

***Sygn. akt VPa 6/13***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 28 lutego 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSO Andrzej Marek (spr.)***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 28 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** W. S. (1)

***przeciwko*** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

***o*** przywrócenie do pracy

***na skutek apelacji*** strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 6 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 75/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż powództwo oddala, zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,***

***II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2 902 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 06 listopada 2012r. Sąd Rejonowy w Lubinie przywrócił powoda W. S. (1) do pracy u strony pozwanej w (...) Sp. z o.o. w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.842zł tytułem zwrotu uiszczzonego wpisu od pozwu.

Powyższe rozstrzygnięcie powziął po ustaleniu, że powód W. S. (1) był zatrudniony u strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. w P. od dnia 15.02.1999r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pismem z dnia 25.10.2010r., pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w Lubinie wyrokiem z dnia 29.20.2011r. w sprawie o sygn. akt IV P 355/10 przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację strony pozwanej. W zakresie ochrony stosunku pracy powoda jako członka (...), oba Sądy wskazały, że takowa powoda nie obejmowała, tak z przyczyn formalnych, jak i z powodu, iż W. S. (1) nie prowadził na terenie zakładu pracy działań mających na celu obronę praw pracowniczych. Jego przynależność do związku związana była li tylko z uzyskaniem ochrony trwałości

stosunku pracy. Powód pismem z dnia 30.12.2011r. zgłosił swoją gotowość do świadczenia pracy u strony pozwanej. Strona pozwana pismem z dnia 5.01.2012r. wskazała, że przyjmuje do wiadomości zgłoszenie gotowości do pracy powoda. Jednocześnie wskazała, że stosunek pracy powoda zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 29.12.2011r. został reaktywowany. Podano również, że strona pozwana analizuje możliwość przyjęcia powoda do pracy, o czym zostanie poinformowany na piśmie. Za okres niewykonywania pracy przyznano powodowi wynagrodzenie. Pismem z dn. 17.01.2012r. strona pozwana zwróciła się (...)z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. (...)w piśmie z dn. 21.01.2012r. i 9.02.2012r. nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, podając że przyczyna jest nieprawdziwa, ponieważ strona pozwana zwiększa zatrudnienie. Nadto wskazał, że powód podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, z uwagi na zapis art. 34 ustawy o związkach zawodowych, powołując się na pismo oraz dane z 30.09.2011r. oraz dalsze pisma składane do akt sądowych o sygn. IV P 355/10 i V Pa 122/11. Pismem z dn. 10.02.2012r. (...)złożył wniosek o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy celem pełnienia funkcji w zarządzie związku na okres kadencji od dnia 15.02.2012r. do 22.11.2012r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniu 23.02.2012r. strona pozwana doręczyła powodowi pismo wypowiadające umowę o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy związaną z sytuacją ekonomiczną. Wskazała, że po zgłoszeniu przez powoda gotowości do pracy zwróciła się do Z. M.- kierownika ds. produkcji - o informację, czy ma zapotrzebowanie na pracowników w swoim dziale. Ten podał, że ma nadwyżkę pracowników i nie ma możliwości zatrudnienia powoda. Przed zgłoszeniem przez powoda gotowości do pracy w dziale, w którym dotychczas pracował powód ( kierowanym przez Z. M.) było 248 etatów. Przyjęcie powoda do pracy, w drodze wykonania wyroku Sądu Pracy spowodowałoby zwiększenie tych etatów do 249. „Likwidacja etatu” powoda spowodowała, że liczba etatów w tym dziale nadal pozostała na poziomie 248. Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana stale dąży do uzyskiwania lepszych wyników ekonomicznych, poprzez m.in. zwiększenie produktywności. Korzysta z pracy pracowników firmy (...). Przy nadwyżkach zatrudnienia, strona pozwana ogranicza wykorzystanie pracowników firmy (...), nie dokonywała zwolnień pracowników. Ewentualne ograniczenia etatów wiązały się z przesunięciami tych pracowników i wykorzystaniu ich przy innej pracy. Sąd I instancji ustalił, że powód był jedynym zwolnionym pracownikiem w okresie, w którym dokonano mu wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto wskazał, że Związek Zawodowy (...)jest ogólnopolskim związkiem zawodowym o charakterze międzyzakładowej organizacji związkowej. Pismem z dnia 04.08.2009r. związek ten poinformował stronę pozwaną, iż jest ona objęta jego zakresem działania. Powód jest członkiem zarządu tego związku. Uchwałą z dnia 11.09.2010r. (...)postanowił, że w okresie 4-letniej kadencji tj. - od dnia 10.07.2010r., ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 ustalonej w oparciu o art. 32 ust. 4 w zw. z ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych objęty jest powód oraz 10 innych członków Związku wskazanych imiennie. Z uchwały tej wynika, iż (...)zrzesza łącznie 323 członków w 25 zakładach pracy. (...)posiada 116 członków czynnych zawodowo w (...) Sp. z o.o.w N.. Na dzień 01.07.2010r. spółka ta zatrudniała 172 pracowników. Pismem z dn. 31.12.2011r.(...)złożyła do strony pozwanej pismo, w którym wskazała, że jest organizacją związkową o charakterze organizacji międzyzakładowej i w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> jest reprezentatywna. Nadto wskazano, że wg stanu na dzień 31.01.2011r. w (...) sp. z o.o.w P.liczba członków związku to 11 pracowników czynnych zawodowo. Jednocześnie poinformowano, że w/w związek zrzesza 329 członków, w tym 280 czynnych zawodowo u poszczególnych wskazanych w piśmie pracodawców. Pismem z dn. 3.02.2012r. skierowanym do prezesa zarządu strony pozwanej (...)wskazał, że w związku z przywróceniem powoda do pracy przypomina, że w dn. 31.07.2009r. doręczono stronie pozwanej pismo (...)z dn. 29.07.2009r., w którym poinformowano pracodawcę, że wskazano powoda W. S. (1)( członka zarządu związku), jako podlegającego ochronie przewidzianej w art. 32 uzz. Wskazano, że stan prawny w tym zakresie nie uległ zmianie. Jednocześnie z ostrożności ponownie poinformowano, że W. S. (1)podlega ochronie związkowej, o której mowa w art. 32 uzz , co potwierdza przedłożona uchwała Zarządu (...) z dn. 21.01.2012r. Od momentu wydania orzeczenia przez Sąd Rejonowy w Lubinie w sprawie IVP 355/10 powód nie angażował się w działalność związkową (...)na terenie zakładu pracy. Związek ten nie podejmował żadnej działalności na terenie tego zakładu, za wyjątkiem wymiany korespondencji dotyczącej wskazania pracowników podlegających wzmożonej ochronie stosunku pracy. Związek ten, pomimo wskazania, że członkami tegoż związku jest 11 pracowników (...) sp. z o.o.w P., nie ujawnił tych członków.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Odnosząc się do kwestii formalnych związanych z dokonaniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd I instancji wskazał,

że kwestia ochrony związkowej powoda została rozstrzygnięta na potrzeby postępowania w sprawie o sygn. IV P 355/10. Sąd Rejonowy w Lubinie w w/w sprawie orzekając o przywróceniu powoda do pracy uznał, że powód nie był objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, skoro zarząd związku nie przedłożył pracodawcy uchwały związku o objęciu powoda ochroną związkową. „Działalność” tego związku na terenie zakładu jest cicha i utajona, jeżeli chodzi o członków związku, związek nie prowadził żadnej innej statutowej, czy też wskazanej w ustawie o związkach zawodowych działalności na rzecz pracowników. Z tych względów Sąd I instancji przyjął uprzednią argumentację Sądu Rejonowego w Lubinie i Okręgowego w Legnicy, iż z tych względów nie sposób uznać ochrony związkowej powoda. W kwestii merytorycznej Sąd Rejonowy wskazał, że zachowanie strony pozwanej polegające na dokonaniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę uznac należy za obejście przepisów prawa o wykonywaniu prawomocnych wyroków sądów, a nadto nadużycie prawa podmiotowego przysługującego pracodawcy. W ocenie tego samo tylko oświadczenie pracodawcy o uznaniu stosunku pracy za reaktywowany, a jednocześnie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez co pracownik pracy nie świadczy, skutkuje powstaniem fikcji dotyczącej wykonywania pracy. Strona pozwana od momentu zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy wyszła z założenia, że nie ma dla niego wolnego etatu i nie może go przywrócić do pracy na dotychczasowych warunkach, bo wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia innego pracownika. Takie założenie strony pozwanej generowało jej kolejne kroki polegające na dokonaniu oceny powoda jako pracownika najmniej przydatnego do pracy. Sąd I instancji wskazał, iż ocena ta była dokonana niejako zaocznie, bo bez udziału powoda i bez możliwości odwołania się od niej. Co dziwne, wcześniejsze oceny powoda były prawidłowe. Nadto powód przez dłuższy czas nie świadczył pracy z powodu toczącego się sporu sądowego, nie miał zatem możliwości obniżenia standardów świadczonej pracy. W postępowaniu w sprawie IV P 355/10 ustalono, że powód właściwie wypełniał obowiązki pracownicze i nie było podstaw dla uznania, że był złym pracownikiem. Na stanowisku tym świadczył pracę krótko, ponieważ dokonano uprzednio wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, przez co musiał przystosować się do nowych warunków pracy. Powyższe mogło zatem skutkować, że nie przejawiał aktywności w składaniu wniosków racjonalizatorskich, co stanowiło zarzut podnoszony w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać również, że tylko ilość składanych wniosków jest istotna w oderwaniu od ich przydatności i możliwości wykorzystania. Uprzednio powód otrzymywał premie, zatem oceniany był pozytywnie. Obniżona ocena jego pracy ma w ocenie Sądu tylko jeden cel - przedstawienie powoda, jako pracownika gorszego i mniej zaangażowanego. Bez znaczenia był również fakt złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu wykonywania obowiązków w zarządzie (...). Strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy, zatem wynika z tego, że nie chciała dopuścić do sytuacji, aby powód świadczył pracę. W tej sytuacji nie można uznać, że pracodawca zwalniając powoda z tego obowiązku działa słusznie, a wniosek powoda, oceniać negatywnie. Co do samej zaś likwidacji stanowiska pracy to była ona – zdaniem Sądu Rejonowego - pozorna. Strona pozwana wskazała na likwidację stanowiska pracy w celu obejścia przepisów dotyczących wykonalności prawomocnych wyroków. Niewykonanie wyroku nie może być uzasadnione brakiem możliwości zatrudnienia i nie może podlegać ochronie prawnej. Sąd Rejonowy zważył, iż twierdzenia strony pozwanej i słuchanych świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną potwierdza argumentację sądu, że likwidacja była związana z koniecznością przywrócenia powoda do pracy. Twierdzenia dotyczące dyskryminacji pracowników o większej przydatności były wskazane na potrzeby procesu dla zachowania obranej linii obrony i są, zdaniem Sądu I instancji, niezasadne. Strona pozwana zatrudniała w dziale powoda 248 pracowników i nadal tyłu zatrudnia. Nadto strona pozwana wykorzystywała pracowników (...) i to tymi pracownikami dopasowywała potrzeby kadrowe do warunków ekonomiczno-produkcyjnych. Z zeznań świadków wynikało, że nie zwalniano pracowników strony pozwanej, nawet w wypadku, gdy była potrzeba ograniczeń zatrudniania w określonej grupie. Pracowników tych przesuwano na inne stanowiska w ramach zakładu pracy. Dążono zatem do nieprzywrócenia powoda do pracy poprzez likwidację etatu, co jednak nie mogło być poczytane inaczej jak obejście przepisów prawa. Odnośnie zarzutu powoda co do dyskryminacji ze względu na jego działalność związkową, wskazać należy, iż takowej Sąd się nie dopatrywał. Powód w żaden sposób nie był aktywny w sferze związkowej. To jego ojciec W. S. (2), jako przewodniczący (...) przejawia taką działalność, która jednak w zakładzie strony pozwanej sprowadzała się li tylko do ochrony stosunku pracy swoje syna - W. S. (1). Zatem mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę poczytać należy jako nieuzasadnione i zmierzające do obejścia przepisów prawa w zakresie wykonania prawomocnego wyroku Sądu. W tych okolicznościach Sąd przywrócił powoda do pracy na podstawie art. 45 § kp.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana wskazując, że zaskarża go w całości i zarzuca:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. przepisu art. 45 § 1 w zw. z art. 48 § 1 k.p. w zw. z art. 1050 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie ww. przepisów tj. w odniesieniu do ustaleń Sądu nie mogących stanowić podstaw do ich stosowania, gdyż: do restytucji stosunku pracy wystarczające jest zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy, wyrok przywracający pracownika do pracy w zakresie reaktywowania stosunku pracy nie podlega wykonaniu w trybie egzekucyjnym, tym samym działania pracodawcy nie można uznać za obejście przepisów o wykonywaniu prawomocnych wyroków, podstawą do przywrócenia pracownika do pracy może być jedynie nieuzasadnione bądź niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę, tym samym dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę nie może jednocześnie świadczyć o nieprzywróceniu pracownika do pracy i z drugiej strony być uznane za nieuzasadnione, nieodzownym logicznie warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest wcześniejsze jej obowiązywanie, co oznacza, że przed rozwiązaniem umowy o pracę nastąpiła - wbrew założeniu wyroku - restytucja stosunku pracy, w przeciwnym przypadku postępowanie -jako bezprzedmiotowe - winno zostać umorzone;

2. przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na:

a) wzajemnie sprzecznym przyjęciu przez Sąd I instancji, że pozwany wypowiadając umowę o pracę nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego, powyższe oznacza bowiem - wbrew założeniu wyroku - że likwidacja stanowiska pracy była rzeczywista, aby bowiem nadużyć prawa sąd I instancji musiał dojść do wniosku, że prawo to pracodawcy przysługiwało, pracodawca nie może bowiem jednocześnie nadużywać prawa poprzez zlikwidowanie stanowiska pracy przy jednoczesnym założeniu w wyroku pozorności likwidacji;

b) stwierdzeniu przez Sąd I instancji, że cyt: „zachowanie pozwanej (...) należy uznać za (...) nadużycie prawa podmiotowego”, w sytuacji, gdy zarzucając nadużycie prawa Sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, ewentualnie względów moralnych, które sąd miał na uwadze powołując się na takie nadużycie;

c) błędnym uznaniu, że dopuszczalne jest powoływanie się na nadużycie prawa w sytuacji, gdy w ocenie Sądu druga strona sama te zasady narusza w sposób świadomy i rażący;

3. przepisu art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd I instancji, że dopuszczalne jest orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy, w sytuacji gdy Sąd I instancji w kwestii zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie wskazuje jednocześnie argumentów ani środków dowodowych, które potwierdzałyby rzekomą pozornosc likwidacji, a bazując wyłącznie na subiektywnym przeświadczeniu Sądu I instancji, że wyrok Sądu Rejonowego w Lubinie z dnia 19 października 2011 r. (sygn. akt IV P 355/10) nie został przez stronę pozwaną wykonany, podczas gdy z całościowej analizy materiału dowodowego wynika, że likwidacja ta była faktyczna, rzeczywista i prawdziwa. Wykładnia dokonana przez Sąd I Instancji wskazuje, że orzekł on o przywróceniu nie na podstawie ustaleń co do podstaw faktycznych i prawnych przewidzianych w art. 45 k.p. ale de facto nałożył sankcję na pozwaną za rzekome niewykonanie wyroku, o którym wyżej mowa.

4. naruszenie przepisu art. 45 § 2 kp poprzez jego błędne niezastosowanie, a w konsekwencji uwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy, pomimo, że:

- w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, a orzeczenie Sądu I instancji w rzeczywistości stanowi wyrok „karny”- Sąd I instancji karze bowiem pozwanego za jego zachowanie, nie zważając przy tym na naganne zachowanie powoda, który wbrew pouczeniu Sądu Okręgowego w Legnicy nie potrafi powstrzymać się ze swoją ”rzekomą” działalnością związkową i w imię „głęboko zakorzonego bezpodstawnego przekonania, że jest osobą dyskryminowaną, graniczącego wręcz z manią prześladowcza” tuż po wyroku tuż. Sądu Okręgowego niepokoi najwyższych przedstawicieli koncernu (...);

- powód nie wyraża chęci wykonywania pracy, czego dowodem są zgłaszane przez powoda wnioski o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu dokonywania czynności związkowych, a także złożony zaledwie kilka dni po wydaniu zaskarżonego wyroku wnioski o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji w (...) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia do listopada 2016 roku;

przy czym w zakresie celowości przywrócenia Sąd nie poczynił jakichkolwiek ustaleń ignorując lub przecząc w uzasadnieniu faktom ustalonym w toku postępowania dowodowego.

## II. naruszenie prawa procesowego, tj.

1. naruszenie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie, a które to naruszenie polega na dowolnej, a nie swobodnej ocenie przez Sąd Rejonowy dowodów w sprawie poprzez wywodzenie na podstawie tych dowodów wniosków całkowicie sprzecznych z wnioskami wynikającymi z innych dowodów i twierdzeń pozwanego bez podania przyczyn takiego pominięcia, podczas gdy strona pozwana przywróciła powoda do pracy, a następnie kierując się obiektywnymi kryteriami doboru, wskazała powoda jako najsłabszego pracownika, z którym zamierza rozwiązać stosunek pracy z powodu zmian organizacyjnych pociągających za sobą konieczność redukcji zatrudnienia;

2. przepisu art. 477<sup>1</sup> kp w zw. z art. 321 kpc poprzez wyjście przez Sąd I instancji poza granice żądania zgłoszone w treści pozwu i oparcie rozstrzygnięcia na faktach, które nie zostały wskazane i następnie udowodnione jako uzasadnienie zgłoszonych roszczeń, a tym samym poprzez naruszenie zasady kontrydiktoryjności i dyspozycyjności procesu cywilnego, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie.

## III. Sprzeczność poczynionych przez Sąd I Instancji ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, że:

- powód był dobrym pracownikiem i brak było jakichkolwiek zastrzeżeń do jego pracy, przy czym Sąd I instancji pomija wyjaśnienia pozwanej, że ostatnia ocena powoda była z 2009 roku, gdyż przechodząc na produkcję nowy przełożony nie chcąc krzywdzić powoda „przepisał” mu starą ocenę, pomijając jednocześnie fakt, że sam powód w żadnym momencie ww. oceny nie kwestionował;

- jedynym kryterium brany przez pracodawcę pod uwagę w trakcie dokonywania oceny powoda w styczniu 2012 r. była ilość składanych wniosków racjonalizatorskich, podczas gdy z zeznań świadków i całościowej analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że kryteriów tych było więcej, przez to ocena ta miała charakter kompleksowy, a jej wynik dawał Pracodawcy wszechstronny obraz, który z pracowników byleż zmiany powoda był wówczas najsłabszy;

- „Przy nadwyżkach zatrudnienia, strona pozwana ogranicza wykorzystanie pracowników firmy (...). Nie dokonywała zwolnień pracowników.”, pomijając przy tym m.in. zeznania Dyrektora Personalnej J. K., zgodnie z którymi cyt: „w ubiegłym roku korzystaliśmy z pracowników (...). To są pracownicy wypożyczeni. W tym roku już nie korzystamy z pracowników (...) i tak są sytuacje, że musimy odwoływać zmiany,

W związku z powyższym strona pozwana wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa powoda w całości (a w każdym razie nieprzywracanie powoda do pracy) oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji z uwagi na nierozpoznanie przez Sąd istoty sprawy. Niezależnie od powyższego wnosiła o dopuszczenie nowych dowodów w postaci korespondencji pomiędzy stronami po wydaniu wyroku Sądu I instancji.

W uzasadnieniu wskazała, że zarzut niewykonania wyroku oznacza zdaniem Sądu nieprzywrócenie powoda do pracy, a to z kolei sprowadza się do stwierdzenia, że postępowanie w niniejszej sprawie jest bezprzedmiotowe, a Sąd nie rozpoznał istoty sporu. Nadto przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach nie stoi na przeszkodzie okoliczność,

iż nastąpiło zdarzenie uniemożliwiające przywrócenie pracownika do pracy na takich warunkach, w szczególności gdy dotychczasowe miejsce pracy uległo likwidacji, o ile zdarzenie to nastąpiło po -wydaniu orzeczenia przywracającego do pracy. W takiej bowiem sytuacji może być uzasadnione wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy albo nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Podkreślała, że powód nie chce i nie ma zamiaru pracować. Świadczenie przez niego pracy ma sprowadzać się do faktu „bycia członkiem związku”, który to związek w dodatku - jak słusznie potwierdził Sąd I Instancji - cyt.: „nie prowadził żadnej działalności związkowej, a jego jedyna aktywność dotyczyła ochrony stosunku pracy powoda”. Brak chęci pracy uniemożliwia przywrócenie, czyniąc je całkowicie niecelowym. Woli świadczenia pracy nie ma bowiem po żaden ze stron stosunku pracy, a więc jego utrzymywanie byłoby wyłącznie fikcją. W ocenie skarżącej, w sposób dowolny Sąd I instancji ocenił materiał dowodowy dochodząc do błędnego przekonania, że skutek w postaci redukcji zatrudnienia w (...), będący konsekwencją dążenia do wzrostu produktywności i związanych z tym zmian organizacyjnych dotknął wyłącznie powoda.

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą według norm przypisanych. Ponadto wnosił o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z porozumienia nr (...)z dnia 14.12.2012r. wskazując, że potrzeba powołania nowego dowodu wynikała z postawionych zarzutów przez stronę pozwaną w uzasadnieniu apelacji.

W piśmie z dnia 26 lutego 2013r. strona pozwana wnosila o dopuszczenie kolejnych dowodów z dokumentów na okoliczność niemożliwości i niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Strona pozwana wskazała, że potrzeba złożenia ww. wniosku wynikała ze stałego zmniejszenia zatrudnienia w (...) (pomimo uprzedniego rozwiązania od stycznia 2012r. umów o pracę z ponad 30 pracownikami i rezygnacją z zatrudniania ponad 50 pracowników tymczasowych), znacznego zmniejszenia zapotrzebowania na pracowników produkcyjnych z 950 pracowników w roku 2012 do 892 pracowników na rok 2013, a także nadwyżki 30 zatrudnionych oddelegowanych tymczasowo w ramach pomocy koncernowej do C. oraz 10-20 tymczasowo wysyłanych do S. i G. w związku ze szkoleniami na nowy silnik (...).

