

Sygn. akt VIII **Pa 108/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. N. (N.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 maja 2014 r. **sygn. akt** IV P 351/13

oddala apelację.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 108/14

UZASADNIENIE

J. N. wniósł o uznanie złożonego mu przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w Z. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie terminu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu swego żądania wskazał, że jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała likwidację jego stanowiska pracy związaną z konsolidacją procesów spalania i palenia w ramach grupy (...), a także koniecznością dostosowania poziomu zatrudnienia do obniżonych przychodów. Powód zakwestionował wskazaną mu przyczynę wypowiedzenia akcentując, że nie zauważył, aby proces technologiczny prowadzony przez stronę pozwaną uległ zmianie. Zaznaczył również, że wskazana mu przyczyna wypowiedzenia jawi się, jako pozorna. Zaakcentował także, że wykonywał różnego rodzaju prace w tym pracował, jako mechanik precyzyjny, frezer, świadczył pracę obsługując

prasy hydrauliczno-pneumatyczne, pracował również, jako spawacz – wiertacz, zatem pozwana mogła przenieść go na inne stanowisko pracy, jeśli rzeczywiście jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Podała, że w wyniku konsolidacji procesów spawania i palenia stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane i zastosowała sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Jednocześnie wskazała, że w Zakładzie (...), Oddziale Krajalni zatrudniony jest tylko jeden pracownik na stanowisku robotniczym wiertacza i jest to powód, zatem nie musiała wybierać pracownika do zwolnienia. Podniosła ponadto, że zastosowała sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, bowiem spośród sześciuosobowej brygady, w której pracował powód, jest on osobą o najniższych kwalifikacjach zawodowych, a dodatkowo pozostali pracownicy zatrudnieni w jego brygadzie obsługują wiertarkę kadłubową, na której głównie pracuje powód.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 6 maja 2014 roku uwzględnił powództwo i orzekł o kosztach sądowych.

Sąd I instancji ustalił, że:

powód został zatrudniony u pozwanej 2 maja 2005 roku na stanowisku wiertacza w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na czas określony zawarta na okres od dnia 2 maja 2005 roku do 30 listopada 2005 roku oraz od dnia 1 grudnia 2005 roku do dnia 30 listopada 2008 roku, a ostatecznie od dnia 1 grudnia 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód wprawdzie zatrudniony został na stanowisku wiertacza, jednak z uwagi na specyfikę pracy w wydziale krajalni, na którym przygotowywane były materiały, w tym blachy i pręty, do dalszego procesu technologicznego, brygadzista w zależności od zakresu prac, jakie miały być wykonywane rozdzielał pracę, powierzając pracownikom pracę na różnych maszynach. Powód pracował zarówno na wiertarce, jak i piłach, nakiełzarce oraz gilotynie. Jeśli były do wykonania prace wiertnicze, to brygadzista zlecał je powodowi, jako że specjalizował się w pracy na wycinarce. Jednakże w 80 % wszystkich prac wykonywanych na wydziale, w którym świadczył pracę powód wykonywana jest na piłach i tak też była rozdzielana praca. Oprócz powoda w jego brygadzie pracowało jeszcze 5 osób. U pozwanej na różnych wydziałach, nie tylko na wydziale krajalni zatrudnieni byli pracownicy na stanowiskach wiertacza.

W 2013 roku pozwana odnotowała znaczny spadek przychodów w porównaniu do 2012 roku, bowiem zmniejszyły się one o 13,9%, dlatego podjęła decyzję o ograniczeniu kosztów prowadzonej działalności. Działania te polegały na wdrożeniu outsourcingu oraz konsolidacji procesów wiercenia i tłoczenia w celu ograniczenia kosztów. Pozwana podjęła również decyzję o konieczności ograniczenia zatrudnienia. Zwolnienia pracowników dotyczyły również wydziału krajalni. Z M. L., kierownikiem wydziału, w którym pracował powód nie konsultowano decyzji o zwolnieniu pracowników, prowadzono z nim rozmowy jedynie, co do ilości pracowników, którzy muszą zostać zwolnieni, a powód nie był jedyną osobą wytypowaną przez niego do zwolnienia. Pozwana nie konsultowała z M. L. decyzji związanej ze zwolnieniem konkretnego pracownika, nie знаła również przyczyn, dla których wytypował on tych pracowników do ewentualnego zwolnienia, nie znała także kryteriów, którymi kierował się przełożony powoda wskazując jego oraz pracownika G..

W dniu 25 lipca 2013 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako podstawę rozwiązania umowy pracodawca podał art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: „likwidację indywidualnego stanowiska pracy powoda – wiertacza, wynikającą z konsolidacji procesów spawania i palenia w ramach grupy (...) oraz konieczność dostosowania zatrudnienia do obniżonych przychodów związanych ze spadkiem ilości zamówień.

Pozwany nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, a został on wytypowany do zwolnienia spośród pracowników pracujących w jego brygadzie, bowiem jako jedyny zajmował tam formalnie stanowisko wiertacza.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie, gdyż do wypowiedzenia umowy o pracę doszło niezgodnie z obowiązującymi przepisami, a pozwany wybierając powoda do zwolnienia, choć zastosował pewne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, to nie odniósł się do nich wypowiadając powodowi umowę o pracę, a nadto nie wiedział jakie przesłanki legły u podstaw wytypowania przez kierownika konkretnych osób do zwolnienia.

Sąd Rejonowy odwołując się do przepisów art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi pod względem formalnym zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Odnosząc się do jego zasadności uznał, że kwestia zasadności wprowadzania zmian organizacyjnych u pracodawcy nie podlega badaniu Sądu. W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że jej sytuacja finansowa znacznie się pogorszyła, dlatego istniała potrzeba dostosowania stanu zatrudnienia do nowej, gorszej sytuacji na rynku oraz, że istniała konieczność konsolidacji procesów spawania i palenia, co ma wpłynąć na zmniejszenie kosztów.

Odwołując się do wyroku SN z dnia 16 grudnia 2008 roku (I PK 86/08, lex nr 497682) Sąd Rejonowy podał, że 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.

Pracodawca ma obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne, uregulowane w art. 10 cytowanej ustawy. W ocenie Sądu I instancji pozwana zwalniając powoda nie zastosowała obiektywnego i sprawiedliwego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, przede wszystkim w tym kontekście, że w ogóle nie dokonała analizy pracy powoda w porównaniu do pracy innych wiertaczy zatrudnionych u strony pozwanej. Poznawana wywodziła, że powód był najmniej przydatnym pracownikiem na oddziale, na którym pracował, jednak jak wynika bezpośrednio z zeznań świadka M. L., jak i wiceprezesa pozwanej nie porównywała wyników pracy powoda i innych pracowników zatrudnionych na takich stanowiskach pracy jak powód. Pozwana wskazywała, że inni pracownicy świadczący pracę na stanowiskach wiertaczy mają większe doświadczenie i umiejętności niż powód, jednak w tym zakresie nie przedstawiła żadnych dowodów. Co więcej, jak wykazało postępowanie dowodowe pozwany brał pod uwagę jedynie osoby zatrudnione w brygadzie powoda, tymczasem, jak wynika z zeznań wiceprezesa pozwanego u strony pozwanej zatrudnionych było więcej wiertaczy, jednakże w tym zakresie, niejako autorytarnie uznano, że powód ma niższe od nich kwalifikacje, zaznaczając, że nie wykonywał on wierceń precyzyjnych, a jedynie wiercenia zgrubne. W tym kontekście należy wskazać, że pozwana nie wykazała żadnych z przywoływanych okoliczności, nie przedstawiając nawet wymagań kwalifikacyjnych związanych z wykonywaniem wierceń na innych wydziałach. Dodatkowo pozwana jako przyczynę wskazała likwidację indywidualnego stanowiska pracy powoda, wywodząc, że jedynie on w brygadzie zajmował takie stanowisko i argumentując, że w związku z tym faktem, nie trzeba było stosować kryteriów, czy wybierać pracownika z grupy pracowników. Z taką jednak argumentacją nie sposób się zgodzić, bowiem jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie, praca brygady zależna była od zleceń i w 80 % na oddziale krawalni wykonywane były prace na pilach i tak rozdzielana była praca. Powodowi natomiast przydzielano prace wiertnicze, jedynie wówczas, gdy właśnie takie prace miały zostać wykonane. Uznać, zatem należy, że typowania dokonywano na konkretnym oddziale, w brygadzie, w której właściwie każdy pracownik wykonywał różne czynności, zatem nie jest do końca jasne, dlaczego pozwana uznała, że konieczne jest zlikwidowanie akurat etatu wiertacza w tym wydziale.

Dodatkowo należy zaakcentować, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie odniosła się żadnym wypadku do kryteriów, jakie legły u podstaw wytypowania powoda do zwolnienia, a to z kolei powodowało, że powód nie mógł wiedzieć, dlaczego to akurat on został wybrany do zwolnienia spośród innych pracowników.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. Pracodawca aby wykazać, że prawidłowo wytypował pracowników do zwolnienia winien wykazać, że przeanalizował kwalifikacje, staż pracy pracowników wykonujących te same zadania, i pracujących na tych samych stanowiskach pracy u strony pozwanej celem dokonania obiektywnego doboru osób do zwolnienia. Jednocześnie pozwany dokonując zwolnień z przyczyn ekonomicznych leżących po jego stronie zobligowany jest nawiązać wypowiadając pracownikowi typowanemu do zwolnienia do zastosowanych kryteriów, jakie legły u podstaw takiej decyzji. To, bowiem ustalenie, że zastosowano obiektywne kryteria doboru pracowników może przesądzać o uznaniu zasadności dokonanego wyboru, a zatem pracownik zwalniany w takim trybie winien wiedzieć, dlaczego to on z określonej grupy pracowników został zwolniony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13 LEX nr 1427709).

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. 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 2010r. nr 90 poz. 594 j.t. ze zm.) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wyk postępowania obciążając stronę pozwaną opłatą sądową od pozwu od obowiązku uiszczenia, której powód był zwolniony występując z powództwem przeciwko stronie pozwanej.

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją pozwana.

Zarzuciła rozstrzygnięciu :

- naruszenie art. 45 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieuzasadnione;
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie dla oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zastosowanych przez pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, poprzez wyprowadzenie przez Sąd logicznie błędnych wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności w zakresie porównania pracy powoda z pracą wykonywaną na innych stanowiskach wiertaczy, poprzez nieuznanie udowodnienia wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na innych stanowiskach wiertaczy podczas gdy zebrany materiał dowodzi ustalenia tych faktów, błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na niewłaściwym ustaleniu, że pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powoda;
- naruszenie art. 227 k.p.c przez zarzucenie pozwanej braku dowodów na poparcie faktów nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy tj. braku wykazania, iż przy typowaniu pracowników do zwolnienia pozwana brała pod uwagę pracowników wykonujących na innych istniejących u pozwanej stanowiskach wiertaczy.

