

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2020r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Sędziowie:	SSO Mirosław Kowalewski SSO Danuta Poniatowska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2020r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z **powództwa J. M. (1), A. S., M. K., P. S.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za pracę

na skutek apelacji powodów J. M. (1), A. S., M. K. i P. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 listopada 2019r. sygn. akt IV P 19/19

1. **oddala wszystkie apelacje;**

2. **zasądza od powodów J. M. (1), A. S., M. K. i P. S. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. po 120 (sto dwadzieścia) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku w pkt. 2 do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III Pa 1/20

UZASADNIENIE

Powód **J. M. (1)** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu pismem z 26 lutego 2019 roku umowy o pracę, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko (...) w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

Powód **A. S.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu pismem z 26 lutego 2019 roku umowy o pracę, przywrócenia do pracy w pozwanej

Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko (...) w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

Powód **M. K.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu pismem z 26 lutego 2019 roku umowy o pracę, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko (...) w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

Powód **P. S.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu pismem z 26 lutego 2019 roku umowy o pracę, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko (...) w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z 7 marca 2019 r. Sąd Rejonowy w Suwałkach połączył te sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S. w odpowiedzi co do wszystkich połączonych pozwów wniosło o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z 19 listopada 2019 r. oddalił wszystkie powództwa i rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący – ustalony stan faktyczny:

J. M. (1) pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 30.06.2014 r., na stanowisku (...).

A. S. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 1.07.2015 r., na stanowisku (...).

M. K. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 1.04.2016 r., na stanowisku (...).

P. S. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 1.04.2016 r., na stanowisku (...).

Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S. prowadzi (...) na terenie Miasta S. oraz Gminy S., z którą Miasto zawarło porozumienie międzygminne.

W dniu 14 grudnia 2018 r. do Zarządu Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w S. wpłynął wniosek zatrudnionych (...) o podwyższenie wynagrodzeń. Stanowisko Zarządu Spółki w tej sprawie było negatywne, o czym Prezes Zarządu E. P. poinformował zatrudnionych (...) na zebraniu 12 stycznia 2019 r.

Od 14 stycznia 2019 r. 15 (...), zatrudnionych w (...) sp. z o.o. w S., przebywało na zwolnieniu lekarskim od pracy z powodu choroby. Absencja chorobowa narastała, i tak 15 stycznia 2019 r. nieobecność w pracy spowodowaną chorobą zgłosiło kolejnych 9 (...), 16 stycznia 2019 r. - 3 oraz 17 stycznia 2019 r. - 3.

Pismem z 14 stycznia 2019 r., (...) Sp. z o.o. w S. wystąpiło do organizatora lokalnego transportu zbiorowego na terenie S. tj. Miasta S. z wnioskiem o zastosowanie w okresie ferii zimowych wakacyjnego rozkładu jazdy, celem zmniejszenia pracy przewozowej o 6.211 km. i 17 stycznia 2019 r. otrzymało taką zgodę. Przedsiębiorstwo podjęło

również próbę zatrudnienia (...), zlecając emisję ogłoszeń w lokalnym radiu oraz poszukując wsparcia w prywatnych firmach transportowych. Wskutek ogłoszeń (...) sp. z o.o. w okresie od 15.01.2019 r. do 1.02.2019 r. zatrudniła 6 (...) na umowę o pracę na czas nieokreślony oraz 4 (...) na podstawie umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w styczniu 2019 r. pozwana Spółka nie wykonała 167 kursów, za co została obciążona karą w wysokości (...)zł. Dodatkowo, z uwagi na wprowadzenie rozkładu wakacyjnego, otrzymała rekompensatę obniżoną o (...)zł. Zarząd (...) sp. z o.o. w S. podjął decyzję o zleceniu podwykonawcy części publicznych usług transportu zbiorowego w (...)i 12 lutego 2019 r. zawarta została umowa o świadczenie podwykonawstwa w zakresie publicznego transportu zbiorowego w (...)w okresie od 1.03.2019 r. do 30.06.2020 r. z R. T. – właścicielem (...) O.. Umowa obejmowała obsługę przez przewoźnika – podwykonawcę 2 „kursówek”, których szacunkowa dzienna wielkość pracy przewozowej wynosi 652 km w dni powszednie (13,27% spośród dotychczas obsługiwanych przez Spółkę), 594 km w soboty (33,83% spośród w/w) i 594 km w niedziele (37,36% spośród w/w).

