

Sygn. VPa 162/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: Emilia Łopatowska

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego

na skutek apelacji pełnomocnika M. W., pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 września 2014r. sygn. IV P 58/14

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda J. P. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 162/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 maja 2013 roku powód J. P. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 maja 2013 roku dokonane przez pozwanego (...) S.A. w W..

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 lipca 2013 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie sygn. akt IVP 193/13 uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków płacy i pracy dokonane powodowi J. P. (1) przez pozwaną (...) S.A. z siedzibą w W. oraz zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda J. P. (1) kwotę 600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód J. P. (1) był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy na czas nieokreślony w D. (...)6 - Ł. na stanowisku (...) ds. (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.850,00 złotych z miejscem świadczenia pracy w P..

J. P. (1) posiada wykształcenie wyższe mgr inż. elektroniki i telekomunikacji, posiada uprawnienia budowlane w telekomunikacji do projektowania i kierowania robotami budowlanymi

W dniu 22 kwietnia 2013 roku pozwana Spółka poinformowała powoda i reprezentującą go organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 26 kwietnia 2013 roku poinformował pracodawcę, iż uznaje proponowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę powoda za niezasadne oraz wskazał, iż powód od 2012 roku pełni funkcję (...) Inspektora Pracy.

Pismem z dnia 21 maja 2013 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, komórki organizacyjnej, jednostki organizacyjnej, wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy i zakresu wykonywanych obowiązków.

Powodowi zaproponowano:

- stanowisko - Młodszy Konsultant ds. Sprzedaży
- komórka organizacyjna — D. Sprzedaży Specjalizowanej B2C i (...) Wschód
- jednostka organizacyjna — (...) i (...)
- miejsce świadczenia pracy — T.
- wynagrodzenia zasadnicze -2.200,00 złotych - 43 grupa zaszeregowania.

Na nowym stanowisku pracy powód miałby zajmować się sprzedażą i obsługą klienta, promocjami i sprzedażą usług (...), zapewnieniem pełnej obsługi klienta - sprzedaż, obsługa przedsprzedażowa, pozyskiwanie i utrzymywanie pozytywnych kontaktów z klientami.

Powód nie przyjął zaproponowanych mu warunków.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne. Wskazał, że powód J. P. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy dokonanego przez pozwanego (...) SA w W., które wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków zamieniło się w wypowiedzenie definitywne.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o Społecznej Inspekcji Pracy – (Dz.U. Nr35.poz.163) - zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, niedopuszczalne jest także rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzenie w tym okresie .

Za bezsporne uznał, iż powód od 2012 roku pełnił funkcję społecznego inspektora pracy i okoliczność ta była znana pracodawcy.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2013 roku „wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów art. 13 ust. 1 i art. 6 ust. 2 ustawy z 1983 r. o społecznej inspekcji pracy prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracownik z dniem wyboru na społecznego inspektora pracy nabywa mandat do pełnienia tej funkcji na okres czteroletniej kadencji. Z chwilą zatem uzyskania przedmiotowego mandatu (podstawy pełnienia

funkcji) pracownik zostaje objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy”.

W ocenie Sądu Rejonowego powód był objęty ochroną wynikającą z art. 13 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca nie mógł zarówno wypowiedzieć powodowi stosunku pracy jak wypowiedzieć mu warunków pracy na jego niekorzyść.

Z porównania warunków pracy powoda z zaproponowanymi wynikało dla Sądu Rejonowego jednoznacznie, że zaproponowane warunki są bezwzględnie niekorzystne zarówno co do stanowiska pracy, wysokości wynagrodzenia z 4.850,00 złotych na 2.200,00 złotych a w szczególności miejsca wykonywania pracy z P. na T. — miejscowość odległą o około 350 km.

Tak zaproponowane warunki pracy skłaniały Sąd Rejonowy do stwierdzenia, iż pracodawca zakładał, że powód odmówi ich przyjęcia, a wypowiedzenie zmieni się w definitywne. Nie niweczyło to jednak ochrony należnej powodowi jako Społecznemu Inspektorowi Pracy.

Dlatego też wobec uznania, iż złożone powodowi oświadczenie pracodawcy było niedopuszczalne i naruszające normy ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy, Sąd Rejonowy uznał dokonane wypowiedzenie za bezzasadne.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c.

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

Skarżący zarzucił mu naruszenie:

- przepisów prawa materialnego - art. 5 ust. 5 punkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) - poprzez pominięcie w rozstrzygnięciu sprawy obowiązujących przepisów szczególnych na podstawie których ograniczeniu ulega ochrona stosunku pracy określona w art. 13 ustawy o społecznej sekcji pracy. Przepisy ustawy dopuszczają prawo zakładu pracy zmiany warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy w okresie zwolnień grupowych, jakie mają miejsce w pozwanej (...) S.A. w 2013 roku, co też uzasadniało zmianę warunków pracy i płacy powodowi.

- przepisów art. 45 kodeksu pracy i art. 42 § 1 w związku z art. 5 ust. 5 punkt 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) poprzez uznanie za bezzasadne dokonanie wypowiedzenia zmieniającego ze względu na szczególną ochronę z ustawy z 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy z pominięciem przepisów art. 5 ust. 5 punkt 5 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) uzasadniających dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy,

- przepisów art. 233 kpc w zakresie braku wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego, nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, jak też sprzeczność ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim z zebraniem materiałem dowodowym w sprawie. Nie zostały wyjaśnione istotne okoliczności sprawy w zakresie dowodów złożonych przy odpowiedzi na pozew co do trwających zwolnień grupowych w zakładzie pracy, zeznań świadka K. K.. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim nie odniósł się i nie ocenił twierdzeń pozwanego w zakresie trwających zwolnień grupowych, dokonywanych zmian organizacyjnych czy likwidacji stanowiska powoda, przyjmując wyłącznie bezwzględną ochronę stanowiska pracy społecznego inspektora pracy.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 lutego 2014 roku w sprawie V Pa 174/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb.

Złożoną apelację uznał za zasadną, skutkującą koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy.

Sąd Okręgowy podniósł, że w orzecznictwie Sadu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym do nierozpoznanie istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał zbadania merytorycznej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozważył wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, pominął merytoryczne zarzuty zgłaszane przez strony (tak postanowienie SN z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797, wyrok SN z 12.11.2007 r. I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz.2)

Orzekając w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż w stosunku do powoda pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy, pracodawca nie mógł dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, gdyż ochronę w tym zakresie zapewnia mu art.13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. 1998, Nr35, poz. 163).

Sąd Okręgowy wskazał, że istotnie art. 13. ust.1 ustawy o społecznej inspekcji pracy stwierdza, iż zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy. (ust.2). Według ust. 3 powołanego przepisu zakład pracy nie może także wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

Wydając wyrok uwzględniający powództwo Sąd Rejonowy nie odniósł się, w ocenie Sądu Okręgowego, w żaden sposób do przywołanych w odpowiedzi na pozew przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr.90, poz.844 ze zm.) W myśl art. 5 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się - między innymi - przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustępie 5 tego artykułu. Z tej regulacji wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy („z zastrzeżeniem” tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny). Wśród tej grupy pracowników ustawa wymienia społecznego inspektora pracy (pkt.5).

W świetle powyższego za zasadny uznał Sąd Okręgowy zawarty w apelacji zarzut co do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji powołanych wyżej przepisów prawa materialnego.

Niewłaściwe przyjęcie przez Sąd Rejonowy bezwzględnej ochrony społecznego inspektora pracy przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy spowodowało, iż Sąd ten zaniechał zbadania materialnoprawnej podstawy żądania, ocenianej w świetle przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Tym samym nie została rozpoznana istota sprawy, co uzasadniało zastosowanie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 386§ 4 k.p.c.

Sąd Okręgowy wskazał, aby ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych, w oparciu o zaofiarowane przez strony dowody, w zakresie niezbędnym dla oceny, czy dokonane powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie narusza przepisów dotyczących tej czynności prawnej oraz czy było uzasadnione. W tym celu Sąd I instancji miał odnieść się do prawdziwości twierdzeń pozwanego pracodawcy, iż dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające nastąpiło w związku ze zmianami organizacyjnymi i optymalizacją zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz z treścią zawartego w dniu 6 grudnia 2012 roku pomiędzy pozwaną a zakładowymi związkami zawodowymi porozumienia w zakresie zwolnień grupowych. Przede wszystkim Sąd Rejonowy miał ustalić czy wskazana w piśmie wypowiadającym przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była rzeczywista i prawdziwa. Ocenie Sądu Rejonowego miały również podlegać twierdzenia strony powodowej, m.in. co do tego, iż zaproponowanie powodowi nowych warunków pracy miało na celu obejście przepisów ochronnych społecznego inspektora pracy przed definitywnym rozwiązaniem z nim stosunku pracy, a więc czy czynność pracodawcy pozostaje w sprzeczności z art.8 k.p. i jest obliczona na odmowę pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 17 września 2014 roku w sprawie sygn. akt IV P 58/14 przywrócił powoda J. P. (1) do pracy w (...) S.A. w W. na dotychczas zajmowanych warunkach, zasadził od (...) S.A. w W. na rzecz J. P. (1) wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od 1 września 2013 roku do dnia podjęcia pracy liczone według stawki miesięcznej 5.369,67 złotych, płatne pod warunkiem podjęcia przez J. P. (1) pracy w (...) S.A. w W. i zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz J. P. (1) kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W toku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Rejonowy ustalił, iż strona pozwana od dnia 1.I.14r. zmieniła nazwę na (...) S.A.

J. P. (1) był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy na czas nieokreślony w D. (...)6 - Ł. na stanowisku (...) ds. (...) za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5.369.67zł z miejscem świadczenia pracy w P.. J. P. ma wykształcenie wyższe, w 1998r. ukończył studia i uzyskał tytuł inżyniera systemów telekomunikacyjnych.

Pracodawca dnia 22 kwietnia 2013 roku poinformował powoda i reprezentującą go organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia.

Związek zawodowy (...) pismem z 26 kwietnia 2013 roku poinformował pracodawcę, że uznaje proponowane wypowiedzenie zmieniające za niezasadne i wskazał, że J. P. od 2012r. jest społecznym inspektorem pracy.

Strona pozwana oświadczeniem z dnia 21 maja 2013 roku wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy i zaproponowała mu stanowisko młodszego konsultanta ds. sprzedaży w dziale sprzedaży specjalizowanej (...) i (...) (...)d z miejscem wykonywania pracy w T. i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.200.00zł (43 grupa zaszerogowania). Jako przyczynę decyzji strona pozwana wskazała likwidację zajmowanego stanowiska pracy w D. (...)6 Ł.-P., w (...) w K. z dniem 31 lipca 2013 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi oraz potrzebą wsparcia obszaru sprzedaży O(...).

Powód nie przyjął proponowanych warunków i jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2013 roku

U strony pozwanej prowadzony był od kilku lat program „optymalizacji”, w tym również w zakresie utrzymania infrastruktury czy obsługi klienta

W dniu 6 grudnia 2012 roku zostało zawarte porozumienie w sprawie realizacji w roku 2013 umowy społecznej 2012-2013 zawartej w dniu 24 października 2011 roku (k-37-39). Porozumienie to zakładało odejście z pracy 1.150 pracowników w roku 2013. To pracownicy mieli prawo zgłaszać wnioski o rozwiązanie umowy o pracę z trybie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, zakład pracy także miał prawo dokonywać zwolnień pracowników z pracy, z tym że stosując kryteria określone w §3 porozumienia (rzeczywista likwidacja zadań wykonywanych przez pracownika w (...) S.A., odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy, rzetelna ocena wyników pracy pracownika, nabycie prawa do świadczeń emerytalnych).

Powód pracował w D. utrzymania (...) Ł.-P.. W dziale w strukturze organizacyjnej były 3 podstrefy : (...), (...) i (...). K. K. (2), któremu podlegali pracownicy tych podstref wytypował do zwolnienia 2 pracowników.

W podstrefie (...) zatrudnionych było 4 pracowników, a w pozostałych 2 podstrefach po 2 pracowników. Dlatego K. K. wybrał podstrefę (...) jako tę, w której należy zwolnić 2 pracowników.

Wybrał też powoda jako pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy. Jako kryterium doboru przyjął wyniki pracy rocznej i oceny roczne pracowników. W tej ocenie 75% wartości stanowią wyniki zadań premiowych, a 25% ocena stylu pracy. Te dane wskazują na różnice w wynikach poszczególnych pracowników wynoszące od 0,95 do kilku punktów .

Powód jako pracownik w zakresie obowiązków którego znajdował się również odbiory inwestycyjne czy naprawy awarii wykazywał się dużą dokładnością przy sprawdzaniu dokumentacji i wykonanych prac. A to przedłużało prace, wydłużało czas odbioru, uniemożliwiało dokonanie go w danym terminie. Taki styl pracy nie był postrzegany pozytywnie przez przełożonych powoda i miał wpływ na osiągnięte wyniki przez powoda (procentowa ilość wykonanych awarii itd.).

Drugim wytypowanym przez K. K. do zwolnienia pracownikiem był R. C. (1). Ten pracownik jednak skorzystał z propozycji i przyjął stanowisko koordynatora operacyjnego w strefie Ł.(...).

Powód nie przyjął propozycji takiej zmiany zatrudnienia w 2010r.

Powód był od 2012 roku społecznym inspektorem pracy.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż typowanie pracowników do zwolnienia z powodu likwidacji stanowisk pracy u strony pozwanej w odniesieniu do powoda było nieprawidłowe.

Z porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi wynikało, że w spółce na rok 2013 przewidziano zmniejszenie etatów o 1.150, tyle osób planowano do zwolnienia w ramach funkcjonującego programu. W § 3 porozumienia zostały określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wśród nich znajdują się : rzeczywista likwidacja zadań wykonywanych przez pracownika, rzetelna ocena wyników pracy pracownika, odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy.

Zadania, jakie wykonywał powód nie zostały zlikwidowane. Natomiast odnosząc się do oceny pracy powoda, to Sąd Rejonowy uznał, iż nie można uznać jej za rzetelną. Doboru pracowników do zwolnienia dokonywał ten sam przełożony, który dokonywał oceny ich pracy (K. K.). Z zestawienia (k-21) wynikały niewielkie różnice w osiągniętych ocenach przez pracowników strony pozwanej, różnice kształtujące się na poziomie od 0,5 punktu do kilku punktów. I takie oceny pracownicy uzyskiwali, gdy na nie wpływ miały m.in. wykonanie zadań premiowych, a wśród nich dokonywanie odbiorów inwestycji czy wykonanych napraw itd. A z zeznań świadka K. K. wynikało, że powód pracował

zgodnie z przepisami, miał zresztą rzetelną wiedzę w zakresie budownictwa w telekomunikacji, to jednak zbyt szczegółowe sprawdzanie zarówno dokumentów, jak i wykonanych prac skutkowało nie dokonywaniem odbiorów, a to było źle oceniane przez przełożonych. W ocenie pracownika była też zawarta ocena stylu pracy, a w tym zakresie K. K. nie zgadzał się z powodem i oceniał odpowiednio - z punktu widzenia swoich oczekiwań – powoda.

W sprawie poza sporem było, że jeden z wytypowanych przez K. K. do zwolnienia pracowników (R. C.) nie został zwolniony, zmienił miejsce pracy i stanowisko, jest koordynatorem w strefie Ł.(...).

Działania „optymalizacyjne”, jak proces redukcji etatów dotyczy całej spółki. Tak więc dobór pracowników do zwolnienia, w ocenie Sądu Rejonowego, winien być również dokonywany w ramach spółki.

Fakt, że podstrefie (...) ilość pracowników wynosiła 4, a w 2 pozostałych podstrefach po 2 nie oznaczało, że tylko z podstrefy (...) należało zwolnić pracownika. Powód był pracownikiem o wykształceniu wyższym kierunkowym, jest inżynierem systemów telekomunikacyjnych. Jeśli program optymalizacji zakładał redukcję w działach utrzymania sieci w strefach Ł.(...), Ł.-P., K.(...)d, O. i B. to zasadnym byłoby dokonanie przeglądu kadr w tych wszystkich strefach.

A w sprawie było także poza sporem, że o ile pracownicy mają wykształcenie wyższe, to już jednak nie jest to tak jak w przypadku powoda wykształcenie kierunkowe.

Powód od chwili podjęcia pracy w pozwanej spółce był zatrudniony w działach technicznych, posiada w pracy w tych działach doświadczenie, takie ma też wykształcenie.

Sąd rejonowy nie uznał za wiarygodne twierdzeń, że powód posiada wiedzę i doświadczenie konieczne do pracy na zaproponowanym mu stanowisku młodszego konsultanta ds. sprzedaży. Tym bardziej, że drugi ze zwalnianych pracowników znalazł pracę w strukturach technicznych i w Ł..

Powodowi zaś zaproponowano zatrudnienie w strukturach sprzedażowych i w T., a więc około 300 km od dotychczasowego miejsca pracy i miejsca zamieszkania.

W stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane powodowi z założeniem, że proponowane warunki zatrudnienia nie zostaną przez niego przyjęte.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że art.13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35 poz. 163 ze zm.) ustanawia ochronę stosunku pracy społecznego inspektora pracy.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) w art. 5 ust. 5 normuje zasadę możliwości dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega ochronie, a możliwe to jest w przypadku wystąpienia zwolnień grupowych w zakładzie.

Tak więc zgodnie z tym przepisem powodowi, jako pracownikowi którego stosunek pracy podlegał ochronie, strona pozwana miała możliwość dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Jednak wypowiedzenie to nie było jak wskazał to Sąd Rejonowy, zasadne merytorycznie, a to z uwagi na dokonanie wyboru do zwolnienia pracownika, którego kwalifikacje zarówno formalne, jak i faktyczne oraz wyniki w pracy nie dawały podstaw do negatywnej oceny jako pracownika działu technicznego.

W sytuacji, gdy dokonywano zwolnień w kilku strefach powodowi –ponieważ nie byłoby zgodne z prawem wypowiedzenie mu stosunku pracy- wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy i zaproponowano takie warunki, które w realiach pozwanej spółki i warunkach życia pracowników w RP były warunkami nie do przyjęcia. Nie było żadnych podstaw do przyjęcia, że pracownik przyjmie propozycję pracy w miejscowości oddalonej o 300 km od jego miejsca zamieszkania i miejsca dotychczasowej pracy. Nie było podstaw do przyjęcia, że pracownik z działu technicznego jest przygotowany do pracy młodszego konsultanta ds. sprzedaży (akwizytora towarów spółki). Dlatego wypowiedzenie zmieniające dokonane wobec powoda było tylko pozornym działaniem zgodnym z normami prawa

pracy, normami chroniącymi jego stosunek pracy. W istocie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp), proponowane bowiem warunki były tak ustalone, aby powód ich nie przyjął.

Z tych względów żądanie przywrócenia do pracy Sąd rejonowy uznał za zasadne (art. 45 w zw. z art. 42§ 1 i 3 kp).

Ponieważ zaś powód był społecznym inspektorem pracy, a jego stosunek pracy podlegał ochronie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 kp), pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanej spółce przez powoda. Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz J. P. (1) to wynagrodzenie liczone według wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 5.369.67zł.

O kosztach Sąd Rejonowy rozstrzygnął na podstawie art. 98 kpc.

Powyższy wyrok zaskarżył pełnomocnik pozwanej w całości zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c, poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, co skutkowało:

a) przyjęciem, że „wypowiedzenie nie było zasadne merytorycznie i wskazanie do wyboru pracownika, którego kwalifikacje formalne i faktyczne oraz wyniki pracy nie dawały podstaw do negatywnej oceny jako pracownika działu technicznego”, bez wskazania na jakiej podstawie Sąd przyjął takie twierdzenie, jak też bez wskazania, dlaczego Sąd uznał, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę i płacę było pozorne i sprzeczne z art. 8 kodeksu pracy. Zmiana miejsca świadczenia pracy i warunków pracy dokonywane w czasie zwolnień grupowych nie może stanowić o naruszeniu prawa czy zasad współzycia społecznego,

b) przyjęciem przez Sąd I instancji, że pracodawca nie mógł przyjąć jako kryterium wskazania do zwolnienia rzetelnej oceny pracy pracowników przez bezpośredniego przełożonego K. K., albowiem jak stwierdzili Sąd: przełożony ten dokonywał oceny pracy pracowników, podczas gdy to właśnie bezpośredni przełożony znał najlepiej pracę podległych mu pracowników i dokonał doboru pracowników do zwolnienia właśnie w oparciu o faktyczną ocenę pracy, ocenę faktycznie wykonywanych zadań.

c) Przyjęcie przez Sąd I instancji, że z zestawienia pracy (k-21) sporządzonego dla potrzeb wskazania pracowników do zwolnienia wynikają niewielkie różnice, pomijając, że były to zestawienia faktycznej oceny wykonywanych zadań podległych pracowników, których wszystkich przełożony co do zasady oceniał jako dobrych. Ze względu na trwające od kilku lat zwolnienia grupowe i konieczność wytypowania do zwolnienia pracowników, przełożony przyjął jednoznaczne i obiektywne kryterium oceny zadań i wskazał osobę posiadającą najniższe oceny, najniższą spośród dobrych pracowników,

d) przyjęcia przez Sąd Rejonowy sprzecznego z zeznaniami świadka K. K. (2) oraz pozostałymi ustaleniami co do stanu faktycznego, że wykształcenie kierunkowe powoda winno mieć znaczenie dla pozwanej dla pozostawienia powoda na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podczas gdy pozwana dokonała wytypowania osób osiagających bez względu na wykształcenie najniższe oceny w realizacji zadań;

e) Dokonanie ustaleń bez wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego i bez wskazania, którym dowodom Sąd rejonowy dał wiarę a którym odmówił i dlaczego.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 45 § 1 k.p. w zw. z 42 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w sytuacji, gdy zmiany organizacyjne u pozwanego miały charakter rzeczywisty, a zastosowane kryteria doboru były obiektywne i sprawiedliwe, uzasadniały dokonanie wypowiedzenia zmieniającego; Niezrozumiała jest dokonana przez Sąd I instancji ocena celowości działań organizacyjnych oraz ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę; twierdzenie, że fakt, że w podstrefie (...) ilość pracowników wynosiła 4, a w dwóch

pozostałych po 2 nie oznacza, że tylko z podstrefy (...) należało zwolnić pracownika, podczas gdy taka decyzja w zakresie zmian organizacyjnych należała wyłącznie do pracodawcy i ni podlega kontroli Sądu;

b) art. 8 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że zaproponowanie nowych warunków pracy i płacy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego poprzez ogólnikowe stwierdzenie, że w realiach pozwanej spółki i warunkach życia pracowników w RP były warunkami nie do przyjęcia. Bez wskazania w odniesieniu do jakich realiów Sąd dokonał takich ustaleń i na jakiej podstawie. Jak też niezasadne jest stwierdzenie, że nie ma podstaw do przyjęcia, że pracownik z działu technicznego jest przygotowany do pracy młodszego konsultanta ds. sprzedaży, podczas gdy jest to podstawowa działalność pozwanej, a praca młodszego konsultanta ds. sprzedaży jest wykonywana przez osoby z wyższym wykształceniem, a takie ma też powód. Nadto z całą pewnością przed przystąpieniem do wykonywania do pracy pozwana jak każdego pracownika skierowałaby powoda na szkolenie.

c) naruszenie przepisów art. 98 kpc poprzez ogólne stwierdzenie, bez wskazania, dlaczego Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Brak zwiększonego nakładu pracy w sprawie po stronie pełnomocnika powoda.

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowania i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda okazała się niezasadna, a argumentacja w niej zaprezentowana nie mogła doprowadzić do weryfikacji zaskarżonego orzeczenia w oczekiwany przez skarżącego kierunku.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż w obecnie obowiązującej procedurze cywilnej, zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jedynie z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powinność rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza, między innymi, nakaz wzięcia pod uwagę, rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Sąd odwoławczy rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest jednakże związany przedstawionymi w niej zarzutami, dotyczącymi naruszenia prawa materialnego. Oznacza to, że bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji.

Za chybiony uznać należy w szczególności wskazany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmuje się, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych. (por. wyr. SN z 9.12.2009 r., IV CSK 290/09, L. ,wyr. SA w Szczecinie z 20.11.2007 r., III AUa 598/07, niepubl.).

Należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada

rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, L., wyrok SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl.).

Analiza treści apelacji pozwanej wskazuje, zdaniem Sądu Okręgowego, iż jej autor pomimo wyodrębnienia i określenia części zarzutów jako naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy (art. 233 k.p.c.) poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, w istocie stanowią one powtórzenie uzasadnienia przedstawionych zarzutów w zakresie naruszenia prawa materialnego. Skarżący w tej części apelacji kwestionuje bowiem przede wszystkim przyjętą przez Sąd Rejonowy ocenę działań podejmowanych przez pracodawcę w kontekście zasadności dokonanej wypowiedzenia i zastosowanie przez Sąd konkretnego przepisu prawa materialnego. Sąd Okręgowy zauważa wprawdzie, iż uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie w pełni odpowiada zasadom określonym w art. 328 § 2 k.p.c., jednakże uchybienie to nie pozbawia zaskarżonego wyroku możliwości kontroli instancyjnej.

Dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne w przeważającym zakresie są zgodne z twierdzeniami strony pozwanej. Sąd nie podzielił natomiast stanowiska pozwanej, w zakresie stosowanego przez niego kryterium doboru pracowników do zwolnienia oraz zaproponowanych mu nowych warunków pracy i pracy w kontekście art. 8 k.p.

Za nieuzasadniony uznać należy także wskazany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. art. 42 § 1 k.p.

Rozważania w tym zakresie należy poprzedzić stwierdzeniem, iż wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, czym stanowi art. 45 § 1. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. Rację ma skarżący twierząc, iż w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4

k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcję 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 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo 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 (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak

pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., OSNP 2011 nr 17 - 18, poz. 214)..

W omawianej sprawie pracodawca w piśmie skierowanym do powoda z dnia 21 maja 2013 roku wskazał jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy likwidację zajmowanego stanowiska pracy w D. (...)6 – Ł. -P. w (...) w K. w związku ze zmianami organizacyjnymi oraz potrzebą wsparcia obszaru sprzedaży O.(...)a .

Z okoliczności niespornych sprawy wynika, iż u pozwanego w zakresie zatrudnienia w (...) w K. w 2013 roku miała nastąpić redukcja zatrudnienia (nazywana przez pozwanego optymalizacją) w zakresie 18 osób, w tym w ramach programu „Zmiana modelu utrzymania infrastruktury technicznej w terenie” – 6 osób. Program dedykowany był do realizacji strukturze komórek D. (...)(w skrócie (...)) i obejmował redukcję : 2 etatów w (...) Ł. (...), 1 etat w (...) Ł. P., 1 etat (...) K. (...), 1 etat (...) O., 1 etat (...) B.. Z twierdzeń pozwanego wynika ponadto, iż w D. (...)i Ł. P. na stanowisku koordynatora pracowało 8 pracowników, w tym w pod strefie P.. 4, zaś w pozostałych podstrefach Ł. i S. po 2 pracowników.

W świetle powyższego należy , zdaniem Sądu Okręgowego przyjąć, iż wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia zmieniającego w postaci likwidacji zajmowanego stanowiska pracy, nie stanowiła w rzeczywistości likwidacji konkretnego stanowiska, na którym on był zatrudniony, lecz zmierzała do redukcji zatrudnienia o jeden etat w ramach tej samej grupy zawodowej tj. koordynatorów w całym dziale (...) Ł. P., nie zaś tylko w podstrefie P. Pozwany nie wskazał przy tym powodowi kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę, czym naruszył przepis (art. 30 § 4 k.p.).

Stanowisko prezentowane w toku postępowania sądowego przez pozwanego, iż redukcja etatu na stanowisku koordynatora dotyczyć miała grupy pracowników podstrefy P., biorąc pod uwagę wyrównania potencjału poszczególnych zespołów (...) współpracujących z lokalnymi grupami (...) w strefie Ł. P. oraz, że przyjętym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia była ocena jego pracy w zespole, należy uznać jako niedozwoloną w postępowaniu sądowym „konkretyzacją” przyczyny wypowiedzenia, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności i uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.

