

Sygn. akt VII P 419/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Piotr Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2022r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa J. H., R. S.

przeciwko (...) S.A w W.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne

1. przywraca powoda J. H. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda J. H. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazuje pozwanej zatrudnienie powoda J. H. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;
4. przywraca powoda R. S. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;
5. zasądza od pozwanej na rzecz powoda R. S. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
6. nakazuje pozwanej zatrudnienie powoda R. S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;
7. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 6.757,80 zł (sześć tysięcy siedemset pięćdziesiąt siedem złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Piotr Pawlak

Sygn. akt VII P 419/21

UZASADNIENIE

Powód J. H., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w W. o uznanie dokonanego w dniu 18 sierpnia 2021 r. wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne, nakazanie pozwanemu na zasadzie art. 477⁽²⁾ k.p.c. zatrudnienia powoda na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 maja 2021 r. sygn. akt VII P 334/20 ustalił naruszenie przez pozwanego wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu na stanowisku dowódcy zmiany, skutkiem czego ustalił również, że wynagrodzenie zasadnicze powoda począwszy od czerwca 2020 r. wynosi 3607,50 zł brutto. Orzeczenie Sądu pierwszej instancji zostało zaskarżone przez pozwanego, postępowanie apelacyjne toczy się przed Sądem Okręgowym w

Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą VI Pa 57/21. Pismem doręczonym powodowi w dniu 18 sierpnia 2021 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, proponując po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnienie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony za wynagrodzeniem 2.700,00 zł brutto. W uzasadnieniu kwestionowanego oświadczenia pozwany wskazał jako przyczynę: przyczyny organizacyjne, tj. optymalizacja obszaru zarządzania i operacji oraz zmiany organizacyjne polegające na zmianie sposobu realizacji części zadań/usług przez Spółkę polegające na optymalizacji zatrudnienia w Sekcji Ochrony B. w związku z redukcją zadań na stanowisku dowódcy zmiany. Powód wskazał, że już sposób określenia przyczyny (niepełny i niezrozumiały) wskazuje, że jest ona pozorna. Pozwany powołuje się na redukcję zadań na stanowisku dowódcy zmiany, nie wskazując czego ta redukcja dotyczy. Zdaniem powoda decyzja pozwanego podjęta została w odpowiedzi na przegrane przez pozwanego w pierwszej instancji postępowanie, w celu szykany pracownika, który skutecznie dochodził swoich praw na drodze postępowania sądowego. Powód dodał, że poza ogólnie wskazanymi przyczynami organizacyjnymi, które nie mogą wprost odnosić się do powoda, przyczyna wypowiedzenia nie została powodowi wskazana zgodnie z obowiązującymi przepisami. Pozwany nie wskazał również wg. jakich kryteriów wytypował powoda w ramach zwolnień grupowych do zmiany warunków umowy o pracę. Przywołanie kryteriów z § 5 pkt 2 lit. a, b, c, d, e Regulaminu zwolnień grupowych, z których żadne nie odnosi się do powoda, w żadnej mierze nie wskazuje jakie kryterium wobec powoda zostało zastosowane i dlaczego wśród wszystkich dowódców zmiany zatrudnionych w Sekcji Ochrony B., to właśnie powód został wytypowany do zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy. Powód zarzucił, że podane przez pozwanego przyczyny są pozorne, a rzeczywistym powodem wypowiedzenia jest skorzystanie przez powoda z uprawnień przysługujących mu w związku z naruszeniem przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powództwo oparte na tożsamym stanie faktycznym i prawnym do tutejszego Sądu wniósł również R. S., a w którym domagał się uznania dokonanego w dniu 18 sierpnia 2021 r. wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne, nakazanie pozwanemu na zasadzie art. 477² k.p.c. zatrudniania powoda na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód R. S. podał analogiczne argumenty.

Sprawę z powództwa J. H. zarejestrowano pod sygnaturą VII P 419/21, a sprawę z powództwa R. S. zarejestrowano pod sygnaturą VII P 422/21. Na podstawie art. 219 k.p.c. sprawę o sygn. akt VII P 422/19 połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VII P 419/21 i dalej prowadzono je pod tą sygnaturą

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozwy wniosła o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że powodowie zatrudnieni są w pozwanej spółce, w ostatnim czasie na stanowisku dowódców zmian, przy czym R. S. na posterunku w C., a J. H. jako dowódca zmiany realizuje swoje obowiązki w B.. W trakcie zatrudnienia powodowie zajmowali różne stanowiska związane z ochroną mienia i osób. Będąc dowódcami zmiany są jednocześnie kwalifikowanymi pracownikami ochrony i także w razie potrzeby wykonują wszystkie zadania przypisane do tego stanowiska. W dniu 18 sierpnia 2021 r. powodom zostały wręczone wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska dowódcy zmiany, gdzie od 1 grudnia 2021 r., tj. po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powodom nowe warunki umowy o pracę zgodne z posiadanymi przez nich kwalifikacjami, tj. stanowiska kwalifikowanych pracowników ochrony oraz składniki wynagrodzenia zgodne z III kategorią zaszerogowania i dodatki wskazane w ZUZP. Zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy był konsultowany ze związkami zawodowymi. Pozwany podał, że w przypadku J. H. żadna organizacja związkowa nie wystąpiła w obronie praw powoda, natomiast w przypadku R. S. obrony praw pracowniczych podjął się (...) Związek Zawodowy (...), który negatywnie zaopiniował zamiar wypowiedzenia. Po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentującego powoda S. związku zawodowego, decyzja o wypowiedzeniu mu warunków umowy o pracę w części stanowiska dowódcy zmiany została podtrzymana i wypowiedzenie zostało wręczone powodowi w dniu 18 sierpnia 2021 r. Pozwany wskazał, że jak wynika z treści złożonych powodom oświadczeń, wypowiedzenie nastąpiło w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników zgodnie z Regulaminem grupowego zwolnienia ustalonym przez pracodawcę Uchwałą Nr (...) r. Zarządu (...) S.A. z dnia 29 marca 2021 r. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniach były prawdziwe i zostały wskazane jednoznacznie, a były to przyczyny organizacyjne, tj. optymalizacja obszaru zarządzania i operacji oraz zmiany organizacyjne polegające na zmianie sposobu realizacji części zadań/usług przez Spółkę, polegające na optymalizowaniu zatrudnienia w Sekcji Ochrony w związku z redukcją zadań na stanowisku dowódcy zmiany. W ocenie pozwanej spółki konieczność likwidacji stanowisk pracy dowódcy zmiany była skutkiem z jednej strony zmniejszenia stanu etatowego dla Regionu (...) na tym stanowisku oraz dokonaną oceną konieczności istnienia stanowiska dowódcy zmiany w każdej z sekcji regionu Północ PPO. W etatywacji obowiązującej na rok 2020 w Regionie Północ było 77 takich stanowisk, zaś na rok 2021 przewidywano ich 65. Łączna redukcja wyniosła 12 etatów dowódcy zmiany w Regionie PPO. W dwóch sekcjach Ochrony, tj. SO (...)i SO (...)był znaczący przerost pracowników na tych stanowiskach. Natomiast w SO (...)zmniejszeniu uległo 6 etatów, a w SO (...)zmniejszeniu uległy 3 etaty, ale nie były to jedyne SO, w których zmniejszono te etaty. Pozwany dodał, że podjęta decyzja o wypowiedzeniu powodom warunków umowy o pracę oparta została o kryteria wynikające z § 5 pkt 2 lit. a, b, c, d, e tj. w oparciu o kryterium podstawowe: przydatność zawodowa i dyscyplina pracy jak również rozważono wszystkie kryteria uzupełniające takie jak: sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika, przebywanie dłużej niż 6 miesięcy na urlopie bezpłatnym, otrzymywanie bądź możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych albo posiadanie innego stałego źródła utrzymania oraz w oparciu o wymaganą na podstawie § 6 Regulaminu ocenę pracowników tym powoda i po rozważeniu wszystkich przesłanek wypowiedzeń grupowych. Pozwany ponadto zaprzeczył, aby doszło do szykanowania powodów.

Sąd ustalił: co następuje:

Powód J. H. zatrudniony jest w pozwanej (...) S.A. w W., w ostatnim czasie na stanowisku dowódcy zmiany. Wyrokiem z dnia 5 maja 2021 r. (sygn. akt VII P 334/20) Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił naruszenie przez pozwaną wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu na stanowisku dowódcy zmiany i ustalił również, że wynagrodzenie zasadnicze powoda począwszy od czerwca 2020 r. wynosi 3607,50 zł brutto.

Powód wykonuje obowiązki w obiekcie UP (...), gdzie jest ochrona fizyczna. W obiekcie tym funkcjonuje Centrum (...).

Okoliczności bezsporne

Powód R. S. zatrudniony jest w pozwanej (...) S.A. w W., w ostatnim czasie na stanowisku dowódcy zmiany. Wyrokiem z dnia 5 maja 2021 r. (sygn. akt VII P 334/20) Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił naruszenie przez pozwaną wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu na stanowisku dowódcy zmiany i ustalił również, że wynagrodzenie zasadnicze powoda począwszy od czerwca 2020 r. wynosi 3607,50 zł brutto.

Powód wykonuje obowiązki w obiekcie UP w C., gdzie jest ochrona fizyczna.

Okoliczności bezsporne

Z powodów natury ekonomicznej, organizacyjnej i optymalizacyjnej pozwana spółka podjęła decyzję o zwolnieniach grupowych. Uchwałą Nr (...). Zarząd (...) S.A. z dnia 29 marca 2021 r. ustalił Regulamin grupowego zwolnienia. W § 5 pkt 2 wskazano podstawowe kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia z przyczyn organizacyjnych:

- a) przydatność zawodowa na danym stanowisku,
 - b) dyscyplina pracy,
- oraz kryteria uzupełniające:
- c) przebywanie dłużej niż 6 miesięcy na urlopie bezpłatnym,

d) otrzymywanie bądź możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych albo posiadanie innego stałego źródła utrzymania,

e) sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika.

Na podstawie § 6 ust. 1 doboru pracowników do Grupowego zwolnienia dokonują właściwi dyrektorzy jednostek/kierownicy komórek organizacyjnych lub członkowie Zarządu Spółki na podstawie oceny poszczególnych pracowników. Oceny pracownika oraz jego doboru do Grupowego zwolnienia dokonuje się w oparciu o kryteria wymienione w § 5.

Dowód: Regulamin Grupowego Zwolnienia – k. 59-66

O zamiarze zwolnień grupowych pozwana zawiadomiła w dniu 31 maja 2021r. Urząd Pracy dla (...) W., a następnie powiatowe urzędy pracy, w których obszarze byli pracownicy objęci ww. zwolnieniem grupowym. W ramach tych zwolnień zaplanowano likwidacje stanowisk pracy m.in. dowódcy zmiany w (...) Pion (...). Była ona skutkiem z jednej strony zmniejszenia stanu etatowego dla (...) Pionu (...) na tym stanowisku oraz dokonaną oceną konieczności istnienia stanowiska dowódcy zmiany w każdej z sekcji regionu Północ PPO. W etatyżacji obowiązującej na rok 2020 w Regionie Północ było 76 takich stanowiska, zaś na rok 2021 przewidywano ich 65.

Dowód: zawiadomienia o zwolnieniach grupowych – k. 63-73, zeznania świadka R. C. (protokół skrócony) – k. 100v-103

Pisemnymi oświadczeniami, doręczonymi powodom dniu 18 sierpnia 2021 r. pracodawca wypowiedział powodom warunki pracy i płacy w części dotyczącej rodzaju pracy, wynagrodzenia, kategorii zaszeregowania z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę następuje na podstawie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z regulaminem grupowego zwolnienia ustalonym przez pracodawcę Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. W uzasadnieniu oświadczenia pozwany wskazał jako przyczynę swojej decyzji przyczyny organizacyjne, tj. optymalizacja obszaru zarządzania i operacji oraz zmiany organizacyjne polegające na zmianie sposobu realizacji części zadań/usług przez Spółkę polegające na optymalizacji zatrudnienia w Sekcji Ochrony B. w związku z redukcją zadań na stanowisku dowódcy zmiany. Pracodawca podał, że decyzja została podjęta w oparciu o kryteria wynikające z § 5 pkt 2 lit. a, b, c, d, e Regulaminu:

- przydatność zawodowa na danym stanowisku,

- dyscyplina pracy,

- przebywanie dłużej niż 6 miesięcy na urlopie bezpłatnym,

-otrzymywanie bądź możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych albo posiadanie innego stałego źródła utrzymania,

- sytuacja osobista, rodzinna i materialne pracownika.

Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodom zatrudnienie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.700,00 zł brutto.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę adresowane do powoda J. H. – k. 5-6, wypowiedzenie warunków umowy o pracę adresowane do powoda R. S. – k. 4-5 akt VII P 422/21

Pozwany pracodawca twierdził, że kluczowa dla decyzji o zlikwidowaniu stanowiska dowódcy zmiany na posterunku (...) zajmowanego przez powoda J. H. i wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę w tym zakresie,

ale pozostawienie powoda na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, była planowana na koniec roku likwidacja ochrony w Obiekcie (...) w (...) przy ul. (...) i zmniejszenie zatrudnienia o 5 etatów dowódców zmian. W Obiekcie (...) (...) obecnie jest usytuowane Centrum (...). Od kilku lat zapowiadane jest przez pozwanego przeniesienie C. do OP przy ul. (...) ((...)), skutkujące likwidacją ochrony fizycznej funkcjonującej w tym obiekcie. W ostatnim okresie wskazywano 31 grudnia 2021 r. jako datę tej zmiany. Następnie przesunięto termin na koniec I kwartału 2022 r. a następnie na koniec pierwszego półrocza 2022 r. Jednakże do chwili obecnej nie nastąpiło przeniesienie C. do placówki (...).

Wypowiedzenie R. S. warunków pracy pracodawca argumentował z kolei reorganizacją obiektu w C.. Docelowo obiekt będzie korzystać jedynie z ochrony konwojowej. Aktualnie zrezygnowano z obowiązkowej, całodobowej ochrony fizycznej oraz ustalono nowy czas bez ochrony w niedziele i święta na rzecz ochrony technicznej w postaci monitoringu. W związku z reorganizacją ochrony na obiekcie wprowadzono dwie zmiany po 8 godzin oraz zmniejszono stan zatrudnienia z 8 do 6 etatów, co miało uzasadniać likwidację stanowiska dowódcy zmiany. Poza tym praca na obiekcie (...) w C. nie uległa zasadniczej zmianie. Służby konwojowe organizowano w niezmiennym zakresie, a pracownicy w dalszym ciągu świadczyli ochronę i pozostałe zadania wynikające z zakresu ich obowiązków. Ponadto w ramach ustaleń z szefem ochrony sporządzali we własnym zakresie harmonogramy i rozliczali czas pracy, liczbę kilometrów oraz należności wynikające z dodatków konwojowych i inkasenckich.

Dowód: zeznania świadków (protokół skrócony): R. C. – 100v-103, M. P. – k. 116-118, przesłuchanie powodów (protokół skrócony): R. S. – k. 132v-133v, J. H. – k. 133v-134

W dotychczasowym miejscu pracy powoda J. H. na obiekcie (...) (...) organizacja pracy nic się nie zmieniła. Nadal funkcjonuje ochrona fizyczna. Powód wykonuje te same zadania, które wykonywał przed wypowiedzeniem mu warunków pracy i płacy. W obiekcie (...) formalnie pozostało dwóch dowódców zmian, którzy nie są w stanie wykonywać obowiązków dowódców naprzemiennie z uwagi na system zmianowej pracy. Trzem spośród sześciu dowódców zmian wręczono wypowiedzenia zmieniające, a jeden przeszedł na rentę.

Podobnie sytuacja nie uległa zasadniczej zmianie na posterunku w C., gdzie swoje obowiązki świadczy powód R. S.. Powód wykonuje te same zadania, które wykonywał przed złożeniem mu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Pomimo tego, że na obiekcie w C. decyzją pracodawcy zlikwidowano całkowicie stanowisko dowódcy zmiany oraz zrezygnowano z całodobowej ochrony, to powód dalej wykonuje te same obowiązki co dotychczas – planuje grafiki, rozlicza czas pracy pozostałych pracowników, organizuje czas pracy i zastępstwa pracowników, rozlicza dodatki konwojowe oraz inkasenckie.

Dowód: zeznania świadków (protokół skrócony): R. C. – k. 100v-103, M. P. – k. 116-118, P. J. – k. 118-118v, W. L. – k. 118v-119, przesłuchanie powodów (protokół skrócony): R. S. – k. 132v-133v, J. H. – k. 133v-134

W połowie maja 2021 r. u pozwanego była przeprowadzana ocena okresowa pracowników. Powodowie jak i inni dowódcy zmiany byli oceniani przez bezpośredniego przełożonego M. P. będącego szefem ochrony. Powodowie otrzymali maksymalne oceny notując 100 % możliwych do zdobycia punktów, a przełożony generalnie uważał powodów za bardzo dobrych pracowników. Powodowie wiedzieli o ocenie, ale nie interesowali się nią. Przełożony dokonał tej oceny nie wiedząc, że będzie ona służyła w doborze pracowników do wypowiedzenia zmieniającego. Pracownicy także nie byli poinformowani o tym fakcie.

Dowód: arkusz oceny J. H. – k. 74, zeznania świadka M. P. (protokół skrócony) – k. 116-118, przesłuchanie powodów (protokół skrócony): R. S. – k. 132v-133v, J. H. – k. 133v-134

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu oba powództwa są zasadne.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków: R. C., M. P., P. J. i W. L., a także przesłuchanie powodów. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków niemalże w całości, ponieważ są jasne, konkretne i co do zasadniczych kwestii wzajemnie zgodne. Sąd dał wiarę również zeznaniom powodów, ponieważ znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone – tak jak wypowiedzenie definitywne – na piśmie, z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia, oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia (niezależnie od pouczenia, że pracownik może do połowy okresu wypowiedzenia odmówić przyjęcia nowych warunków). Dlatego też wypowiedzenie to podlega podobnym ograniczeniom jak wypowiedzenie definitywne, co dotyczy zwłaszcza szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, a w przypadku umów na czas nieokreślony – także przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz obowiązku konsultacji związkowej. W tej sytuacji wszelkie uwagi, rozważania i orzeczenia dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę znajdują zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego.

Zważyć należy, że art. 30 § 1 pkt 2 k.p. określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z jego treścią umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3-5 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy (analogicznie – wypowiedzenie warunków umowy). Wskazać trzeba, że art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza zatem dwie przesłanki skutecznego odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe – najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania.

Wypowiedzenie umowy o pracę (analogicznie również warunków umowy o pracę) bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została

następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże 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 przepisu z 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.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć pracownika lub leżeć po stronie pracodawcy. Zasadniczy problem prawny w niniejszej sprawie sprowadza się do pytania, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 §1 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada warunki umowy o pracę pracownikowi, którego wyłonił z większej grupy pracowników. W tej materii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13, OSNP 2014/12/166), a mianowicie, że tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, 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 nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. W kolejnym orzeczeniu z dnia 26 sierpnia 2015 r. (I PK 93/15, LEX nr 1938283) Sąd Najwyższy uznał, że pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyroki z: dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia (analogicznie wypowiedzenia warunków pracy) należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). 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.

Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Odnosząc przedstawione rozważania do przedmiotowej sprawy Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodom warunków umowy o pracę nie zawierało konkretnej przyczyny pozwalającej ustalić dlaczego spośród innych dowódców zmian to właśnie im wypowiedziano warunki umowy. Innymi słowy pracodawca nie wskazał konkretnego kryterium, które zadecydowało o wyborze powodów do zwolnienia grupowego. Przesłanki tej nie spełniają wypowiedzenie doręczone powodom, ponieważ w uzasadnieniu powoływały one wszystkie kryteria, którymi zgodnie z Regulaminem grupowych zwolnień pracodawca miał się kierować przy wyborze. W konkretyzacji przyczyny chodzi natomiast o uszczegółowienie które spośród wszystkich branych pod uwagę kryteriów spowodowało wyłonienie danego pracownika. W niniejszej sprawie materiał dowodowy nie wykazał jednoznacznie, dlaczego to powodom wypowiedziano warunki pracy. Z zeznań świadków C. i P. wynikało jedynie, iż przyczynę stanowiły zmiany organizacyjne, jednakże bez konkretyzacji kryteriów, które zaważyły na wytypowaniu powodów do zmiany ich stanowiska.

Przechodząc dalej do merytorycznej oceny oświadczenia pracodawcy Sąd w pierwszej kolejności wskazuje, iż przychylił się do poglądów, że pracodawcy przysługują szerokie kompetencje do dokonywania zmian organizacyjnych. Wynika to z tego, że ponosi on ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej (postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 kwietnia 2018 r., III PK 61/17). W sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego, nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych. Może ona też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14).

Odnosząc się zatem do niniejszej sprawy wskazać trzeba, że pozwana spółka miała pełne uprawnienia do podjęcia decyzji o zwolnieniach grupowych. Tym niemniej jednak z materiału dowodowego w sprawie wynikało, że na chwilę wręczenia powodom wypowiedzeń, upływu okresu wypowiedzenia a nawet orzekania w sprawie nie doszło do żadnych zmian organizacyjnych w jednostce, w której powód J. H. wykonuje pracę, które uzasadniałyby decyzję pracodawcy. Natomiast w przypadku powoda R. S. okazało się, iż pomimo pewnych zmian w organizacji pracy jednostki, w której świadczył pracę, to wykonuje on nadal te same obowiązki, chociaż w mniejszym zakresie. Wszyscy świadkowie jednoznacznie potwierdzili, że pomimo wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy i określenia nowych, powodowie wykonują nadal te same obowiązki, w taki sam sposób, ale za niższe wynagrodzenie. Przeniesienie Centrum (...) do innego obiektu, co miało uzasadniać redukcję stanowisk dowódców zmian, nie nastąpiło i nie jest znany termin, w którym ostatecznie ma to nastąpić, o ile w ogóle nastąpi, bo na chwilę obecną nie było zgody Straży Pożarnej. Warto wskazać na motywy zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2020 r. (III PK 29/19 MoPr 2020 nr 11, str. 34), że procedura likwidacyjna w przypadku pracodawcy, który nie ma pełnej swobody w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, zawsze składa się z kilku etapów i nadmiernym formalizmem byłoby przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane jedynie po zakończeniu procesu

likwidacyjnego, a nie „w czasie przeprowadzanych zmian, skutkujących likwidacją stanowiska pracy”. Przyczyna wypowiedzenia musi być bowiem prawdziwa (zob. np. tezę XI uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), a więc odnosić się tylko do tego, co istniało lub istnieje realnie, a nie do tego, co dopiero może nastąpić. Niemniej jednak w tym zakresie Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dopuszcza wyjątek, w przypadku gdy wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie jest pewne w przyszłości. Nie budzi wątpliwości, że jeżeli ostatecznie dochodzi do zmiany struktury organizacyjnej, to istnienie stanowiska pracy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi pracodawca może wcześniej wypowiedzieć umowę o pracę, wyprzedzając planowane zmiany czy redukcje zatrudnienia, a przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, gdy zmiany te są pewne, czyli realne (rzeczywiste). Skoro zatem najpóźniej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dochodzi skutecznie do zmiany struktury organizacyjnej, to niczym nieuzasadnione jest twierdzenie, jakoby podana w wypowiedzeniu jako przyczyna „likwidacja stanowiska pracy” powodowała, że jest ono nieuzasadnione, nie powoduje, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nierzeczywista bądź przedwczesna. Podkreślić jednak należy za Sądem Najwyższym, że ochrona pracownika wymaga, aby – oceniając rozsądnie – likwidacja stanowiska pracy była w toku, a okres wypowiedzenia kończył się nie wcześniej niż z dniem likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, co pozwala na stwierdzenie, czy tak podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest przyczyną pozorną. Nie ma racjonalnego uzasadnienia różnicowanie w tym względzie sytuacji pracodawców, których zmiana struktury organizacyjnej uzależniona jest od decyzji akceptacyjnej podmiotów zewnętrznych, od sytuacji pracodawców podejmujących autonomicznie taką decyzję. Istotne jest tylko to, aby formalnie stanowisko pracy zostało zlikwidowane do upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi z uwagi na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy, a czynności mające na celu zmianę struktury organizacyjnej zostały zainicjowane jeszcze w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie przedstawione wymagania nie zostały spełnione przez pozwanego pracodawcę, ponieważ do zmian organizacyjnych skutkujących koniecznością ustalenia powodom nowych warunków pracy i płacy nie doszło ani w chwili wręczenia wypowiedzenia, ani upływu okresu wypowiedzenia, a nawet w chwili orzekania. Ponadto niezmienny pozostał ich faktyczny zakres obowiązków.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, wypowiedzenie powodom warunków pracy i płacy za wadliwe, pozorne i nieuzasadnione i na podstawie art. 42 §1 k.p. w zw. z art. 45 §1 k.p. przywrócił powodów do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, o czym orzeczono w punktach 1 i 4 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach 2 i 5 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając nimi pozwanego pracodawcę jako stronę, która przegrała proces. Na koszty procesu należne powodom złożyło się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 180,00 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 20 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

W punktach 3 i 6 orzeczenia Sąd na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. nakazał pozwanej spółce zatrudnienie powodów na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 7 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust. 2 powołanej ustawy o kosztach sądowych ustalając odpowiednio na kwoty 2.943,00 zł i 3.656,00 zł, przy uwzględnieniu sentencji postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2008 I Pz 2/08 zgodnie z którym sprawa dotycząca przeniesienia na inne stanowisko pracy, które powoduje obniżenie wynagrodzenia, jest sprawą o prawo majątkowe, a podstawą prawną określenia wartości przedmiotu sporu jest art. 23¹ k.p.c. Ponadto na koszty złożyła się kwota 158,80 zł przyznana świadkowi W. L. stanowiąca zwrot kosztów dojazdu związany ze stawiennictwem na rozprawie w dniu 28 marca 2022 r. Wszystkie powyższe koszty oszacowano łącznie na kwotę 6.757,80 zł, a którą zgodnie z powyższym obowiązany był uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy pozwany pracodawca.

Sędzia Piotr Pawlak