

Sygnatura akt III Pa 13/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - **Sędzia – SO Maria Dorywalska**

Sędziowie **SO Jadwiga Świącicka (spr.)**, **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: **sekretarz sądowy Marcin Jamrózka**

po rozpoznaniu w dniu **29 maja 2014 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa **M. M.**

przeciwko **Zakładowi (...) (...) Sp. z o.o. w K.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **K.**

z dnia **19.12.2013r.** sygn. akt **IV P 497/12**

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca powódkę M. M. do pracy w pozwanej spółce- Zakład (...) i (...) sp. z o.o. w K. na poprzednio zajmowane stanowisko z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki 120 zł- tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

SSO Jadwiga Świącicka SSO Maria Dorywalska SSO Elżbieta Majewska

Sygn. akt **III Pa 13/14**

UZASADNIENIE

Powódka M. M. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27.12.2012 r. i uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawarto kryteriów jakimi kierował się pracodawca podejmując decyzję o zwolnieniu powódki. W związku z tym, zdaniem powódki kryteriów takowych nie było. Ponadto powódka podniosła, że pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy naruszył przepisy o reprezentacji. Oświadczenie bowiem zgodnie z umową

spółki powinno być podpisane przez dwóch członków zarządu. Oświadczenie zostało natomiast podpisane przez członka zarządu i osobę w zastępstwie członka zarządu. Zgodnie natomiast z przepisami kodeksu spółek, członek zarządu R. P. nie mógł upoważnić innej osoby do złożenia oświadczenia w jego imieniu jako członka zarządu. Dlatego też zdaniem powódki złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jest niezgodne z postanowieniami umowy spółki dotyczącymi składania oświadczeń woli.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podniosła, że w wypowiedzeniu o pracę wskazano przyczynę zwolnienia powódki, którą była reorganizacja zakładu pracy związana ze zmianą sytuacji ekonomicznej i koniecznością redukcji etatu Asystenta Fizjoterapii. Pogorszenie sytuacji ekonomicznej spółki i konieczność reorganizacji zakładu oraz likwidacji stanowisk pracy wynikało z renegocjacji przez (...) S. A. umowy dotyczącej współpracy z pozwaną i znacznego ograniczenia oraz zmniejszenia ilości i zakresu usług świadczonych przez pozwaną na rzecz Kopalni. Kopalnia bowiem zrezygnowała m. in. ze świadczenia usług placówki rehabilitacyjnej. Odnośnie natomiast zarzutu powódki odnośnie nieprawidłowej reprezentacji pozwana wskazała, że druga z osób, która złożyła podpis na wypowiedzeniu działała na podstawie upoważnienia wynikającego z uchwały zarządu z dnia 21.12.2012 r., co de facto nie było sprzeczne z umową spółki.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie oddalił powództwo M. M. i zasądził od niej na rzecz pozwanego kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka M. M. była zatrudniona u pozwanej Zakładzie (...) (...) w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 28.01.1999 r. na stanowisku fizjoterapeuty. Od dnia 1.08.2008 r. powódka pracowała na stanowisku Asystenta Fizjoterapii. W trakcie zatrudnienia powódka podnosiła swoje kwalifikacje uzyskując min. Certyfikat (...)

Powódka w swojej komórce fizjoterapii pracowała wraz z trzema osobami - M. Ł., P. B. i M. B., przy czym powódka najczęściej pracowała na sali gimnastycznej. Współpracownicy powódki ukończyli kurs (...), a ona sama kurs terapii manualnej. Kurs (...) jest uniwersalną metodą leczenia i usprawniania w każdym możliwym wypadku zarówno w schorzeniach neurologicznych jak i ortopedycznych, czego nie daje stosowanie terapii manualnej. P. B. będąc najkrócej zatrudnioną, posiada ukończony kurs (...) skolioza, a M. Ł. oprócz ukończonego kursu (...) prowadzi ocenę schorzeń stóp pacjentów dopasowując wkładki ortopedyczne do rodzaju schorzeń.

Początkowo (...) K. jako właściciel pozwanej, ustalił na rzecz pracowników Kopalni, kwotę ryczałtową bez względu na to czy faktycznie usługi i zabiegi będą wykonywane. Z czasem jednak ustalona wcześniej kwota nie gwarantowała rentowności spółki. Ponadto dotychczasowy właściciel wypowiedział warunki umowy i ograniczył liczbę zabiegów i wykonywanych procedur opłacanych przez siebie. Liczba wykonywanych zabiegów i opłacanych przez (...) K. spadła z 1023 do 451. W związku z zaprzestaniem korzystania z usług pozwanej przez jednego z głównych klientów, tj. Kopalni (...) w K. Prezes pozwanej podjął decyzję o redukcji etatów pracowników. Zatrudnianie dotychczasowej liczby pracowników podważało zatem sens funkcjonowania pozwanej i narażało całą spółkę na straty.

W. Z. miała przygotować propozycje osób typowanych do zwolnienia, jednocześnie tworząc zespół, który wykona zadania postawione przez pracodawcę.

Podstawowym kryterium typowania do zwolnień była przydatność pracownika w postaci posiadania kwalifikacji potrzebnych spółce. Ponadto pracownicy ci mieli bezkonfliktowo współpracować i wykonywać zadania postawione jednostce.

Tym samym powódka jako jedyna osoba nieposiadająca uprawnień do pracy metodą (...) została wytypowana do zwolnienia. Do tej chwili nie było żadnych uwag co do pracy powódki. Kryterium stażu pracy nie było wykorzystywane,

albowiem w zasadzie wszyscy pracownicy pozwanej pracowali od początku założenia spółki. Ponadto powódka pomimo tego, że oficjalnie nie była skonfliktowana z kierownikiem W. Z., podejrzewała przełożoną o osobistą niechęć.

W dniu 27.12.2012 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31.03.2013 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano reorganizację zakładu- redukcję etatu Asystenta Fizjoterapii. W/w oświadczenie zostało popisane przez Prezesa Zarządu P. K. i upoważnioną do składania podpisów na dokumentach wypowiedzenia o pracę wobec m. in powódki, A. P..

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodu reorganizacji pozwanej nastąpiło także wobec następujących osób zatrudnionych u pozwanej: P. F., K. A. (1), K. A. (2), M. J., A. T.. Na „miejsce” powódki nie została zatrudniona żadna inna osoba, a jej dotychczasowych pacjentów „przejęli” pozostali pracownicy pozwanej.

W odpowiedzi na pismo powódki z dnia 28.12.2012 r. odnośnie „wycofania” wobec niej wypowiedzenia z dnia 27.12.2012 r. pozwana wskazała, że nie ma wobec powódki żadnych zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy. Jednocześnie wyjaśniła, że jedyną podstawą wypowiedzenia były przyczyny wynikające z konieczności przeprowadzenia reorganizacji zatrudnienia w tym likwidacji stanowisk prac w związku ze zmianą przez (...) S. A. umowy dotyczącej współpracy z pozwaną.

Sama spółka (...) spółka z o.o., pomimo braku rentowności jednostki fizjoterapii przynosi zyski, dlatego udziałowcom została wypłacona dywidenda.

Na podstawie tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki okazało się niezasadne

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 przytoczonej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Artykuł 10 ma zatem charakter subsydiarny i może być stosowany tylko wówczas, gdy parametry ilościowo-czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach wyznaczonych dla zwolnień grupowych w art. 1 cytowanej ustawy (10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników). Sąd Rejonowy podniósł, że jeżeli chodzi o pojęcie przyczyn niedotyczących pracownika, to mając na uwadze okoliczność, że w gospodarce funkcjonującej w oparciu o założenia zbliżone do wolnorynkowych w praktyce stosunków przemysłowych mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny bądź technologiczno-ekologiczny. W praktyce najczęściej przyczyną zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy. Jeśli istnieją przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy z wyjątkiem sytuacji, kiedy pracownik podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku zaproponowania pracownikowi pracy na innym stanowisku (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001, z. 19, poz. 576).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu art. 10 muszą być przyczynami, które uzasadniają wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 k.p. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione, a pracodawca winien w piśmie skierowanym do pracownika wskazać powód wypowiedzenia (art. 30 § 4 i 45 k.p.). Należy się też zgodzić z poglądami wyrażonymi przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164) w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, że: "Z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p.

podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Wśród innych najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów, posiadanie prawa do emerytury lub renty itd. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i niestojące w sprzeczności z przepisami prawa.

Zdaniem Sądu Rejonowego, 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).

Sąd Rejonowy podniósł, że wypowiedzenie z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 komentowanej ustawy musi być wypowiedzeniem uzasadnionym w świetle art. 45 k.p. Jednak w przypadku konieczności wytypowania pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób pojawia się kwestia oceny prawidłowości zastosowanych kryteriów selekcji. Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 675/00, OSNP 2003, z. 19, poz. 461) zgodnie z którym: "W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej". Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

Wg oceny Sądu Rejonowego, poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 k.p. może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn nie dotyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie dowolny. Prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych. 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 słuszych interesów zakładu pracy oraz 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. Przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wykluczają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750). Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że kwestionowanie przez powódkę podstawy jej zwolnienia nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Z zeznań świadka S.-Z. wynika, że powódka nie posiadała uprawnień do pracy przy wykorzystywaniu metody (...), natomiast 3 osoby, których nie zwolniono takie uprawnienia posiadały. Pozwalało to na płynne „przekazywanie” sobie pacjentów i leczenie ich metodą uniwersalną. Sąd nie zgodził się z powódką, że jej znajomość posługiwania się metodą (...) wynikającą z ukończenia Liceum Medycznego jest tożsama z kwalifikacjami i umiejętnościami współpracowników nabytymi w trakcie kursów i szkoleń specjalistycznych dotyczących stosowania tej metody. Jedynym czynnikiem, który zdaniem Sądu Rejonowego, plasował powódkę na wyższej niż pozostali pracownicy pozycji, był staż pracy, a wg Sądu Rejonowego, nie jest to zasadnicze kryterium przy doborze pracowników do zwolnienia. Pozwana analizując przydatność powódki w odniesieniu do pozostałych pracowników, uznała - zdaniem Sądu Rejonowego słusznie - iż „zatrzymała” osoby, które ze względu na wysokie umiejętności organizacji czasu pracy i tożsame kwalifikacje dają pracodawcy możliwość manewrowania zakresem wykonywanych zabiegów, a tym samym również usprawnienia i elastyczności w podziale pracowniczych obowiązków, bowiem na pracodawcy ciąży obowiązek takiego dobrania kadry pracowniczej-zespołu, który zapewni wykonanie postawionych mu zadań. Ponadto sama powódka wskazywała, że pomiędzy nią a kierownikiem W. Z. dochodziło do nieporozumień, które dla powódki były przejawem osobistej niechęci przełożonej. Zdaniem Sądu Rejonowego, te twierdzenia świadczyć mogą o tym, że dalsza praca powódki w zespole, nie dawała gwarancji sprawnej i bezkonfliktowej współpracy co było założeniem reorganizacji pozwanej.

Odnosząc się natomiast do zarzutu powódki odnośnie nieprawidłowej reprezentacji przy podpisaniu wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał go za chybiony. Z art. 205 k.s.h. wynika, że jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Na gruncie niniejszej sprawy z umowy spółki brak wskazań odnośnie reprezentacji. Zastosowanie znajduje zatem ustawowy sposób reprezentacji, co uwidacznia odpis z KRS- u pozwanej. Zarówno jednak w umowie spółki jak i w przepisach kodeksu cywilnego brak jest regulacji, z której wynikałby zakaz upoważnienia osoby trzeciej do podpisywania w imieniu członków zarządu spółki dokumentów.

Reasumując powyższe i uznając roszczenia powódki za nieuzasadnione, na podstawie wyżej przytoczonych norm prawnych w pkt 1 wyroku Sąd Rejonowy powództwo oddalił, a na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002r., nr 163, poz.1348 z późn.zm.) – Sąd ten zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od tego wyroku wniosła powódka i zaskarżając ten wyrok w całości wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;
2. o obciążenie pozwanego kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przypisanych za wszystkie instancje

ewentualnie o :

3. uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na błędnym ustaleniu, że zakład pracy wskazał jakimi kryteriami kierował się dokonując doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia oraz że między powódką a kierowniczką W. S. istniał konflikt nie pozwalający na harmonijną współpracę w przyszłości oraz że jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę są zmiany reorganizacyjne zakładu pracy podczas gdy podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest pozorna i nierzeczywista;
- naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 45 k.p. poprzez przyjęcie, że istniała rzeczywista potrzeba zmian reorganizacyjnych oraz że zakład pracy dokonując doboru pracowników do zwolnienia określił obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, do czego jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany i uznał, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Rejonowy wydał nieprawidłowy wyrok.

Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej na podstawie zebranego materiału dowodowego, w szczególności w sposób odmienny ocenił przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pozwaną powódce.

Nie dopatrył się przy tym Sąd Okręgowy podnoszonej przez skarżącą sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W zasadzie ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dotyczyły okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu i wystarczająco odzwierciedlały istniejący stan rzeczy w zakresie, którego dotyczyło powództwo. Wymienione zostały również dowody, na których ustalenia zostały oparte. W zakresie zasadniczych ustaleń mających istotne znaczenie w niniejszej sprawie nie było sporu, a spór dotyczył ocen prawnych, o czym poniżej.

Zgodnie z przepisem 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Wskazanie tej przyczyny przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97).

W niniejszej sprawie pozwana wskazała przyczynę „reorganizacja zakładu-redukcja etatu asystenta fizjoterapii – podstawa prawna – art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”

Nie budzi wątpliwości fakt, że Zarząd nie podjął w kwestii reorganizacji żadnej uchwały, nie określił na czym polega reorganizacja, ilu pracowników zostanie zwolnionych i jaki winny być zastosowane kryteria doboru pracowników do zwolnień.

Jak zeznał Prezes Zarządu, przekazał kierownikowi W. S., żeby zmniejszyć zatrudnienie o 1/3 i aby pozostały w zatrudnieniu osoby które potrafią ze sobą współpracować. Wykonanie więc bardzo ogólnych i niesprecyzowanych planów restrukturyzacji przekazane zostały W. S., która decydowała w sposób dowolny o zwolnieniach pracowników, skoro nie zostały określone przez Zarząd przesłanki wyboru pracowników do zwolnienia. Jak zeznała świadek miała zwolnić 6-7 osób.

Prezes zeznał natomiast powódka pracowała dobrze i bezkonfliktowo i potwierdził fakt wystąpienia między powódką a W. S. nieporozumienia co do celowości odbycia przez powódkę kursu manualnego. Powoływanie się przez Prezesa Zarządu na nieporozumienia powstałe po dokonaniu wypowiedzenia nie mają, zdaniem Sądu Okręgowego, żadnego znaczenia, bowiem zgodność z prawem i zasadność wypowiedzenia oceniana jest na moment wypowiedzenia.

Przy czym Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że 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.

Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, że w komórce fizjoterapii powódka pracowała z trzema osobami i tylko powódka otrzymała wypowiedzenie. W wypowiedzeniu pracodawca nie wskazał jednak kryteriów jakimi się kierował przy wyborze powódki do zwolnienia.

Skoro pozwana nie ustaliła regulaminu zwolnień i zasad doboru pracowników do zwolnień przed dokonaniem wypowiedzeń, to kryteria doboru pracowników do zwolnień winny być podane w sposób jasny i wyczerpujący w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracy.

W 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.

Zatem tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, lub wskazane w wypowiedzeniu mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy w ww orzeczeniu uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. 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).

W świetle tych rozważań należy uznać, 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.

Tak było w niniejszym procesie. Pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie wskazała kryteriów wyboru powódki do zwolnienia, co podnosiła ona od początku procesu.

Pozwana była zatem pozbawiona możliwości powoływania się przed sądem na te kryteria które zastosowała, konkretyzowanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego było spóźnione. Można nawet przypuszczać, że były one tworzone i dostosowywane na użytek procesu.

Zasadnie także powódka podnosiła brak wskazania przez pozwaną konkretnych okoliczności uzasadniających rzeczywistość i zakres przeprowadzanych zwolnień, z tytułu rozwiązania umowy z (...) (...). Przedstawienie tylko jednego zestawienia ilości udzielanych świadczeń, które powódka kwestionowała z uwagi na fakt iż dane pochodziły z 2 różnych okresów dot. korzystania ze świadczeń: z sezonu zimowego gdy więcej osób korzysta z zabiegów i letniego gdy korzysta ich znacznie mniej, wymagało doprecyzowania.

Sąd Okręgowy podkreśla przy tym, że ciężar dowodu dot. zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia obciążał pozwaną (art. 6 k.c.)

Powyższe rozważania prowadzą, w ocenie Sądu Okręgowego do wniosku, że przy wypowiedzaniu powódce 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.

Na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może zasądzić tylko odszkodowanie, nie uwzględniając żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe, lub niecelowe.

Przede wszystkim z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (np. uzasadnienie wyroku SN z 16.4.2003 r., I PK 154/02).

Dopuszczalność odstępiania od tej zasady powinna być oceniana szczególnie wnikliwie w sytuacji, w której, jak w rozpoznawanej sprawie, pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Bowiem swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy. Ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia, lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003r. I PK 154/02 likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa.

Sąd Okręgowy podkreśla, że, że jak wynika z zeznań W. S., dwie osoby po wypowiedzeniu im umów o pracę w związku z reorganizacją zostały przywrócone i tak A. K. na dotychczasowe stanowisko, natomiast drugiej osobie zaproponowano powrót na inne stanowisko -masażysty. Co wskazuje na to, że reorganizacja nie była przemyślana i jej zakres nie był prawidłowy, a zwolnienia okazały się za duże.

W niniejszej sprawie prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, że powódka była oceną jako dobry pracownik. Zdaniem Sądu Okręgowego podnoszone nieporozumienie między powódką i W. S. dot. finansowania szkolenia nie można określić jako poważny konflikt. Nie wskazywały na to choćby zeznania W. S..

Wobec powyższego Sąd uznał, że nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 45 § 2 k.p.c wskazujące na niemożność lub niecelowość przywrócenia powódki do pracy.

Mając powyższe na uwadze, uznając apelację powódki za uzasadnianą Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt. II wyroku) Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.)