

# UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 30 marca 2015r.**

Pozwem z dnia 6 maja 2014 r. Z. C.wniósł o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, a jeżeli orzeczenie kończące postępowanie w sprawie zostanie wydane po rozwiązaniu stosunku pracy – także o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu Pracy. Ponadto wniósł o orzeczenie odszkodowania za okres pozostawiania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu Pracy, jeżeli orzeczenie kończące postępowanie w sprawie zostanie wydane po rozwiązaniu stosunku pracy. Jako pozwanego powód wskazał Centrum Obsługi (...)(pozew k. 9 – 11).

Uzasadniając swe stanowisko powód wskazał, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, czyli „zmiana organizacji pracy u pracodawcy wynikająca z elektronicznego systemu depozytorów kluczy i związana z tym konieczność ograniczenia obsługi portierskiej” nie była zgodna z prawdą, czym naruszała przepisy Kodeksu Pracy. W dotychczasowym miejscu jego pracy nie wprowadzono elektronicznego systemu depozytorów kluczy, a na jego stanowisko pracy ma zostać przeniesiony inny pracownik w osobie G. Ż.. Również druga przyczyna wypowiedzenia, związana z koniecznością redukcji zatrudnienia narusza przepisy Kodeksu Pracy i jest przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu. Przez wszystkie lata pracy z należytą starannością wykonywał swoje obowiązki, nie dostając żadnej nagany, czy też upomnienia.

Pismem z dnia 4 czerwca 2014 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda ma rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacji pracy u pracodawcy związane z koniecznością ograniczenia obsługi portierskiej, w związku z czym nastąpiło ilościowe zmniejszenie stanowisk pracy pracowników gospodarczych. Pozwany ustalając kryterium doboru pracowników przyjął ocenę kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, tj. ocena wyników pracy pracownika, poziom samodzielności, staranność i zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków. Powód podczas oceny pracowników wypadł najslabiej, gdyż z uwagi na swoją chorobę musiał w nocy pracować z drugą osobą, a ponadto nie zawsze stosował się do poleceń. Natomiast G. Ż.nie został nowozatrudnionym pracownikiem na miejsce powoda, ale do czasu wprowadzenia elektronicznego systemu depozytorów kluczy wykonywał pracę w Zespole (...) przy ul. (...)w W.(odpowiedź na pozew k. 22-25).

Pismem z dnia 4 lipca 2014 r. powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko oraz wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu (pismo powoda k. 49-53).

W dniu 19 września 2014 r. pełnomocnik pozwanego (ustanowiony w dniu 18 września 2014 r.) podtrzymał w całości dotychczasowe wnioski dowodowe oraz na wypadek nieuznania przez Sąd, iż jednym z kryteriów doboru pracowników przez pozwanego była m.in. samodzielność, wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny sądowej (pismo pozwanego k. 66-69).

Na rozprawie w dniu 30 marca 2015 r. strony podtrzymały swoje stanowiska (protokół z rozprawy k. 90-91).

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód Z. C.był zatrudniony w (...) na stanowisku dozorca na umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2001 r. do 30 kwietnia 2001 r. Następnie powodowi przedłużono umowę na czas nieokreślony od 1 maja 2001 r. Swoją pracę świadczył w budynku przy ul. (...)w W.. Powód co roku, za wykonywaną pracę otrzymywał pieniężne nagrody uznaniowe, jednakże w 2014 r. nie dostał on nagrody rocznej za 2013 r. (umowy o pracę: zawarta w dniu 25.01.2001 r. k. B 5, zawarta w dniu 30.04.2001 r. k. B17, informacja o przyznanych nagrodach k. B 30, B 34, B 36, B 38, B 40, B 45, B 48, B 50, B 53, B 54, B 56, B 59, B 61, B 64, B 69, B 70, B 73 - akta osobowe, zeznania Z. C.k. 90 v.-91).

Powód był zatrudniony w Wydziale (...), którego bezpośrednim przełożonym był D. M. (1).

W wyniku zmian organizacyjnych w dniu 26 października 2010 r. została utworzona instytucja gospodarki budżetowej pod nazwą „Centrum Obsługi (...), która od 31 grudnia 2010 r. zastąpiła Gospodarstwa Pomocniczego (...) i stało się stroną w dotychczasowych stosunkach prawnych. Oświadczeniem z dnia 31 maja 2012 r. (pismo k. B 58 – akta osobowe, odpowiedź na pozew k. 22-25).

Z uwagi na konieczność usprawnienia wstępu do obiektów i gospodarki kluczami został zainstalowany depozytor kluczy w zespole obiektów przy ul. (...)w W.. Obiekt ten był w gestii Wydziału (...). Jego Naczelnikiem był G. K.. Wprowadzenie powyższego systemu wiązało się z koniecznością ograniczenia zatrudnienia, przy ul. (...)o 3 etaty w ramach zatrudnienia umowy o pracę i 1 zatrudnienie w ramach umowy – zlecenia. Natomiast w miejscu pracy powoda, tj. przy ul. (...)w W.system ten nie został wprowadzony. W celu podjęcia decyzji, kto zostanie zwolniony, przełożeniu oceniali swoich pracowników pod względem dyspozycyjności, sumienności, zaangażowania, punktualności, wykonywania poleceń. Pozwany podjął ją po konsultacji z D. M. (2) i G. K.. (uzupełnienie notatki służbowej k. 37, umowa k. 38-44, zeznania świadka G. K.k. 86).

W związku z powyższym, zostało zwolnionych dwóch pracowników z ul. (...) w W. oraz powód, który w dniu 28 kwietnia 2014 r. otrzymał wypowiedzenie umowy stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2014 r. Jako przyczynę pracodawca podał zmianę organizacji pracy u pracodawcy wynikające z wprowadzenia elektronicznego systemu depozytów kluczy i związanej z tym konieczności ograniczenia obsługi portierskiej. Kryterium doboru pracowników gospodarczych, z którymi pracodawca rozwiązuje umowę o pracę, była ocena wyników pracy pracownika, poziom samodzielności, staranności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków. W związku z wypowiedzeniem umowy pozwany udzielił powodowi od dnia 30 kwietnia 2014 r. urlopu wypoczynkowego (12 dni roboczych za 2014 r.), a w pozostałym okresie zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (wypowiedzenie umowy o pracę k. 12, pismo k. 13, zeznania świadka D. M. (2), zeznania M. C. k. 90 i 90v., zeznania Z. C. k. 90 v).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.391,33 zł (zaświadczenie k. 32).

Jednym z tych kryteriów, którymi kierował się pozwany wybierając osoby, które pozostaną na swoich dotychczasowych stanowiskach pracy, była samodzielność pracowników przy wykonywaniu zadań. Z uwagi na okoliczność, że powód cierpi na cukrzycę II typu, nie mógł on samodzielnie świadczyć pracy, dlatego też lekarz od 2010 r. zalecił, aby powód wykonywał pracę swoją pracę w towarzystwie drugiej osoby. Natomiast od 2012 r. mógł on wykonywać pracę w godzinach nocnych w obecności drugiej osoby. Podobne zalecenia znajdowały się w zaświadczeniu z 16 marca 2014 r. Jednakże z ostatniego zaświadczenia lekarskiego wystawionego na dzień 18 kwietnia 2014 r. wynika, że nie ma żadnych zaleceń co do sposobu wykonywania przez powoda pracy, a więc może on ją wykonywać samodzielnie (zaświadczenie lekarskie k. B 57, B 60, B 74, B 75 – akta osobowe, zeznania M. C. k. 90 i 90v.).

Na stanowisko pracy powoda został przeniesiony G. Ż., który dotychczas pracował w budynku przy ul. (...) w W., również na stanowisku portiera (zeznania świadka D. M. (2) k. 73 v., zeznania świadka P. C. k. 86 v.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: D. M. (2) k. 73-74, G. K. k. 86, P. C. k. 86 v.-87 oraz zeznaniach powoda k. 90 v. i dyrektora pozwanego k. 90.

Zdaniem Sądu zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym w tym także w zeznaniach powoda oraz załączonej do niniejszych akt dokumentacji. Sąd nie dał im jednak całkowicie wiary zeznaniom D. M. (2) i G. K. w zakresie, w jakim odnosili się do oceny pracy powoda, który rzekomo lekceważył polecenia, był niestaranny, nie był w pełni dyspozycyjny oraz niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo Z. C. zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie należało się przede wszystkim odnieść do kwestionowanych przez powoda przyczyn, które pozwany pracodawca podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy (dalej k.p.) w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r. przyjął stanowisko, iż „już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu” (I PK 177/07).

Podstawą prawną dla roszczeń powoda jest art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP). Zgodnie z tą regulacją „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”.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwany podał zmianę organizacji pracy u pracodawcy wynikające z wprowadzenia elektronicznego systemu depozytów kluczy i związanej z tym konieczności ograniczenia obsługi portierskiej. Jako kryterium doboru pracowników gospodarczych, z którymi pracodawca rozwiązuje umowę o pracę, pozwany wskazał ocenę wyników pracy pracownika, poziom samodzielności, staranności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków.

Przedmiotem analizy Sądu będą więc przedstawione w wypowiedzeniu przyczyny, pod kątem ich zgodności z prawdą i rzeczywistością. Warto zauważyć, że Sąd może poddawać tej analizie wyłącznie przyczyny wskazane wprost w treści wypowiedzenia, niedopuszczalne jest rozszerzanie przez strony owych przyczyn poprzez chociażby wskazywanie w toku postępowania kolejnych zachowań powoda, nieujętych w wypowiedzeniu, które miałyby uzasadniać samo wypowiedzenie. Takie stanowisko wyraził również Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 02 października 2012 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze II PK 60/12, wskazując, że: „wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach”.

W odniesieniu do tak ustalonego stanu faktycznego oraz przywołanych przepisów należy wskazać, że w ocenie Sądu pozwany nie, wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę i nie wykazał w niniejszym procesie, jak zmiany organizacyjne

w innej komórce organizacyjnej (Wydziale (...)), miały się do pracy powoda w Wydziale (...). W ocenie Sądu zmiany organizacyjne nie miały z tym żadnego związku. Pozwany w wypowiedzeniu nie wskazał, dlaczego mimo zmian organizacyjnych w Wydziale (...), przesunął na miejsce powoda pracownika z tego działu, a wypowiedział umowę o pracę powodowi. Parzcież stanowisko pracy powoda nie uległo likwidacji, co więcej nie uległo likwidacji żadne stanowisko w Wydziale (...), pracodawca natomiast zdecydował o zmniejszeniu zatrudnienia o trzy etaty w Wydziale (...). W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę nie zostało w sposób wystarczający uzasadnione. Jak wskazano wyżej, w ramach prowadzonego postępowania dowodowego nie można przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę rozszerzać. Dopiero w trakcie procesu pozwany wykazywał co spowodowało, że podjął decyzję o przeniesieniu na stanowisko powoda pracownika, którego stanowisko w Wydziale (...) przy ul. (...) w W. zostało zlikwidowane.

Należy także podkreślić, że twierdzenia pozwanego, że powód z pośród wszystkich pracowników został oceniony najslabiej, biorąc pod uwagę kryteria samodzielności, staranności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków, nie zostały w żaden sposób udowodnione. W aktach osobowych Z. C. nie znajduje się jakakolwiek informacja, wskazująca na to, że został on upomniany bądź też otrzymał nagane za nie właściwe wykonywanie swoich obowiązków. Natomiast znajdują się tam przyznawane raz w roku, a czasem nawet częściej nagrody pieniężne za wykonywaną pracę. Niczym nieuzasadniony jest również zarzut pozwanego dotyczący niesamodzielności powoda, który od 2010 r. do 2014 r. ze względu na chorobę miał zaleconą pracę w porze nocnej z drugą osobą, gdyż sam akceptował taki sposób świadczenia przez niego pracy, Ponadto powód, jak wynika z ostatniego zaświadczenia lekarskiego z 18 kwietnia 2014 r. mógł wykonywać swoją pracę samodzielnie. Natomiast twierdzenia pozwanego, że zaświadczenie to zostało sporządzone, aby zabezpieczyć się przed ewentualnym zwolnieniem, nie zostało w żaden sposób udowodnione.

W związku z powyższym pozwany nie udowodnił także, że powód nie spełniał kryteriów samodzielności, staranności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków, bądź jego praca gorzej wykonywana niż, G. Ż., a zgodnie z wyrokiem SN z dnia 6 czerwca 2001 r. ( I PKN 461/00, OSNP 2003, nr 8, poz. 194) niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p., orzeczono jak w sentencji.

Z: (...).