

*Sygn. akt* V Pa 95/15

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 29 października 2015 r.

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

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący* SSO Andrzej Marek (spr.)

*Sędziowie:* SSO Jacek Wilga, SSR del. Agnieszka Czyczerska

*Protokolant* star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

*po rozpoznaniu w dniu* 29 października 2015 r. *w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa* P. K.

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

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

*na skutek apelacji* powoda

*od wyroku* Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia* 20 maja 2015 r.

*sygn. akt* IV P 368/14

*oddala apelację.*

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 maja 2015 r., sygn. akt IV P 368/14 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Legnicy oddalił powództwo P. K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy u strony pozwanej – (...) – spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. W punkcie II wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz orzekł, że o poniesieniu kosztów sądowych przez Skarb Państwa (punkt III wyroku).

Sąd I instancji ustalił, że powód był początkowo zatrudniony od dnia 01 października 1998 r. w spółce (...) S.A. w W.. Z dniem 01 października 2010 r. nastąpiło przejście zakładu pracy przez obecnego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup>k.p. W ostatnim czasie powód był zatrudniony na stanowisku starszego specjalisty ds. procesów biznesowych w Wydziale (...). Od początku zatrudnienia P. K. wykonywał swoje obowiązki na terenie L.. Powód jest członkiem Związku Zawodowego (...) S.A. oraz firm pracujących na rzecz (...)Od 2012 r. pełni funkcję społecznego inspektora pracy. W związku ze zwolnieniami grupowymi w ramach trwającej od kilku lat reorganizacji, w dniu 09 grudnia 2013 r. pozwana spółka i zakładowe organizacje związkowe zawarły porozumienie określające szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w 2014 r. umowy społecznej 2014 – 2015. W porozumieniu określono m.in. kryteria doboru pracowników do zwolnienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Kryteriami tymi

były: 1) rzeczywista likwidacja stanowiska lub zadań, ograniczenie zadań realizowanych na stanowisku, 2) odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników, 3) rzeczywista ocena wyników pracy pracownika, 4) nabycie prawa do świadczeń emerytalnych. Powód pracował w Wydziale (...). Jego bezpośrednim przełożonym była M. P.. W jej ocenie powód był pracownikiem dobrym, sumiennym i terminowym. Na przełomie stycznia i lutego 2014 r. strona pozwana podała informację o planowanych zwolnieniach w jednostce organizacyjnej w L., które miały dotyczyć co najmniej 4 osób. Za wybór pracowników do zwolnienia z Wydziału (...) odpowiedzialna była kierownik wydziału M. P.. Po otrzymaniu informacji o celach redukcyjnych oraz polecenia wytypowania do wypowiedzenia dwóch pracowników, dokonała ona oceny podległych sobie pracowników posługując się otrzymanymi przez pracowników ocenami rocznymi (...) oraz ocenami zadań premiowych, dokonywanymi kwartalnie. Ocena (...) jest oceną kompetencji pracownika. Kompetencje te są różne, uzależnione od stanowiska pracy. Ocenie M. P. – oprócz powoda – podlegało także 8 innych członków zespołu. Powód otrzymał łączną ocenę umiejętności i premii na poziomie 412,5. Realizację zadań premiowych z czterech kwartałów powód miał na poziomie 88 – 102 %. Przełożony ocenił jego kompetencje na poziomie 31,0 przy wymaganych 35,0. Różnice pomiędzy notą powoda a notami dwóch innych pracowników były niewielkie. Niżej od powoda oceniony został M. G.. Na podstawie zestawienia ocen M. P. przekazała swoim przełożonym propozycje wypowiedzenia umowy o pracę wobec powoda oraz M. G.. Pracownicy strony pozwanej podejmujący decyzje kadrowe, nie posiadają szczegółowej listy pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy, w tym pełniących funkcję społecznego inspektora pracy. Informacja ta nie jest przez związki zawodowe rozpowszechniana. Natomiast pracownicy prowadzący sprawy kadrowe oraz wchodzący w skład kadry kierowniczej o tym, kto pełni funkcję społecznego inspektora pracy dowiadywali się zazwyczaj dopiero po wytypowaniu danego pracownika do zwolnienia. M. P. wiedziała, że powód pełni funkcję społecznego inspektora pracy z informacji zasłyszanych od pracowników, ale nie brała tego faktu pod uwagę oceniając powoda. W dokonywanej ocenie nie kierowała się również przynależnością pracownika do związków zawodowych, ani jego sytuacją osobistą (rodzinną i materialną), choć znała tę sytuację.

W dniu 12 września 2014 r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, opatrzone datą 29 sierpnia 2014 r. z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano: zmiany organizacyjne w (...), które nastąpiły z dniem 01 lutego 2014 r. Z dotychczasowych jednostek: (...) oraz z pozostałych funkcji wspierających operacji (...), funkcje wsparcia i procesów zostały skonsolidowane w jednej jednostce (...). W związku ze zmianą zakresu odpowiedzialności nowej jednostki, zmniejszeniu uległo zapotrzebowanie na kompetencje procesowe. Strona pozwana podała, iż posiadane przez powoda kompetencje, m.in. w zakresie umiejętności analizy danych liczbowych, budowania baz danych, wiedzy dotyczącej narzędzi (...) innowacyjności, definiowania mierników efektywności, orientacji i na rezultat są niższe aniżeli pozostałych pracowników Wydziału (...) i niewystarczające w aspekcie nowych oczekiwań. Poziom realizowanych przez powoda zadań premiowych za rok 2013 również jest niższy niż innych pracowników Wydziału (...). Jako kryterium typowania pracownika do wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana podała: rzeczywistą ocenę pracy i kompetencji w kontekście zmian organizacyjnych na podstawie oceny (...) i zadań premiowych za 2013 r. Pozwany pracodawca zaproponował powodowi następujące warunki pracy: stanowisko Specjalisty (...) w K. z głównymi obowiązkami w postaci: telefonicznej obsługi klienta, działań utrzymaniowych, obsługi korespondencji i reklamacji, reklamacji niestandardowych, technicznej obsługi klientów, przepływu informacji o awariach i uszkodzeniach w sieci, rejestracji danych i raportowania, wyjaśniania problemów technicznych i niezrealizowanych usług w terminie, wsparcie innych doradców, analiza procesów i procedur, realizacja procesu przenoszenia numerów, wykonywanie innych poleceń przełożonego pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Powód otrzymałby wynagrodzenie właściwe dla klasy stanowiska 45 określonej w załączniku nr 2 do obowiązującej u pracodawcy Polityki wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. w W..

Wśród pracowników strony pozwanej funkcję społecznych inspektorów pracy pełni co najmniej 80 pracowników. W okresie od października 2012 r. do grudnia 2014 r. pozwana spółka doręczyła wypowiedzenia zmieniające 27 pracownikom pełniącym funkcje społecznych inspektorów pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, dokonane powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę nie naruszało prawa. Wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia w postaci zmian organizacyjnych przy obsłudze klientów biznesowych była rzeczywista i konkretna. U strony pozwanej niewątpliwie mają miejsce zwolnienia pracowników. Sąd nie jest wprawdzie uprawniony do badania zasadności zmniejszenia zatrudnienia, jednak jest uprawniony do oceny zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnień. Strona pozwana miała zdaniem Sądu prawo podejmować autonomiczne decyzje organizacyjne i ekonomiczne. Materiał dowodowy sprawy nie dał podstaw do podważenia decyzji pozwanej spółki w zakresie wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w szczególności w zakresie zastosowanych kryteriów typowania pracownika do wypowiedzenia. Kryteria te strona pozwana wymieniła w treści samego wypowiedzenia, a ich zastosowanie w sprawie potwierdzili w zeznaniach świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną. Przełożona powoda typując pracowników do wypowiedzenia kierowała się obiektywnymi kryteriami dotyczącymi oceny ich pracy. Przynależność związkowa nie stanowiła takiego kryterium. Część z dotychczasowych obowiązków powoda nie jest obecnie w ogóle wykonywana, część została przeniesiona do innej jednostki, zaś pozostała część została przejęta przez pozostałych pracowników. Sąd nie uwzględnił z tego powodu zarzutów powoda jakoby likwidacja stanowiska pracy była jedynie pozorna. Na rzecz powoda nie przemawiały również różnice wyrażające się w szczególności w kwalifikacjach, stażu pracy, wywiązywaniu się z obowiązków pracowniczych, czy sytuacji rodzinnej (osobistej). Strona pozwana wyjaśniła także przyczyny braku możliwości zaproponowania powodowi zatrudnienia w innych jednostkach spółki.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód P. K. zarzucając, iż w jego ocenie wręczenie wypowiedzenia zmieniającego stanowiło naruszenie przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Sąd I instancji w błędny sposób zinterpretował dowody dotyczące kryteriów doboru pracowników do zwolnień w zakresie oceny kompetencji oraz likwidacji zadań, jak również nie uwzględnił braku nowych okoliczności związanych ze zmianami organizacyjnymi u strony pozwanej, które mogły uzasadniać ponowienie wypowiedzenia zmieniającego w dniu 12 września 2014 r., a które wręczono mu po zawarciu ugody w dniu 25 czerwca 2014 (wypowiedzenie zmieniające z dnia 04 kwietnia 2014 r.). Pozwany wskazał także na nieprawdziwą w jego ocenie interpretację wyboru jednostki T. K. jako jedyne miejsce świadczenia pracy oraz nierozpatrzenie przez Sąd jego sytuacji rodzinnej w odniesieniu do naruszenia przepisów kodeksu pracy w zakresie sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Stawiając powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

Uzasadniając swoje stanowisko P. K. wskazał, że w jego ocenie prawdziwą intencją wręczenia wypowiedzenia zmieniającego było doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę i obejście zapisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Motyw ten w trakcie rozprawy potwierdziła strona pozwana. Jednocześnie jest to praktyka strony pozwanej stosowana w szczególności do pracowników chronionych mająca na celu przyspieszenie decyzji o ich odejściu z firmy. Ocena kompetencji pracowników przeprowadzona została w oparciu o ranking, którego częścią składową była ocena rozwojowa (...). Arkusz (...) jest arkuszem służącym celom rozwojowym. Zdaniem świadka A. W., (...) jest oceną rozwojową na bazie której nie powinno się podejmować decyzji o zwolnieniu pracownika. Jednocześnie (...), jako ocena rozwojowa miękkich kompetencji, nie stanowi rzeczywistej oceny wyników pracy. Równocześnie powód zaznaczył, że podsumowaniem oceny (...) jest komentarz odnoszący się bezpośrednio do potencjału zawodowego pracownika i możliwego miejsca wykonywania pracy: „pracownik z posiadaną wiedzą i kompetencjami w najlepszym obszarze, którym zarządza.” Do materiałów dowodowych włączono wyniki oceny zadań premiowych (...). Wg zestawienia ocen premiowych w okresie 01 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. powód nie posiadał najniższych wyników. Strona pozwana nie wykazała jakie zadania są likwidowane w wyniku „optymalizacji procesów/zmniejszenia zapotrzebowania na kompetencje procesowe”. Jednocześnie strona pozwana wykazała, które zadania wykonywane przez powoda zostały utrzymane: tworzenie testów wiedzy, obsługa aplikacji (...), zarządzanie procesem likwidacji upadłościowych, monitoring. Nieprawdą jest, że część zadań wykonywanych przez powoda została „wygaszona”, gdyż ww. określenie dotyczy obszaru zadań projektowych, oraz zadań o charakterze ad hoc, które z istoty rzeczy zlecane są na bieżąco w ramach pojawiających się potrzeb. Zadania o ww. charakterze rozdzielane są przez kierownika wydziału na poszczególnych pracowników.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, gdyż nie dostarczyła argumentów mogących skutecznie podważyć ustalenia faktyczne oraz prawidłowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy – do tych ustaleń – przepisów prawa materialnego.

Sąd Okręgowy podziela poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną w zakresie braku możliwości uznania wobec powoda za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pierwszą zasadniczą kwestią, która wymaga rozstrzygnięcia jest ustalenie, czy doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., a zatem czy podana powodowi przyczyna wypowiedzenia, była konkretna i rzeczywista. Szczegółowe wymienienie przyczyn wypowiedzenia zmieniającego w treści oświadczenia z dnia 29 sierpnia 2014 r. nie nasuwało wątpliwości, że przyczyna została skonkretyzowana w wystarczający sposób. Była też rzeczywista. Na tym tle powód argumentował, że w oddziale, w którym był dotąd zatrudniony nie doszło do zmniejszenia liczby etatów. Nie sposób jednak zgodzić się z tym stanowiskiem. Podzielić należy w tym zakresie ocenę Sądu Rejonowego, iż pozwana spółka wykazała, że w ostatnich latach dochodzi u niej do systematycznego zmniejszania zatrudnienia. Gdyby zjawisko takie nie występowało w pozwanej spółce, z pewnością nie doszłoby do podpisania w dniu 09 grudnia 2013 r. porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (k. 47 – 51), którego przedmiotem było m.in. określenie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jak wynikało z porozumienia, odejścia ze spółki w 2014 r. dotyczyły 380 pracowników. Fakt ten wynikał również z informacji spółki (...) z dnia 15 października 2014 r. (k. 55). Pomiędzy sierpniem a wrześniem 2014 r. w K. przyjęto do pracy 5 osób, zaś w L. tylko 2 osoby. W tym samym okresie w L. odeszło z pracy 11 osób, zaś z K. 5 osób. Sąd nie neguje, że z powyższych zestawień wynika, że odejścia dotyczyły także osób zatrudnionych w K., jednak widoczna jest różnica przemawiająca za uznaniem, że stan zatrudnienia w K. nie zmienił się (liczba pracowników dochodzących i przyjmowanych do pracy była taka sama), zaś w L. zatrudnienie uległo zmniejszeniu o 9 osób.

W omawianej sprawie pracodawca wykazał, że zmiany dotyczące stanowiska powoda były rzeczywiste. Z analizy zestawienia osób współpracujących ze stroną pozwaną w ramach agencji pracy wynika wprawdzie, że w spornym okresie w L. czynności w pozwanej spółce wykonywały dwie osoby zatrudnione w ten sposób, jednak żadna z osób czy to zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, w ramach umowy cywilnoprawnej, czy też umowy o pracę, nie została zatrudniona w dziale, w którym pracował wcześniej powód. Żaden przeprowadzony w sprawie dowód nie potwierdził jakoby obowiązki powoda powierzone zostały nowozatrudnionej osobie. Część z nich przejęły dwie pracownice, część nie jest już w ogóle wykonywana, zaś pozostałą część przeniesiono do W.. Wbrew sugestiom powoda, zmiany organizacyjne nie były pozorne – weszły bowiem w życie. Takie działanie pracodawcy nie naruszało przepisów. Jak trafnie bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 04 grudnia 2013 r. (II PK 67/13, Lex nr 1418806), czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku pracy mogą być powierzane innym pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy, a także osobom lub podmiotom niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Takie działanie jest dopuszczalnym i nieograniczonym prawem pracodawcy, wykonywanym w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzi to do sytuacji, w której następuje likwidacja stanowiska pracy danego rodzaju, pomimo że zadania przypisanego do tego stanowiska (w całości lub w części) są nadal wykonywane na rzecz pracodawcy.

Z tego powodu Sąd nie uwzględnił również zarzutu powoda sprowadzającego się w istocie do odmiennego rozstrzygnięcia innej sprawy w analogicznym stanie faktycznym. Okoliczności sprawy z powództwa M. M., która toczyła się przed Sądem Rejonowym w Legnicy pod sygn. IV P 143/14 były jednak odmiennie. Sąd Okręgowy w Legnicy rozpoznając apelację strony pozwanej od powyższego wyroku wskazał, że w rzeczywistości pracodawca, mimo rzekomego zmniejszenia zatrudnienia, przyjął do sekcji konsultantów – specjalistów infolinii (...) pracowników z innych miast o niewiele większych kwalifikacjach lub zdecydowanie mniejszych. Liczba etatów w sekcji nie zmieniła się.

Sąd nie zgodził się także z zarzutami apelacji, jakoby zastosowane wobec niego wypowiedzenie zmieniające stanowiło obejście przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 567). W sprawie poza sporem pozostawało, że stosunek pracy powoda z uwagi na pełnienie funkcji społecznego inspektora

pracy podlegał szczególnej ochronie z uwagi na regulację zawartą w przepisie art. 13 ust. 1 ww. ustawy. Ochrona ta dotyczy nie tylko wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę (art. 13 ust. 1 ww. ustawy), ale i wypowiedzenia zmieniającego (art. 13 ust. 3). Społeczni inspektorzy pracy stanowią jednak pracowników, w stosunku, do których szczególna ochrona trwałości stosunku pracy została wyłączona w świetle przepisu art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192). Oznaczało to, że w sprawie nie doszło do obejścia przepisu art. 13 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy. W takiej sytuacji zasadnie Sąd I instancji uznając, że powód nie był chroniony przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego rozważył kryteria zastosowane przez pracodawcę przy podejmowaniu decyzji dotyczących wypowiedzenia. Dodać należy, że powód w żaden sposób nie udowodnił jakoby sam fakt pełnienia przez niego społecznego inspektora pracy miał być przyczyną decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym w celu „przyspieszenia decyzji o odejściu z firmy”. Należy zauważyć, że zgodnie z informacją pozwanej spółki (k. 96), funkcję społecznych inspektorów pracy pełni łącznie 241 pracowników. W okresie od października 2012 r. do grudnia 2014 r. wypowiedzenia wręczono tylko 27 pracownikom pełniącym takie funkcje, co w żaden sposób nie stanowiło potwierdzenia argumentów wysuwanych przez powoda. Spośród wszystkich inspektorów pracy, wypowiedzenia zmieniające dotyczyły mniej niż 10 % osób pełniących tę funkcję. Dodatkowo, liczba wręczonych wypowiedzeń wobec społecznych inspektorów pracy nie dotyczyła 1 roku, a okresu ponad 24 miesięcy (październik 2012 – grudzień 2014), co tym bardziej nie może stanowić potwierdzenia zarzutów powoda. Również żaden z przesłuchanych w sprawie świadków (T. M., K. N. czy M. P.) nie podał jakoby rozważając, która z zatrudnionych osób ma zostać wytypowana do zwolnienia, kierowali się pełnieniem przez określone osoby funkcji społecznych inspektorów pracy. Było to ujawnianie dopiero po przekazaniu do działu personalnego (...) nazwisk konkretnych, wytypowanych osób. W przypadku powoda, po uzyskaniu takiej informacji, było to właśnie przyczyną poszukiwania nowego miejsca pracy, nie zaś zastosowania drogi wręczenia definitywnego. Jedynie M. P. zeznając w czasie rozprawy wskazała, że typując powoda wiedziała, że jest społecznym inspektorem pracy. Dowiedziała się o tym od samego powoda oraz innych pracowników działu, jednak jej decyzja w przedmiocie zwolnienia była uzależniona nie od tego faktu, a od oceny kompetencji powoda.

Rozważając zastosowane kryteria typowania pracowników do wypowiedzenia, Sąd podziеляjąc ocenę Sądu I instancji uznał, że w sprawie brak było podstaw do podważenia decyzji strony pozwanej w zakresie skierowania wypowiedzenia zmieniającego do P. K.. Zasadniczym zarzutem podnoszonym przez powoda było zastosowanie przez pracodawcę rocznych ocen (...). W ocenie powoda, arkusze (...) jest arkuszem służącym celom rozwojowym. W tym zakresie należy odwołać się do zeznań świadków strony pozwanej – A. W. oraz bezpośredniej przełożonej powoda – M. P. i K. N.. Na podstawie wniosków płynących z zeznań ww. świadków można podzielić twierdzenia powoda, że ocena(...) odnosiła się do takich kompetencji jak jakość, ilość, samodzielność. Jest to arkusz, który ocenia konkretne wartości służące do rozwoju pracownika. Nie była to zatem ocena sporządzana dla potrzeb zwolnienia, co jednak – wbrew stanowisku powoda – nie oznacza, że nie mogła być zastosowana jako jedno z kryteriów, bowiem – co należy podkreślić – była to ocena obiektywna. Tego rodzaju ocenie nie został poddany tylko powód, a wszyscy pracownicy działu, w którym był zatrudniony. Istotnym pozostawało, że powód w trakcie procesu nie kwestionował wskazanych przez pracodawcę powodów, które legły u podstaw wydania ocen cząstkowych i nie polemizował z nimi, uznając jednak, że sporządzona na ich podstawie ocena nie była przydatna dla potrzeb wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, pracodawca był uprawniony na podstawie arkusza do oceny kompetencji powoda i podjęcia decyzji w przedmiocie zaproponowania mu pracy w K., ponieważ akurat w tej lokalizacji rozwijane będą zadania i kompetencje właściwe dla jego stanowiska pracy. Skoro ocena (...) jest oceną służącą do rozwoju pracowników, to tym bardziej w świetle zeznań członka zarządu pozwanej spółki A. W., który wskazał, że proces posługi klienta biznesowego w K. będzie się rozszerzał, było to właściwe - wespół z ocenami zadań premiowych - narzędzie oceny pracownika.

Jednym z głównych zarzutów apelacji było także nierozpatrzenie przez Sąd sytuacji rodzinnej powoda, która w jego ocenie sprzeciwiała się dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia podlegają badaniu przez Sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy czy kwalifikacje zawodowe.

Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika, a nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. (stosowanego odpowiednio do art. 42 § 1 k.p.), jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w tezie i uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 2011 r. (I PK 238/10, Lex nr 1217277), są one rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia. W omawianej sprawie powód argumentował, że jego sytuacja rodzinna wymagała szczególnej uwagi z racji wielodzietności. Posiada bowiem na utrzymaniu pięcioro dzieci, a aktualnie jego żona korzysta z urlopu macierzyńskiego. Nie negując opisywanej sytuacji osobistej powoda, Sąd miał na uwadze, że nie udowodnił on, że znajdował się z tego powodu w gorszej sytuacji niż pozostali pracownicy działu, w którym dochodziło do redukcji etatów. Uzasadniając powyższy zarzut w apelacji powód dodał, że wykazanie okoliczności mających znaczenie dla sprawy dotyczących innych pracowników, było zadaniem strony pozwanej. Sąd zauważa jednak, że ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego (tak: W. Muszański, Komentarz do art. 8 Kodeksu Pracy, teza 2, Legalis 2015).

Podsumowując powyższe, w ocenie sadu odwoławczego - kryteria, które strona pozwana zastosowała, były obiektywne i nie dyskryminujące.

Uwzględnione nie mogły zostać również - podnoszone przez P. K. - zarzuty związane z brakiem nowych okoliczności uzasadniających ponowienie wypowiedzenia zmieniającego. W treści ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Legnicy w dniu 25 czerwca 2014 r. w sprawie o sygn. IV P 144/14 stwierdzono jasno, że strona pozwana cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 04 kwietnia 2014 r. z uwagi na rozbieżność między treścią oświadczenia przesłanego związkowi zawodowemu, a treścią oświadczenia wręczonego powodowi. Zawarta w toku ww. postępowania sądowego ugoda była wynikiem stwierdzonego uchybienia o charakterze formalnym. Ocenie w toku postępowania o sygn. IV P 144/14 nie podlegała zasadność dokonanego wypowiedzenia.

Sąd dostrzegł, że nowe warunki pracy zaproponowane przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym z uwagi na odległe miejsce wykonywania pracy były niewątpliwie niedogodne dla powoda. Jednocześnie Sąd miał jednak na uwadze, że była to realna propozycja podjęcia zatrudnienia opatrzona dodatkowo wsparciem finansowym w postaci zwrotu kosztów alokacyjnych oraz częściowo zwrotu kosztów mieszkania do wysokości 1.400 zł miesięcznie. W ocenie Sądu, pozwana spółka w przekonujący sposób wyjaśniła jednak przyczyny akurat takiej lokalizacji. Dla uznania likwidacji stanowiska pracy za rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, wystarczające jest, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Zwolnienia w pozwanej spółce trwają od 2013 r. Powód w żaden sposób nie podważył oceny pracodawcy w zakresie pewności i realności pojęcia zatrudnienia w K., dlatego też należało uznać, że była to jedyne możliwe miejsce, w którym mógłby on kontynuować zatrudnienie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy – uznając apelację za bezzasadną – na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

SSO Jacek Wilga SSO Andrzej Marek SSR /del./ Agnieszka Czyczerska