

Sygn. VPa 175/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda Z. S. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 30 lipca 2013r.

sygn. IV P 436/12

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Bełchatowie do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 175/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 31 grudnia 2012 roku powód Z. w S. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 21 grudnia 2012 roku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 października 1997 roku w miejscowości P. dokonanej przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w W..

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 lutego 2013 roku pozwany nie uznał żądania pozwu i wniósł o jego oddalenie.

Na rozprawie 16 lipca 2013 działający w imieniu pozwanego pełnomocnik zmienił żądanie pozwu wnosząc o przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie sygn. akt IVP 436/12 oddalił powództwo, nie obciążał powoda na rzecz pozwanego zwrotem kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód Z. S. pracował u pozwanego (...) Sp z o. o. do 31 marca 2013 roku.

W dziale utrzymania ruchu pionu produkcji pracowało 4 pracowników. Z. S. brygadzysta mechanik maszyn i urządzeń z którym rozwiązano umowę o prace w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy, M. K. mechanik maszyn i urządzeń, A. J. mechanik maszyn i urządzeń, P. B. mechanik maszyn i urządzeń. W dziale tym pracowali jeszcze P. S., z którym rozwiązano umowę o prace bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 pkt 1 kp, oraz S. B. i A. M., którzy rozwiązali umowy o prace z pracodawcą na mocy porozumienia stron. Oprócz mechaników pracowali jeszcze elektrycy Ł. Z. i K. S.. Przy czym z elektrykami J. G. i R. M. rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron.

Przedmiotowa umowa została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracownika na zasadach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13.03.2003 roku z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy- brygadzysty mechanika maszyn i urządzeń

Po odejściu powoda z pracy zostały 4 stanowiska mechaniczne, przy czym 2 mechaników było na pierwszej zmianie plus każda brygada miała swojego mechanika. Do regeneracji cylindrów zatrudniane są osoby z firm zewnętrznych, ponieważ pozwany nie posiada specjalistycznych narzędzi.

W chwili obecnej pracuje T. M., który jest pracownikiem pozwanego od dnia 1 listopada 2011 roku, przy czym przeważnie pracuje, jako operator. Po odejściu Z. S. nikt nie został zatrudniony na jego stanowisko.

Stanowisko powoda zostało zlikwidowane w brygadzie utrzymania ruchu. Na pierwszej zmianie pracuje brygadzysta 2 mechaników i elektryk na drugą zmianę pracuje 1 mechanik i 1 elektryk, zaś drugi elektryk został oddelegowany do pracy w brygadzie produkcji. Inicjatorem zmian był dyrektor fabryki. Do chwili obecnej nie jest nikt zatrudniony z agencji pracy tymczasowej.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach powoda przesłuchanego w charakterze strony, które w ocenie tego Sądu korespondowały z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych i dowodach złożonych do sprawy w szczególności listą pracowników zatrudnionych u pozwanego. W zeznaniach tych nie kwestionował likwidacji jego stanowiska pracy a jedynie ekonomiczną podstawę tej decyzji. Sąd Rejonowy podkreślił, że z zeznaniami powoda korespondowała wbrew twierdzeniom jego pełnomocnika treść zaświadczenia o zatrudnieniu mechaników w dziale utrzymania ruchu. Pełnomocnik nie zauważył, że powyższe pismo zawierało informację dotyczącą rozwiązywania z pracownikami stosunków z trzema mechanikami i 2 elektrykami. Przy ustaleniu, że 4 mechanikiem był T. M. , dawało to ogólną liczbę 4 mechaników, którzy tam pracowali.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na jego uwzględnienie

Sąd rejonowy po przywołaniu treści art. 44 kp wskazał, że z powołanych roszczeń powód wybrał przywrócenie do pracy. W dalszej części wskazał, że zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przez każdą ze stron umowy nastąpić powinno na piśmie. Dla Sądu nie ulegało żadnej wątpliwości, iż pozwana (...) sp z o.o. w W. wypowiedziała z powodem umowę o pracę. Wobec powyższego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca (por. art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna ta powinna być rzeczywista i konkretna. Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy.

Z kolei przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro

zakładu) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku.

Pozwany pracodawca we wręczonym powodowi wypowiedzeniu z dnia 21 grudnia 2012 roku wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę zmiany struktury organizacyjnej Działu Produkcji Rur polegającej na likwidacji stanowiska pracy brygadzysty mechanika maszyn i urządzeń. Okoliczność tę potwierdzała w ocenie Sądu, ilość stanowisk mechanika w dziale Produkcji rur. Sąd rejonowy wskazał, że ocena czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, czy pozorna, jest elementem ustalenia stanu faktycznego sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. w sprawie I PK 93/10, opubl. w systemie informatycznym Lex za nr 707852). Następnie wskazał, że powód nie kwestionował, że po dniu 1 stycznia 2013 roku zostało zlikwidowane jego stanowisko pracy i zmniejszona została ilość etatów w dziale produkcji rur do 4.

Za niekwestionowaną w sprawie okoliczność uznał również fakt, iż przed zwolnieniem powoda w dziale produkcji rur pracowało 5 mechaników przed przeprowadzonymi w pozwanej Spółce zmianami organizacyjnymi. W świetle dokonanych ustaleń faktycznych, po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, system pracy u pozwanego zmienił się. Po wprowadzonych zmianach, zmniejszyła się ilość mechaników a obowiązki brygadzysty przejął szef produkcji.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany po ustaniu stosunku pracy z powodem nie zatrudnił i nie utworzył nowego stanowiska mechanika względnie innego stanowisku z tożsamymi obowiązkami. Sąd ten przyjął, że pozostałe zadania Z. S. tylko w zakresie sprawowanej funkcji brygadzysty zostały przekazane szefowi produkcji a pracodawca nie zdecydował się na stworzenie w to miejsce nowego stanowiska pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiadająca powodowi umowę o pracę była rzeczywista i nie nosiła znamion pozorności.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji orzeczenia.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążając powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Sąd uznał, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek nakazujący takie rozstrzygnięcie, bowiem powód jako osoba bezrobotna nie ponosił kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik powoda zaskarżając go w całości.

Skarżący zarzucił mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść orzeczenia i polegający na przyjęciu, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu jest rzeczywista i prawdziwa w sytuacji, gdy z zeznań świadka M. G. wynika, iż przy systemie pracy 3-zmianowym zatrudnionych jest w spółce co najmniej pięciu mechaników,

- naruszenie art. 30 § 4 kp w związku z art. 45 § 1 kp polegające na uznaniu, iż przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i prawdziwa pomimo, iż z materiału dowodowego, w tym zeznań świadków oraz pisma z dnia 18 czerwca 2013 roku wynika, że pozwany korzysta obecnie, jak i planuje korzystać z firmy zewnętrznych przy jednoczesnym powierzaniu obowiązków mechanika operatorom zatrudnionym w spółce,

- naruszenie art. 233 § 1 kpc polegające na dokonaniu oceny dowodów w sposób dowolny, a wręcz niedokonanie tej oceny i w konsekwencji oddalenie powództwa.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę wyroku zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Złożona apelacja skutkuje koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania .

Należy bowiem podnieść, przy uwzględnieniu treści art. 386 § 4 k.p.c. , że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (por. wyr. Sądu najwyższego z dnia 12 września 2002 roku, IV CKN 1298/00, lex nr 80271).

Wskazać również należy, że granice procesu cywilnego określa przede wszystkim strona powodowa poddając pod osąd określone fakty, z których wywodzi skutki prawne. W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest też pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego (zob. w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, Lex, nr 55513).

W przedmiotowej sprawie powód zakwestionował prawdziwość wskazanej przez pracodawcę przyczyny dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę w postaci zmiany struktury organizacyjnej Działu Produkcji Rur polegającej na likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska pracy, tj. brygadzisty – mechanika maszyn i urządzeń. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w grupie mechaników, że w ostatnim okresie przyjmowano do pracy mechaników ale na mniej korzystnych niż jego warunkach oraz , że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest fakt, iż był on zatrudniony na czas nieokreślony a jego miesięczne wynagrodzenie oscylowało ok. 3 000 złotych i było wyższe od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Ponadto powód podniósł, iż nie są mu znane kryteria jakie zastosował pracodawca typując właśnie jego do zwolnienia, w sytuacji gdy jest długoletnim pracownikiem, do którego pracy nie było nigdy zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego ustalił , iż przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa, bowiem istotnie stanowisko powoda zostało zlikwidowane w brygadzie utrzymania ruchu, w której powód pełnił funkcje brygadzisty i na jego miejsce nie został nikt zatrudniony. Ustaleń w tym zakresie Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o zeznania samego powoda, które w ocenie Sądu korespondują z pozostałymi dowodami, w tym z listą pracowników zatrudnionych u pozwanego. Zdaniem Sądu powód nie kwestionuje likwidacji jego stanowiska pracy a jedynie ekonomiczną podstawę tej decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego analiza przeprowadzonych dowodów , w tym zeznań powoda potwierdza słuszność przyjęcia przez Sąd I instancji, iż w brygadzie utrzymania ruchu zlikwidowano stanowisko mechanika, a dotychczasowe zadania brygadzisty powierzono mistrzowi produkcji. Przed zwolnieniem powoda w jego brygadzie pracowało trzech mechaników , w tym powód będący jednocześnie brygadzystą oraz dwóch elektryków a po zwolnieniu powoda pozostało dwóch mechaników i dwóch elektryków. Poza tym w każdej z czterech brygad zatrudnianych przy produkcji pracuje jeden mechanik . Stan ten potwierdzają nie tylko załączone do akt schematy organizacyjne pozwanego (k.36, 37 ale także zeznania świadków M. G. (k. 77), T. M. (k. 94) oraz samego powoda (k. 95). Jednocześnie na podstawie zeznań świadka T. M. Sąd ustalił, iż po zwolnieniu powoda nie zatrudniono innego mechanika. Odnośnie korzystania przez pozwaną spółkę z pracowników firm zewnętrznych, strona pozwana podniosła, iż dotyczy to prac, których nie są w stanie wykonać pracownicy zatrudnieni w spółce na stałe. Fakt ten potwierdził sam powód podając przykład regeneracji cylindrów , która wymagała użycia specjalistycznych narzędzi.

Powyższe rozważania prowadzą do uznania za bezpodstawne zarzuty apelacji co do dokonania przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych w powyższym zakresie w sposób sprzeczny z zebrany materiał dowodowy, jak też co do naruszania art. 233 § 1 kpc.

Apelacja odnosi natomiast skutek w zakresie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez nie dokonania w sposób właściwy oceny zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Zasadniczo też likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje zaś wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok SN z 17 września 1982 r., I PRN 64/82 (OSNCP 1983, nr 4, poz. 61; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, uzasadnienie tezy IX). Powyższe oznacza, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 r. z. 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542).

W rozpatrywanej sprawie pozwany nie dokonał likwidacji konkretnego stanowiska pracy na którym zatrudniony był wyłącznie powód. Likwidacji uległo stanowisko mechanika maszyn i urządzeń na którym zatrudniony był nie tylko powód ale kilku innych pracowników Funkcję brygadzysty powód sprawował w ramach dodatkowych obowiązków. Pozbawienie go tej funkcji nie może być utożsamiane z likwidacją stanowiska na którym był zatrudniony.

Powód zarówno w pozwie jak również w toku dalszego postępowania zarzucał pozwanemu nie wskazanie kryteriów, które zadecydowały o wypowiedzeniu właśnie jemu umowy o pracę a nie innemu pracownikowi zatrudnionemu na tym samym co on stanowisku.

Pomimo to Sąd Rejonowy nie ustalił, jakimi kryteriami kierował się pracodawca dokonując wyboru powoda do zwolnienia spośród innych pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń, co czyni niemożliwym odniesienie się do zasadności zgłoszonego roszczenia i uzasadnia stwierdzenie co do nie rozpoznania istoty sprawy w znaczeniu wcześniej wskazanym.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy dokona ustaleń faktycznych w zakresie wyżej wskazanym w oparciu i zaferowane przez strony dowody i oceni czy wybór powoda do zwolnienia był obiektywny i sprawiedliwy, przy uwzględnieniu także innych kryteriów istotnych przy ocenie zasadności wypowiedzenia umów o pracę, takich jak: staż pracy, dotychczasowa opinia dotycząca sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych oraz szczególne warunki rodzinne lub wiek pracownika.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.