

Sygn. akt VIII *Pa 180/16*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. (poprzednio (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Z.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 3 listopada 2016 r. **sygn. akt** IV P 463/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.682,27 zł (osiem tysięcy sześćset osiemdziesiąt dwa złote i dwadzieścia siedem groszy) tytułem odszkodowania,
- 2) nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwoty 435 zł (czteryście trzydzieści pięć złotych) tytułem opłaty,
- 3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 165 zł (sto sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 180/16

UZASADNIENIE

Powód J. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A. w Z. domagał się uznania bezskuteczności wypowiedzenia z dnia 25 maja 2016r. w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. Uzasadniając swoje żądanie wskazał, że w zakładzie jest zatrudniony od 1 września 1971r. na stanowisku ślusarza, co oznacza, że w chwili wręczenia mu wypowiedzenia jego staż pracy wynosił 45 lat. Według powoda pracodawca naruszył zasady wypowiedzania umów o pracę pomijając zarówno podstawowe jak i pomocnicze kryteria doboru do zwolnień zawarte w porozumieniu z dnia 29 kwietnia 2016r., które określają 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. Podniósł, że w obecnej sytuacji z uwagi na jego wiek 61 lat i stan zdrowia znalezienie nowego zatrudnienia będzie dla niego bardzo trudne. Ostatecznie zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

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 wynikała 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 (...), w którym na stanowisku ślusarza pracował powód. 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. Pozwana wyjaśniła, że co prawda w pisemnym wypowiedzeniu nie podała kryteriów doboru do zwolnienia jednakże nie było takiej potrzeby gdyż kryteria te były doskonale znane zarówno powodowi jak i pozostałym pracownikom albowiem zostały powodowi przedstawione przez osoby wręczające mu 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 wypowiedzaniem 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. Pozwana zaznaczyła, że powód dysponuje odpowiednim stażem pracy umożliwiającym mu wystąpienie o przyznanie świadczenia przedemerytalnego zgodnie z kryteriami

przyjętymi w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, co oznacza, że w świetle zasad współzycia społecznego nie zostanie pozbawiony źródła jakiegokolwiek utrzymania. Końcowo pozwana 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 3 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy w Z. Wydział IV Pracy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że J. K. zatrudniony był w (...) Zakładach (...) - poprzedniku prawnym pozwanej (...) S.A. w Z. od dnia 2 lipca 1971r. początkowo na podstawie umowy z pracownikiem młodocianym o szkolenie, a po przerwie związanej z odbyciem obowiązkowej służby wojskowej od dnia 06 maja 1977r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku ślusarza.

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. (1) (...) 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.

W trakcie negocjacji porozumienia prezes pozwanej na prośbę organizacji związkowych zorganizował w Z. w dniu 25 kwietnia 2016r. spotkanie informacyjne, na które przyszło około 200 pracowników. Treść porozumienia została ogłoszona na tablicach ogłoszeń we wszystkich wydziałach pozwanej spółki.

Powód wiedział, że w pozwanej firmie będą przeprowadzone zwolnienia grupowe i znał kryteria w oparciu, o które pracownicy mieli być typowani do zwolnienia. Wiedzę na ten temat miał z tablicy informacyjnej w swoim wydziale.

Pozwana opracowała Plan restrukturyzacji zatrudnienia i optymalizacji zasobów ludzkich w pionie (...) S.A. na rok 2016 – 27.04.2016r. W punkcie 5 Planu dotyczącym Wydziału Obróbki Mechanicznej ZOB i (...) zaplanowano objęcie zwolnieniem grupowym 6 pracowników, w tym powoda J. K..

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.

Dnia 26 kwietnia 2016r. kierownik Oddziału (...) Narzędziowej P. T. na polecenie dyrektora zakładu w Z. M. K. sporządził w formie tabeli listę kompetencji pracowników kierowanego przez siebie działu. J. D. przekazał P. T. informacje od dyrektora M. K. jakie kryteria należy wziąć pod uwagę przy sporządzaniu tabeli. Były to wielozadaniowość rozumiana, jako umiejętność wykonywania dodatkowej pracy np. ostrzenia narzędzi oraz umiejętność dobierania i stosowania narzędzi na dwóch narzędziowniach. W tym przypadku powód, mimo przeszkolenia go do pracy na pierwszej narzędziowni nie wyrażał chęci do pracy na niej. Dyspozycyjność rozumiana, jako zastępowanie się na dyżurach na obu narzędziowniach. W pozwanej firmie w każdą sobotę i niedzielę istniała konieczność wyznaczania dyżurów domowych, wyznaczano do nich osoby, które mogły pracować zarówno na pierwszej jak i na drugiej narzędziowni, powód mógł pracować tylko na drugiej narzędziowni. Powód w sumie pełnił takie dyżury tylko 5 razy. W skład dyspozycyjności wchodziły również zwolnienia chorobowe. Zgodnie ze sporządzonym przez kierownika zestawieniem powód był gronie trzech osób z najwyższą absencją chorobową. Ponadto powód nie brał udziału w żadnych kursach.

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 30 maja 2016r. powód w trakcie spotkania, w którym oprócz niego uczestniczył kierownik P. T. i dyrektor M. K. 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 nie było rozmowy o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Tego dnia wręczono wypowiedzenia wszystkim wytypowanym w dziale powoda pracownikom. Wypowiedzenia wręczano pracownikom kolejno, w tym czasie pracownicy stali razem przed gabinetem dyrektora K..

Pismem z dnia 31 maja 2016r. (...) S.A. zwrócił się do prezesa zarządu pozwanej spółki – (...) o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego powodowi. Uzasadniając prośbę wskazał, że powód zatrudniony jest u pozwanej od 01 września 1971r., z czego wynika, że jego staż pracy w zakładzie wynosi 45 lat. Podniesiono również, że powód jest pracownikiem sumiennym, obowiązkowym i dobrze wykonującym swoje obowiązki.

Pismem z dnia 13 czerwca 2016r. prezes zarządu pozwanej H. J. podtrzymał stanowisko w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powodem w ramach tzw. zwolnień grupowych. Wskazał, że powód został wytypowany do objęcia go zwolnieniem grupowym zgodnie z kryteriami wskazanymi w Porozumieniu określającym 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, zawarty pomiędzy pozwaną a działającymi u niej organizacjami związkowymi.

W oddziale narzędziowym, w którym pracował powód przed zwolnieniami grupowymi pracowało 18 osób, w październiku 2016r. pracowało 8 osób, dwie odeszły na rentę, a dwie złożyły wypowiedzenia.

Dokonując ustaleń faktycznych w zakresie dotyczącym ilości zwolnionych pracowników kryteriów, według których wytypowano pracowników do zwolnienia Sąd I instancji oparł się na dokumentacji dołączonej do odpowiedzi na pozew oraz zeznaniach świadków i powoda, które w kwestiach mających znaczenie dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu uznał za zbieżne.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka J. P. (2) na okoliczność ustalenia, że w stosunku do powoda nie zastosowano kryteriów z porozumienia i działano wbrew porozumieniu uznając, że nie było przeszkód, aby strona powodowa złożyła wcześniej taki wniosek dowodowy. Nadto wskazał, że w piśmie z dnia 31 maja 2016r. skierowanym przez wyżej wspomnianego J. P. (2) do prezesa zarządu pozwanej spółki dopuszczonym, jako dowód na okoliczność stanowiska związków zawodowych w sprawie zwolnienia powoda nie podnosi on, aby w stosunku do powoda działano wbrew porozumieniu, a jedynie powołuje się na kryterium stażu, które w rozpoznawanej sprawie miało charakter pomocniczy, gdyż zgodnie z ustaleniami zawartymi w Porozumieniu znajdowało zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy dwóch pracowników osiągnęło taką samo ilość punktów przy zastosowaniu kryteriów podstawowych. Ponadto świadek ten nie pracował z powodem a informacje na temat wypowiedzenia powoda otrzymał od niego samego. W takiej sytuacji jego zeznania miałyby charakter opinii podobnie jak pismo z dnia 31.05.2016r.

W piśmie datowanym na dzień 27 października 2016r. przedłożonym sędziemu referentowi dnia 03 listopada 2016r. strona pozwana złożyła wniosek o otwarcie na nowo w dniu 03 listopada 2011r. rozprawy zamkniętej dnia 26 października 2016r. – celem uzupełnienia postępowania dowodowego o dowód z regulaminu Zarządu (...) Spółka Akcyjna z dnia 18 lutego 2002r. na okoliczność faktu, że prezes zarządu pozwanej posiada samodzielną kompetencję do wykonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy. Wniosek złożony po zamknięciu rozprawy Sąd uznał za bezzasadny, gdyż w ocenie Sądu całokształt okoliczności ujawnionych w toku postępowania pozwalał stwierdzić, że nawet, jeśli prezes zarządu pozwanej spółki (...) nie miałby uprawnienia do samodzielnego działania w sprawach pracowniczych to późniejsze potwierdzenie tej czynności przez zarząd spółki powodowało, że była ona pod względem formalnym prawidłowa.

Sąd zważył, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż pozwana typując go do zwolnienia zastosowała obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Odnosząc się do samej zasadności pozwu to 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.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

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 Rejonowego tak sformułowana przyczyna jest 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. Nadto należy mieć na uwadze, że nawet Sąd podkreślił, że nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 sierpnia 2006r., I PK 50/06. Również w wyroku z dnia 20 maja 2014r. I PK 271/13 Sąd Najwyższy wskazał, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, że do oceny pracodawcy należy, czy jest on w stanie wykonywać swoje zadania przy zmniejszonej kadrze pracowników. Może on również dostosowywać strukturę organizacyjną do swoich potrzeb.

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. U strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych.

W tym stanie rzeczy dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy Sąd I instancji ustalił również, czy pozwana zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia powołując się min. na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 sierpnia 2006r., I PK 50/06 i 16 grudnia 2008r. (I PK 86/08, lex nr 497682). Sąd Rejonowy przywołał także orzeczenia Sądu Najwyższego z z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12, OSNP 2014/4/52). Wskazując jednak, że nie podziela 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 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.

Pracodawca zawarł 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 na tablicach ogłoszeń we wszystkich wydziałach pozwanej spółki, a powód w trakcie składania zeznań przyznał, że miał okazję 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 około 200 pracowników. 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 P. T. kierownika oddziału ZGN liście kompetencji podległych mu pracowników stanowiącej oceną bezpośredniego przełożonego, o której mowa w porozumieniu pracowników oceniono z punktu widzenia

wielozadaniowości, dyspozycyjności wydajności i kwalifikacji – umiejętności oraz nieobecności w latach 2014-2016. Według tej oceny powód znalazł się w gronie 6 najsłabszych pracowników.

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). Wreszcie w dniu 29 kwietnia 2016r. pozwana zawarła z organizacjami związkowymi porozumienie, w którym określiła 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 określił a kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

#Wskazać również należy, 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 (wykształcenia)# (wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 258/11).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on 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. (por. wyroki SN: z 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). Sąd Rejonowy podkreślił, że P. w trakcie rozprawy okazał powodowi listę osób porównywanych z powodem i powód nie umiał wskazać, które z tych osób mają lepsze kwalifikacje, lakonicznie stwierdzając, iż on jest chyba najlepszy. 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, a nadto wskazanie, iż jest on najlepszy jest niewiarygodne w świetle pozostałego materiału dowodowego.

W tym stanie rzeczy Sąd 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 I instancji 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 obciążenia go kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez jego uchylenie bądź też zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi :

- naruszenie przepisów porozumienia zawartego pomiędzy Zarządem Spółki a Związkami Zawodowymi poprzez nieuwzględnienie kryterium długoletniego stażu pracy w trakcie selekcji pracowników do zwolnienia,
- naruszenie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r. poprzez przyjęcie, że podstawa wypowiedzenia w postaci selekcji pracowników do rozwiązania umowy o pracę nie musi być wymieniona w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ,
- niewyjaśnienie wszystkich okoliczności niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu.

Powód zarzucił, że podana przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna, a w szczególności nie zawierała nawet w ogólnym sensie odniesienia do zastosowania kryterium selekcji pracowników jako uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy. Zaznaczył, że z tych przyczyn rozwiązanie umowy o pracę jest niezrozumiałe. Zdaniem powoda, ani ogłoszenie na tablicy ogłoszeń w zakładzie pracy zasad zwolnień, ani zebranie załogi, nieobowiązkowe, nie wyjaśnia przyczyny rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Podkreślił apelujący, że nie miał w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej przyczyny w postaci stosowania kryteriów selekcji pracowników na podstawie wytypowano go do zwolnienia z pracy, nie mówiąc już o szczegółowym wskazania dlaczego jego, a nie jego kolegów spotkało takie rozwiązanie. O tym, że zastosowano wobec niego kryterium porównawcze z innymi pracownikami i jakie jego aspekty brano pod uwagę dowiedział się powód dopiero z odpowiedzi na pozew.

Powód zarzucił, że nie wyjaśniono w trakcie postępowania przed Sądem I instancji intencji jakie legły u podstaw zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień pracowników .

Podniósł, także , że orzeczenie jest sprzeczne z art. 8 k.p., gdyż w wyniku złożonego oświadczenia woli pracodawcy został zwolniony pracownik z ponad 40 letnim stażem pracy co wedle pisma przewodniczącego związków zawodowych miało się z intencjami porozumienia i prowadzi do sytuacji pozostawienia powoda bez pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Pozwana zaznaczyła, że bezzasadny jest zarzut naruszenia postanowień porozumienia. Porozumienie wskazywało wyraźnie kryteria doboru pracowników do zwolnienie, przy czym kryterium stażu pracy brano pod uwagę dopiero wówczas, gdy kilku pracowników otrzymało tę samą ocenę Pracodawca nie naruszył art. 8 k.p. Cały proces zwolnień grupowych został przeprowadzony prawidłowo. Pozwana podkreśliła dodatkowo, że pracodawcy, który dokonał wyboru pracownika do zwolnienia zgodnie z ustalonymi kryteriami uwzględniającymi oprócz przydatności do pracy zaangażowania i dyspozycyjności także sytuację materialną i rodzinną , nie można skutecznie zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego. Pozwana podniosła także , że wyroki Sądu Najwyższego zapadają w konkretnej sprawie i wiążą jedynie sądy niższych instancji orzekające w teje sprawie – nie mają zatem w żadnym razie waloru prawotwórczego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest uzasadniona.

Słusznie podnosi powód, że nie miał w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej przyczyny w postaci stosowania kryteriów selekcji pracowników na podstawie, której wytypowano go do zwolnienia z pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę, które otrzymał, odsyła do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w uzasadnieniu podaje przyczyny ekonomiczne w tym spadek zamówień.

Powód otrzymawszy takie wypowiedzenie nie wiedział jaka przyczyna wskazana wśród kryteriów branych pod uwagę przy ustalaniu grupy pracowników do zwolnienia w oparciu o zawarte pomiędzy Zarządem Spółki a Związkami Zawodowymi porozumienie, jego dotyczyła. O przyczynie tej dowiedział się dopiero podczas postępowania przed Sądem. Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd i instancji wynika, że rzeczywiście, tak jak ustalił Sąd Rejonowy wypracowane porozumienie było wywieszane na tablicy ogłoszeń i pracownicy mogli się z nim zapoznać.

Nie wynika jednak z postępowania tego, że powodowi ktokolwiek przy wręczaniu wypowiedzenia umowy o pracę podał kryterium z porozumienia, któremu nie sprostął i w związku z którym uznano, że należy właśnie jego wytypować jako pracownika do zwolnienia. Świadek T. nie uczestniczył czynnie w rozmowie przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia, a świadek K., który wypowiedzenia wręczał zeznał jedynie, że poinformował powoda o sytuacji ekonomicznej zakładu, treści porozumienia i wynikających z niego kryteriach doboru, oraz tym, że powód został zakwalifikowany do zwolnienia na podstawie oceny dokonanej na tle innych pracowników.

W przedmiocie wytypowania pracowników do zwolnień odbyło się zebranie z kierownictwem zakładu. Ocenę powoda przygotował świadek T.. Świadek ten zeznał, że lista kompetencji była do wglądu. Z zeznań świadka T. wynika, że powód nie dopytywał się o te kompetencje tak jak inne osoby. Skoro zatem powód nie widział ocen świadka T., nie była też wywieszona lista tych ocen, gdyż inne osoby musiały o nią dopytywać, oznacza to, że powód rzeczywiście, tak jak zeznał, nie wiedział jaka przyczyna wymieniona w porozumieniu, legła u podstaw wytypowania jego właśnie do zwolnienia. Należało zatem powodowi to wskazać, albo w wypowiedzeniu, albo poinformować go o tym przy wręczaniu wypowiedzenia – tego jednak pracodawca nie uczynił.

Powód ponadto nie mógł przypuszczać z jakich przyczyn pracodawca mógłby być niezadowolony z jego pracy. W aktach osobowych jest jedna pochwała dla pracy powoda uczyniona przy okazji opiniowana wniosku o przeszerogowanie w roku 2007 (k. 32 akt osobowych). Z przeprowadzonego postępowania dowodowego przed Sądem I instancji nie wynika też by pracodawca wymagał od powoda czegoś więcej, niż ten w ramach stosunku pracy wykonywał. Pozwany nie wykazał, że powód obył niedyspozycyjny, odmawiał pracy w stopniu wyższym niż pozostali. W ten sposób przy braku udokumentowanych sygnałów niezadowolenia ze strony pozwanego przepracował powód u tego samego pracodawcy 40 lat.

Kolejny zarzut dotyczy art. 8 k.p. Przepis ten dotyczy nadużycia, z nie naruszenia prawa. Konstrukcja obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych, pozaprawnych względów np. społecznych czy moralnych zachowanie to zasługuje na ochronę prawną. Przyjmuje się, że klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie między ludźmi wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie stanowiące składnik kultury, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna dobre obyczaje. Urzeczywistnienie zasady sprawiedliwości społecznej jest obowiązkiem Sądu jako organu państwa przy rozpoznaniu każdej sprawy.

W sprawie niniejszej wzięto pod uwagę art. 8 k.p. z dwóch powodów.

Po pierwsze wypowiedzenia umowy o pracę dokonano pracownikowi długoletniemu, który nie miał w ciągu całego tego czasu, jakiegokolwiek sygnału ze strony pracodawcy, że jest pracownikiem słabszym i nie nadaża za innymi- skoro pracodawca wytypował go do zwolnienia – pomimo tego, że z treści porozumienia wynika, że kryterium stażu pracy brano pod uwagę dopiero w drugiej kolejności.

Po drugie z uwagi na fakt, że powód urodzony w (...)r. ukończył lat 60 w roku 2015r. Powód wypowiedzenie otrzymał w wieku 61 lat. Ustawą z dnia 16 listopada 2016r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z 2017r. poz. 38). obniżony wiek emerytalny będzie obowiązywać

od 1 października 2017r. . Nowelizacja ustawy emerytalno rentowej spowoduje obniżenie wieku, w którym pracownicy będą korzystać z ochrony przed wypowiedzeniem. Od 1 października 2017r. nastąpi powrót do powszechnego wieku emerytalnego , który wyniesie znowu lat 65. Zatem gdyby nie wypowiedzenie otrzymane w okresie podniesionego wieku emerytalnego powód byłby chroniony w oparciu o art. 39 k.p.

Niesłuszny jest zarzut dotyczący niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe. Sąd odwoławczy jedynie odmiennie ocenił zebrany materiał dowodowy.

Natomiast na etapie postępowania apelacyjnego, powód sprecyzował, że żądane trzymiesięczne odszkodowanie to kwota 8 682,27 zł. Ze złożonego odpisu z KRS wynika, że pozwanym w niniejszej sprawie jest (...) Spółka Akcyjna w K. (poprzednio (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Z.), a ze złożonego (...) Spółka Akcyjna, iż Prezes Zarządu wykonuje za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 386§ 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że na podstawie art. 45 k.p. §1 w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 8 628,27 zł z tytułu wypowiedzenia umowy o prace z naruszeniem przepisów.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z §10 ust 1 pkt 1 i §9 rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O kosztach postępowania orzeczono wzięwszy pod uwagę art. 13 i 11 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych dnia 25 lipca 2005r. przy wartości przedmiotu sporu w kwocie 8682,27 zł.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater(spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia