy, mogą być również wykazywane w toku ewentualnego procesu sądowego, po odwołaniu się przez pracownika od wypowiedzenia i zakwestionowaniu przez niego doboru go do zwolnienia (lub wypowiedzenia zmieniającego). Wymaganie wskazania tych kryteriów w uzasadnieniu wypowiedzenia warunków pracy i płacy wykracza poza dyspozycję przepisu art. 30 § 4 k.p. (por. uzasadnienie wyroku SO we Wrocławiu z dnia 24 listopada 2011 r., VII Pa 287/11 niepubl.).

Tę konstatację można również uzupełnić argumentem natury systemowej. Pojęcie takie jak "kryteria doboru pracowników do zwolnienia grupowego" pojawia się na gruncie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003, Nr 90, poz. 844 ze zm.) - dalej jako "ustawa o zwolnieniach grupowych". Po pierwsze bezspornie w niniejszej sprawie zwolnienia pracowników nie miały charakteru zwolnień grupowych i jako takie nie podlegały reżimowi tej ustawy. Ustalenie tych kryteriów jest elementem istotnym porozumień zawieranych z organizacjami związkowymi w przedmiocie zwolnień grupowych. Konieczność wyboru sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów - dotyczących sposobu wykonywania pracy - oraz zwerbalizowania ich w dokumencie stanowiącym podstawę zwolnienia, obok zasadniczej przyczyny przeprowadzanej redukcji etatów, istnieje jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Skoro zatem ustawa wyraźnie wskazuje na kryteria doboru pracowników jako istotny element procedury przeprowadzenia zwolnień grupowych to a contrario nie wymaga tego jako elementu procedury wypowiedzania warunków pracy i płacy w warunkach nie objętych ustawą o zwolnieniach grupowych (tj. w trybie art. 42 k.p.).

Pracodawca nie musiał zatem wskazywać na piśmie kryteriów i powodów, dla których zdecydował o zmniejszeniu do 1/2 etatu powoda i mógł je wykazywać w toku postępowania sądowego.

Brak obowiązku pisemnego wskazania kryteriów doboru do zwolnienia (lub wypowiedzenia warunków pracy) nie oznacza oczywiście, że kryteria doboru pracowników mogą być całkowicie dowolne. Pracodawca ma obowiązek ustalić obiektywne kryteria wyboru pracowników, którzy objęci będą redukcją.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca uczynił zadość obowiązkowi ustalenia i zastosowania obiektywnych kryteriów wyboru pracowników dotkniętych wypowiedzeniem, przyjmując za podstawę swoich decyzji kadrowych kryterium jakości świadczonej pracy. Zeznania świadków - osób należących do kadry kierowniczej WORD T. K. i K. G., a także Ł. G., potwierdzają niestaranne wykonywanie obowiązków przez powoda, konieczność ciągłego i stałego nadzorowania jego pracy oraz brak wykazywania własnej inicjatywy (mimo że był długoletnim pracownikiem pozwanego pracodawcy). Świadek P. P. wskazywał, że zarówno on jak i powód "wykonywali wszystkie polecenia", część świadków zeznała, że nie zauważyła, by powód niewłaściwie pracował. Podkreślić jednak należy, że nie można opierać oceny pracy powoda wyłącznie na twierdzeniach innych, równorzędnych powodowi pod względem stanowiska pracowników WORD. To nie do nich bowiem, a do kadry kierowniczej, na której barkach spoczywa obowiązek sprawnego i wydajnego zorganizowania pracy i dbania zarówno o profesjonalizm i dyscyplinę, jak również o przyjazną atmosferę w pracy, należy ocena wydajności pracownika, jakości jego pracy, jego postawy i wpływu na innych pracowników. To przełożeni oceniają pracę szeregowych pracowników, wydają polecenia dotyczące sposobu i kolejności wykonywania pracy, organizują pracę i rozdzielają obowiązki. Temu, że powód wykonywał co do zasady polecenia, strona pozwana nie przeczyła. Zarzuty wobec powoda dotyczyły sposobu wykonywania przez niego pracy i jej jakości. Z materiału dowodowego wynika, że powód wymagał stałej i czasochłonnej kontroli, wykonywał obowiązki opieszale i często niestaranie. Wykazywał nadto tendencję do negatywnego komentowania poleceń. Przełożeni powoda szeroko i zbieżnie wyjaśnili przyczyny, dla których powód nie był w ich ocenie dobrym, zdyscyplinowanym i cennym pracownikiem, pomimo długiego stażu pracy, który winien się wiązać z większymi umiejętnościami i doświadczeniem.

Należy podkreślić, że fakt kwestionowania poleceń przełożonego, niewykonywania niektórych z nich, wykonywania ich w inny sposób czy komentowania (np. ze malowanie zniszczonych pachółków to manufaktura, a WORD powinien kupić nowe), potwierdził w swoich zeznaniach również sam powód, który wyjaśniał swoje postępowanie dbałością o dobro pracodawcy, a reakcję przełożonych i współpracowników na jego komentarze uważał za wynikające z niezrozumienia, że wypowiedział się anegdotycznie, albo że miał na celu jedynie dobro pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że jako pracownik nie należący do kadry kierowniczej, powód nie był uprawniony do decydowania o organizacji pracy i sprzeciwiania się poleceniom przełożonego w tym zakresie. Z zeznań przełożonych powoda wynikało, że jego liczne komentarze od dawna nie były odbierane jako próba usprawnienia pracy, ale jako krytyka

przełożonego i podważanie jego decyzji, co zdaniem Sądu negatywnie wpływało zarówno na dyscyplinę, jak i atmosferę pracy wszystkich pracowników referatu.

Powód powoływał się na okoliczność ukarania dyscyplinarnego z dnia 5 lutego 2014 r. i wskazywał również, że to ukaranie jest formą szykanowania go. Z uwagi na odwołanie wniesione do Sądu Pracy, kara upomnienia wymierzona powodowi nie jest prawomocna. Należy jednak zauważyć, że poza decyzją o tym ukaraniu, w aktach osobowych powoda znajduje się również inna notatka służbowa, dokumentująca niewykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda (vide notatka z 25 lutego 2014 r. na k. 70 akt osobowych).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w toku niniejszego postępowania pozwala na ocenę, że pracodawca zastosował wobec powoda obiektywne kryteria doboru do redukcji zatrudnienia. W ocenie Sądu przyjęte kryterium jakości świadczonej pracy zdecydowanie posiada obiektywny charakter, a zastosowanie go umożliwiłoby premiowanie pracowników posiadających najlepsze predyspozycję do zatrudnienia na określonym stanowisku. Dodatkowo strona pozwana powoływała się na wykazany dokumentami brak uprawnień powoda do pracy na wysokości oraz jego częste absencje chorobowe.

Wybór kryteriów do zwolnienia należy do pracodawcy, Sąd Pracy sprawdza jedynie ich obiektywny charakter. Nie można zatem skutecznie zarzucić stronie pozwanej, że nie wzięła pod uwagę tych kryteriów, które były dla powoda bardziej korzystne – długiego stażu pracy, posiadania prawa jazdy kategorii „D” i faktu, że powód zamieszkuje blisko siedziby WORD-u. Pracodawca miał zdaniem Sądu prawo kierować się kryterium jakości pracy i wykazał zeznaniami członków kadry kierowniczej, z jakich przyczyn chciał zatrudniać w pełnym wymiarze czasu pracy przede wszystkim pracowników, z których jakości pracy był zadowolony, nie zaś pracownika problematycznego, nawet o znacznie dłuższym stażu i dodatkowej umiejętności (posiadanej zresztą przez większość pozostałych pracowników, choć nie wszystkich).

W toku procesu powód podniósł także zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę. Zarzucił, iż ma na utrzymaniu trzyosobową rodzinę – żonę i dwoje dzieci, co istotnie znajduje potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten ma chronić podmioty stosunków pracowniczych przed czynnościami dokonanymi z obejściem zasad uczciwości. Zasady współżycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Pamiętać trzeba ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współżycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Sąd Rejonowy nie dostrzegł w działaniu pozwanego pracodawcy okoliczności znamionujących działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy sprzeczne ze społeczno - przeznaczeniem prawa. Naturalnym jest, że w okresie obniżonej koniunktury pracodawca decyduje się na redukcję etatów. Przyczyna w postaci zlikwidowania jednego etatu w referacie technicznym przez obniżenie dwóm pracownikom wymiaru pracy do 1/2 etatu była prawdziwa. Kryterium wyboru pracownika do redukcji było obiektywne i w niniejszym przypadku uzasadnione. Ponadto powód w żaden sposób nie udowodnił (a na nim zgodnie z regułą określoną w przepisie art. 6 k.c. ciążył ciężar dowodu w tym zakresie), aby jego sytuacja osobista i rodzinna była na tyle trudna, by uzasadniała uznanie czynności pracodawcy za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. W istocie ma on dwoje dzieci, jednak jak wynika z dokumentów ujawnionych w aktach osobowych jedno z nich osiągnęło wiek 24 lat. Ponadto żona powoda jest zatrudniona na P. W. T. we W. i uzyskuje stałe wynagrodzenie. Powód nigdy nie skarżył się przełożonym ani swoim kolegom z pracy na szczególnie ciężką sytuację życiową, tym bardziej niezrozumiałe jest zatem zdaniem Sądu oczekiwanie powoda, że nie zostanie on objęty redukcją z powodów osobistych. Nadto wskazać należy, że powód nie był jedynym pracownikiem referatu technicznego posiadającym rodzinę na utrzymaniu. Przykładowo Z. S. samotnie wychowuje chore dziecko (vide: zeznanie świadka K. G.). Trzeba zatem wskazać, że w tym zakresie sytuacja powoda nie wyróżniała go spośród innych

pracowników referatu technicznego). Podkreślenia również wymaga, że pracodawca, pomimo całkowitej likwidacji jednego z etatów w referacie technicznym, chciał uniknąć zwalniania jednego pracownika i pozostawienia go bez pracy i zdecydował o niedokonywaniu zwolnienia definitywnego, na rzecz obniżenia etatu dwóm osobom. Takie działanie jest w ocenie Sądu Rejonowego zgodne z zasadami współżycia społecznego i zasługuje na aprobatę.

Mając na uwadze te okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę w pełni odpowiadało prawu, jak i zasadom współżycia społecznego, a w konsekwencji w punkcie I części dyspozytywnej wyroku powództwo oddalił.

Orzekając o kosztach postępowania w punkcie II wyroku Sąd oparł się o przepis art. 98 k.p.c. Zgodnie z przepisem § 1 tegoż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 2 k.p.c.). Stronie reprezentowanej przez radcę prawnego zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata (art. 99 k.p.c.). Strona pozwana była reprezentowana przez dwóch pełnomocników będących radcami prawnymi - zatem należało zasądzić na rzecz tej strony zwrot kosztów wynagrodzenia jednego z nich.

Zgodnie z przepisem § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.) stawka minimalna wynosi za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o: nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi 60 zł. Ponadto Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów opłaty skarbowej w kwocie 17 zł.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.