

Sygn. VPa 15/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. Ł. i T. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od wyroku Sądu Rejonowego

w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 12 grudnia 2017r. sygn. IV P 90/16

1. *oddala apelacje,*

2. *zasądza od Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki E. Ł. oraz powoda T. B. po 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt Va Pa 15/18

UZASADNIENIE

Powód T. B. złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenie kosztów postępowania.

Powódka E. Ł. złożyła pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Radomsku połączył sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Na rozprawie 12 września 2017 roku powodowie zmodyfikowali powództwo i wniesli o zasądzenie na ich rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zaskarżonym wyrokiem z 12 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt IV P 90/16 zasądził od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na rzecz:

- T. B. kwotę 7 612,10 zł oraz kwotę 360 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 537,40 zł;

- E. Ł. kwotę 8 021,82 zł oraz kwotę 360 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 673,94 zł

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne :

T. B. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. 2 kwietnia 2007 roku na okres próbny do dnia 30 czerwca 2007 roku na stanowisku stolarza. 19 czerwca 2007 roku zawarto z powodem umowę na czas określony do 31 grudnia 2017 roku na stanowisku robotnik budowlany. Aneksami z 27 listopada 2015 roku zmieniono umowę o pracę z powodem przekształcając ją w umowę na czas nieokreślony od 1 grudnia 2015 roku. W dziale, w którym pracował powód było u pozwanej kilka stanowisk robotnik (...).

E. Ł. 29 kwietnia 2011 roku została zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na okres próbny do 3 sierpnia 2011 roku na stanowisku (...). 13 lipca 2011 roku zawarto z powódką umowę na czas określony do 31 marca 2012 roku na stanowisku referent. 23 marca 2012 roku zawarto z powódką kolejną umowę na czas określony do 31 grudnia 2016 roku na stanowisku referent. Porozumieniem z 26 listopada 2015 roku zmieniono umowę o pracę z powódką przekształcając ją w umowę na czas nieokreślony od 1 grudnia 2015 roku. W dziale, w którym pracowała powódka u pozwanej było kilka stanowisk Inspektora.

o marcu 2016 roku i zmianie na stanowisku Prezesa pozwanej spółki dokonano analizy funkcjonowania zakładu pozwanej. W maju 2016 roku sporządzono audyt u pozwanej. We wnioskach wskazano na znaczny wzrost zatrudnienia u pozwanej w ostatnich latach i potrzebę dokonania realnej oceny struktury organizacyjnej pozwanej oraz stanu zatrudnienia celem racjonalizacji zatrudnienia. Postanowiono przeprowadzić reorganizację powiązaną z likwidacją części stanowisk. Został w tym celu przygotowany nowy schemat organizacyjny. Zmiana struktury organizacyjnej nastąpiła schematem z 24 maja 2016 roku. W tym dniu został on podpisany przez Prezydenta Miasta R..

Pismem z 24 maja 2016 roku pozwana zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi T. B. umowy o pracę. Pismem z 30 maja 2016 roku pozwana wypowiedziała powodowi T. B. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał 31 sierpnia 2016 roku. Podczas wręczania powodowi wypowiedzenia wskazano jako przyczynę jego wypowiedzenia likwidację jego stanowiska pracy.

Pismem z 24 maja 2016 roku pozwana zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce E. Ł. umowy o pracę. Pismem z 30 maja 2016 roku pozwana wypowiedziała powódce E. Ł. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał 31 sierpnia 2016 roku. Podczas wręczania powódce wypowiedzenia wskazano jako przyczynę jego wypowiedzenia likwidację jej stanowiska pracy.

T. B. uzyskiwał wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop w kwocie 2 537,40 złotych.

E. Ł. uzyskiwał wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop w kwocie 2 673,94 złotych.

Sąd Rejonowy wskazał, że powodowie zgodnie podnosili w złożonych pozwach, że wskazana przyczyna wypowiedzenia „likwidacja stanowiska pracy” jest zbyt ogólnikowa, pracodawca typując ich osobę do zwolnienia nie kierował się przesłankami obiektywnymi. Ponadto przyczyna wskazana w wypowiedzeniach umowy o pracę była pozorna.

W ocenie sądu rejonowego materiał dowodowy dowodzi, że do likwidacji stanowisk powodów doszło i nie była to likwidacja pozorna. Sąd I instancji wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury zatrudnienia, a jedynie sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 417 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

Z poczynionych przez sąd rejonowy ustaleń wynika, że w niniejszej sprawie powodowie otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę 30 maja 2016 roku. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że decyzja o likwidacji stanowisk powodów została podjęta wcześniej, bowiem już wiosną 2016 roku o czym świadczy kolejność zdarzeń – analiza zatrudnienia, przeprowadzenie audytu, rozmowy, posiedzenie zarządu omawiające zmiany organizacyjne, wypowiedzenia w innych działach, czy konsultacja ze związkami zawodowymi. Sąd rejonowy wskazał nadto, że przedmiotowa zmiana organizacyjna miała miejsce w całym zakładzie i obejmowała łącznie kilkunastu pracowników, z którymi stopniowo rozwiązywano umowy o pracę. Ponieważ były konsultacje ze związkami zawodowymi to w ocenie sądu I instancji ten zamiar był niewątpliwy. Również pracownicy pozwanej składający zeznania jako świadkowie wskazywali, że zmiany organizacyjne trwały już w zakładzie kilka miesięcy przed wręczeniem wypowiedzenia. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym nowy schemat organizacyjny został zatwierdzony przez Prezydenta Miasta R. i przyjęty 24 maja 2016 roku i jest załącznikiem do aneksu Regulaminu Organizacyjnego. Pozwana zatrudniała 31 maja 2016 roku 444 osoby. W wyniku zmian zwolniono kilkanaście osób. Jeśli u pozwanej zatrudniono nowe osoby, były to osoby przeniesione z innych działów.

W przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Pracodawca decydując się bowiem na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013r. I PK 61/13).

Jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., (...), LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13). W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany

z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełnienie” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd rejonowy wynika, że w sprawie pozwany pracodawca dopiero w procesie wskazywał kryteria jakimi posłużył się typując powodów T. B. i E. Ł. do zwolnienia spośród kilku innych osób zatrudnionych tak jak oni na stanowiskach. Sąd I instancji wskazał, że , powódka E. Ł. pracowała jako jeden z kilku inspektorów w Zakładzie (...), również T. B. piastował jedno z kilku stanowisk robotnik (...).

Z poczynionych i ocenionych jako niesporne ustaleń sądu rejonowego wynika, że zarówno E. Ł. jak i T. B. w wypowiedzeniu jak i podczas spotkania, na którym wypowiedzenie wręczono, pracodawca nie wskazał kryteriów, jakimi się kierował przy wyborze powodów do zwolnienia. Skoro pozwana nie ustaliła regulaminu zwolnień i zasad doboru pracowników do zwolnień przed dokonaniem wypowiedzeń, to kryteria doboru pracowników do zwolnień winny był podane w sposób jasny i wyczerpujący w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracy.

W świetle powyższego sąd rejonowy uznał, że pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk i nie wskazując kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, czy to w regulaminie zwolnień, czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy narusza przepis art. 30 § 4 k.p.

Pozwana spółka dokonując wypowiedzenia E. Ł. i T. B. umowy o pracę nie wskazała kryteriów wyboru powodów do zwolnienia. Powyższe rozważania doprowadziły Sąd I instancji do wniosku, że przy wypowiedzaniu powodów umowy o pracę pozwana naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p., co oznacza, że jest ono niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia, art. 45 § 1 k.p. pozostawia pracownikowi wybór między powrotem do pracy, a odszkodowaniem. Ponieważ E. Ł. i T. B. zmodyfikowali roszczenie i wnieśli o zasądzenie odszkodowania, Sąd rejonowy uznając te powództwa za zasadne, zasądził na ich rzecz stosowną kwotę.

Ustalając wysokość stawki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w myśl § 4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r, poz 1805) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Powyższe oznacza, że podstawą ustalania kosztów zastępstwa procesowego jest wartość przedmiotu sporu w chwili wniesienia pozwu, natomiast zmiana wartości przedmiotu sporu brana jest pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia pełnomocnika dopiero w instancji odwoławczej.

W związku z powyższym, mając na uwadze miesiąc złożenia pozwów (czerwiec 2016 roku) wysokość stawki kosztów zastępstwa procesowego w niniejszym postępowaniu wynosiła w myśl § 15 ust. 2 - 360 złotych.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd rejonowy wziął więc powyższe pod uwagę oraz treść art. 98 § 1 k.p.c., statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik sporu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd rejonowy nadał wyrokowi w części zasądzającej świadczenie pieniężne w postaci odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze w pkt 1 zasądzając stosowne świadczenie pieniężne na rzecz T. B. i E. Ł. Sąd Rejonowy nadał klauzulę w zakresie pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów.

Apelacje pod powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w części tj. w zakresie pkt I ppkt 1, 2 oraz 3 oraz pkt II ppkt 1,2 oraz 3, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie następujących przepisów:

1. **prawa materialnego, w postaci:**

a. **przepisu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.** — poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodom dokonane przez pozwaną nastąpiło z naruszeniem w/w przepisów, gdyż pozwany nie wskazał przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) i jest w świetle tego niezgodne z prawem, podczas gdy w treści wypowiedzenia przyczyna wypowiedzenia została wskazana, zaś pozwany nie miał obowiązku informować powodów o zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia; w szczególności że w przypadku powódki jej stanowisko w D. (pionie) Technicznym w Zakładzie (...) sp. z o.o. było samodzielne i jednoosobowe.

2. **prawa procesowego w postaci:**

b. **Art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 1 k.p.c.** - poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i sprzeczności treści uzasadnienia orzeczenia z zalegającym w aktach materiałem dowodowym, i przyjęcie że stanowisk inspektora, na którym pracowała powódka było kilka w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w szczególności schematu organizacyjnego z 24.11.2015r. wynika, że w dziale (pionie) w którym była zatrudniona powódka - technicznym - funkcjonowało 1 stanowisko inspektora ds. obsługi klienta, pozostałe dwa stanowiska ds. obsługi klienta znajdowały się odpowiednio w dziale (pionie) ekonomiczno - prawnym i ds. obsługi klienta i nie były to stanowiska równorzędne, zaś ze schematu organizacyjnego z 1.06.2016r. wynika, iż stanowisko powódki zostało zlikwidowane.

II. **na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o orzeczenie obowiązku zwrotu** przez powodów na rzecz pozwanego spełnionego lub wyegzekwowanego od pozwanego świadczenia, zasądzonego od pozwanego na rzecz powoda na podstawie zaskarżonego wyroku, w części opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności tj. w zakresie kwoty 2.673,94 zł oraz 2537,40 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty wydania wyroku do dnia zapłaty,

- wobec powyższego wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci listy płac, na okoliczność spełnienia przez pozwanego na rzecz powodów świadczenia opatrzonego rygorem natychmiastowej wykonalności

W związku z powyższym skarżący wniósł o :

1.zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a) oddalenie powództwa w całości,

b) zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania drugoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania apelacji.

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada ostatecznie prawu, mimo błędnego uzasadnienia. Zarzuty apelacji naruszenia prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. są chybione.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego, że w przedmiotowej sprawie wskazana powodom na piśmie przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia tj. likwidacja stanowiska pracy była rzeczywista. Jest ono bowiem

sprzeczne z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, że w strukturze organizacyjnej pozwanego było kilka stanowisk zajmowanych przez powodów (robotnik budowlany, inspektor), a po reorganizacji ich liczba uległa jedynie zmniejszeniu. Zmniejszenie liczby stanowisk nie odpowiada pojęciu likwidacji stanowiska pracy. W wyniku zmian organizacyjnych u pozwanej nie doszło do likwidacji stanowisk pracy powodów (robotnika budowlanego oraz inspektora), lecz jedynie do zmniejszenia ich liczby. W istocie zatem nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia przez kumulację obowiązków. Nie jest to tożsame z faktyczną likwidacją stanowiska pracy. Powyższe odnosi się zarówno do powoda T. B. jak i powódki E. Ł..

Sąd Okręgowy nie podziela bowiem zarzutu strony pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że stanowisk inspektora, na którym pracowała powódka było kilka w sytuacji, gdy ze schematu organizacyjnego z 24.11.2015 r. wynika, że w dziale (pionie) w którym była zatrudniona powódka - technicznym - funkcjonowało 1 stanowisko inspektora ds. obsługi klienta i zostało ono 1.06.2016 r. zlikwidowane. Natomiast pozostałe dwa stanowiska ds. obsługi klienta znajdowały się odpowiednio w dziale (pionie) ekonomiczno - prawnym i ds. obsługi klienta i nie były to stanowiska równorzędne.

Likwidacja stanowiska inspektora ds. obsługi klienta podlegającego pod zastępcę kierownika zakładu wodociągów i kanalizacji ds. technicznych zajmowanego przez powódkę E. Ł. (w tzw. pionie technicznym według nazewnictwa pozwanego) , nie świadczy o faktycznej likwidacji tegoż stanowiska. Jak wynika z zeznań powódki zadania przez nią wykonywane na zajmowanym stanowisku zostały przejęte przez innych inspektorów. Nie uległo także likwidacji samo stanowisko inspektora ds. obsługi klienta. Z tym, że jedno z takich stanowisk podlega po zmianach zastępcy kierownika zakładu wodociągów i kanalizacji (w tzw. pionie ds. obsługi klienta według nazewnictwa pozwanego), a drugie głównemu specjalście ds. ekonomicznych i prawnych (w tzw. pionie ekonomiczno-prawnym według nazewnictwa pozwanego). Przejęcie obowiązków spoczywających na powódce przez pozostałych inspektorów, wyklucza uznanie, że doszło do likwidacji stanowiska pracy. Z likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca definitywnie rezygnuje z wykonywania pewnej działalności, co wiąże się ze zbędnością zatrudniania pracownika na dotychczasowym stanowisku. W sprawie z taką sytuacją nie mamy do czynienia. Pracodawca nadal potrzebuje i zatrudnia pracowników na stanowisku inspektora. Okoliczność ta wymagała dokonania przez pozwanego oceny wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora przed dokonaniem zmian organizacyjnych pod kątem ich przydatności do dalszego zajmowania tego stanowiska. Pracodawca powinien dokonać wyboru pracownika do zwolnienia przy uwzględnieniu jasnych i czytelnych i kryteriów, a tego nie zrobił. Poza tym co należy wyeksponować, a co przemilcza pozwany, jak wynika z zeznań świadka R. K. powódka E. Ł. była inspektorem nie tylko ds. obsługi klienta (mimo, że tak formalnie nazywało się jej stanowisko), ale także inspektorem ds. rozliczeń. Zajmowała się sprawami związanymi z szeroko pojętym podłączaniem odbiorców do sieci kanalizacyjnej (przyjmowanie wniosków o wykonanie przyłącza, przygotowywanie umów o wykonanie przyłącza, wystawianie faktur, zajmowanie się dokumentacją w sprawie wykonania przyłącza). Jej obowiązki po zmianach organizacyjnych przejął dotychczasowy pracownik R. M. pracujący przed zmianą na stanowisku inspektora ds. technicznych. Stanowisko to istnieje nadal w pionie technicznym także po reorganizacji. Powódka wykonywała zatem obowiązki nie tylko inspektora ds. obsługi klienta, ale także obowiązki inspektora ds. technicznych. Wymagało to porównania jej osoby z innymi pracownikami zajmującymi nie tylko stanowisko inspektora ds. obsługi klienta , ale także stanowisko inspektora ds. technicznych. Likwidacja jednego ze stanowisk inspektora w pionie technicznym wiązała się z koniecznością zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zmiany przeprowadzone u pozwanego nie wpłynęły bowiem na jakościową zmianę struktury organizacyjnej, a li tylko na ilościowe zmniejszenie stanowisk. Świadek R. K., który wskazał powódkę do zwolnienia, zeznał zresztą, że stosował takie kryteria. Mianowicie wziął pod uwagę, że w 2016r. miał się zakończyć program dofinansowania przyłączy kanalizacyjnych z funduszu unijnego, którym m.in. zajmowała się powódka, a nadto wziął pod uwagę to, że w ciągu 5 lat przebywała ona przez 255 dni na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizowała pracę. Kryteria te jednak, nie zostały wskazane powódce przed zwolnieniem z pracy. Wynika to nie tylko z zeznań powódki. Potwierdził to wprost także przesłuchany w charakterze strony w imieniu pozwanej Spółki wiceprezes zarządu J. J.. Zeznał mianowicie, że pracownicy nie byli informowani o kryteriach wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie wskazała zatem prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy. Tą bowiem nie była wskazana w wypowiedzeniu likwidacja stanowiska pracy. Wypowiedzenie nastąpiło z powodu zmniejszenia zatrudnienia spowodowanego zmianami organizacyjnymi. Taka przyczyna nie została powodom w ogóle wyeksponowana w treści złożonego im przez pozwanego pisemnego wypowiedzenia. W przypadku zaś zmniejszenia zatrudnienia jako przyczyny wypowiedzenia, pracodawca jest obowiązany wykazać obiektywność dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia. A zatem dokonać oceny wszystkich pracowników zajmujących tożsame stanowiska celem wyłonienia osoby, która jest najmniej przydatna do pracy na danym stanowisku. Tu takiej oceny pozwany w ogóle nie dokonał. Wprawdzie kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie muszą być wymienione w samym wypowiedzeniu, jak to wskazuje Sąd Rejonowy, ale powinny być przedstawione pracownikowi przez pracodawcę przed dokonaniem wypowiedzenia.

Pozwany w sposób niezbyt przekonujący próbował wykazać i to dopiero w toku procesu, że takowym kryterium – w przypadku powoda T. B. - był brak umiejętności budowlanych. Takie zeznania złożył świadek J. K. – mistrz zakładu oczyszczania miasta i utrzymania ruchu- który wskazał powoda do zwolnienia. Co znamienne robotnicy budowlani, w tym powód, nigdy nie podlegali pod mistrza zakładu oczyszczania miasta. Kompetencje J. K. do oceny pracy powoda oraz innych robotników budowlanych były zatem żadne. Decyzję podjął arbitralnie, nie zapoznając się – jak zeznał - nawet z aktami osobowymi pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotników budowlanych. Kompetencje do oceny pracy powoda miał natomiast niewątpliwie bezpośredni przełożony robotników budowlanych , w tym powoda S. W., który pracował z nim przez 9 lat. Ten zaś nie miał żadnych zastrzeżeń i uwag do pracy powoda. Przyznał, że przed zwolnieniem powoda nikt ze strony pracodawcy nie pytał go o powoda i że on sam nigdy nie typowałby powoda do zwolnienia z pracy. Także współpracujący z powodem świadek W. K. ocenił pracę i umiejętności powoda w sposób pozytywny. Również o powodce E. Ł., w aspekcie wykonywanych przez nią obowiązków, świadek W. K. wypowiadał się tylko dobrze. W. K. zeznał, że tak też o powodach wyrażali się ich przełożeni i że nie wie dlaczego pracodawca zwolnił tak dobrych i długoletnich pracowników. Zważywszy, że T. B. pracował z powodzeniem na stanowisku robotnika budowlanego od 2007 r, zgłaszane przez pozwanego zarzuty – w świetle zebranych dowodów - Sąd uznał za tendencyjne i gołosłowne, złożone wyłącznie na potrzeby sprawy.

Dokonane powodom wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane nie likwidacją stanowiska pracy, ale zmniejszeniem ilości stanowisk na skutek reorganizacji pozwanej Spółki. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05). O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Powyższe stanowisko jest mocno ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Pozwany jak wynika z zeznań wiceprezesa zarządu pozwanej Spółki nie przedstawił powodom kryteriów wyboru do zwolnienia. Tymczasem, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 oraz z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14).

Reasumując należy stwierdzić, że pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu powodom prawdziwej przyczyny wypowiedzenia. Nie doszło bowiem do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powodów, a jedynie do zmniejszenia zatrudnienia. Przy czym pracodawca przed wypowiedzeniem nie wskazał powodom kryterium wyboru ich osób do zwolnienia spośród innych pracowników pozwanego zajmujących tożsame stanowiska pracy. Powyższe czyni wypowiedzenia wadliwymi prawnie, co uzasadnia przyznanie powodom odszkodowania za niegodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obydwie apelacje pozwanego jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.