

Sygn. akt VIII *Pa* 65/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. L. (L.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 22 lutego 2017 r. **sygn. akt** IV P 461/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż przywraca powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach;
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 65/17

UZASADNIENIE

Powód M. L. pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A. w Z. domagał się uznania bezskuteczności wypowiedzenia z dnia 25 maja 2016r. oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ostatecznie domagał się przywrócenia do pracy.

W uzasadnieniu powództwa wskazał, że pozwana zastosowała Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem zawarte dnia 29 kwietnia 2016r. pomiędzy pozwaną a działającymi u niej organizacjami związkowymi. Powód wyjaśnił, że w pkt. 5 porozumienia przedstawiono Kryteria Doboru do Zwolnień, w których określono kryteria podstawowe dotyczące kompetencji zawodowych oraz jakości świadczonej pracy i stosunku do obowiązków pracowniczych. Według powoda na podstawie takich kryteriów dysponuje on znacznie wyższymi kompetencjami niż koledzy na tych samych stanowiskach np. wykształcenie (wyższe mgr inż. – trzy kierunki), sfera techniczno – technologiczna, podłoże badawcze, bardzo dobra znajomość zagadnień obróbki cieplnej i cieplno – chemicznej, czy działalność w sferze systemowej. W ocenie powoda pracę świadczył zawsze na najwyższym poziomie i zgodnie ze sztuką np. modernizacja i rozwój hurtowni. Wskazał, że w odniesieniu do jego osoby pominięto kryterium pomocnicze – sytuacji rodzinnej tj. rodzin wielodzietnych prowadzących wspólne gospodarstwo domowe (jego rodzina to 5 osób, w tym troje dzieci). Końcowo podał, że w najbliższym czasie (około 11 miesięcy) jeden ze współpracowników osiągnie wiek emerytalny i w sposób naturalny zwolni miejsce pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że wypowiedzenia dokonano powodowi z zachowaniem wszystkich wymaganych prawem przepisów. Podała, że dnia 15 kwietnia 2016r. poinformowała działające u niej związki zawodowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych pracowników oraz że przekazała im wymagane przepisami prawa informacje. Od 15 kwietnia do 29 kwietnia 2016r., zgodnie z art. 2 u.z.g. prowadziła z organizacjami związkowymi konsultacje w sprawie zasad i warunków przeprowadzenia zwolnień grupowych efektem, których było zawarte w dniu 29 kwietnia 2016r. Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Pozwana wyjaśniła, że konieczność przeprowadzenia u niej zwolnień grupowych wynika z niezwykle złożonej i trudnej sytuacji w branży górniczej zarówno na rynku polskim jak i zagranicznym. Wskazała, że obecnie prowadzi intensywne rozmowy z bankami wierzycielami celem restrukturyzacji swojego zadłużenia. Powyższe spowodowało konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia, która objęła również Wydział (...) Spawanych ZK, w którym na stanowisku Starszego Mistrza pracował powód. Wyjaśniła, że restrukturyzacja zatrudnienia w zakresie wydziału ZK będzie wykonana w ograniczonym zakresie, bowiem nastąpi konsolidacja procesów spawalniczych poprzez przeniesienie stanowisk i pracowników z hali nr „4” na „halę nr2” Dodatkowo na oddziale ZK prowadzone są szkolenia zwiększające wielozadaniowość pracowników w związku z tym zwolnieniem grupowym objętych będzie 3 pracowników umysłowych tego działu. Zdaniem pozwanej bezsporną była konieczność rozwiązania umów ze swoimi pracownikami z przyczyn, które ich nie dotyczą oraz fakt dochowania wszelkich wymogów formalnych związanych z konsultacjami zwolnień grupowych ze związkami zawodowymi oraz notyfikacjami na ręce Powiatowemu Urzędowi Pracy. W dalszej części pozwana podała, że jako kryteria doboru do zwolnień pracowników należących do grup zawodowych objętych procedurą wskazano: kryteria podstawowe: kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych wg oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego oraz kryteria pomocnicze: spełnienie warunków do uzyskania uprawnień emerytalnych oraz świadczenia przedemerytalnego, uzyskiwanie oprócz wynagrodzenia za pracę w spółce innych dochodów, jeśli pracodawca posiada o tym fakcie wiarygodną i potwierdzoną informację, staż pracy w spółce. Pozwana wyjaśniła również, że zgodnie z Porozumieniem kryteria doboru do zwolnień stosuje się w kolejności wskazanej wcześniej tzn. że jeśli dwóch pracowników otrzymało jednakową ocenę według kryteriów z pkt. 1, celem rozstrzygnięcia kto będzie zwolniony należy zastosować dodatkowo kryteria z pkt. 2. Pozwana wskazała również, że przy doborze pracowników do zwolnienia zobowiązała się uwzględnić również kryterium sytuacji rodzinnej tj., pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin wielodzietnych oraz gdy zatrudnieni w spółce pracownicy są członkami rodziny prowadzącymi wspólnie jedno gospodarstwo. Wyjaśniła, że co prawda w pisemnym wypowiedzeniu nie podała kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jednakże kryteria te były doskonale znane powodowi bowiem

zostały mu przedstawione przez osoby wręczające wypowiedzenie jak również tekst porozumienia został wywieszony w miejscach dostępnych dla wszystkich pracowników. Odnosząc się do twierdzeń powoda, w których utrzymywał on, że jego kwalifikacje, jakość świadczonej pracy oraz sytuacja rodzinna powinny przemawiać za nie wypowiedzeniem mu umowy o pracę pozwana wskazała, że kryterium sytuacji rodzinnej miało charakter dodatkowy i z racji uzyskania przez powoda w oparciu o kryteria podstawowe mniejszej średniej punktów niż najslabiej oceniona osoba, która nie została wytypowana do zwolnienia nie mogło być zastosowane. Końcowo wskazała, że w jej ocenie istniały obiektywne przyczyny likwidacji części stanowisk pracy w wydziale, w którym pracował powód oraz że przy typowaniu poszczególnych pracowników do zwolnienia zostały zastosowane obiektywne i zgodne z prawem kryteria doboru pracowników do zwolnienia również proces wytypowania powoda do zwolnienia został przeprowadzony w sposób prawidłowy.

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2017r. sygn.. akt (...) Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż powód M. L. zatrudniony był w (...) Spółce Akcyjnej - poprzedniku prawnym pozwanej (...) S.A. w Z. od dnia 23 lutego 1998r. początkowo na podstawie umowy na czas określony do dnia 22 kwietnia 1998r., a ostatecznie na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 23 kwietnia 1998r., w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku Starszego Mistrza na wydziale konstrukcji.

W 2010r. po przeprowadzeniu ankiety wśród pracowników na temat bezpośrednich przełożonych powód, który otrzymał najwyższą ocenę uhonorowany został dyplomem mistrza wydziału.

W dniu 15 kwietnia 2016r. pozwana przeprowadziła konsultacje w sprawie planowanych zwolnień grupowych z działającymi na jej terenie organizacjami związkowymi.

W dniu 15 kwietnia 2016r. pozwana spółka poinformowała J. P. (...) Związku Zawodowego o zamiarze zwolnienia 340 pracowników, w tym 305 zatrudnionych w zakładzie w Z. i 35 w zakładzie w R., ze względu na pogarszającą się sytuację ekonomiczną w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia zaproponowano kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Do pisma dołączono wykaz nr 1 zawierający zestawienie grup zawodowych, w których pozwana zamierza dokonać zwolnień.

Pismem z dnia 21 kwietnia 2016r. prezes zarządu pozwanej spółki poinformował dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Z. o możliwości wystąpienia w 2016r. zwolnień grupowych obejmujących grupę około 340 osób, w tym 305 osób w zakładzie w Z.. Jednocześnie w piśmie zastrzeżono, że nie jest ono oficjalnym wszczęciem procedury przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 29 kwietnia 2016r. pozwana zawarła z działającymi na jej terenie organizacjami związkowymi Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. W porozumieniu wskazano, że przyczynami zwolnień grupowych są przyczyny ekonomiczne w tym głównie spadek zamówień i wynikająca z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług. Określono, że pozwana rozwiąże stosunki pracy z 305 pracownikami, w tym w Zakładzie w Z. 285 osób. Wypowiedzenia miały być wręczane w okresie od dnia 25 maja 2016r. do dnia 30 września 2016r.

W Porozumieniu określono kryteria doboru pracowników należących do grup zawodowych objętych zwolnieniem.
Pkt. 1 kryteria podstawowe: kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego,

Pkt. 2 kryteria pomocnicze: spełnienie warunków do uzyskania uprawnień emerytalnych oraz świadczenia przedemerytalnego, uzyskiwanie oprócz wynagrodzenia za pracę w Spółce innych dochodów, jeżeli Pracodawca posiada o tym fakcie wiarygodną i potwierdzoną informację, staż pracy w spółce. W Porozumieniu ustalono również, że kryteria doboru do zwolnień stosuje się w kolejności wskazanej powyżej, tzn., że jeżeli dwóch lub więcej pracowników otrzymało jednakową ocenę celem rozstrzygnięcia, kto będzie objęty zwolnieniem należy zastosować dodatkowo kryteria wskazane w ust. 1 pkt. 2. Zastrzeżono także, że pozwana uwzględni kryterium sytuacji rodzinnej tj. pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin wielodzietnych oraz sytuacji, gdy zatrudnieni w Spółce pracownicy są członkami rodziny prowadzącymi wspólnie jedno gospodarstwo domowe.

Nadto ustalono, iż w trakcie negocjacji porozumienia prezes pozwanej na prośbę organizacji związkowych zorganizował w Z. w dniu 27 kwietnia 2016r. spotkanie informacyjne, na które przyszło wielu pracowników. Prezes przedstawił tam szczegóły porozumienia, przyczyny zwolnień grupowych Treść porozumienia została ogłoszona na tablicach ogłoszeń we wszystkich wydziałach pozwanej spółki.

Powód sam w oparciu o kryteria wynikające z porozumienia typował do zwolnienia podległych mu pracowników fizycznych.

Nadto, pozwana opracowała Plan restrukturyzacji zatrudnienia i optymalizacji zasobów ludzkich w pionie (...) S.A. na rok 2016 – 27.04.2016r. W punkcie 4 Planu dotyczącym Wydziału konstrukcji spawanych ZK zaplanowano objęcie zwolnieniem grupowym 13 pracowników fizycznych i trzech umysłowych, w tym powoda M. L.. Ponadto zaplanowano przeniesienie 2 pracowników do oddziału (...) oraz przeniesienie 2 pracowników umysłowych do powtórnie tworzonej Centralnej Rozdzielni. W przedmiocie wytypowania osób do zwolnienia odbyło się spotkanie prezesa zarządu pozwanej z kierownikami, którym przekazano zasady, jakimi mają się kierować przy typowaniu osób do zwolnienia.

W dniu 26 kwietnia 2016r. kierownik Wydziału (...) Spawanych - M. K. (1) sporządził w formie tabeli kartę oceny pracowników umysłowych wydziału ZK. Dyrektor M. K. (2) wskazał mu jakie obszary należy wziąć pod uwagę przy sporządzaniu tabeli. Były to wielozadaniowość rozumiana, jako ilość przypisanych brygad - powód miał dwie brygady, R. N. 3 brygady, a R. B. 4. W. przekładała się na wydajność. Wydajność rozumiana jakość prowadzenia brygad powód często był nieprzygotowany do narad, nie wiedział co się dzieje w jego brygadach, miał duże zaległości w kartach roboczych dla pracowników Dyspozycyjność rozumiana, jako zastępowanie się nawzajem przez mistrzów i w tej kwestii powód nie był dyspozycyjny jeśli chodzi o zastępowanie mistrzów na drugiej zmianie. Brak dyspozycyjności spowodowany był względami osobistymi – opieką nad dziećmi. Zgodnie ze sporządzonym przez kierownika zestawieniem powód był miał najniższą ocenę jeśli chodzi o wielozadaniowość i wydajność oraz dyspozycyjność, co spowodowało, że suma uzyskanych przez niego punktów była najniższa.

