

Sygn. akt IX Pa 100/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

Sędziowie: SSO Mariola Łącka

SSO Maria Konieczna /spr/

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2015r. w Rybniku

sprawy z powództwa **J. M.**

przeciwko (...) S.A. w Z.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej (...) S.A. w Z.

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku Wydziału V

z dnia 22 lipca 2014 r. sygn. akt V P 454/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt.1 i 2 w ten sposób, że powództwo oddala,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Mariola Łącka SSO Barbara Kuźdrzał-Kiermaszek SSO Maria Konieczna

Sygn. akt IX Pa 100/14

UZASADNIENIE

Powód J. M. w pozwie z dnia 19.11.2013r. wniósł o zasądzenie

od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w Z. na jego rzecz kwoty

21.000 zł. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że jest zatrudniony u pozwanej od 11 lat, ostatnio na stanowisku kierownika utrzymania ruchu. W dniu 12.11.2013r. otrzymał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, konieczności dostosowania wielkości

i struktury zatrudnienia do sytuacji biznesowej, ekonomicznej wynikającej z przegranych przetargów na obsługę bocznic kolejowych, spadku realizowanych przewozów, zmian organizacyjnych oraz pogarszającej się sytuacji ekonomicznej Spółki. Pozwany wskazał,

że przyczyna ta jest pozorna. Podniósł, że już w lipcu 2013r. dowiedział się o zamiarze wypowiedzenia mu przez pozwaną umowy o pracę, jednak z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego w styczniu 2014r. poprosił by do rozwiązania umowy o pracę nie doszło przed tym terminem. Powód został w sierpniu 2013 r. oddelegowany do pracy w Dziale Technologii, a od dnia 01.12.2013r. do dnia 28.02.2014r. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Podkreślił, że ani oddział ani stanowisko pracy powoda nie

są przeznaczone do likwidacji. Powód nie spełnia kryteriów do zwolnienia przewidzianych przez pozwaną. Wskazał, że pozwana deklarując konieczność zwolnień, prowadziła w tym samym czasie liczne akcje naboru nowych pracowników.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości

i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego wskazując, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było

w pełni uzasadnione. Podniosła, że od kwietnia 2013r. do grudnia 2013r. realizowany jest program zwolnień grupowych. Wyniki finansowe pozwanej są niezadowolające, gdy generuje stratę, na którą nie wpływa wygranie kilku przetargów. Powód otrzymał niską ocenę przydatności zawodowej, wielokrotnie zgłaszano zastrzeżenia do jego pracy. Poinformowany został o braku możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku ze względu na ocenę jego pracy. Przychylnono się do prośby powoda o przesunięcie wypowiedzenia z uwagi

na nabycie uprawnień do zasiłku emerytalnego w styczniu 2014r. Pozwana wskazywała

na uchybienia, których powód dopuścił się w miejscu pracy i podkreśliła, że typując powoda do zwolnienia kierowano się obiektywnymi, sprawiedliwymi kryteriami doboru pracowników.

Wyrokiem z dnia 22.07.2014r. Sąd Rejonowy w Rybniku Sąd Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych Wydział V w:

- pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.000 zł,

- pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, iż ustalił i zważył co następuje.

Powód J. M. urodził się w dniu (...), ma wykształcenie wyższe

w specjalności elektroenergetyka. Ukończył także studia podyplomowe: zarządzanie przemysłem.

W pozwanej powód zatrudniony został na podstawie umowy o pracę w dniu

02.01.2003r. kolejno na stanowiskach: kierownika wdrożeń nowych napraw, kierownika działu w Biurze (...), kierownika oddziału Napraw Lokomotyw.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 27.04.2007r. powód kontynuował zatrudnienie

na stanowisku głównego specjalisty ds. technicznych, następnie pracował jako zastępca dyrektora ds. technicznych., zastępca dyrektora wydziału budowy i naprawy taboru, a ostatnio na stanowisku Kierownika Oddziału (...).

Do zadań powoda na powierzonym stanowisku należało m.in.: nadzór nad planową realizacją planu przeglądów i utrzymania infrastruktury Wydziału, ciągłe doskonalenie procesów naprawczych w celu osiągnięcia wysokiej bezawaryjności, dbałość o należyte funkcjonowanie narzędziowni, sprężarkowni i łaźni, nadzór nad gospodarką środkami trwałymi, materiałami niskocennymi będącymi w użytkowaniu oddziału, terminowe

i prawidłowe rozliczanie kosztów podległego oddziału, nadzór nad utrzymaniem infrastruktury użytkowanych obiektów oraz współpraca w tym zakresie z właściwymi komórkami pozwanej oraz firmami zewnętrznymi, prowadzenie cyklicznych szkoleń

z podległą kadłą.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.000 zł.

W dniu 12.07.2013r. powód otrzymał arkusz oceny Kadry Kierowniczej - Ocena realizacji zadań oraz kompetencji pracownika. Ogólna ocena kompetencji ustalona została

na 2,3, ogólna ocena umiejętności na 2,7, a ogólna ocena pracy na 2,0. Ocena całościowa ustalona została na 2,3. Oznacza to, że „częściowo nie spełnia oczekiwań pracodawcy”.

W lipcu 2013 r. powód powziął informację o zamiarze pozwanej wypowiedzenia

mu umowy o pracę. W rozmowie z dyrektorem ds. utrzymania taboru kolejowego rejon R. powód został poinformowany o stawianych mu zarzutach m.in. związanych

z nienależytym zabezpieczeniem przed awaryjnym wyłączeniem prądu i niewykonywaniem okresowych przeglądów urządzeń. Dyrektor powołał się także na niskie wyniki oceny pracowniczej jakiej podlegał powód bezpośrednio przed podjęciem decyzji o zwolnieniu. Obrony powoda podjęła się organizacja związkowa działająca u pozwanej, wskazując na duże doświadczenie zawodowe powoda. Powód poprosił pozwaną by do ewentualnego rozwiązania umowy o pracę nie doszło przed styczniem 2014 r., kiedy osiągnie uprawnienia emerytalne.

Powód pismem z dnia 12.08.2013r. oddelegowany został na okres 2 miesięcy –

od dnia 01.09.2013r. do dnia 31.10.2013r. do pracy w Dziale (...), a następnie pismem z dnia 04.11.2013r. oddelegowanie zostało przedłużone do dnia 31.12.2013r.

We wrześniu 2013r. pozwana przeprowadziła rekrutację wewnętrzną na stanowisko Kierownika Utrzymania Ruchu w R.. Do zadań kierownika należało: organizowanie

i właściwy przebieg pracy oddziału, nadzór nad planowanym wykonaniem powierzonych zadań, przygotowanie miesięcznego rozliczenia kosztów podległego oddziału, aktywny udział we wdrażaniu nowych procesów, nadzór nad podległą infrastrukturą, właściwą gospodarkę materiałową i narzędziową, prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej, nadzór nad procesem inwestycyjnym w obszarze pionu napraw R.. Powód miał kwalifikacje

do zatrudnienia na tym stanowisku, jednak z uwagi na rozmowę z dyrektorem pozwanej, który uznał, że powód stwarzałby dyskomfort dla kierownictwa pracując na tym stanowisku, nie złożył aplikacji.

W dniu 12.11.2013r. powód otrzymał oświadczenie pozwanej z dnia 04.11.2013r.

o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 28.02.2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano: zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, konieczność dostosowania wielkości

i struktury zatrudnienia do sytuacji biznesowej, ekonomicznej wynikającej z przegranych przetargów na obsługę bocznic kolejowych, spadku realizowanych przewozów, zmian organizacyjnych oraz pogarszającej się sytuacji ekonomicznej spółki.

Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 01.12.2013r. do dnia

28.02.2014r.

W okresie od kwietnia 2013r. do grudnia 2013r. w pozwanej doszło do zwolnień grupowych. Restrukturyzacją zostało objętych 546 osób. Zwolnienia grupowe przeprowadzane były wg Regulaminu Zwolnień Grupowych.

Zgodnie z § 2 Regulaminu zwolnieniami grupowymi objęci zostali m.in. pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych w dziale Utrzymania Taboru Kolejowego.

Jako kryteria doboru pracowników do zwolnienia wskazano m.in. likwidację miejsca pracy w nowej strukturze organizacyjnej, naruszenie dyscypliny pracy, negatywną ocenę pracy przez przełożonego, niskie kwalifikacje zawodowe.

W okresie od lipca 2013r. do września 2013r. pozwana zwolniła 85 pracowników,

w tym 5 pracowników umysłowych. W tym samym okresie pozwana zatrudniła

50 pracowników, w tym 8 pracowników umysłowych.

W pozwanej przeprowadzono zmianę struktury organizacyjnej. Oddział Utrzymania Taboru Kolejowego R. składał się do kwietnia 2014r. z czterech Oddziałów. Ówczesny Oddział Utrzymania Ruchu R. nosi obecnie nazwę Oddział Utrzymania Wyposażenia R.. Struktura organizacyjna Oddziału Utrzymania Taboru Kolejowego R. zwiększyła się o jedną jednostkę organizacyjną: Oddział Regeneracji R..

W lipcu 2013 r. pozwana wygrała kilka przetargów m.in. na kompleksową obsługę bocznic kolejowej w (...) S.A. Oddział KWK (...) na okres 48 miesięcy.

Rok 2013 pozwana zakończyła z pozytywnym rezultatem

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zawnioskowanych w sprawie dowodów w tym dowodów z niekwestionowanych przez strony dokumentów oraz zeznań wskazanych wyżej świadków. Sąd oparł się w całości na zeznaniach powoda jako logicznych, konsekwentnych

i zbieżnych ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów.

Sąd uwzględnił częściowo zeznania K. Z., R. H. i K. R. w zakresie w jakim pozostawały w korelacji ze sobą i zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów.

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W myśl art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę

za wypowiedzeniem). Wedle § 3 tego przepisu oświadczenie każdej ze stron

o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony

lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 44 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy

o pracę do sądu pracy. Art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Zgodnie

z art. 47¹ k.p. powyższe odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres

od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu

art. 45 § 1 k.p. W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyr. SN z 18.04.2001r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/365).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań formalnych przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących

mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pracodawca dochował od strony formalnej trybu rozwiązania umowy o pracę

za wypowiedzeniem, bowiem dokonał tej czynności prawnej na piśmie, wskazał przyczynę oraz pouczył pracownika o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. W niniejszej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę spełnia zatem wszystkie wymogi formalne zawarte

w przepisach prawa pracy.

Należy zatem rozważyć jego prawidłowość w kontekście ewentualnego braku zasadności, jako przyczyny wadliwości dokonanego wypowiedzenia. Kodeks pracy nie konkretyzuje bowiem przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia podlega kontroli sądu pracy. Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. SN z dnia 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. SN z dnia 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p. - wyr. SN z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Ocena podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy adresata tego oświadczenia, czyli pracownika. To pracownik musi wiedzieć i rozumieć,

z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.05.2000r. sygn. I PKN 670/00 stwierdzając, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (wyrok SN z dnia 25.01.2013r. I PK 172/12 OSNP 2014/4/52)

Pozwana jak przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem podała: zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, konieczność dostosowania wielkości

i struktury zatrudnienia do sytuacji biznesowej, ekonomicznej wynikającej z przegranych przetargów na obsługę bocznic kolejowych, spadku realizowanych przewozów, zmian organizacyjnych oraz pogarszającej się sytuacji ekonomicznej spółki.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyny te nie były prawdziwe.

Na wstępie wskazać należy, że okoliczność bezsporną było, iż w okresie od kwietnia 2013r. do grudnia 2013r. w pozwanej doszło do zwolnień grupowych. Restrukturyzacja została objętych 546 osób. Zwolnienia grupowe przeprowadzane były wg Regulaminu Zwolnień Grupowych. Zgodnie z § 2 zwolnieniami grupowymi objęci zostali m.in. pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych w dziale Utrzymania Taboru Kolejowego. Jako kryteria doboru pracowników do zwolnienia wskazano m.in. likwidację miejsca pracy w nowej strukturze organizacyjnej, naruszenie dyscypliny pracy, negatywną ocenę pracy przez przełożonego, niskie kwalifikacje zawodowe. W okresie od lipca 2013r.

do września 2013 r. pozwana zwolniła 85 pracowników, w tym 5 pracowników umysłowych. W tym samym okresie pozwana zatrudniła 50 pracowników, w tym 8 pracowników umysłowych. Jednocześnie nie uległo likwidacji stanowisko pracy powoda – Kierownika Utrzymania Ruchu R.. Po oddelegowaniu powoda do innej pracy, pozwana ogłosiła wewnętrzną rekrutację na to stanowisko. W ocenie Sądu zakres czynności, które wykonywał powód na tym stanowisku był tożsamy z zakresem czynności podanym w ogłoszeniu

o rekrutacji. Co więcej, powód spełniał wszystkie kryteria by ubiegać się o zatrudnienie

na stanowisku Kierownika Utrzymania Ruchu, co potwierdziła zeznając świadek K. Z., jednak nie aplikował wobec powzięcia informacji, że stwarzałby dyskomfort

dla kierownictwa pracując na tym stanowisku. Zeznali o tym sam powód, podał to samo

w pozwie, pozwany w odpowiedzi na pozew i świadek R. H.. Stanowisko powoda nie uległo zatem likwidacji. Oddział Utrzymania Taboru Kolejowego R. składał

się do kwietnia 2014r. z czterech Oddziałów. Ówczesny Oddział Utrzymania Ruchu R. nosi obecnie nazwę Oddział Utrzymania Wyposażenia R.. Struktura organizacyjna Oddziału Utrzymania Taboru Kolejowego R. zwiększyła się o jedną jednostkę organizacyjną Oddział Regeneracji R.. Tym samym liczba zatrudnionych osób

w oddziale nie tylko się nie zmniejszyła, a doszło do jej zwiększenia.

W lipcu 2013r. pozwana wygrała kilka przetargów m.in. na kompleksową obsługę bocznicy kolejowej w (...) S.A. Oddział KWK (...) na okres 48 miesięcy. Rok 2013 pozwana zakończyła z pozytywnym rezultatem. Sytuacja ekonomiczna pozwanej była więc zadowalająca.

Pozwana już w lipcu 2013r. planowała rozwiązać z powodem stosunek pracy. Jako przyczynę podawano niezadowolenie z efektów jego pracy oraz niską ocenę pracy uzyskaną w arkuszu oceny Kadry Kierowniczej. Powód uzyskał ocenę całościową 2,3. Oznaczało

to, że „częściowo nie spełnia oczekiwań pracodawcy”. Jednocześnie pozwana początkowo niezadowolenie z pracy powoda wskazywała jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, a następnie jako kryteria doboru pracownika do zwolnienia co wzajemnie się wyklucza. Pozwana winna, wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy czego nie zrobiła.

Tym samym przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie były prawdziwe.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę

za wypowiedzeniem było niezgodne z prawem w związku z czym na podstawie art. 47¹ k.p.

w zw. z art. 45 §1 k.p. przyznał powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Na mocy art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda reprezentowanego przez radcę prawnego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając mu:

1.naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art.42 k.p. w związku z art.45§1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego przez przyjęcie, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było niezgodne z prawem,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść wydanego wyroku, a to:

- art.233§1 k.p.c. przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny istotnych dowodów, ich sprzeczną ocenę z ustalonym stanem faktycznym przez przyjęcie, iż: przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy

są nieprawidłowe, nie uległo likwidacji stanowisko pracy powoda Kierownika Utrzymania Ruchu R. oraz sytuacja ekonomiczna pozwanej była zadowalająca,

- art.328§2 k.p.c. przez błędne uznanie, że różnica w zakresie faktycznego wykonywania obowiązków na stanowisku zajmowanym przez powoda, a stanowisku kierownika utrzymania rejonu (...) to okoliczności nieistotne i pominięcie

ich w ustaleniach faktycznych.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie

od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm prawem przepisanych za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie o

2. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, iż:

- w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie została wskazana jako przyczyna likwidacja stanowiska pracy, gdy tymczasem Sąd I instancji uznał, iż przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, bo nie doszło do likwidacji stanowiska pracy,

- Sąd w sposób nieuzasadniony uznał, iż przyczyny rozwiązania z powodem okazały się nieprawdziwe, gdy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe,

- nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu I instancji, iż pozwana wskazując przyczyny wypowiedzenia nie nawiązała do zastosowanego kryterium doboru pracownika

do zwolnienia, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia była powodowi znana

w momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę,

- nie można zgodzić się również z ustaleniami Sądu I instancji, że nie uległo likwidacji stanowisko pracy powoda: Kierownika Utrzymania Ruchu R., gdy z zeznań świadka K. R. wynika, iż : „ obecnie jest stanowisko, które różni się

od poprzedniego, gdyż ma pod sobą rejon całego R., a nie tylko warsztatu (...). Dodatkowo osoba zatrudniona na tym stanowisku zajmuje się utrzymaniem bocznicy. Obecnie jest to stanowisko kierownika utrzymania rejonu (...) ” – podobnie zeznali świadkowie R. H. i K. Z.,