W piśmie z dnia 27 lutego 2013r. powód wnosił o oddalenie wszystkich wnioskowanych przez pozwanego dowodów z dokumentów załączonych do pisma pozwanego z dnia 26.02.2013r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci Porozumienia nr (...) z dnia 04.02.2013r. wskazując, że potrzeba jego powołania wynikała z postawionych przez stronę pozwaną w w/w piśmie zarzutów.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, jednak jego ocena powinna - zdaniem sądu odwoławczego – prowadzić do innych wniosków, aniżeli przyjęte przez Sąd I instancji.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego oraz twierdzeń stron postępowania, że doszło do restytucji stosunku pracy powoda poprzez zgłoszenie przez niego oświadczenia o gotowości do pracy. Poza tym strona pozwana w piśmie z dnia 05.01.2012r. wskazała, że przyjmuje do wiadomości zgłoszenie gotowości do pracy powoda i wskazała, że stosunek pracy zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego został reaktywowany, za okres niewykonywania pracy (w związku z analizowaniem możliwości przyjęcia powoda do pracy – o czym go poinformowano ) przyznano mu wynagrodzenie. W świetle powyższego dokonane w następstwie tych czynności przez pracodawcę w dniu 23 lutego 2012r. wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przeczy tezie o niewykonaniu wyroku Sądu Okręgowego i nieprzywróceniu pracownika do pracy. Jak słusznie zwróciła uwagę w apelacji strona pozwana założenie, iż restytucja stosunku pracy nie miała miejsca oznaczałoby, że pomiędzy stronami nie został nawiązany ponownie stosunek pracy, a zatem spór na tle tak ustalonego stanu faktycznego jest bezprzedmiotowy: powód nie byłby wówczas pracownikiem strony pozwanej, pomiędzy stronami nie istniałby stosunek prawny, który mógłby zostać wypowiedziany, a wypłacone powodowi tzw. wynagrodzenie przestojowe powinno zostać zwrócone stronie pozwanej jako tzw. świadczenie nienależne.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu Rejonowego wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że powód - ponieważ nadużywa prawa do ochrony związkowej - z takiej ochrony skorzystać nie może. W tym zakresie Sąd I instancji podzielił stanowisko sądów wyrażone w poprzednich sporach pomiędzy stronami (tj. Sądu Rejonowego w Lubinie z dnia 20 września 2010 r. sygn. akt IV P 250/09, Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 30 grudnia 2010 r. sygn. akt V Pa 128/10, Sądu Rejonowego w Lubinie z dnia 19 października 2011 r. sygn. akt IV P 355/10 oraz Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 29 grudnia 2011r. sygn. akt V Pa 122/11 ). Podkreślić należy, że celem ochrony na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991r. o związkach zawodowych jest przede wszystkim realizacja interesów związku zawodowego i interesów zbiorowych załogi. Opisana gwarancja zatrudnienia uniemożliwia pracodawcy dokonywanie czynności uprzedzających wobec pracowników angażujących się po stronie związkowej i co do których jest wiadome, że będą wyznaczeni przez związek zawodowy jako podlegający ochronie przed zwolnieniem. Z drugiej strony pracodawca ma możliwość obrony przed nadużywaniem tej ochrony przez powołanie się na nadużycie praw związkowych. Taki punkt widzenia Sąd Najwyższy prezentował wielokrotnie w swych orzeczeniach, uznając, iż związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, ale stosując tę ochronę nie wolno mu jednak nadużywać wolności związkowej. Można stwierdzić, iż wypowiedzi judykatury w tym zakresie są jednoznaczne (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 2004 r., I PK 450/03; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07). Jak trafnie wskazał Sąd I instancji, zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy w Legnicy rozpoznając apelację od wyroku w sprawie IV P 355/10 wskazały, iż powoływanie się przez powoda na ochronę związkową, jaka mu przysługiwała w związku z działalnością związkową, w sytuacji nie podejmowania na terenie zakładu żadnych działań w interesie pracowników, było całkowicie niezgodne z istotą i celem ochrony związkowej. Związek ten bowiem nie prowadził żadnej działalności związkowej, a jego jedyna aktywność dotyczyła ochrony stosunku pracy powoda. W tym przedmiocie Sąd przytoczył pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 9.05.2006r. II PK 260/05, z którym należy się zgodzić. Sytuacja dotycząca aktywności (...) i samego powoda, jako członka zarządu tego związku nie uległa zmianie w okresie od wydania przez Sąd Rejonowy wyroku przywracającego go do pracy. (...) ponownie się uaktywnił w momencie zgłoszenia przez powoda gotowości do podjęcia pracy, a aktywność ta sprowadzała się tylko i wyłącznie do wskazania i przypomnienia, że W. S. (1) podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy z uwagi na spełniane funkcje w zarządzie związku. Na tymże aktywność związku się zakończyła. Z ustaleń poczynionych w sprawie Sądu Rejonowego w Lubinie ( sygn. akt IVP 250/09 ) wynika, że działalność związku u strony pozwanej była cicha, ukryta, o jego działalności nie wiedział ani pracodawca ani funkcjonujący u niego związek zawodowy (...). Mając zatem na względzie, że powód w ramach przynależności związkowej nie podejmował żadnych działań w obronie, czy interesie pracowników, powoływanie się przez niego na formalną jedynie ochronę związkową na podstawie art. 32 w zw. z art. 34 ustawy o związkach zawodowych należało ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności ze względami moralnymi nadużycie prawa i uznać, że powód w tym zakresie nie korzysta z ochrony ( art. 8 kp).

Skoro zatem – w świetle powyższych wywodów - doszło do restytucji stosunku pracy z powodem w wykonaniu prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego przywracającego go do pracy oraz mając na względzie, że brak podstaw do powoływania się przez W. S. (1) na ochronę, o której mowa w ustawie o związkach zawodowych ( art. 32 ust. 1 ) należało uznać, że pracodawca mógł wypowiedzieć mu umowę o pracę, co z kolei oznacza konieczność oceny zasadności tego wypowiedzenia pod kątem przesłanek, o których mowa w przepisie art. 45 § 1 kp. Przepis ten stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W treści pisma wypowiadającemu powodowi umowę o pracę strona pozwana wskazała, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są powstałe po stronie pracodawcy obiektywne przyczyny ekonomiczne i organizacyjne ( likwidacja stanowiska pracy ). W uzasadnieniu wskazano, że w związku z przywróceniem powoda do pracy ilość stanowisk pracy została automatycznie zwiększona, jednak nie zwiększyła się ilość pracy, w konsekwencji powstała konieczność likwidacji jednego stanowiska pracy. Pracodawca dokonał analizy i szczegółowej oceny wszystkich pracowników, których potencjalnie dotyczyły skutki likwidacji stanowiska pracy. W wyniku przyjętych obiektywnych

kryteriów oceny pracowników znanych powodowi i funkcjonujących u strony pozwanej, m.in. inicjatywa w kierunku (...), współpraca w grupie, zaangażowanie pracowników w proces pracy, znajomość nowych produktów, samodzielność i przydatność w pracy oraz po starannie i wnikliwie przeprowadzonym procesie decyzyjnym, w tym porównaniu oceny powoda z innymi pracownikami, rozmowami z przełożonymi, pracodawca był zmuszony podjąć decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę W. S. (1). Pracodawca wskazywał na brak możliwości obiektywnego wskazania innej osoby oraz fakt, iż mimo przywrócenia powoda do pracy nie mógł być z tego tytułu uprzywilejowany, gdyż wiązałoby się to z dyskryminacją innych pracowników.

Dokonując oceny przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę Sąd miał na względzie, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.01.2012r., II PK 83/11). Rzeczą Sądu była natomiast ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiskach pracy i kwalifikowania ich do zwolnienia (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997r. IPKN 401/97.). Sąd zatem może jedynie ocenić, czy konkretne stanowisko rzeczywiście uległo likwidacji, czy nie był to zabieg pozorny, tj. np. stanowisko nadal istnieje, ale jest na nim zatrudniona inna osoba. Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a przyczyna wskazana w treści pisma z dnia 23.02.2012r. była prawdziwa i konkretna. Pracodawca w sposób rzetelny dokonał analizy mającej na celu wytypowanie osoby do zwolnienia mając na względzie kryteria wskazane w uzasadnieniu pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę. Podkreślić należy, że dokonana ocena miała charakter kompleksowy. W ocenie powoda sporządzonej w styczniu 2012r. pracodawca zastosował ogólne kryteria oceny pracownika, w tym: ilość pracy, jakość pracy, kompetencje fachowe, samodzielność, za które powód uzyskał 6-8 punktów na 10 możliwych. Jednakże w rubryce dotyczącej współpracy w zespole otrzymał ocenę w wysokości „0” (oznaczającą, że kryterium nie zostało spełnione), zaś w kryteriach: stałego polepszania miejsca pracy, elastyczności, oszczędności i dbałości o redukcję kosztów uzyskał po 4 punkty (co oznacza, że kryterium zostało spełnione, aczkolwiek występują niewielkie braki). W uwagach sporządzający ocenę zwrócił uwagę m.in. na: brak wniosków racjonalizatorskich, brak jakiegokolwiek inicjatywy w kierunku (...), niewystarczającą znajomość nowych produktów, nadmierny formalizm, bierną postawę, nie podejmowanie dodatkowych zadań, brak integracji z grupą, brak inicjatywy na rozmowach grupowych, brak uczestnictwa w szkoleniach integracyjnych. Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w przedsiębiorstwie strony pozwanej istnieją ogólne kryteria doboru pracowników, duże znaczenie ma przy tym wydajność pracownika, praca w grupie, zaś najważniejsza jest współpraca i zaangażowanie w grupie. Za te kryteria powód otrzymał najniższe oceny. Podkreślenia wymaga, na co uwagę zwróciła w apelacji strona pozwana, że powód w swoich twierdzeniach nie kwestionował, że był najsłabszym pracownikiem w dziale, nie porównywał się z innymi pracownikami i nie przeczył twierdzeniom pozwanej, że na ich tle był najsłabszy, nie kwestionował oceny, przyjętych kryteriów doboru, nie odpierał argumentów pozwanej o skutkach wyboru innego pracownika. Podkreślić należy, że z punktu widzenia uzasadnionych potrzeb pracodawcy (związanych z rodzajem prowadzonej działalności) można zaakceptować jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych jedynie ocenę ich kompetencji istotnych dla pracodawcy z pominięciem – jako mniej doniosłych - innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia). Pracodawca ma prawo takiego wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (w ramach zwolnień grupowych), które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 01 czerwca 2012r., IIPK 258/11). W świetle powyższego pracodawca oczekiwał i mógł oczekiwać od pracownika większej współpracy, zaangażowania, samodzielności, przydatności. Kryteria przyjęte do oceny powoda zostały zastosowane w jednakowy sposób do wszystkich podlegających ocenie pracowników.

W ocenie Sądu strona pozwana w toku procesu wykazała istnienie dwóch niezależnych od siebie okoliczności, które miały miejsce po przywróceniu powoda do pracy: brak pracy, którą można by powierzyć powodowi oraz sposób doboru pracownika, którego potencjalnie miałyby dotknąć skutki likwidacji stanowiska pracy. Pracodawca wykazał, jaki charakter miało przywrócenie powoda do pracy, jak przebiegał proces decyzyjny, a w jego konsekwencji, jak wytypowano pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę. Powoływanie się powoda na fakt, że wcześniej



otrzymywał bardzo dobre oceny jest nieuzasadnione w świetle zeznań świadków: J. K. (k. 367 v. ) oraz Z. M. ( k. 302v. ). Wynika z nich, że ostatnia ocena powoda pochodziła z 2009r., gdyż ta sporządzona w kwietniu 2010r. stanowiła w zasadzie powtórzenie wcześniejszej oceny, którą W. S. (1) otrzymał jeszcze jako prowadzący zmianę ( przełożony nie znał wówczas powoda, nie mógł go obiektywnie ocenić, była to ocena zaoczna ).

Zdaniem Sądu powód nie wykazał pozorności likwidacji stanowiska, na którym mógłby być zatrudniony. Nie udowodnił, że pracodawca zatrudnił inną osobę na zlikwidowanym stanowisku, by w tym zakresie prowadził postępowanie rekrutacyjne na dziale montażu końcowego lub przekazał obowiązki powoda innemu pracownikom. Niezasadne są twierdzenia W. S. (1) na okoliczność konieczności utworzenia nowych miejsc pracy w związku z umową zawartą z Ministerstwem Gospodarki w dniu 13 września 2011r. Są to jedynie założenia, plany, koncepcje, a nie konkretne działania, poza tym dotyczą lat 2014-2015. Wspomniana umowa dotyczy całkiem nowej, innowacyjnej inwestycji, która zdolności produkcyjne w zakresie wdrażania nowego produktu osiągnie dopiero w roku 2014, a w konsekwencji strona pozwana, przy założeniu, że inwestycja zostanie zrealizowana nowe miejsca pracy utworzy dopiero w roku 2014-2015. Ponadto z zeznań świadków i całościowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentów dopuszczonych jako dowody w sprawie na rozprawie apelacyjnej w dniu 28 lutego 2013r. wynika, że strona pozwana stale zmniejsza poziom zatrudnienia, wskutek czego nie tylko z powodem rozwiązano umowę o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana wykazała fakt spadku zamówień, trudności z nadwyżką personalną i konieczność dokonywania zwolnień pracowników, oferowania dobrowolnych odejść w zamian za zwiększoną odprawę, rezygnacji z pracowników tymczasowych, tymczasowym delegowaniu pracowników na szkolenia w Niemczech i na Węgrzech, wstrzymanie jakiegokolwiek dalszej rekrutacji.

Sąd Okręgowy na rozprawie w dniu 28 lutego 2013r. oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z wydruku wiadomości mailowej z dnia 27 lutego 2013r. jako nieprzydatny do rozstrzygnięcia i mało precyzyjny.

Mając na względzie zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków, przesłuchania stron i dowodów z dokumentów należało uznać, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa i konkretna, a zatem powodowi nie przysługują roszczenia w oparciu o art. 45 § 1 kp.

Z tych względów Sąd na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu mając na względzie linię orzeczniczą wynikającą z orzeczeń Sądu Najwyższego, tj. uchwały z dnia 07 sierpnia 2002r. ( II PZP 15/02 ) oraz postanowienia SN w sprawie o sygn. II PZ 20/10.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym Sąd wydał na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz art. 35 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( opłata od apelacji 2.842zł) oraz w zw. z § 12 ust. 1 pkt w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.