

Sygn. akt VIII *Pa 185/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pajak
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. C. (C.)

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

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 26 września 2013 r. **sygn. akt** IV P 680/12

oddala apelację.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 185/13

UZASADNIENIE

Powód - M. C., ostatecznie, wobec upływu okresu wypowiedzenia, wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanej - (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2. 600 zł. Wskazał, iż nie zgadza się z przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Nieuzasadnione są bowiem powody dokonywania racjonalizacji zatrudnienia, gdyż pozwana spółka zawarła nowe kontrakty oraz nadal korzysta z usług firm zewnętrznych, co świadczy, jego zdaniem, o zapotrzebowaniu na wykonywanie usług budowlanych. Powód zarzucił pozwanej niewłaściwy dobór pracowników, nieostrość kryteriów

doboru pracowników, przez to dowolność w dokonywaniu oceny. Wskazał, iż wobec niego nie stosowano nigdy kar porządkowych, nie przekazywano mu jakichkolwiek uwag odnośnie wydajności jego pracy, czy też zaangażowania.

W odpowiedzi na pozew, pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przypisanych. W uzasadnieniu podniesiono, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy z powodem była racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów, co było podyktowane zmniejszeniem ilości prowadzonych robót oraz zmniejszeniem przychodów, w wyniku zakończenia kilku kontraktów i braku nowych zamówień. Odnośnie korzystania przez pozwaną z firm zewnętrznych, pozwana wskazała, iż zakres działalności pozwanej nie obejmuje pełnego wachlarza usług budowlanych, stąd konieczność zatrudniania podwykonawców. Odnośnie zaś kryteriów doboru pracowników pozwana wskazała, iż w tym zakresie dokonano konsultacji z właściwymi kierownikami robót oraz brygadzystami.

Wyrokiem z dnia 26 września 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrzu Wydział IV Pracy, przywrócił powoda M. C. do pracy u pozwanej spółki na dotychczasowych warunkach i zasądził na rzecz powoda kwotę 2.600 zł (dwa tysiące sześćset złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz w punkcie 3 wyroku orzekł o kosztach.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 października 1997 r., początkowo na umowę od pracę na czas określony, a od 1 października 2009 r. pozwana zatrudniła powoda na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku murarza. Powód wykonywał prace murarskie, ciesielskie, betoniarskie. W okresie 2011/2012r. powód pracował na budowie autostrady (...) w Ż., gdzie kierownikiem budowy był J. S., następnie przy budowie Węzła M. oraz na budowach w S. i Z. gdzie kierownikiem budowy był R. M. (1). Powód pracując pod kierownictwem R. M. (1) wykonywał swoje obowiązki w brygadzie J. L.. W czasie nieobecności J. L. powód pełnił funkcję brygadzysty.

Dalej Sąd I instancji ustalił, iż w czerwcu 2012 r. nastąpiła upadłość likwidacyjna spółki (...) S.A., stuprocentowego udziałowca pozwanej. Zanotowano wówczas w branży budowlanej upadek wielu firm, co wpłynęło na kondycję finansową pozwanej spółki – zanotowano spadek obrotów i zysków. Zakończeniu uległy dwa duże kontrakty przy budowie estakady w S. oraz sześciu obiektów mostowych na autostradzie (...) o łącznej wartości 80 milionów złotych. W miejsce tych kontraktów pozwana w sierpniu 2012r. pozyskała kontrakt przy budowie drogi (...) w Z. o wartości 25 milionów. złotych. Pracownicy z obu zakończonych budów zostali przeniesieni do Z., jednak do wykonania tego zlecenia nie było zapotrzebowania na tak dużą liczbę pracowników, co przy poprzednich kontraktach. Jednocześnie pozwana realizowała dwa mniejsze kontrakty, jeden w B. o wartości 1.8 miliona złotych, a drugi w Ł. o wartości 6 milionów złotych. Od grudnia 2012 r. pozwana nie rozpoczęła, ani nie podpisała żadnego kontraktu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż jakość świadczonej przez powoda pracy oceniana była jako średnia. Wśród kadry pracowniczej były osoby, które wykonywały gorzej swoje obowiązki.