- ocena czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym,

gdy Sąd Rejonowy ograniczył się do porównania ogólnej liczby stanowisk przed

i po reorganizacji, co jest niewystarczające, nie ocenił innych skutków zmian organizacyjnych np. tego, że stworzono jedno stanowisko kierownika utrzymania rejonu (...), które

w zakresie zadań i obowiązków znacznie różni się od stanowiska zajmowanego przez powoda, błędnie uznał, że są to okoliczności nieistotne i pominął je w ustaleniach faktycznych i w ocenie prawnej,

- ustalenia Sądu I instancji w zakresie sytuacji finansowej pozwanej są niewłaściwe,

bo ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że począwszy

od III kwartału 2013r. pozwana generuje stratę, na którą nie wpływa wygranie kilku przetargów, na przełomie 2012/2013r. spółka straciła kilka ważnych kontraktów,

co doprowadziło m.in. do konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych i ogólnej reorganizacji w zakładzie celem minimalizowania kosztów,

- ocena wskazywanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę,

a w konsekwencji jego zasadność powinna być oceniana z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy i cech osobistych pracownika związanych ze stosunkiem pracy,

przy czym decydujące znaczenie dla uznania prawa pracodawcy do rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia, która może być niezależna od pracownika,

- wybór pracownika podlegającego zwolnieniu dokonywany jest najczęściej na podstawie dodatkowych kryteriów, z reguły dotyczących stosunku pracownika do wykonywania obowiązków pracowniczych, gdy pracodawca dąży do zwolnienia pracowników najmniej przydatnych i do pozostawienia pracowników najlepszych – stąd powód został wytypowany do zwolnienia w wyniku reorganizacji przeprowadzonej u strony pozwanej związanej

z koniecznością dostosowania wielkości i struktury zatrudnienia do sytuacji ekonomicznej.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej

na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż:

- słuszenie Sąd I instancji uznał, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana powodowi była nieprawdziwa, gdy przeprowadzone u pozwanej zwolnienia grupowe oparte były

o Regulamin zwolnień grupowych, w których wyliczono kryteria doboru pracowników

do zwolnienia, gdy pozwana w uzasadnieniu wypowiedzenia ani też w żaden inny sposób

nie wskazała powodowi jakim konkretnie kryterium kierowała się przy wyborze jego osoby do zwolnienia,

- słuszenie Sąd ustalił, iż pozwana już w lipcu 2013r. planowała rozwiązać z powodem stosunek pracy, jako przyczynę podając niezadowolenie z efektów pracy powoda oraz niską ocenę pracy uzyskaną w arkuszu oceny – pozwana początkowo to niezadowolenie z pracy powoda wskazywała jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie kryterium doboru pracownika do zwolnienia, co wzajemnie się wyklucza,

- Sąd I instancji w szeroko zakrojonym postępowaniu badał likwidację stanowiska pracy jako potencjalną przyczynę doboru pracownika do zwolnienia i ustalone zostało, że stanowisko pracy, na którym zatrudniony był powód nie uległo likwidacji – po oddelegowaniu powoda do innej pracy pozwana ogłosiła wewnętrzną rekrutację na to stanowisko, zakres czynności

na tym stanowisku był tożsamy z tymi, które wykonywał powód – powód spełniał wszystkie kryteria, aby ubiegać się o zatrudnienie na stanowisku Kierownika Utrzymania Ruchu, jednakże nie aplikował, gdy został poinformowany, że pracując na tym stanowisku stwarzałyby dyskomfort dla kierownictwa,

- Sąd słuszenie zauważył również, iż w Dziale Utrzymania Taboru Kolejowego R. zwiększono ilość jednostek organizacyjnych i zwiększono liczbę zatrudnionych pracowników.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacji nie można odmówić słuszności.

W dokonanym powodowi wypowiedzeniu jako jego przyczyny wskazano zmiany organizacyjne z ich wyszczególnieniem oraz pogarszającą się sytuację ekonomiczną pozwanej.

W sprawie nie ulega wątpliwości, iż w pozwanej zaistniały zmiany organizacyjne jak

w wypowiedzeniu na co wskazują chociażby same zwolnienia grupowe w pozwanej, przeprowadzona restrukturyzacja, zdarzenia ustalone przez Sąd I instancji, które to zdarzenia same w sobie świadczą o pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pozwanej podnoszonej

w wypowiedzeniu dokonany powodowi, wbrew odmiennym ustaleniom Sądu I instancji.

Rekrutacja wewnętrzna ogłoszona przez pozwaną (jej literalna treść) na wskazane stanowisko Kierownika Utrzymania Ruchu, po oddelegowaniu powoda do innej pracy, zakres odpowiedzialności, czynności podany w ogłoszeniu o rekrutacji, nie może samoistnie stanowić o braku likwidacji stanowiska powoda w powołanym rozumieniu Sądu I instancji.

Przeczą takiemu przyjęciu (braku likwidacji) zeznania słuchanego w sprawie

w charakterze świadka K. R. (k.70 – 72 akt), zgodnie z którymi objął on w wyniku tej rekrutacji stanowisko z poszerzonym na nim zakresem obowiązków obejmujących rejon całego R., czyli wszystkie warsztaty zamiejscowe, które znajdują się na kopalniach, a nie tylko warsztat (...), jak to miało miejsce w przypadku, gdy powód zajmował wskazywane stanowisko oraz obejmujących dodatkowo nadzór nad stanem technicznym bocznicy kolejowej – stanowisko Kierownika Oddziału (...), co potwierdziły dodatkowo akta osobowe tegoż świadka, załączony do nich zakres czynności na tym stanowisku, z których dowód przeprowadzony został przed Sądem Okręgowym jako dowód uzupełniający w trybie art.382 k.p.c. i porównany z dowodem przeprowadzonym przed Sądem I instancji z akt osobowych powoda, zakresem czynności powoda na zajmowanym przez niego stanowisku przed rekrutacją.

Przeczą takiemu przyjęciu również zeznania świadków R. H. (k.72 – 73

akt) i K. Z. (k. 90- 91 akt) wskazujące na zmianę zakresu czynności

jw. na stanowisku powierzonym w wyniku bezspornej rekrutacji świadkowi K. R..

Faktyczne poszerzenie zakresu czynności na stanowisku jw. świadczy również

o zmianach organizacyjnych w pozwanej wskazywanych w wypowiedzeniu, a wręcz

o szeroko rozumianej likwidacji stanowiska powoda, wchłonięciu tegoż stanowiska przez nowe powierzone w trybie jw. świadkowi jw.

W okolicznościach niniejszej sprawy przyjąć należy, że powód znał kryteria doboru jego osoby do wypowiedzenia, gdy niejako godził się z tym wypowiedzeniem skoro przy pierwotnym zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę (zamiarze dokonania wypowiedzenia, o którym powziął informację w lipcu 2013r.) prosił dyrektora pozwanej

o przesunięciu terminu dokonania tej czynności do czasu nabycia uprawnienia

do świadczenia z organu rentowego, co faktycznie nastąpiło, to jest zarówno przesunięciu terminu wypowiedzenia wobec prośby powoda z pierwotnie zamierzonego do dokonanego spornego jak i uzyskanie przez powoda prawa do świadczenie przedemerytalnego,

co przyznał przed Sądem Okręgowym.

Powód niewątpliwie znał kryteria doboru jw. skoro nie przystąpił z pełną świadomością do rekrutacji wewnętrznej na stanowisko Kierownika Utrzymania Ruchu

i bez znaczenia, zdaniem Sądu Okręgowego pozostaje, że powód nie złożył aplikacji

na to stanowisko wobec uzyskanych informacji, że stwarzałby dyskomfort dla kierownictwa pracując na tym stanowisku, w sytuacji przekonania powoda o posiadanych kwalifikacjach

na to stanowisko i bezspornym braku zakazu aplikacji.

Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny dotyczące wyłącznie pozwanej jako pracodawcy niewątpliwie pozwoliły powodowi na uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W powyższym rozumieniu, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, a kryterium doboru stanowiła szeroko rozumiana likwidacja stanowiska pracy powoda jak również ocena pracy powoda „ częściowe nie spełnienie oczekiwań pracodawcy ” ustalone przez Sąd, nie kwestionowane przez powoda.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy z mocy art.386§1 k.p.c. w pkt 1 wyroku zmienił zaskarżony wyrok w jego pkt 1 i 2 w ten sposób, że powództwo oddalił,

a w pkt 2 wyroku z mocy §11 ust.1 pkt 1 i §12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych...

(Dz.U. z 2013r., poz.490) orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej za I i II instancję.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Mariola Łacka SSO Barbara Kuźdrzał-Kiermaszek SSO Maria Konieczna