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych W Gliwicach zważył co następuje: apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i dokonał nie budzących wątpliwości ustaleń stanu faktycznego. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów. Pozwana w apelacji zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów polegające na pominięciu dla oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zastosowanych przez pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W uzasadnieniu apelacji pozwana odwołała się do tego, iż powód obsługiwał wiertarkę, piły i sporadycznie gilotynę. W razie jego nieobecności wiertarkę obsługiwali inni pracownicy, ponadto odniósł się do zeznań świadka L. M., który przedstawił kryteria, którymi kierował się typując pracowników do zwolnienia. Powołała się także na najniższą kategorię zaszeregowania powoda co ma świadczyć o słabej ocenie jego pracy. W przedstawionym zakresie ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi wątpliwości. Sąd ten ustalił jakimi kryteriami kierował się L. M. typując pracowników. Było to zajmowanie funkcji – świadek nie brał pod uwagę brygadzysty i zastępcy brygadzysty, a także osoby zastępującej go, posiadane dodatkowe umiejętności i uprawnienia np. doświadczenie w pracy w magazynie, uprawnienie do świadczenia usług transportu wewnętrznego. Jednakże to nie świadek podejmował decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Z L. M. nie były konsultowane kryteria, którymi kierował się typując pracownika do zwolnienia. Zgodnie ze wskazaniem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dokonał oceny dowodów mając na uwadze wszystkie zgromadzone dowody. Zatem zeznania L. M. nie mogły być podstawą do ustaleń faktycznych w oderwaniu od pozostałych dowodów - w tym przesłuchania stron. W czasie przesłuchania strony pozwanej P. N. podał, że kryteriami doboru pracownika zajmują się kierownicy i muszą oni brać pod uwagę: kwalifikacje, dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole. W dalszej części zeznań podał, że nie wie jak było z kryteriami w przypadku powoda / karta 75/. Zatem należy przyjąć, że decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi została podjęta przez pracodawcę z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko wiertacza ponieważ pracodawca nie wiedział dlaczego wytypowany został powód. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że nie było to wystarczające z uwagi na okoliczność, że powód obowiązki wiertacza wykonywał tylko w 20 % swojego czasu pracy. Większość pracy powoda, a także innych pracowników na Wydziale była związana z obsługą pił co wynika z zeznań L. M. / karta 54 v./. Posiadanie niskiej kategorii zaszeregowania bez wykazania przyczyn tego faktu w żadnym razie nie jest jednoznaczne z niską oceną pracy powoda. Chybiony jest także zarzut, że Sąd błędnie ustalił, iż pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powoda, co w ocenie skarżącej wynika z zeznań L. M.. Z zeznań świadka nie wynika aby stwierdził, że jego ocena pracy powoda nie jest pozytywna.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego dotyczące obowiązku wyboru pracownika do zwolnienia spośród wszystkich pracowników, a nie tylko z Wydziału Krajalni. Wbrew twierdzeniom apelacji nie zostało wykazane, że w związku z konsolidacją procesów spawania i palenia zmniejszyło się zapotrzebowanie na prace wstępnego, nieskomplikowanego wiercenia detali surowych. Z zeznań L. M. wynika odmienna okoliczność. Zeznał on, że Wydział Krajalni czasami może dostarczać materiałów potrzebnych w Oddziale (...) Spawalnych. Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia należało zastosować i wziąć pod uwagę także pracowników poza Wydziałem Krajalni. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że nie zostało wykazane jakie kwalifikacje są wymagane do zajmowania stanowiska wiertacza na Wydziale Obróbki Mechanicznej – w konsekwencji nie został naruszony art. 227 k.p.c.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepis art. 45 § 1 k.p. Wypowiadając umowę o pracę powodowi pozwana powinna kierować się obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami. W apelacji pozwana odwołała się do orzeczenia SN z 11 kwietnia 2006 roku, I PK 164/05. Sąd Okręgowy podziela stanowisko przedstawione w nim, a wskazujące, że o charakterze zajmowanego stanowiska nie decyduje jego nazwa lecz rzeczywisty zakres uprawnień i obowiązków. Pomimo tego, że powód był zatrudniony na stanowisku wiertacza zakres wykonywanej

przez niego pracy był inny (wiercenia zajmowały około 20 % czasu pracy, w pozostałym wymiarze powód pracował na pile lub gilotynie). W tej sytuacji niewystarczające było wybranie powoda jako wiertacza. Rodzaj wykonywanej przez niego pracy był analogiczny jak pozostałych pracowników Wydziału. Niezaprzeczalnie L. M. typując powoda brał pod uwagę pracowników Wydziału Krajalni i rozważał jakie zajmują funkcje, jakie posiadają uprawnienia – w zakresie transportu wewnętrznego, doświadczenie pracy w magazynie. Jednak pracodawca podejmując decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie wiedział jakimi kryteriami kierował się przełożony powoda przedstawiając listę wytypowanych osób. Zatem nie można mówić, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria.

Mając powyższe na uwadze apelację oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia