

UZASADNIENIE

Powód S. P. domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia od strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwoty 18.000 złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była nierzeczywista, zaś faktyczną przyczyną leżącą u podstaw jego zwolnienia z pracy była chęć pozostawienia w pracy członka rodziny dyrektora, a nie staż pracy oraz posiadane doświadczenie i kwalifikacje.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniosła o oddalenie powództwa jak również zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi wskazane zostały rzeczywiste przyczyny, które skutkowały podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto, pozwana spółka wskazała, iż zgodnie z przepisami obowiązującego prawa, powodowi została wypłacona odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.000 złotych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. P. był zatrudniony w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w zakładzie pracy w P. od dnia 1 lipca 1996 roku na stanowisku dyspozytora transportu kolejowego. Od dnia 1 października 1997 r. powód wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

(umowa o pracę – k. 1, 2 5 akta osobowe część B)

Do zadań powoda należało m.in. przyjmowanie pociągów wraz z jednostkami ładunkowymi – sprawdzanie stanu technicznego jednostek na wagonach, wystawianie dokumentu interchange, kontrola zamknięć celnych, obróbka dokumentów kolejowych zagranicznych i krajowych, przyjmowanie i wydawanie jednostek ładunkowych (wystawianie interchange) z depot i w tranzycie obcym przewoźnikom, wysyłka pojedynczych jednostek oraz zwartych pociągów kontenerowych – spis kontenerów, sprawdzenie prawidłowości załadunku, wystawianie dokumentacji kolejowej.

(zakres obowiązków – k. 22 akta osobowe część B)

Zadaniem dyspozytora spedycji kolejowej było nadawanie i przyjmowanie pociągów. Dodatkowo dyspozytorzy spedycji kolejowej przyjmowali i wydawali kontenery kierowcom obcym (depot).

(zeznania świadka P. M. – k. 306-306v)

Na stanowisku dyspozytora transportu kolejowego, które zajmował powód, pracował również W. R.. Pozwana spółka zatrudniała również asystentów spedytorów. Na tym stanowisku pracował P. M., który zajmował się również spedycją kolejową i „depot” tak samo jak powód i W. R.. Oprócz tego pozwana spółka zatrudniała M. M. (1) na stanowisku asystenta dyspozytora. Początkowo M. M. (1) zajmował się przyjmowaniem i wydawaniem kontenerów kierowcom obcym (depot). Następnie zaczął wykonywać czynności z zakresu spedycji kolejowej. Pracownicy spedycji kolejowej ustalali pomiędzy sobą kto będzie się na konkretnej zmianie zajmował przyjmowaniem pociągów a kto czynnościami z zakresu „depot”.

(zeznania świadków: M. M. (2) – k. 305v, P. M. – k. 306-306v, H. N. – k. 358-359v)

Od dnia 1 lipca 2015 r. na stanowisku asystenta spedytora został zatrudniony G. Ś.. Do jego obowiązków należało przyjmowanie i wydawanie kontenerów kierowcom obcym (depot).

(zeznania świadka G. Ś. – k. 304v-305)

Pismem z dnia 30 września 2015 roku pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację zakładu pracy spowodowaną znaczącym i trwałym spadkiem obrotów. Pracodawca poinformował powoda w wypowiedzeniu, że w związku z sytuacją ekonomiczną firmy pracodawca nie jest w stanie zapewnić mu zadań odpowiadających jego kwalifikacjom i doświadczeniu.

(wypowiedzenie – k. 1 akta osobowe część C)

W piśmie z dnia 8 października 2015 roku (...) S.A. poinformował pozwaną spółkę o czasowej modyfikacji koncepcji operacyjnej polegającej na realizacji wysyłki przez terminal w K. począwszy od końca 2015 r. Ta decyzja wiązała się ze zmniejszeniem ilości przyjmowanych pociągów.

(pismo – k. 67-68, zeznania świadka I. Ś. – k. 235v-236)

Po odejściu powoda M. M. (1) zastępował W. R. w zakresie czynności związanych ze spedycją kolejową.

(zeznania świadków: I. Ś. – k. 235v-236, G. Ś. – k. 304-305, H. N. – k. 358-359v)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych powyżej dowodów z dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu i nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań świadków: M. M. (2), P. M., M. P., H. N., A. S. oraz zeznań powoda S. P..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: M. M. (2), P. M., M. P., A. S. i H. N. gdyż były one logiczne, spójne i korespondowały z całością materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Świadcowie potwierdzili przede wszystkim zakres obowiązków faktycznie wykonywanych przez powoda i pozostałych pracowników spedycji kolejowej oraz sposób organizacji pracy w zakresie czynności określanych jako „depot”.

Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania świadków G. Ś. i I. Ś.. Świadcowie odmiennie przedstawiali okoliczności związane z zakresem obowiązków, które faktycznie wykonywał powód S. P.. Zeznania powyższych świadków w przedmiotowym zakresie nie znajdują oparcia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków, które Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż zostały one potwierdzone w zeznaniach świadków: M. M. (2), P. M., M. P., H. N. i A. S..

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Stosownie zaś do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09). Podanie przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99).

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie wskazał powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę kryteriów, którymi się kierował dokonując wyboru jego osoby do zwolnienia. Z zeznań świadka I. Ś. wynika, że powodowi nie wyjaśniono dlaczego to właśnie on otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Okoliczności te budziły wątpliwości po stronie powoda, tym bardziej, że faktycznie czynności, które wykonywał powód realizowali inni pracownicy, których pracodawca nie brał pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Ponadto, zaznaczenia wymaga, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca nie wskazał jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy powoda, a powołał się na reorganizację zakładu pracy. W takich okolicznościach, w ocenie Sądu, pozwana spółka powinna opracować i zastosować kryteria doboru pracowników do zwolnienia, a co za tym idzie wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę jakie okoliczności zadecydowały o zwolnieniu powoda.

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, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15).

W ramach badania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd pracy dokonuje oceny prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia. Zatem, w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać również kryteria doboru pracownika do zwolnienia w taki sposób, aby umożliwić weryfikację decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Dobór pracowników do zwolnienia z przyczyn ich niedotyczących nie może być więc dowolny. O ile kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, o tyle sąd zajmuje się kwestią uzasadnienia i słuszności kryteriów, które przyjął pracodawca, kwalifikując podwładnych do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97).

Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zarówno zakładu pracy, jak też przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia

prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/2013).

Należy zważyć, iż w niniejszej sprawie wybór do zwolnienia powinien być dokonany wśród większej ilości pracowników. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie powód zajmował się nie tylko spedycją kolejową, ale również czynnościami, które dotyczyły przyjmowania i wydawania kontenerów (depot). Takie czynności realizował obok powoda W. R., ale również M. M. (1), który nota bene po odejściu powoda zastępował W. R.. Z zeznań świadka M. M. (2) wynika, że na początku M. M. (1) przyuczał się, ale z czasem zajmował się spedycją kolejową. Ponadto, zadania z zakresu „depot”, które w okresie zatrudnienia należały do obowiązków powoda, wykonywał również G. Ś.. Co więcej, świadek I. Ś. przyznała, że G. Ś. w zastępstwie zajmował się spedycją kolejową.

Powyższe okoliczności wskazują, że stanowiska dyspozytorów spedycji kolejowej i asystentów spedytorów należą do stanowisk analogicznych. Potwierdzają to również zeznania świadka P. M., który wskazywał, że jako asystent spedytora wykonywał takie same czynności jak dyspozytorzy spedycji kolejowej. Zaznaczyć trzeba, że wbrew nazwie stanowiska dyspozytorzy spedycji kolejowej nie zajmowali się wyłącznie spedycją kolejową, ale wykonywali również (na zmianę) czynności z zakresu „depot”. Należy zatem przyjąć, że czynności osób zatrudnionych na tych stanowiskach dotyczyły podobnych zadań. Dodatkowo podkreślić należy, że asystenci spedytorów zastępowali dyspozytorów kolejowych w razie ich nieobecności (np. M. M. (1) zastępował W. R.) i odwrotnie. Tak więc pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia winien był wziąć pod uwagę wszystkich pracowników wykonujących analogiczne obowiązki.

Istotną okolicznością, którą należało wziąć pod uwagę jest także fakt, iż pracodawca w niedługim odstępie czasowym – powołując się na konieczność przeprowadzenia reorganizacji zakładu pracy – zwolnił wieloletniego pracownika (z blisko dwudziestoletnim stażem pracy u tego pracodawcy) a zatrudnił nowego pracownika (G. Ś.).

Biorąc pod uwagę powyższą argumentację, Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę powinien był opracować kryteria doboru do zwolnienia i wskazać je powodowi w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednocześnie w toku postępowania dowodowego pracodawca nie sprostął ciężarowi udowodnienia, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w sposób obiektywny i sprawiedliwy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. (na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu). Strona pozwana obciążona została kosztami zastępstwa procesowego, obliczonymi na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 490), obowiązującego w dacie złożenia pozwu przez powoda.

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron.