

Sygn. akt VIII *Pa* 103/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2021 r.

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

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
------------------------	------------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 grudnia 2021r. w G.

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) A Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 czerwca 2021 r. **sygn. akt** VI P 156/20

oddala apelację.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII *Pa* 103/21

UZASADNIENIE

Powód K. K. domagał się od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) A Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. zasądzenia kwoty 7 800,00 zł tytułem odszkodowania w związku z wadliwym wypowiedzeniem warunków umowy o pracę.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, że 30 kwietnia 2020r. otrzymał od pozwanej wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym jako przyczyna wskazana została restrukturyzacja przedsiębiorstwa pracodawcy spowodowana spadkiem obrotów wywołanym epidemią koronawirusa. Zdaniem powoda złożenie mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy miało na celu uniknięcia konieczności wypłacenia przez pozwaną należnej mu odprawy, albowiem od bezpośredniego przełożonego, jak i w oddziale kadr powód uzyskał informację, iż w przypadku,

w którym nie przyjmie nowych warunków pracy odprawa nie zostanie mu wypłacona. Powód podał, iż pozwany mógł zdawać sobie sprawę z tego, że nowo zaproponowana kwota wynagrodzenia będzie niezadawalająca, a przyjęcie nowych warunków pracy uniemożliwiłoby mu w przyszłości ewentualne skorzystanie z zasiłku dla bezrobotnych. Nadto powód wskazał, iż pozwana na długo przez wybuchem pandemii miała świadomość, że będzie konieczna redukcja liczby zatrudnionych pracowników. Stąd

też w ocenie powoda podana przyczyna wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy jest fikcyjna i ma na celu obejście przez pozwaną przepisów o wypłacie odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, zgodnie z art. 98 § 1¹ k.p.c.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwana podała, iż w piśmie odmawiającym przyjęcia nowych warunków pracy powód powołuje się jedynie

na warunki ekonomiczne, natomiast zarzut obejścia prawa pojawia się dopiero w treści pozwu, z czego wynika, że powód w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy miał świadomość, że jego podstawa faktyczna jest prawdziwa i uzasadniona. Pozwana wyjaśniła, iż powód był pracownikiem oddziału w G. utworzonego

dla jej strategicznego klienta – fabryki (...), która na okres prawie 3 miesięcy, tj. od 18 marca 2020r. do 8 czerwca 2020r. w związku z wybuchem pandemii (...)19 wstrzymała produkcję pojazdów. W związku z nagłą i niespodziewaną zmianą okoliczności powodującą gwałtowny spadek dochodu generowanego przez oddział w G. pozwana podjęła decyzję o restrukturyzacji zatrudnienia

w oddziale. Tym samym nieprawdziwe są twierdzenie powoda, by o rzekomym zmniejszonym zatrudnieniu pozwana wiedziała na długo przed wybuchem pandemii (...)19 i próbowała wykorzystać rzekomo mniejsze zatrudnienie dla własnej korzyści. Pozwana podniosła, iż w celu minimalizacji negatywnych skutków restrukturyzacji zatrudnienia zaproponowała dwóm pracownikom, w tym powodowi nowe warunki pracy i płacy. Pracownicy ci zostali wytypowani po analizie przebiegu ich dotychczasowego zatrudnienia, a także z uwzględnieniem faktu, że obaj posiadają dodatkowe źródła utrzymania, a mianowicie powód gra w zespole muzycznym obsługującym wesela, przez co nie był w pełni dyspozycyjny i odmawiał uwzględnienia go w planie pracy obejmującym soboty.

Wyrokiem z 17 czerwca 2021r. sygn. VI P 156/20 Sąd Rejonowy w Gliwicach:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy;

2. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 390 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

powód zatrudniony był u pozwanej od 3 grudnia 2007r. na stanowisku specjalisty do spraw obsługi poprodukcyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 stycznia 2012r. zgodnie z umową o pracę zawartą 30 grudnia 2011r., na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy powoda wskazana została Filia G. przy ul. (...) w G..

W zawieranych z powodem umowach ustalone zostało, iż powodowi należne jest wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 300,00 zł brutto miesięcznie, zgodnie

z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanej. Przez okres zatrudnienia

u pozwanej wynagrodzenia powoda stale wzrastało i wynosiło brutto miesięcznie:

od 1 sierpnia 2013r. - 1 600,00 zł, od 1 stycznia 2015r. - 1 800,00 zł, od 1 stycznia 2016r. - 1 850,00 zł, od 1 stycznia 2017r. - 2 000,00 zł, od 1 stycznia 2018r. - 2 100,00 zł,

od 21 września 2018r. - 2 310,00 zł, od 1 stycznia 2020r. - minimalne wynagrodzenie.

Oprócz zatrudnienia u pozwanej powód nie miał dodatkowego zatrudnienia. Zdarzało się, że powód w soboty grywał w zespole muzycznym na weselach, lecz nie stanowiło to dla niego pracy zarobkowej. W 2020 roku powód grał na weselach

w zespole (...), grał chyba 2 soboty, a impreza zaczynała się o godzinie 20.00. Powód za to granie dostawał czasami butelkę wódki.

Pozwana jest firmą podwykonawczą i zajmuje się obsługą poprodukcyjną w fabryce samochodów O.. Stąd też przychody pozwanej zależne są od wolumenu produkcyjnego fabryki (...). Powód jako specjalista ds. obsługi poprodukcyjnej zajmował się rozwożeniem wyprodukowanych samochodów na wskazane miejsce parkingowe. U pozwanej na takim samym stanowisku jak powód łącznie zatrudnionych było 8 pracowników.

U pozwanej praca odbywała się od poniedziałku do piątku. Pracownicy pozwanej świadczyli również pracę w soboty, ale tylko w te soboty, w których uruchomiona była produkcja w fabryce (...). Także powód był uwzględniany przy ustalaniu grafiku pracy w soboty, lecz nie w każdą sobotę. Praca w soboty nie była obowiązkowa.

W związku z wybuchem pandemii C.-19 fabryka (...) w G., gdzie swoją pracę na rzecz pozwanej wykonywał powód zaprzestała produkcji i została zamknięta na okres od 18 marca 2020r. do 8 czerwca 2020r. Po zamknięciu fabryki pracownicy pozwanej byli wysyłani na zaległe urlopy wypoczynkowe lub wykonywali pracę w systemie zdalnym. Wskutek wybuchu pandemii fabryka (...), której podwykonawcą była pozwana zmieniła założenie co do planowanej ilości wyprodukowanych samochodów z około 90 tysięcy samochodów do około 49 tysięcy samochodów. W związku ze zmianą planu produkcyjnego fabryki (...) u pozwanej zmalało zapotrzebowanie dla pracowników stąd też pozwana nie mogłaby zagwarantować dla wszystkich swoich pracowników dalszego zatrudnienia, nawet w niepełnym wymiarze czasu pracy. Już wcześniej, wobec spadku produkcji pozwana redukowała swoje zatrudnienie zwalniając część pracowników.

Pismem z 29 kwietnia 2020r. powodowi złożone zostało wypowiedzenia warunków umowy o pracę zawartej 30 grudnia 2011r. w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 31 lipca 2020r. Powodowi zostały, od 1 sierpnia 2020r. zaproponowane nowe warunki pracy, a mianowicie praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/2 etatu i wynagrodzenie w wysokości 1 300,00 zł brutto miesięcznie. Nadto powód został poinformowany w tym piśmie, iż pozostałe warunki pracy pozostają bez zmian. Jako przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazana została restrukturyzacja przedsiębiorstwa spowodowana spadkiem obrotów wywołanym epidemią koronawirusa.

W powyższym piśmie powód został również poinformowany, że niezłożenie oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy do 15 czerwca 2020r. jest równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków pracy, odmowa zaś przyjęcia nowych warunków pracy równoznaczna jest z rozwiązaniem stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a zatem z dniem 31 lipca 2020r.

Powyższe pismo zostało przedłożone powodowi 30 kwietnia 2020r. przez jego bezpośredniego przełożonego P. K.. Powód potwierdził odbiór pisma własnoręcznie złożonym podpisem. Powód przyjmując pismo z wypowiedzeniem zmieniającym nie zadawał pytania o przyczyny złożenia mu tego wypowiedzenia. Powód zapytał jedynie czy zmiana warunków umowy o pracę jest chwilowa czy na stałe, uzyskując odpowiedź od przełożonego, iż wątpliwe jest, by powód ponownie

był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy. Także bezpośredni przełożony powoda wręczając mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy

nie wyjaśniał ustnie przyczyn jego złożenia, jak też nie wskazywał na inne przyczyny jego złożenia niż te, które wskazane zostały w powyższym piśmie. Nie wskazywał

on w tym piśmie kryteria doboru powoda do zwolnienia, a to na niedyspozycyjność powoda czy uzyskiwanie dodatkowego dochodu. Oprócz powoda jeszcze jednemu pracownikowi wykonującemu taką samą pracę u pozwanej jak powód zostało złożone wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy.

W związku z otrzymanym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy powód zwrócił się w wiadomości mailowej do swojego bezpośredniego przełożonego z prośbą

o sprecyzowanie wypowiedzi odnośnie braku wypłaty należnej odprawy w przypadku odrzucenia proponowanych nowych warunków pracy. W odpowiedzi powodowi zostało wskazane, że pracownik ma prawo do odprawy, gdy do rozwiązania umowy dochodzi

z przyczyny nie dotyczącej pracownika i jest to jedyna przyczyna rozwiązania umowy, w przypadku zaś odmowy przyjęcia nowych warunków należy przyjąć, iż pracownik przyczynił się do rozwiązania umowy, a tym samym w takim przypadku odprawa nie będzie przysługiwała.

W piśmie z 14 czerwca 2020r. powód złożył oświadczenie o nieprzyjęciu proponowanych mu zmian umowy o pracę wskazując, iż swoją decyzję motywuję tym, że są to zbyt istotne i daleko idące zmiany, które mają negatywny wpływ na jego osobistą sytuację finansową, a proponowana płaca nie pozwoliłaby mu w przyszłości na ewentualne skorzystanie z zasiłku dla bezrobotnych.

W związku z nieprzyjęciem przez powoda nowych warunków pracy i płacy stosunek pracy pomiędzy stronami ustał 31 lipca 2020r.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Wskazując na art.42 k.p. i art. 45 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że warunkiem uwzględnienia przez Sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do Sądu Pracy. Inną kwestią jest natomiast ustalenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Podobnie jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę, w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy

i nie podlega ocenie sądu. Oznacza to, że sąd nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności 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 (tak: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak to, że sąd nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, w szczególności czy pod pozorem zmian organizacyjnych nie kryła się inna motywacja pracodawcy. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a

to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2007r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Sąd bada również prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997r, I PKN 20/97, OSNAPiUS z 1997, nr 21, poz. 417). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z 6 listopada 2001r. (I PKN 675/00), w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska). Należy zwrócić uwagę, że muszą to być kryteria obiektywne i niestojące w sprzeczności z przepisami prawa. Jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia.

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2016r. (sygn. I PK 72/15, LEX nr 2005653) jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia, w sytuacji bowiem, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Stąd też w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że za obiektywne i sprawiedliwe traktuje się kryteria umożliwiające wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym, przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wykluczają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2018r., sygn. II PK 55/17, LEX nr 2511935).

Przenosząc powyższe na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Rejonowy wskazał,

że wskutek spadku liczby produkcji samochodów w fabryce (...), której to pozwana była podwykonawcą i która to była miejscem pracy powoda, konieczna okazała

się redukcja zatrudnienia przez pozwaną. Okoliczność uzasadniająca przeprowadzenie redukcji zatrudnienia została w toku postępowania wykazana przez stronę pozwaną, tym samym pozwana co do zasady była uprawniona do złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki i pracy, zmniejszającego jego wymiar czasu pracy i jego wynagrodzenie. Jednakże, jak zostało to wyżej wskazane, samo powołanie się przez pracodawcę w treści wypowiedzenia zmieniającego na konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji przedsiębiorstwa spowodowanej spadkiem obrotów nie jest wystarczające, jeżeli wypowiedzenie dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego oprócz powoda, taką samą pracę

na takim stanowisku wykonywało również siedem innych osób zatrudnionych

u pozwanej, wypowiedzenie zmieniające zaś warunki pracy i płacy obok powoda złożone zostało jeszcze tylko jednemu pracownikowi świadczącemu tożsamą pracę na rzecz pozwanej, jaką świadczył powód. Tym samym pozwana obok wskazania,

iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest konsekwencją przeprowadzanej restrukturyzacji przedsiębiorstwa, z którą wiąże się konieczność redukcji zatrudnienia, zobowiązana była wskazać powodowi określone kryteria doboru powoda do takiego wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie podołała powyższemu obowiązkowi. Pozwana bowiem w treści pisma z 29 kwietnia 2020r., w którym to powodowi zostało złożone wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie wskazała powodowi żadnych kryteriów doboru powoda do wypowiedzenia zmieniającego, a przecież u pozwanej pracowało 8 osób na takim samym stanowisku pracy jak powód. Również takie kryteria nie zostały wskazane powodowi w trakcie wręczania mu wypowiedzenia zmieniającego przez jego bezpośredniego przełożonego. Tym samym powód nie był świadomy w momencie złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego, jakimi to kryteriami doboru pracownika kierowała się pozwana przy składaniu mu wypowiedzenia zmieniającego. Wprawdzie w trakcie swoich zeznań składanych przed Sądem świadek P. K., będący bezpośrednim przełożonym powoda podał, że główną przyczyną złożenia wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy było to, że powód nie był w pełni dyspozycyjny i oprócz wynagrodzenia przysługującego mu za świadczenie pracy na rzecz pozwanej osiągał dodatkowy dochód, to jednak ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nie wynika w żaden sposób, aby przyczyny te były znane powodowi lub było to dla niego oczywiste, iż z tych właśnie powodów to powód został wytypowany do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W tej sytuacji,

w ocenie Sądu, nie nastąpiło wskazanie powodowi kryteriów doboru powoda

do wypowiedzenia zmieniającego w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Wobec niewskazania powodowi kryteriów doboru pracownika w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy, wypowiedzenie to należy uznać za nieuzasadnione.

Tym samym skoro wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nastąpiło w sposób wadliwy, to zasadnym jest przyznanie z tego tytułu powodowi odpowiedniego odszkodowania.

Na podstawie art. 47¹ k.p. i art. 36 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód uprawniony był do 3 – miesięcznego odszkodowania i stąd w pkt 1 wyroku zasądził

od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7 800,00zł tytułem odszkodowania za niezgodne

z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powyższa kwota pod względem rachunkowym nie była przez pozwaną kwestionowana.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz

art. 13 (i a contrario art. 96 ust.1 pkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755). Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50 000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić

pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269). Tym samym, Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 390,00 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (5% ze wskazanej i niekwestionowanej przez strony wartości przedmiotu sporu).

Apelację od wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art.30§4 i art.45§1 k.p. przez błędną interpretację i uznanie, że pozwana miała obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy kryteriów jakimi kierowała się typując powoda do wręczenia wypowiedzenia lub, że miała obowiązek poinformować powoda o tych kryteriach w innych sposób.

Wskazując na takie zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie spraw do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Pozwana złożyła także wniosek o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg załączonego spisu kosztów wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, zgodnie z art.98§1 k.p.c.

W uzasadnieniu pozwana powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego wskazała, że kryteria doboru pracowników do wręczenia tzw. wypowiedzenia zmieniającego nie są obowiązkowym elementem oświadczenia pracodawcy, a ich brak

w oświadczeniu nie może być uznany za podstawę do stwierdzenia, że wypowiedzenie było nieuzasadnione. Kryteria doboru pracowników podlega wprawdzie badaniu przez Sąd, jak dalej wskazała pozwana, ale jedynie pod kątem ich ewentualnego dyskryminującego charakteru. Tymczasem w niniejszej sprawie Sąd I instancji nie ustalił, aby kryteria, na podstawie których powód został wytypowany do wręczenia tzw. wypowiedzenia zmieniającego były kryteriami dyskryminującymi. Tylko w takim przypadku Sąd I instancji mógłby uznać, że tzw. wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione.

W odpowiedzi na apelację powód podniósł, że istotą wypowiedzenia zmieniającego jest chęć pozostania we współpracy, a żeby ten warunek został spełniony takowa praca musi istnieć. Tymczasem przeprowadzone przez Sądem I instancji postępowanie dowodowe wykazało, że pracy dla powoda faktycznie nie było, gdy doszło do całkowitej znacznie wcześniej zaplanowanej likwidacji kolejnej ze zmian roboczych w związku z wygaszeniem produkcji fabryki (...) Sp. z o.o. Powód dodał, że miesiąc po wręczeniu mu wypowiedzenia kolejne osoby otrzymały propozycję nowych warunków pracy i tym razem opiewała ona na 1/4 etatu i na kwotę 650 zł brutto.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć podjęte przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, nie naruszając reguł służących wiarygodności i mocy zebranych dowodów przewidzianych przez art.233§1 k.p.c. i oceny prawnej. Ustalenia te jako prawidłowe i znajdujące oparcie w materiale dowodowym Sąd Okręgowy podziela przyjmując za własne, w związku z czym nie ma konieczności ich ponownego przytaczania w całości.

Bezasadny jest zarzut apelującego naruszenia przepisów prawa materialnego, a to art.30§4 i art.45§1 k.p. przez błędną interpretację polegającą na uznaniu przez

Sąd Rejonowy, że pozwana miała obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy kryteriów jakimi kierowała się typując powoda do wręczenia wypowiedzenia lub, że miała obowiązek poinformować powoda o tych kryteriach w inny sposób.

Wbrew temu co podnosi apelująca, na tle interpretacji art.30§4 k.p. w związku z art.45§1 k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (co dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego), zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu (jak to miejsce w rozpoznawanej sprawie), nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art.30§4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art.45§1 k.p. Przyjmuje się bowiem, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie przyczynę wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, zaś pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmującego stanowiska objęte redukcją. Dlatego, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 20 października 2021r. (sygn. I NSNc 3/21) odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. **Dopiero wskazanie owych kryteriów w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikującej zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikami zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę** (por. wyroku Sądu Najwyższego z: 19 listopada 2020r., II PK 30/19; 9 lipca 2020r. III PK 31/19; 25 stycznia 2013r., I PK 172/12). Z powyższego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł, najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 10 września 2013r. I PK 61/13; 1 kwietnia 2014r. I PK 244/13; 30 września 2014r. I PK 33/14).

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 16 maja 2019r. II PK 114/18 stwierdził, że co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami, nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występuje dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

W postanowieniu z 7 maja 2020r. III PK 79/19 Sąd Najwyższy wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art.30§4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, a pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także 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 zawierać obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracodawca przeprowadzający redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych według określonych zasad (kryteriów) doboru pracowników do zwolnienia nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art.30§4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy, jako że

oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy nie musi wskazywać (na podstawie art.30§4 k.p.) przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), jeżeli jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

W postanowieniu z 4 listopada 2020r. III PK 152/19 Sąd Najwyższy stwierdził, że dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono

tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Dalej Sąd Najwyższy wskazał,

że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy

(kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznania niniejszej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana obok podania,

że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest konsekwencją przeprowadzonej restrukturyzacji przedsiębiorstwa, z którą wiąże się konieczność redukcji zatrudnienia, zobowiązana była wskazać powodowi na piśmie - w piśmie wypowiadającym warunki pracy i płacy, określone kryteria doboru powoda do takiego wypowiedzenia, gdy powód był jedną z ośmiu osób pracujących na analogicznych stanowiskach i wypowiedzenia zmieniające zostały złożone łącznie tylko dwóm pracownikom. Obowiązkowi temu pozwana jednak nie podolała, bo kryteria takie nie zostały wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym z 29 kwietnia 2020r. Nadto, jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sądem Rejonowym, kryteria takie (kryteria doboru) nie były oczywiste i znane powodowi w dniu złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego. Okoliczności tej zresztą apelująca nie kwestionuje koncentrując swój zarzut wyłącznie na tym, że pracodawca wypowiadający warunki pracy i płacy nie był zobowiązany do podania kryteriów doboru pracownika, co jednak okazało się zarzutem chybionym. Wobec niewskazania powodowi kryteriów doboru pracownika w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy, słusznie Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie to należy uznać za nieuzasadnione, co skutkuje przyznaniem powodowi odpowiedniego odszkodowania po myśli art.45 k.p. w związku z art.47(1) k.p. i art.36 k.p.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy z mocy art.385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

(-) Sędzia Grzegorz Tyrka