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z 20 lutego 2019 r. powołany został zespół w celu określenia przydatności (...) (...) na zajmowanym stanowisku w składzie: P. W. - Kierownik Zakładu, E. Z. Kierownika Zakładu i dyspozytorzy: W. G. (1), J. M. (2), L. Ż.. Pracodawca upoważnił zespół do dokonania oceny (...) (...) w oparciu o kryteria: przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się z przełożonymi (w tym dążenie do zachowania właściwych stosunków, takt, kultura osobista), dyspozycyjność (w tym gotowość do wypełniania dodatkowych zadań i poleceń przełożonych, możliwość liczenia na obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym) oraz relacje ze współpracownikami (w tym umiejętność nawiązywania kontaktów międzyludzkich, zdolność tworzenia i utrzymywania pozytywnych stosunków nawet w sytuacjach problemowych) oraz wskazał, iż ocena zostanie przeprowadzona 20-21 lutego 2019 r.

W dniu 20 lutego 2019 r. Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. spotkał się z (...)zakładu, których poinformował o podpisaniu umowy z podwykonawcą na usługi w zakresie publicznego transportu zbiorowego w (...), wynikających z tego faktu konsekwencjach dla stanu zatrudnienia w Spółce, jak również o powołaniu komisji do oceny (...) (...) i przyjętych kryteriach oceny.

Sąd Rejonowy ustalił, że powołany zespół dokonał oceny wszystkich 64 (...) zatrudnionych w zakładzie. W wyniku tej oceny J. M. (1) otrzymał 17 punktów, P. S. - 16 punktów, M. K. - 18 punktów, zaś A. S. - 18 punktów, co plasowało ich wśród pierwszej dziesiątki pracowników przewidzianych do wypowiedzenia umów o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie bezspornym było, iż pracodawca przeprowadził proces zwolnień w oparciu o przyjęte zarządzenie z 20.02.2019 r. Jego treść i założenia były zakomunikowane na ogólnym zebraniu załogi. W takim stanie faktycznym powodowie nie mogą zasłaniać się niewiedzą, czy też niezajomością zapisów w tym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego, powodowie wiedzieli, jakie kryteria zostały uwzględnione w procesie oceny. Kryteria te dotyczyły wszystkich 64 (...) w identycznym stopniu. Przyjęte kryteria były ocenne, jednakże dotyczyły obszarów zatrudnienia istotnych dla pracodawcy (tj. przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się z przełożonymi, dyspozycyjność pracownika, wpływ na atmosferę w pracy). Jak wynika z zeznań zarówno prezesa zarządu (...) sp. z o.o., jak i członków zespołu oceniającego, członkowie tego zespołu pracowali oddzielnie, niezależnie od siebie, pracodawca w żaden sposób nie wpływał na sposób ich oceny, nie sugerował również jak mają być ocenieni poszczególni (...). Członkowie zespołu dokonali oceny według swojej najlepszej wiedzy o (...). W skład zespołu oceniającego weszli bezpośredni przełożeni zatrudnionych (...) (trzech dyspozytorów, Kierownik Zakładu i jego zastępczyni). Niewątpliwie osoby te były w pełni kompetentne do dokonania oceny (...) według przyjętych przez pracodawcę kryteriów.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w skład zespołu oceniającego nie weszli wszyscy dyspozytorzy – Z. K. odmówił udziału w pracach zespołu, B. S. nie została powołana do udziału w jego pracach, gdyż w ocenie pracodawcy nie ma pełnej wiedzy o (...) (jest zatrudniona w wymiarze ¼ etatu w zakresie przewozu osób niepełnosprawnych), z kolei udział J. H. został przez pracodawcę wykluczony wobec pełnienia przez w/w pracownika funkcji przewodniczącego zakładowej

organizacji związkowej. Pracodawca uznał w tym przypadku, iż J. H. po dokonanej ocenie miałby następnie opiniować konsultowane zwolnienia w grupie (...), a zatem odnosić się do własnej ich oceny.

Jak wynika z zeznań członków zespołu oceniającego (...), powodowie otrzymali niskie oceny ponieważ oceniający mieli wobec nich największe zastrzeżenia. I tak, powodowie w sposób wyróżniający się na tle innych odmawiali przychodzenia do pracy na wezwanie dyspozytora w czasie wyznaczonym w grafiku jako dzień wolny (tzw. zatrudnianie z wolnego). Kwestionowali prawidłowość sporządzanych przez kierownika i dyspozytorów grafików pracy, krytykowali bezpośrednich przełożonych, podważali ich kompetencje. Uczestniczyli też w procedurze zamian (...) w trakcie kursów, pomimo ustnego zakazu Prezesa Zarządu Spółki takiej praktyki na zebraniu w lutym 2018 r. Zastrzeżenia oceniających dotyczyły też braku u powodów punktualności w rozpoczynaniu pracy. Członkowie zespołu oceniającego wskazali, iż stosunek powodów jako pracowników pozwanej spółki wobec przełożonych przekraczał granice dozwolonej krytyki, a wulgarne i agresywne podważanie decyzji przełożonych prowadziło do powstawania niepotrzebnych sporów i konfliktów personalnych. W kontekście absencji ze stycznia 2019 r. nie może także budzić zastrzeżeń przyjęcie przez pozwanego kryterium dyspozycyjności pracownika, tj. absencji pracownika oraz gotowości do wypełniania dodatkowych zadań i poleceń przełożonych (czego u powodów zabrakło).

Relacje członków zespołu oceniającego (...) potwierdzają nadto zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. oraz dokumenty w postaci: raportów dziennych - k. 103-104,109, kursówek - k. 105, 107, 110, 112-134, zestawień przyspieszeń - k. 106, 108, 111, kart pracy - k. 136-159, zestawień czasu pracy (...) i zestawień ilości zatrudnień z wolnego - k. 288 (koperta).

Sąd Rejonowy zauważył też, że pozytywnie o pracy powodów wypowiedzieli się inni pracownicy pozwanej - świadkowie W. G. (1), B. S., J. H., Z. K., Z. W.. Jednak ich zeznania nie mogą podważyć obiektywności oceny dokonanej przez powołany zespół. W. G. (1) i B. S. są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, a zatem nie są zorientowani na bieżąco w pełnym spektrum zachowań powodów. Z kolei J. H., Z. K. i Z. W. to osoby związane z organizacją związkową działającą u pozwanej pracodawcy. Organizacja ta pozostaje w sporze z pracodawcą i nie popiera jego planów organizacyjnych. Zeznania świadków nie mogą świadczyć o wadliwości dokonanych ocen przez pracodawcę. Ponadto stanowisko W. G. (1) – członka zespołu oceniającego – co do pozytywnej oceny powodów kłóci się z jego oceną dokonaną wobec wszystkich (...) – w/w za każde kryterium przyznał wszystkim (...) po 1 pkt (w skali 0-2). Gdyby, jak twierdzi W. G. pracownicy zasługiwali na pozytywną ocenę, z pewnością przyznałby wyższe noty.

Powodowie pozytywnie oceniają wykonywanie przez siebie obowiązków służbowych u pozwanej pracodawcy. Twierdzenia ich, w ocenie Sądu I instancji, polegają jednak wyłącznie na przedstawieniu stanowiska odmiennego od pracodawcy w przedmiocie zmian organizacyjnych, przyjętych kryteriów oceny pracowników i ich zastosowania. W szczególności powodowie nie wskazali, którzy z pozostałych pracowników powinni być ocenieni w sposób mniej korzystny od nich. Dlatego też ich depozycje zostały uznane za obronę przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenia powodom umów o pracę były prawidłowe, gdyż wskazywały na reorganizację zakładu pracy, czyli na konkretną i realną przyczynę wypowiedzenia tych umów. Drastyczna absencja chorobowa (...)(ok. 50%) zmuszała pozwanej pracodawcę do podjęcia konkretnych i w miarę szybkich działań. Początkowo dokonał zatrudnienia 6 nowych pracowników, jednak takie działania nie zabezpieczyły stabilności w realizacji zaciągniętych zobowiązań z tytułu transportu zbiorowego na terenie S.. Dlatego też część zadań transportowych przekazano podwykonawcy. W wyniku powyższych zdarzeń pozwany podjął decyzję o wdrożeniu planu zwolnień, który swoim zasięgiem objął również powodów.

Sąd I instancji nie miał wątpliwości, iż członkostwo powodów w związku zawodowym, nie miało związku z podjętą decyzją o reorganizacji i założonej likwidacji 10 etatów. W odpowiedzi na twierdzenia powodów, iż pracodawca nie przeprowadził reorganizacji, gdyż nadal zatrudnia pracowników, wskazał, iż z uwagi na ciężące na nim zobowiązania pracodawca musiał na przełomie stycznia i lutego 2019 r. pozyskać nowych pracowników (tzn. jeszcze przed wyłonieniem podwykonawcy), co nie oznacza, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Jak zostało ustalone, wszyscy kandydaci którzy odpowiedzieli na ogłoszenie o zatrudnieniu domagali się zawarcia umów o pracę na czas

nieokreślony i pozwany pracodawca uległ tym żądaniom. Natomiast czasowe oddelegowanie 3 pracowników (...) sp. z o.o. do pracy u podwykonawcy w okresie marzec-czerwiec 2019 r. wynikało z okresowego przerostu zatrudnienia w pozwanej spółce w grupie (...). Delegacje te wpłynęły na zachowanie ciągłości usług i wdrożenia nowej firmy do uwarunkowań i specyfiki miasta.

Przedstawiając rozważania prawne, Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k. p.), w oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k. p.), a w przypadku gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową, powinno być poprzedzone zawiadomieniem organizacji o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38 § 1 k. p.). W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k. p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k. p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie to 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.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w doktrynie przyjmuje się, że uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas, gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 wskazał, 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 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Jednocześnie w uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy zaznaczył, co jest zgodne z dotychczasową linią orzecniczą, że przyjmuje się również, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k. p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Sąd I instancji uznał, iż wypowiedzenie powodom nie było wadliwe, albowiem pracodawca wskazał konkretną przyczynę wypowiedzenia tj. likwidację stanowiska pracy oraz kryteria, którymi kierował się przy wyborze powodów do wypowiedzenia im umów o pracę.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art. 45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych

i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie warunków umów o pracę.

Fakt likwidacji kilku stanowisk pracy w grupie (...) wobec przekazania części zadań w zakresie transportu zbiorowego firmie (...) jest niewątpliwy. Natomiast zatrudnienia w grupie (...) przeprowadzone na przełomie stycznia i lutego 2019 r. wynikały z potrzeby uzupełnienia drastycznych braków kadrowych i zobowiązań przewozowych pozwanego pracodawcy.

Sąd pracy nie jest upoważniony do badania celowości likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika. O ile bowiem sąd pracy może (a nawet powinien) badać, czy likwidacja rzeczywiście miała miejsce i czy była przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, o tyle nie może badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i podawać w wątpliwość poczynania pracodawcy. Gdyby było inaczej, rola sądów pracy polegałaby w istocie na organizowaniu i koordynowaniu działań pracodawców oraz na ustalaniu podstaw ich funkcjonowania, co jest niemożliwe i niedopuszczalne (por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 11 kwietnia 2019r. I PK 111/18).

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może kępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają art. 94 pkt 9 k. p. oraz art. 11⁽³⁾ i art. 18^(3a) k. p., nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. Ocenie zostali poddani wszyscy (...) zatrudnieni u pozwanego pracodawcy w dacie dokonania oceny.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy przyjął, iż wypowiedzenia dokonane przez pozwanego były prawidłowe i skuteczne i na podstawie art. 45 §1 k. p. wszystkie cztery powództwa oddalił. W przedmiocie kosztów procesu orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ powodowie przegrali proces w całości, każdy z nich jest zobowiązany zwrócić pozwanemu pracodawcy koszty zastępstwa procesowego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiedli wszyscy powodowie: M. K., J. M. (1), P. S. i A. S..

Zaskarżyli wyrok w całości. Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucili:

1.naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, iż kryteria oceny w ramach doboru do zwolnienia dotyczyły wszystkich (...) w identycznym stopniu, podczas gdy z zeznań członków komisji oceniającej wynika, iż kryteria te były stosowane niejednolicie, wybiórczo i dowolnie w stosunku do poszczególnych (...), a sama „ocena” miała wskazać właśnie powodów (a nie innych (...)) do zwolnienia;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków J. H., Z. K. i Z. W. jedynie dlatego, iż osoby te były związane z organizacją związkową (...) działającą u pozwaney, a także W. G. (1) i B. S. jedynie dlatego, iż osoby te były zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, mimo iż zeznania tych świadków są logiczne, wzajemnie się uzupełniają i nie stoją

w sprzeczności z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że oceny pracy powodów nie były wadliwe;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, iż zeznania świadka W. G. (1) są niewiarygodne ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, a jednocześnie danie mocy dowodowej dokonanej przez niego ocenie (...) w ramach zespołu oceniającego, do którego został powołany, mimo iż przyznał on każdemu z (...) w ramach każdego z kryteriów po 1 pkt, podczas gdy logika i zasady doświadczenia życiowego każą dojść do wniosku, iż wiarygodna była jego ocena (...) uzewnętrzniiona w toku składania zeznań, a przyznanie na arkuszu oceny (...) wszystkim (...) po 1 pkt nie weryfikowało obiektywnie ich pracy, gdyż nie jest możliwe aby 64 (...) pracowało identycznie w ramach wszystkich kryteriów wymienionych w zarządzeniu,

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, tj. dokumentów: „Zestawienie ilości zatrudnień z tzw. wolnego w roku 2018 (w dniach)”, „Liczba nadgodzin (...) (...) z okresie 1.01.2018- 28.02.2019”, „Lista (...) (...) z podaniem dni nieobecności w pracy, z wyłączeniem urlopów wypoczynkowych - 1.01.2018-28.02.2019” oraz pisma z 24.05.2019 r. podpisanego przez Kierownika Zakładu (...) zawierającego zestawienie skarg na (...) w okresie od 01.01.2018 do 21.02.2019 r., z których wynika, iż liczba zatrudnień z wolnego powodów oraz wypracowanych przez nich nadgodzin nie odstawała od średniej dla innych (...), powodowie przebywali na zwolnieniach lekarskich nie częściej niż wielu innych (...), a także nie było na nich skarg klientów, co jest sprzeczne z ustaleniami sądu, zgodnie z którymi powodowie w sposób wyróżniający się na tle innych odmawiali przychodzenia do pracy z wolnego, byli niedyspozycyjni i niechętni do wypełniania dodatkowych zadań,

e) art. 232 k.p.c. poprzez odwrócenie ciężaru dowodu i przyjęcie, iż powodowie nie wskazali, którzy z pracowników powinni być ocenieni w sposób mniej korzystny od nich, podczas gdy to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, iż przyczyna wypowiedzenia i kryteria doboru do zwolnienia były prawdziwe i konkretne, a także z uwagi na istotne fakty że członkowie zespołu do oceny oceniali „z głowy” bez porównania dokumentacji pracowniczej (nie zaglądali do tych dokumentów), przy faktycznej dowolności dobierania elementów do oceny pracy (...), a przede wszystkim powodów,

2.naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 45 § 1 w zw. z art. 47 Kodeksu pracy poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż wypowiedzenie umów o pracę powodom było nieuzasadnione oraz naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a więc przepisy te winny być w sprawie zastosowane,

b) art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że przyczyny wymienione w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem były przyczynami prawdziwymi, podczas gdy przyczyny te - jako nieprawdziwe - nie mogły uzasadniać wypowiedzenia umów o pracę,

c) art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że kryteria doboru do zwolnienia wymienione w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem były konkretne, podczas gdy były one niedostatecznie skonkretyzowane, niezrozumiałe i nieweryfikowalne, a każdy z członków zespołu do spraw oceny dokonał własnej interpretacji „z głowy”, nie racząc nawet zweryfikować dokumentacji pracowniczej (...).

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. wnosili o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództw w całości poprzez przywrócenie powodów: M. K., J. M. (1), P. S. i A. S. do pracy w pozwanej Spółce każdego z nich na poprzednio zajmowane stanowisko (...) i zasądzenie na rzecz każdego z nich wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto wnosili o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o oddalenie apelacji powodów i zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wywołanych wywiezioną apelacją, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonych w postępowaniu dowodów, jako respektująca wskazania wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., zasługuje na aprobatę. Stanowiła ona podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a jako że traktuje je jako własne, brak jest podstaw do ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r., Nr 24, poz. 776).

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że sposób sformułowania przez skarżących zarzutów, mających na celu podważenie ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego, sprowadza się wyłącznie do przedstawienia własnej wersji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów, wyprowadzonej z wyrywkowej, fragmentarycznej oceny przeprowadzonych dowodów i w żaden sposób nie dowodzi błędnego ustalenia stanu faktycznego. Przepisy k.p.c. dają wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów i mogą stanowić punkt zaczepienia w apelacji jedynie wtedy, gdy posługując się argumentami jurydycznymi skarżący wykaze, że doszło do rażącego naruszenia ustanowionych w tym przepisie zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie wówczas, gdy - tak, jak to czynią skarżący w wywiezionej apelacji - będzie dążył jedynie do przeforsowania ustalonej przez siebie wersji wydarzeń. Sąd pierwszej instancji ocenia bowiem wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, przy czym niewątpliwie winien to czynić na podstawie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału dowodowego, a ocena ta winna być dokonana także z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, sposobu jej sformułowania w oświadczeniach o wypowiedzeniu umów o pracę, jak również innych okoliczności towarzyszących przedmiotowym wypowiedzeniom, wyprowadzając z nich wnioski oparte na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, z uwzględnieniem całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania. W pisemnych motywach uzasadnienia Sąd wskazał konkretnie, w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych.

Prawidłowe postawienie zarzutu naruszenia przepisów k.p.c. wymaga ponadto wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i wykazania argumentami natury jurydycznej, w czym apelujący upatruje wadliwą ocenę. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przypisując (SN m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IVCKN 970/00; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Dla wywieżenia skutecznej apelacji nie wystarczy przedstawienie alternatywnego stanu faktycznego, korzystnego dla apelującego - tak, jak to właśnie czynią apelujący - bowiem konieczne jest podważenie prawidłowości dokonanej przez Sąd oceny dowodów przez wskazanie i wykazanie, że jest ona wadliwa lub błędna (SN m.in. w orzeczeniach z dnia: 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; 29 września 2002 r., II CKN 817/00; 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/95; 02 kwietnia 2003 r., I CKN 160/01).

Zarzuty apelacji w zasadzie nie dotyczą potrzeby redukcji etatów w pozwanej Spółce, kwestionują jedynie proces typowania pracowników do zwolnienia: powołanie i skład komisji kwalifikacyjnej, przyjęte kryteria oceny, rzetelność tej oceny. Rozważając podniesiony zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, Sąd Odwoławczy zwraca uwagę, że w sprawie niniejszej istotne jest ustalenie czy komisja powołana została w sposób prawidłowy, czy opiniowała na podstawie jednolitych kryteriów w stosunku do wszystkich pracowników i czy ustalone kryteria nie dyskryminowały powodów z jakiegokolwiek przyczyny.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można zarzucić pracodawcy, że nieprawidłowo dokonał wyboru członków komisji oceniającej pracowników. W skład komisji wchodził Kierownik Zakładu, jego Zastępczyni oraz trzech dyspozytorów. Osoby te bezpośrednio współpracowały z pracownikami – (...), którzy podlegali ocenie. Pominięcie innych dyspozytorów było uzasadnione, dotyczyło dyspozytora, który odmówił udziału w pracach komisji, zatrudnionego na część etatu i do przewozu niepełnosprawnych, a także przewodniczącego organizacji związkowej, której członkami byli niektórzy z ocenianych pracowników. Bez wątplenia powołane osoby na co dzień współpracowały z ocenianymi (...) i miały wiedzę, by wypowiedzieć się na temat pracowników, zgodnie z ustalonymi kryteriami.

Niewątpliwie ustalone kryteria wskazywały na subiektywną ocenę, członkowie komisji pracowali na podstawie własnych spostrzeżeń, bez akt osobowych i innych dokumentów. Nie może to być jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzutem, gdyż w ten sposób oceniali wszystkich (...), a liczba podlegających ocenie pracowników – 64 oraz fakt, że mieli z nimi kontakt w codziennej pracy, pozwalały na ich ocenę według wskazanych kryteriów. Zarzuty dotyczące oceny przez poszczególnych członków komisji nie mogą przesądzać o nieprawidłowości oceny, gdyż w jednakowy sposób, według tych samych kryteriów każdy z członków komisji oceniał każdego z (...). Nie przedstawiono w toku postępowania i w apelacji żadnych dowodów świadczących o niejednolitym, wybiórczym stosowaniu kryteriów w stosunku do skarżących. To że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym świadkowie wypowiadali się pozytywnie na temat pracy powodów, nie ma znaczenia przy ocenie działania komisji. Została ona powołana w określonym trybie, w celu oceny pracowników według ustalonych kryteriów i ocena innych osób nie może podważać ustaleń dokonanych w toku prac komisji.

Odnośnie ustalonych kryteriów oceny, należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu jakie kryteria ma przyjąć. Typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć jedynie arbitralnego i dowolnego charakteru. Ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają art. 94 pkt 9 k. p. oraz art. 11⁽³⁾ i art. 18^(3a) k. p., nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Doświadczenia pozwanego, nakazały mu przyjąć kryteria wskazane w wypowiedzeniach jako rozstrzygające, bowiem umożliwiały wskazanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę na stanowisku (...). Z punktu widzenia uzasadnionych potrzeb pracodawcy (związanych z rodzajem prowadzonej działalności) dopuszczalnym jest bowiem przyjęcie jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie oceny ich kompetencji istotnych dla pracodawcy z pominięciem - jako mniej doniosłych - innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (tak SN w wyroku z dnia 01 czerwca 2012 r., II PK 258/11). W wyroku z 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, (dotyczącym co prawda zwolnień grupowych), Sąd Najwyższy zaakceptował także - jako zgodne z zasadami współżycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. Można w takiej sytuacji przyjąć, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia zgodnym z art. 94 pkt 9 k. p. jest ocena specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy - pod warunkiem, że kryterium to

będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria - także wtedy, gdy pominięciem oceny przebiegu ich dotychczasowej pracy zawodowej.

Przyjęte przez pozwanego pracodawcę kryteria wskazane w wypowiedzeniach, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidaczniają cały kontekst sytuacyjny w jakim doszło do zwolnienia m.in. powodów. Z punktu widzenia pozwanego, przyjęte kryteria mają największe znaczenie dla prawidłowego wykonywania obowiązków na stanowisku (...), uwzględniają działalność prowadzoną przez Spółkę oraz konieczność zapewnienia ciągłości zadań przez nią realizowanych. Powyższe nadaje przyjętym przez pozwanego kryteriom charakter obiektywny, a potwierdzenie w zeznaniach członków zespołu oceniającego, które wykazały pojawiające się zastrzeżenia co do pracy powodów - wymiar rzeczywisty. Jak słusznie zauważył ponadto Sąd pierwszej instancji, przyjęte przez pozwanego kryteria typowania do zwolnienia, zostały zastosowane do ogółu pracowników zatrudnionych na stanowisku (...), a każdy z członków zespołu oceniającego, według swojej najlepszej wiedzy i jednolicie wobec wszystkich (...), dokonał ich oceny.

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego i dokonał ich prawidłowej wykładni. Zarzut naruszenia prawa materialnego, jest chybiony nie może skutkować zmianą zaskarżonego wyroku. Przede wszystkim podkreślić należy, iż pomimo sformułowania przez skarżącego zarzutu naruszenia prawa materialnego, z treści złożonego środka odwoławczego wynika, że powodowie w istocie kwestionują dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Zarzut naruszenia prawa materialnego może być podniesiony tylko wówczas gdy, skarżący uznaje, że Sąd dokonał błędnej wykładni określonego przepisu prawa materialnego (mylnie zrozumiał jego treść) bądź niewłaściwie go zastosował (nieprawidłowo odniósł normę prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2003 r., sygn. akt I CKN 160/01). Warunkiem skutecznego postawienia zarzutu naruszenia prawa materialnego jest więc niekwestionowanie przez stronę ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego. Z taką sytuacją, w ocenie Sądu Okręgowego nie mamy do czynienia w sprawie niniejszej. W tej sytuacji zarzut naruszenia prawa materialnego nie może być uznany za zasadny.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie 1. wyroku. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz.U. z 2018 r. poz.265 ze zm.).