Z uwagi na obniżenie dochodów pozwana zdecydowała się na obniżenie kosztów osobowych poprzez zwolnienie kilku pracowników. Dyrektor techniczny pozwanej R. M. (2) zlecił kierownikom budów J. S. oraz R. M. (1) wytypowanie od 8 do 10 najmniej wydajnych pracowników, z którymi planowano rozwiązać stosunek pracy. J. S. sporządził listę wytypowanych pracowników, w tym na pierwszym miejscu wymienił powoda. Konsultował się przy tym z kierownikiem robót A. S., który nie pracował zbyt często z powodem. Kolejność na liście była jednak przypadkowa, a powód nie był najgorszym pracownikiem spośród osób, które znalazły się na tej liście. R. M. (1) nie wskazał na swej liście powoda, natomiast wytypował innych pracowników, w tym także tych wymienionych na liście J. S.. Obaj kierownicy nie przeprowadzali konsultacji z brygadzystami przy tworzeniu list. Na podstawie tak sporządzonych list dyrektor techniczny wraz z zarządem wybrał 8 osób do zwolnienia uznając, iż pozycja na liście świadczy o tym, który z pracowników jest najsłabszy. Osoby te nie miały żadnego kontaktu zawodowego ze zwalnianymi pracownikami. Nie brały też pod uwagę sytuacji osobistej, czy rodzinnej pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił, iż typowanie pracowników do zwolnienia w dużej mierze było przypadkowe, a pomiędzy kierownikami budów a wybierającymi pracowników do zwolnienia nie było prawidłowego przepływu informacji dotyczących zwalnianych pracowników.

W dniu 22 listopada 2012 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności spółki, zakończenie robot na kontrakcie w D., obiekcie w B. oraz obiektach w ciągu A2 S.- K., a także ogólnie mniejsze dochody spółki i mniejszą ilość robót. Oprócz powoda zwolnieni zostali jeszcze 4 inni pracownicy, przy czym z jednym z nich stosunek pracy rozwiązano w trybie art. 53 k.p, a trzem pracownikom z uwagi na ochronę związkową i wybór na społecznego inspektora pracy wypowiedzenia cofnięto.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda zasługiwały na uwzględnienie, gdyż pozwany typując powoda do zwolnienia nie zastosował obiektywnych kryteriów.

Na wstępie rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał na art. 30 § 4 i art. 45 § 1 kp. Dokonał omówienia zagadnienia przyczyn wypowiedzania umów o pracę, powołując się przy tym na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 sierpnia 2006r., I PK 50/06.

Oceniając zasadność dokonanego powodowi wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd Rejonowy wskazał, iż ustalał jedynie, czy pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W oparciu o orzecznictwo wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia umowy powinna być konkretna i prawdziwa, a Sąd dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powodów stosunku pracy ustalał jedynie czy pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, gdyż Sąd nie dokonuje oceny zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Dalej Sąd wskazał iż jednym z głównych kryteriów jest przydatność pracownika od pracy, a świadczą o niej w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zawodowy, dotychczasowy nienaganny przebieg pracy a także dyspozycyjność (w razie zastępstwa) (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r. I PK 86/08, lex nr 497682; z dnia 6 listopada 2001 r.(I PKN 675/00); z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

W ocenie Sądu I instancji, pozwana spółka zwalniając powoda nie zastosowała obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a samo wytypowanie pracowników wobec braku właściwego przepływu informacji było przypadkowe. Sąd dokonując tej oceny, wziął pod uwagę w szczególności okoliczność, iż pośredni przełożeni powoda tj. J. S. i R. M. (1) dokonywali wyboru pracowników do zwolnienia w oparciu o subiektywne kryteria i nie konsultowali się z bezpośrednimi przełożonymi pracownikami tj. brygadzystami, którzy posiadali najlepsze rozeznanie odnośnie przydatności konkretnego pracownika do pracy. Ponadto do dokonania ostatecznej decyzji o zwolnieniu, osoby zarządzające spółką jako kryterium podstawowe przyjęły pozycje na liście, nie rozeznając przy tym ani sytuacji życiowej wytypowanego pracownika ani jego rzeczywistej przydatności w pracy. Zdaniem Sądu najbardziej jaskrawym przejawem braku wczesniej określonych obiektywnych kryteriów jest fakt, iż zwolnieni zostali pracownicy wskazani pod różnymi pozycjami na sporządzonych listach, w sposób dowolny posłużono się przedstawionymi listami (wytypowanie 2 z jednej i 3 z drugiej), jak również pominięcie osób wytypowanych na obu listach i osób które w ocenie J. S. i R. M. (1) wykonywali swoją pracę gorzej niż powód.

W dalszej części uzasadnienia prawnego, Sąd Rejonowy wskazał na okoliczności dotyczące samego powoda, w szczególności fakt, iż jego nazwisko nie pojawiło się na jednej z list oraz pełnienie przez niego w zastępstwie obowiązków brygadzysty, co świadczyło o wyróżnieniu go spośród innych pracowników.

Kończąc rozważania prawne, Sąd pierwszoinstancyjny wskazał, iż orzekł w punkcie 1 sentencji na podstawie art.45 §1 kp, a w punkcie 2 wyroku zgodnie z treścią art. 47 k.p. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.98 kpc, oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.).

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana:

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przyjęcie, iż pozwany typując powódkę do zwolnienia nie zastosował obiektywnych, sprawiedliwych i sprawdzalnych kryteriów doboru do zwolnienia oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p. poprzez błędne jego niezastosowanie.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego,
- dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania prezesa zarządu spółki ewentualnie
- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, odnośnie braku zastosowania obiektywnych, sprawiedliwych i sprawdzalnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Pozwany opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego podniósł, iż podstawowym kryterium obejmującym wszystkich pracowników była najmniejsza wydajność i najmniejsze zaangażowanie w wykonywaniu pracy, natomiast decyzję w sprawie zwolnienia powoda podjęto z związku z likwidacją stanowiska murarza a przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku jest niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012r. II PK 258/11; wyrok SN z dnia 14 maja 1999r. I PKN 57/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000r. I PKN 531/00). W końcowej części uzasadnienia podkreślono, iż w ostatnim czasie rozwiązano umowy z 7 pracownikami w tym nawet zajmującymi stanowiska kierownicze.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie jako bezpodstawnej. Odnosząc się do zarzutów apelacji, podniósł, iż likwidacja stanowiska murarza pozostaje bez znaczenia wobec wykonywania przez powoda faktycznie innej pracy i wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę innej przyczyny jej rozwiązania. Ponadto podkreślił, iż w jego ocenie zarzuty Sądu co do przypadkowości procesu typowania pracowników do zwolnienia, są jak najbardziej słuszne, a złożony w apelacji wniosek dowodowy powinien zostać oddalony z uwagi, iż prezes zarządu nie ma wiedzy co do okoliczności spornych niniejszego postępowania.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, wynikię sąd wnioski legły natomiast u podstaw wydania wyroku w zaskarżonej treści. Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jak i wyciągnięte wnioski. Materiał dowodowy został oceniony przez Sąd I instancji w sposób nie budzący wątpliwości i nie wykraczający poza swobodę, określoną art. 233 k.p.c., zaś motywy rozstrzygnięcia zostały w sposób obszerny i zrozumiały przedstawione w uzasadnieniu.

Sąd Okręgowy przyjął za swoje ustalenia poczynione w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, uznając je za kompletne i wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy.

Przedmiotowa sprawa dotyczyła oceny prawidłowości dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym poza sporem było, iż został on zwolniony z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. z powodu ograniczenia zatrudnienia w spółce, wynikającego z racjonalizacji zatrudnienia, zmierzającej do obniżenia kosztów działalności spółki, co zostało wyszczególnione w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 21 listopada 2012r. Sąd Okręgowy zwraca

jedynie uwagę, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło, co istotne, na podstawie art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Mimo, iż powód zakwestionował przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż jego zdaniem spółka nie znajdowała się w tak trudnej sytuacji ekonomicznej by koniecznym były zwolnienia, to słusznie Sąd Rejonowy podniósł, iż zarzut ten nie został uwzględniony w postępowaniu, gdyż pod względem formalnym wypowiedzenie umowy było prawidłowe, a z przedstawionych przez pozwaną dowodów wynika, iż faktycznie sytuacja finansowa pozwanej w 2012r. uległa pogorszeniu. Dlatego też słusznie Sąd I instancji, za orzeczeniem Sądu Najwyższego, podniósł, iż ograniczył się do ustalenia prawidłowości wypowiedzenia w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, z uwagi iż „Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę”. Za Sądem Rejonowym, wskazać należy iż w powyżej cytowanym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż „pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06).

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy na podstawie wyników przeprowadzonego postępowania słusznie uznał, iż zastosowane przez pozwaną kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie były ani obiektywne ani sprawiedliwe. Zastosowanie przez pozwaną spółkę, przy dokonywaniu zwolnień, konstrukcji prawnej zawartej w art. 10 ww. ustawy, przewidującej zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników, również zostało przez Sąd Rejonowy prawidłowo ocenione w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Zarzut apelacyjny, iż kryterium doboru pracowników było jasne i precyzyjne –wydajność i zaangażowanie jest chybiony, gdyż rację miał Sąd Rejonowy zastanawiając się jakimi właściwie kryteriami kierowały się osoby, którym zlecono wytypowanie pracowników oraz osoby dokonujące definitywnej decyzji, wobec ustalonych w postępowaniu faktów: braku wiedzy i rozeznania co do pracy osób typowanych do zwolnienia a przy tym brak konsultacji z bezpośrednim przełożonym powoda - brygadzystą, który z racji wykonywania prac razem z powodem najlepiej rozeznawał się w ocenie przydatności pracowników do pracy, zwolnienia osób które były na jednej liście, a pozostawienie tych, które pojawiły się na obydwu, wybiórcze stosowanie kryterium miejsca na liście, skoro z drugiej listy wytypowano osoby pod ostatnimi pozycjami, ocena powoda jako średnio-przydatnego pracownika, a także nieuwzględnienie pełnienia przez niego obowiązków brygadzysty. Te i inne wskazane przez Sąd pierwszej instancji okoliczności jednoznacznie wskazują na przypadkowość a wręcz losowość dokonywanych zwolnień oraz fikcyjność wspomnianych kryteriów.

Zarzut naruszenia prawa procesowego, sprowadza się zatem tylko do polemiki z prawidłowo przeprowadzonym postępowaniem dowodowym. Kolejnym zarzutem - było naruszenie prawa materialnego, tj art. 45 § 2 k.p., zgodnie z którym, Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wskazano iż wobec likwidacji stanowiska murarza, co było bezpośrednim powodem wypowiedzenia umowy powodowi, niecelowym stało się przywrócenie do pracy.

Przypomnieć należy jednak, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, której wymóg podania określa art. 30 k.p. była redukcja zatrudnienia wynikająca z trudnej sytuacji ekonomicznej spółki, co wprost wynika z przedłożonego w aktach sprawy rozwiązania umowy o pracę oraz z zeznań świadków, a nadto w sprawie ta okoliczność była bezsporną. Sąd badając zasadność dokonanego wypowiedzenia jest związany podaną przez pracodawcę przyczyną czy przyczynami, spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12)

Dalej w tezie tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.”

W uzasadnieniu ww. wyroku, Sąd Najwyższy uszczegółowił tezę poprzez wskazanie, iż w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonana z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Tymczasem w niniejszej sprawie, co wprost wynika i z wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w aktach sprawy i z zeznań świadków, powoda nie poinformowano jakimi kryteriami i intencjami kierowali się typujący do zwolnienia kierownicy robót, a następnie dlaczego z wybranych pracowników zwolniono właśnie jego, mimo iż nigdy nie zostało mu udzielona nawet nagana.

Na marginesie dodać należy, iż jak ustalono w postępowaniu pierwszoinstancyjnym powód faktycznie wykonywał inne czynności- betoniarskie, ciesielskie a nawet zbrojarskie, co potwierdzili w zeznaniach przełożeni powoda i współpracownicy, a czemu i Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy dał w zupełności wiarę. Usługi budowlane są głównym przedmiotem działalności spółki, spółka nie zrezygnowała z korzystania z usług podwykonawców budowlanych. Stanowisko pracy zajmowane faktycznie przez powoda nie zostało wobec tego zlikwidowane wobec czego jak najbardziej możliwym jest przywrócenie pracownika na dotychczas zajmowane stanowisko w konsekwencji zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. poprzez jego niezastosowanie jest całkowicie bezzasadny.

Zarzuty przedstawione w apelacji są zupełnie bezpodstawne i w zasadzie sprowadzają się do polemiki z prawidłowo zebranych i ocenionych przez Sąd materiałem dowodowym, w oparciu, o który wydano prawidłowy wyrok. Wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania w charakterze strony prezesa zarządu Sąd oddalił, z uwagi na obszerność materiału dowodowego, który był wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Zarządzenie:

1. sprawa kasacyjna,

2. uzasadnienie odnotować,
3. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć stronie pozwanej
4. kal. 2 miesiące lub z wpływem

SSO Patrycja Bogacińska – Piątek