Za chybiony uznać także należy w ocenie Sądu Okręgowego zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 8 k.p.

Należy zauważyć, że wspomniana ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników regulując instytucję zwolnień grupowych i indywidualnych oraz tryb ich przeprowadzania, modyfikuje w art. 5 i art. 10 powszechną i szczególną ochronę trwałości stosunków pracy w razie dokonywania owych zwolnień, w tym także odnośnie do szczególnej ochrony pracowników, będących społecznymi inspektorami pracy unormowanej w art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1983 r. Nr 35, poz.163), dopuszczając w art. 5 ust. 5 pkt 5 możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy społecznym inspektorom pracy. Jednakże również wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w trakcie procedury zwolnień grupowych podlega ocenie z punktu widzenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. , o czym była wyżej mowa.

Takiej też oceny zasadności przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego dokonał Sąd Rejonowy, przy czym analizą objął nie tylko przyczynę złożenia przez pracodawcę tej treści oświadczenia woli, ale także zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i płacy, skoro i one podlegają kontroli sądowej. Sąd ten przyjął, iż zachowanie strony pozwanej w zakresie zaoferowanych powodowi warunków pracy i płacy nie może korzystać z ochrony prawnej,

gdyż przy okazji zwolnień grupowych, poprzez zaproponowanie niemożliwych do przyjęcia nowych warunków zatrudnienia doprowadzono do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem korzystającym (z racji pełnionej funkcji społecznego inspektora pracy) ze szczególnej (aczkolwiek zmodyfikowanej ustawą o zwolnieniach grupowych) ochrony prawnej przed wypowiedzeniem definitywnym.

Wypada przypomnieć, że ze względu na pełnioną funkcję społecznego inspektora pracy, w świetle art. 13 ust.1 i 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy nie można było rozwiązać z powodem stosunku pracy ani zmienić jego treści. Art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy o zwolnieniach grupowych stwarzał natomiast możliwość wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy w ramach procedury zwolnień grupowych. Nie sposób nie podzielić konstatacji Sądu Rejonowego, iż pozwana skorzystała z faktu przeprowadzania zwolnień grupowych nie tylko do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, ale w rzeczywistości - poprzez sposób modyfikacji warunków pracy i płacy powoda - do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy podziela tym samym stanowisko wyrażone przez ten Sąd, iż propozycja zatrudnienia na nowych warunkach pracy i płacy była obliczona na odmowę przyjęcia ich przez powoda a tym samym, iż rzeczywistym celem pracodawcy było definitywne zwolnienie powoda. Z okoliczności sprawy wynika bowiem, iż powód na stałe związany jest z P., w którym skupia się jego centrum życiowe. Nie sposób zatem przyjąć, iż pracodawca liczył na przyjęcie zaproponowanej powodowi zamiany miejsca świadczenia pracy w oddalonym o ok. 300 km T.. Poza tym powodowi zaproponowano stanowisko pracy o całkowicie innym niż dotychczas charakterze, tj. w dziale sprzedaży na stanowisku młodszego konsultanta ds. sprzedaży, z wynagrodzeniem 2.200 złotych, pomimo, iż od początku swojej pracy u pozwanej (1990 r.) powód świadczył prace w działach technicznych, ma ku temu stosowne kwalifikacje, a jego dotychczasowe wynagrodzenie było dwukrotnie wyższe (wynosiło 4.850 zł). Dodatkowo podnieść należy, iż pozwany pracodawca pomimo posiadanych wielu ofert pracy, w tym bliżej i bardziej zbliżonych do stanowiska dotychczas zajmowanego, zaproponował powodowi tą najbardziej niekorzystną. Takie działanie pracodawcy, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy nie może korzystać z ochrony prawnej i uzasadnia zastosowanie art. 8 k.p. W myśl tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Za nieuzasadniony należało uznać także zarzut dotyczące art. 98 k.p.c. Sąd Rejonowy zasadzając w punkcie 3 zaskarżonego wyroku od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w sytuacji ponownego rozpatrywania sprawy na skutek uchylecia wyroku, działał w sposób zgodny z przepisami § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. tekst jednolity z 2013 roku, poz. 490).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono z mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej Rozporządzenia.