Karta oceny pracowników umysłowych wydziału ZK

Imię nazwisko	uwagi	kwalifikacje	W.	Wydajność	dyspozycyjność	Suma
R. N.	-	4	4	5	5	4,5
R. B.	IV 2017	4	4	4	5	4,25
G. C.	X 2018	4	4	4	5	4,25

M. L.	-	5	3	3	3	3,5
--------------	---	---	---	---	---	-----

Pracownicy mieli wgląd do sporządzonej listy kompetencji. Ale powód nie skorzystał z możliwości zapoznania się z nią.

W dniu 04 maja 2016r. prezes zarządu pozwanej spółki na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poinformował dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Z., że ze względu na przyczyny ekonomiczne, w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług pozwana zamierza zwolnić 305 pracowników, w tym 285 osób w zakładzie w Z. i 20 osób w zakładzie w R. w grupach zawodowych wskazanych w załączniku do pisma. Poinformowano, że konsultacja zamierzonego zwolnienia grupowego została przeprowadzona z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz że zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego ustalono z organizacjami związkowymi w Porozumieniu zawartym dnia 29 kwietnia 2016r.

W dniu 25 maja 2016r. powód w trakcie spotkania, w którym oprócz niego uczestniczył kierownik P. T., R. N. i dyrektor M. K. (2) otrzymał od tego ostatniego oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług, a także konieczność obniżenia kosztów zatrudnienia w spółce. W trakcie spotkania dyrektor K. powiedział do powoda, że wypowiedzenie zostało oparte na znanych mu zasadach. Tego dnia wręczono wypowiedzenia wszystkim wytypowanym w dziale powoda pracownikom. Powód otrzymał wypowiedzenie jako ostatni.

W oddziale, w którym pracował powód przed zwolnieniami grupowymi pracowało 18 osób, w październiku 2016r. pracowało już tylko 8 osób, sześć zostało zwolnionych w ramach zwolnień grupowych, dwie odeszły na rentę, a dwie złożyły wypowiedzenia.

W dniu 8 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy K. – W. w K. Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego dokonał wpisu połączenia spółek przez przeniesienie całego majątku spółek przejmowanych tj. (...) S.A. w Z., (...) sp. z o.o. w Z., Fabryka (...) S.A. w T., (...) sp. z o.o. w Z. na spółkę przejmującą tj. (...) S.A. w K..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy, odnosząc się do samej zasadności pozwu, wskazał na wstępie, iż zgodnie z art. 30 §4 kp 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. Z kolei art. 45 §1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powołując się na orzecznictwo SN – Sąd Rejonowy wskazał, iż - przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna .

Dalej wskazał, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Pozwana, jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę powołała przyczyny ekonomiczne, w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług, a także konieczność obniżenia kosztów zatrudnienia w spółce. W ocenie Sądu I instancji - tak sformułowana przyczyna była konkretna. Trudna sytuacja ekonomiczna pozwanej doprowadziła do opracowania przez pozwaną Planu restrukturyzacji i optymalizacji zasobów ludzkich w pionie (...) S.A. na rok 2016 oraz wszczęcia procedury zwolnień grupowych. Okoliczności te nie były kwestionowane przez powoda. Ponadto

wskazano, iż Sąd nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę .

Zdaniem Sądu I instancji - likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. U strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych. Stan osobowy oddziału, w którym pracował powód zmniejszył się z 18 do 8 osób.

W tym stanie rzeczy dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy Sąd Rejonowy ustalił również, czy pozwana zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Nadto wskazał, 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. Sąd Rejonowy powołał stanowisko SN w wyroku z dnia 16 grudnia 2008r. , gdzie stwierdzono, iż 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 (I PK 86/08, lex nr 497682). Ponadto Sąd Rejonowy powołał stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. , w którym mowa, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 §4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 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.). 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. Wynikający z art. 30 §4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 §1 k.p. 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. (I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Sąd Rejonowy jednakże nie podzielił w pełni wyżej wskazanego stanowiska Sądu Najwyższego tj., aby kryteria doboru pracownika do zwolnienia musiały być podawane w treści wypowiedzenia, jednakże pracownik najpóźniej w momencie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy winien wiedzieć, dlaczego został wytypowany do zwolnienia z grona innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko. Innymi słowy, zdaniem Sądu Rejonowego - nie można mówić o wadliwości wypowiedzenia nawet w sytuacji, gdy nie wskazano w nim wprost kryteriów na podstawie, których wytypowano pracownika do wypowiedzenia, jeśli kryteria te były podane do wiadomości pracownika w inny sposób. Przyczyna może być zakomunikowana w inny sposób niż w oświadczeniu woli podmiotu zatrudniającego, jeżeli pracownik może ją zweryfikować - wówczas naruszenie formalne nie jest na tyle poważne, by uzasadniało zasądzenie odszkodowania lub przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych – zaprezentowany w wyroku z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 – gdzie przyjęto, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 KP w związku z art. 45 § 1 KP), oraz, iż w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu

pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż Sąd Najwyższy w powyższych orzeczeniach wskazuje na konieczność znajomości kryteriów doboru – ale już nie wyników (subsumcji) cech/kwalifikacji pracowników pod te kryteria doboru. Niemniej jednak przedstawienie tych wyników w pełniejszy sposób umożliwiłoby pracodawcy obronę wykazania zasadności wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Nadto pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Ustęp 6 przywołanego przepisu stanowi, że pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. Art. 3 ust.1 cytowanej ustawy stanowi z kolei, że w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. W porozumieniu tym, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Odnosząc wyżej opisane zasady do rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że pozwana uczyniła zadość wymaganiom przewidzianym w przepisach ustawy. Zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych skonsultowała z organizacjami związkowymi (notatka ze spotkania w dniu 15.04.2016r.), w zawiadomieniu skierowanym do organizacji związkowych zawarła wszystkie wymagane ustawą informacje (pismo pozwanej do przewodniczącego (...) S.A. z dnia 15 kwietnia 2016r. k. 137), w piśmie z dnia 04 maja 2016r. pozwana przekazała odpowiednią informację do PUP-u (k. 139).

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu I instancji - pozwany pracodawca zawarł w dniu 29 kwietnia 2016r. z działającymi na jego terenie organizacjami związkowymi Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, w którym określono kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Treść przedmiotowego Porozumienia została ogłoszona w sposób zwyczajowo u pozwanej przyjęty to jest na tablicach ogłoszeń we wszystkich wydziałach pozwanej spółki, a więc powód miał możliwość się z nim zapoznać na tablicy ogłoszeń. Ponadto w czasie negocjacji porozumienia prezes pozwanej na prośbę organizacji związkowych zorganizował w Z. w dniu 25 kwietnia 2016r. spotkanie informacyjne, na które przyszło wielu pracowników. Nie bez znaczenia była okoliczność, że powód sam dokonał oceny podległych mu pracowników w oparciu o kryteria wynikające z porozumienia z dnia 29 kwietnia 2016r. W tej sytuacji należało stwierdzić, że powodowi znane były kryteria na podstawie, których wytypowano go do zwolnienia.

W porozumieniu ustalono, że kryteriami podstawowymi będą kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników oraz jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego oraz kryteria pomocnicze, czyli spełnienie warunków do uzyskania uprawnień emerytalnych lub świadczenia przedemerytalnego oraz uzyskiwanie oprócz wynagrodzenia za pracę w Spółce innych dochodów, jeżeli pozwana posiada o tym wiarygodną i potwierdzoną informację i staż pracy w spółce. W sporządzonej przez M. K. (1) kierownika wydziału ZK karcie oceny pracowników umysłowych wydziału ZK stanowiącej oceną bezpośredniego przełożonego, o której mowa w porozumieniu pracowników oceniono z punktu widzenia wielozadaniowości, dyspozycyjności wydajności i kwalifikacji. Przy kryterium wielozadaniowości rozumianej, jako

ilość przypisanych brygad ustalono, że powód miał dwie brygady, podczas gdy R. N. 3 brygady, a R. B. 4. W. przekładała się na wydajność. Przy kryterium wydajności rozumianej jako jakość prowadzenia brygad ustalono, że powód często był nieprzygotowany do narad, nie wiedział co się dzieje w jego brygadach, miał duże zaległości w kartach roboczych dla pracowników. Przy kryterium dyspozycyjności rozumianej, jako zastępowanie się nawzajem przez mistrzów ustalono, że powód nie był dyspozycyjny jeśli chodzi o zastępowanie mistrzów na drugiej zmianie. Według tych kryteriów, które w ocenie Sądu są obiektywne powód uzyskał najniższą ocenę.

Ponadto wskazał, iż za kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji .

W ocenie Sadu Rejonowego , w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, który ma swobodę ale nie dowolność wyboru pracownika do zwolnienia. Wybór ten może być jednak zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym, a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. Zatem nie można tracić z pola widzenia, iż aby skutecznie zakwestionować prawidłowość subsumcji pod kryteria doboru zwolnień należy wykazać poważne dysproporcje, a nie jakiegokolwiek dysproporcje. Tego powód w żaden sposób nie wykazał.

Podkreślili także, , że data oceny pracowników do zwolnienia dotyczy aktualnych potrzeb pracodawcy i aktualnych zadań, dlatego uprzednie obowiązki i zadania pracownika nie są adekwatne do tej oceny.

Za bezzasadny uznał Sąd Rejonowy zarzut powoda, w którym wskazywał on, że ocena sporządzona została na potrzeby postępowania, gdyż sam dokonał takiej oceny podległych mu pracowników fizycznych przed zwolnieniami, które miały miejsce w tym samym dniu, co zwolnienie powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód musiał znać kryteria doboru do zwolnień grupowych, a przynajmniej miał możliwość zapoznania się z nimi, gdyż te były w sposób zwyczajowy rozpowszechnione na terenie zakładu pracy. Pracodawca nawiązał przy wręczeniu wypowiedzenia do zastosowanych kryteriów, a powód je znał.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy oddalił powództwo jak w punkcie pierwszym wyroku, albowiem wypowiedzenie złożone powodowi było uzasadnione formalnie jak i merytorycznie.

Na zasadzie art. 102 k.p.c. w związku z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd uznał, że należy odstąpić od obciążania powoda kosztami procesu mając na uwadze charakter roszczenia oraz uznając, że w sprawie zachodzą szczególnie uzasadnione wypadki dające podstawę do odstąpienia od obciążania go kosztami procesu. Hipoteza art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia Sądowi rozpoznającemu sprawę pewną swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do odstąpienia od obciążania jej kosztami procesu. Przepis art. 102 k.p.c. stanowi, bowiem suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek. W ocenie Sądu Rejonowego zarówno charakter roszczenia, z jakim wystąpił powód, jak i sytuacja życiowa: utrata jednego ze źródeł dochodu pięcioosobowej rodziny, konieczność zwrotu znacznej kwoty do pracowniczej kasy zapomogowo pożyczkowej, pozwalały zastosować w rozpoznawanej sprawie omawianą normę. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, czy przedawnienie, do drugich zaś - sytuację majątkową i życiową strony, przy czym całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 roku, I CZ 26/11).

Wynagrodzenie pełnomocnika ustanowionego powodowi z urzędu przyznano od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z., a to w związku z treścią § 2 i 4 oraz § 15 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2015, poz. 1801). Przyznana kwota zawiera podatek od towarów i usług.

Apelację wniósł powód. Zaskarżył wyrok co do punktu 1 i domagał się zmiany wyroku przywrócenia do pracy, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Powód zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia, a ocena bezpośredniego przełożonego powoda była właściwa. Zarzucił pominięcie przez pracodawcę właściwej oceny jego kwalifikacji zawodowych i przebiegu pracy. Wskazał, iż spośród czterech pracowników wytypowanych w tej samej grupie co powód, do zwolnienia, powód miał najwyższe kwalifikacje i najdłuższy staż pracy. Nigdy nie było zastrzeżeń do jego pracy, wbrew twierdzeniom pozwanej – był pracownikiem dyspozycyjnym, nie mniej niż inni. Ostatecznie zarzucił, iż pracodawca nie wskazał jednoznacznie jakie kryteria doboru przeważały za zwolnieniem powoda.

Pozwana w odpowiedzi na apelację powoda wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana podniosła, iż za zwolnieniem powoda przemawiały jedynie kwestie merytoryczne, do których odnosiło się kryterium podstawowe, natomiast kryterium pomocnicze nie zostało zastosowane wobec powoda, bowiem kryterium sytuacji rodzinnej nie mogło stanowić kryterium pomocniczego.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja powoda jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest trafny.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy na wstępie, iż Sąd Okręgowy podziela w całości ugruntowane stanowisko judykatury, zaprezentowane m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12.

W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że 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.

Sąd Najwyższy odwołał się do art. 2 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z , którym pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Nadto wskazał na art. 3 ust. 1-5 ustawy. Z przepisów tych wynika, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Porozumienie i regulamin są źródłami prawa

pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od ich treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Zatem wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zatem, dopiero wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - kryteriów doboru pracownika do zwolnienia spełnia wymogi z art. 30 § 4 k.p. Wskazanie powyższych kryteriów, którymi kierował się pracodawca dokonując wypowiedzenia - pozwoli pracownikowi na ocenę czy przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i uzasadniona, a co za tym idzie na podjęcie racjonalnej decyzji o wystąpieniu z pozwem do sądu z odwołaniem czy też nie.

Pracownik zatem najpóźniej w momencie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy winien wiedzieć, dlaczego został wytypowany do zwolnienia z grona innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko.

Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynika jednoznacznie, iż kryteria jakie zamierzał zastosować pracodawca typując pracowników do zwolnienia były powodowi znane, gdyż były znane wszystkim pracownikom, było to kryterium podstawowe i pomocnicze. . Powód także tymi kryteriami kierował kiedy , na polecenie pracodawcy , typował do zwolnienia podległych mu pracowników. Jednakże znajomość tych kryteriów to nie to samo co ich zastosowanie, subsumcja jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy.

W treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pracodawca nie wskazał jakie kryteria doboru zastosował wobec powoda, czy tylko kryterium podstawowe, czy także kierował się kryterium pomocniczym. Nadto wręczając powodowi wypowiedzenie Dyrektor M. K. (2) stwierdził, że wypowiedzenie jest oparte na znanych powodowi zasadach. Obecny przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia P. T. potwierdził te okoliczności. W aktach sprawy brak dowodu na potwierdzenie, iż powód miał możliwość zapoznania się z oceną jakiej dokonał M. K. (1) w dniu 26 kwietnia 2016r. Nikt nie informował powoda, dlaczego został wybrany do zwolnienia spośród pracowników umysłowych wydziału ZK pozostałych spawaczy elektrycznych, a w dniu 25 maja 2016r. wręczono mu wyłącznie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które co jest bezsporne nie zawierało kryteriów, jakimi kierował się pracodawca typując powoda do zwolnienia. To, że przełożony powoda znał kryteria, nie oznacza, że nie powinien ich znać zwolniony pracownik, który tym samym został pozbawiony obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że pozwany uchybił wymogom formalnych wypowiadając powodowi umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Reasumując z wyżej wskazanych względów apelacja powoda była uzasadniona i przy zastosowaniu art. 386 par. 1 kpc , na mocy art. 45 par. 1 kp zmieniono zaskarżony wyrok w ten sposób, iż przywrócono powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc i przy zastosowaniu par.9 i par.10 - Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie - (Dz. U. z 2015r. poz.1800).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia