

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 czerwca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda M. S. kwotę 16.532,82 zł (szesnaście tysięcy pięćset trzydzieści dwa złote osiemdziesiąt dwa grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę;

II. oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 693,60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

I. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.510,94 zł.

UZASADNIENIE

Powód M. S., pozwem z dnia 01.04.2021 r. (data prezentaty biura podawczego tut. Sądu), sprecyzowanym następnie w piśmie procesowym z dnia

21.04.2021 r., domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. (poprzednio: (...) sp. z o.o. we W.) i zasądzenia od strony pozwanej kwoty 5.300 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Nadto domagał się zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że jest zatrudniony u strony pozwanej od dnia 14.09.2015 r., w tym ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,

w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora lasera - ślusarza. W dniu 17.03.2021 r. strona pozwana wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika sugerując likwidację etatu, jednak nie wskazano mu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z pracy tak by mógł się do nich odnieść. Zaznaczył, że w jego ocenie rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia jest personalna niechęć do niego kierownika N. F., co potwierdza niesłuszne nałożenie na niego kary nagany w dniu 19.02.2019 r., która została uchylona przez tut. Sąd wyrokiem z dnia 10.01.2020 r.

w sprawie sygn. akt X P 235/19.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, iż rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika tj. z powodu likwidacji etatu, w konsekwencji czego umowa uległa rozwiązaniu z dniem 30.06.2021 r. Wskazała, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Podała, iż jej zdaniem powód doskonale zdawał sobie sprawę z jakich powodów to akurat jego etat zlikwidowano. Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w okresach: 02. -13.03.2020 r., 25.03. - 03.04.2020 r., 15.06. - 13.12.2020 r. i 14.12.2020 r. - 13.03.2021 r. czyli przez około 9 miesięcy. W tym czasie okazało się, że etat powoda nie jest potrzebny, pozwana nie musiała korzystać z pracy świadczonej przez powoda, gdy przebywał on na zwolnieniu. Wobec powyższego etat powoda zlikwidowano, z czego powód musiał zdawać sobie sprawę przebywając przez tak długi czas na zwolnieniu lekarskim. Kryteria doboru były zatem oczywiste, zaś ona sama nie widziała możliwości przeniesienia powoda na inne stanowisko pracy. Dodatkowo powód wykazał niższe niż pozostali pracownicy tempo uzyskiwania nowych poziomów kompetencji a dodatkowo wolniej od pozostałych uczył się nowych umiejętności. Nie bez znaczenia była również częstotliwość błędów popełnianych przez powoda.

Strona pozwana podkreśliła przy tym, że ewentualne przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, z uwagi na głęboki konflikt między stronami. Powód, bowiem, mimo wygrania procesu o uchylenie kary porządkowej skierował wobec pozwanej kolejne powództwo (sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu sygn. akt VIII P 29/19), co świadczy o jego spornej postawie wobec pozwanej. Nadto podała, że nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia powoda biorąc pod uwagę kryteria jakimi się kierowała składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. (poprzednio: (...) sp. z o.o. we W.), na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. produkcją lokomotyw kolejowych oraz taboru kolejowego a także naprawą i konserwacją pozostałego sprzętu transportowego.

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 178-183

Powód M. S. był zatrudniony u strony pozwanej (wówczas pod nazwą: (...) sp. z o.o. we W.) od dnia 14.09.2015 r., w tym od dnia 15.12.2015 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora lasera - ślusarza.

Na zajmowanym stanowisku powód wykonywał pracę na dziale produkcji, w obszarze produkcyjnym lasery, zaś jego bezpośrednim przełożonym był w ostatnim okresie kierownik produkcji w obszarze lasery - N. F..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- umowa o pracę z dnia 14.09.2015 r., k. 4 i 67
- umowa o pracę z dnia 15.12.2015 r., k. 5 i 73
- świadectwo pracy, k. 114-114v.
- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200
- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Strona pozwana poza powodem na stanowisku operatora lasera zatrudniała, w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę z powodem, tj. w marcu 2021 r. 11 pracowników.

Dodatkowo 3 osoby świadczył usługi na tym stanowisku, w ramach zatrudnienia przez firmę zewnętrzną.

Większość pracowników, zatrudnionych przez stronę pozwaną, posiadała krótszy niż 5-letni staż pracy. Jedynie powód oraz 3 innych pracowników posiadało 5-letni staż pracy i doświadczenie w pracy na tym stanowisku.

Powód wraz z jeszcze jednym pracownikiem posiadał uprawnienia do obsługi: (...), suwnica, palnik, podhakowy. Zdecydowana większość pozostałych operatorów lasera posiadała uprawnienia jedynie do obsługi suwnicy.

Powód brał udział w specjalistycznych szkoleniach, zaś u strony pozwanej zatrudnieni byli także operatorzy bez takich szkoleń.

Dowód: - zestawienie wykazu pracowników w okresie styczeń - marzec 2021 r., k. 206

- stan osobowy, k. 215

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Na dziale produkcji stosowany jest system oceny poziomu kompetencji, w związku z czym każdy z pracowników podlega ocenie, w skali od 1 – najniższa (operator bezpośrednio po szkoleniu bez doświadczenia na danym stanowisku) do 4 – najwyższa (samodzielna obsługa wykraczająca poza standardowe obowiązki operatora, zmiany w procesie, nastawianie maszyn, drobne naprawy maszyn, trener wewnętrzny).

W 2019 r. powód uzyskał ocenę 1. Poza nim taką ocenę otrzymało trzech innych pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora lasera. Trzej operatorzy zatrudnieni, podobnie jak powód w 2015 r. uzyskali wówczas ocenę 2 (w tym jeden dokładnie ocenę 2,8).

W 2020 r., tj. po pięciu latach zatrudnienia, powód uzyskał ocenę 2. Poza powodem ocenę 2 otrzymało również trzech innych pracowników – operatorów lasera. W roku tym co do zasady operatorzy otrzymali wzrost oceny o 1, choć zdarzało się, że w niektórych przypadkach ocena nie wzrosła. Jeden operator zatrudniony podobnie jak powód w 2015 r. uzyskał wówczas ocenę 3 – podczas, gdy w roku 2019 miał on ocenę 2 a dokładnie 2,8 (co w rzeczywistości stanowiło zatem wzrost o 0,2).

W 2021 r. powód nie podlegał ocenie, z uwagi na brak ciągłości wykonywania pracy. W roku tym pięciu operatorów otrzymało ocenę niższą niż w roku poprzednim.

Poziom rozwoju powoda był niezadowolający, w ocenie jego bezpośredniego przełożonego.

Dowód: - korespondencja e-mail z dnia 07.07.2021 r., k. 115

- ocena kompetencji operatora, k. 213

- poziomy kompetencji operatorów, k. 214

- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Daną kabinę obsługuje w danym czasie jeden operator. Na produkcji, w obszarze laserów praca wykonywana jest na trzy zmiany, przy czym początkowo były dwie kabiny: jedna na hali W-1 i jedna na hali W-5. Każda z kabin służyła do spawania innych elementów. Następnie powstała trzecia kabina na hali W-1.

Powód zasadniczo wykonywał pracę na hali W-1, na obu kabinach.

Procedury wykonywania pracy w kabinach są takie same, zaś sama praca zależy od tego co jest wykonywane w kabinie.

Dowód: - zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

W okresie 2020 – 2021 roku powód był nieobecny w pracy z powodu choroby:

- 02.03.2020 r. - 13.03.2020 r.,
- 25.03.2020 r. - 03.04.2020 r.,
- 15.06.2020 r. - 13.12.2020 r.,
- 14.12.2020 r. – 13.03.2021 r., tj. przez łączny okres około 9 miesięcy.

Spośród wszystkich pracowników strony pozwanej zatrudnionych na stanowisku operatora lasera - ślusarz powód w 2020 r. i na początku 2021 r. miał największą absencję chorobową.

Dowód: - świadectwo pracy, k. 114-114v.

- zestawienie absencji chorobowej, k. 207-212

- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

W 2020 r. strona pozwana zatrudniła 3 nowych pracowników na stanowisko operatora lasera: jednego w kwietniu oraz dwóch pracowników w październiku, tj. na około 5 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem.

Dodatkowo od lipca 2020 r. usługi na rzecz pozwanej w tym zakresie świadczyła dodatkowa osoba zatrudniona przez firmę zewnętrzną. Dwie osoby zatrudnione zostały przez podmiot zewnętrzny w latach poprzednich tj. w 2018 r. i w 2019 r.

Dowód: - zestawienie wykazu pracowników w okresie styczeń - marzec 2021 r., k. 206

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Gdy powód przebywał na zwolnieniach lekarskich to albo inni pracownicy w tym czasie pracowali w godzinach nadliczbowych, albo przełożony powoda przesunął operatora lasera z obszaru W-5 na obszar W-1.

Z uwagi na nieobecność powoda w pracy, strona pozwana ustaliła, że etat powoda jest niepotrzebny, tj., że nie ma potrzeby utrzymania go w organizacji pracy.

Typując powoda jako pracownika do rozwiązania umowy o pracę strona pozwana uwzględniła fakt, iż sposób przyswajania wiedzy przez powoda na tym stanowisku nie był, w jej ocenie, tak szybki jak w przypadku innych pracowników – w 2020 r. powód, po pięciu latach pracy, był na 2 poziomie oceny kompetencji. Dodatkowo strona pozwana uwzględniła fakt, iż powodowi zdarzały się pomyłki na stanowisku pracy. Błędy zdarzały się także innym operatorom jednak – w ocenie przełożonego powoda – w mniejszych ilościach i nie tak poważne jak w przypadku powoda.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Pismem z dnia 04.03.2021 r. strona pozwana zawiadomiła (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jako przyczynę podając likwidację etatu.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 04.03.2021 r., k. 127

- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

W dniu 17.03.2021 r. powód powrócił do pracy po długotrwałym zwolnieniu chorobowym. W tym samym dniu powód został zaproszony na spotkanie do działu kadr, gdzie obecny był jego przełożony N. F. oraz A. B. – zatrudniona jako HR Business (...).

W trakcie spotkania N. F. odczytał powodowi treści pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę, zapytał powoda czy rozumie a następnie wręczył mu pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę.

W treści pisma z dnia 17.03.2021 r., które wręczono powodowi w tym samym dniu, strona pozwana podała, iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jednocześnie wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracownika – likwidacja etatu.

Jednocześnie w treści pisma strona pozwana pouczyła powoda o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Ani w treści wypowiedzenia umowy o pracę ani na spotkaniu powodowi nie wskazano kryteriów doboru powoda do zwolnienia i kwestia ta nie była wyjaśniana powodowi.

Żadna z obecnych osób nie spotkaniu nie wytłumaczyła powodowi dlaczego to akurat z nim strona pozwana postanowiła rozwiązać umowę o pracę.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 6 i k. 121

- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- zeznania świadka N. F., k. 198-199 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

W okresie wypowiedzenia strona pozwana udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego a następnie zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 16.03.2021 r., k. 122

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem strona pozwana nie zatrudniła nowego pracownika na stanowisko powoda.

Powód po rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie podjął nowego zatrudnienia.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Pismem z dnia 19.02.2019 r. strona pozwana nałożyła na powoda karę porządkową nagany z powodu przewinienia popełnionego w dniu 14.02.2019 r. polegającego na niezaladowaniu programu z serwera potrzebnego do poprawnego wyprowadzenia cyklu, niezareagowaniu na niekontrolowany ruch robota i błędne odmierzenie robota względem rowka spawalniczego, w efekcie czego segment przyspawał się do stołu, a jego usunięcie wymagało uszkodzenia płyty polaryzacyjnej. Dodatkowo wskazano, że brak reakcji na ruch robota mógł doprowadzić do kolizji i zniszczenia optyki (...).

Powód wniósł do tut. Sądu pozew o uchylenie kary porządkowej nagany z dnia 19.02.2019 r. domagając się także nakazania pozwanemu podania o niesłusznym zastosowaniu nagany względem niego i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash lub na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 10.01.2020 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie sygn. akt X P 235/19, uchylił karę nagany z dnia 19.02.2019 r. nałożoną przez stronę pozwaną na powoda a roszczenie o nakazanie pozwanemu podania informacji o niesłusznym zastosowaniu kary nagany względem powoda i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym, NewsFlash lub na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Mimo wydania w/w wyroku powód nadal chciał, aby strona pozwana przeprosiła go za sytuację związaną z wymierzeniem mu kary porządkowej.

Sprawa z powództwa powoda przeciwko stronie pozwanej o nakazanie podania informacji oraz przeprosiny toczy się aktualnie przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt VIII P 29/19.

W trakcie posiedzenia w w/w sprawie w dniu 25.05.2021 r. przewodniczący poddał stronom pod rozwagę możliwość ugodowego zakończenia sprawy. Powód oświadczył na powyższe, iż „(...) jest zdeterminowany, aby dowodzić w tym postępowaniu, że nie ponosi odpowiedzialności, ani winy za sporne zdarzenie niezależnie od faktu uchylenia kary porządkowej.”

Dowód: - wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10.01.2020 r. w sprawie sygn. akt X P 235/19, k. 7

- kara porządkowa z dnia 19.02.2019 r., k. 8 i 107

- protokół rozprawy z dnia 25.05.2021 r. w sprawie sygn. akt VIII P 29/19, k. 160-162

- zeznania świadka A. B., k. 197v.-198 i nagranie k. 200

- przesłuchanie powoda, k. 198-199 i nagranie k. 200

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.510,94 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda, k. 47

Sąd zważył:

Powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści pisemnego uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie została skutecznie podważona przez strony postępowania i nie budziła również wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków A. B. oraz N. F. dając wiarę ich zeznaniom w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach i nie pozostawały z nimi sprzeczne. Sąd w całości przy tym dał wiarę zeznaniom w/w świadków w zakresie w jakim przedstawili oni przebieg spotkania z udziałem powoda w dniu 17.03.2021 r. i potwierdzili fakt, iż podczas wręczania wypowiedzenia umowy o pracę, powodowi nie wskazano ustnie kryteriów doboru do zwolnienia. Ich zeznania w tym zakresie były bowiem spójne z zeznaniami samego powoda, którego zeznaniom Sąd w całości dał wiarę jako spójnym, logicznym i korespondującym z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska w sprawie, domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej oraz zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.300zł.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa.

Odnosząc się do tak sformułowanego żądania podkreślić, w pierwszej kolejności, należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę, co wynika wprost z treści regulacji art. 32 k.p., zgodnie z którym każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę.

Podstawę żądania powoda stanowił przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym 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 oraz przepis art. 47 zd. I k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Z brzmienia powołanego przepisu art. 45 k.p. wynika, iż wypowiedzenie, dla swej skuteczności, musi być prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym - wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona i rzeczywista.

Podkreślenia nadto wymaga, iż prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna

i rzeczywista. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.05.2000 r. naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna,

a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozastawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie budzi przy tym wątpliwości, że samoistną podstawę wypowiedzenia umowy może stanowić likwidacja stanowiska pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02.02.2012r., IIPK 252/11, LEX nr 1215430, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.12.2010r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35).

Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny - zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. i musi być ono uzasadnione. Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy czy warunków umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu

i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowni pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Podanie bowiem

w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenie, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie strona pozwana, pismem z dnia 17.03.2021 r., rozwiązała z powodów umowę o pracę wskazując jako przyczynę likwidację etatu.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej ma prawo prowadzenia przez siebie polityki dotyczącej stanu i poziomu zatrudnienia, jego dostosowania do zakresu realizowanych zadań oraz organizacji pracy

w sposób pozwalający mu, w jego ocenie, osiągnięcie najlepszych rezultatów – w tym poprzez likwidację danego stanowiska. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory

pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16.10.1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

Konsekwentnie nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.01.2012r., II PK 83/11, LEX nr 1129343, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.11.2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852)

Sąd może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Nadto zważyć wypadnie, iż o ile likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju to w sytuacji, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk (z jednakowym zakresem obowiązków) i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy zachodzi potrzeba porównania zwalnianego pracownika z innymi pracownikami. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.11.2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.09.1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, nr 4, poz. 61, uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, uzasadnienie tezy IX).

Stosowane kryteria wytypowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę powinny być obiektywne i sprawiedliwe a przy tym nie mogą pozostawać w sprzeczności z przepisami art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p. Podkreślenia dalej wymaga, że jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

Kryteria te powinny przy tym, w ocenie Sądu, odnosić się do przymiotów danego pracownika (stażu pracy, doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego itp.) oraz sposobu wykonywania pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 01.06.2012 r. (II PK 258/11, LEX nr 1228589) jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

Na pracodawcy dokonującym zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) ciąży przy tym - dla obrony zasadności tej czynności – ciężar wykazania, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do kwestii formalnych wskazać należy, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zasadniczo z zachowaniem wymogów formalnych.

Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało zasadniczo wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

Należy jednak wskazać, iż na takim samym stanowisku co powód, tj. operatora lasera, w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było zatrudnionych u strony pozwanej jeszcze 11 innych pracowników. Zatem dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, strona pozwana winna w swoim oświadczeniu podać nie tylko przyczynę swojej decyzji (wypowiedzenia) ale również nawiązać do kryteriów jakimi się kierowała dokonując wyboru konkretnej osoby (tj. powoda) spośród osób zatrudnionych na takim samym stanowisku, do złożenia właśnie jemu wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik powinien mieć bowiem możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.08.2015 r., I PK 93/15). Obowiązek pracodawcy,

o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, "wymuszałyby" na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę, czy też wypowiedzenie warunków pracy i płacy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02.03.2016 r., III PK 76/15).

Tymczasem o ile samo oświadczenie strony pozwanej wskazuje przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, o tyle nie wskazuje żadnych kryteriów jakie miałyby zadecydować o wytypowaniu akurat jego osoby, spośród dwunastu osób zatrudnionych na tym samym stanowisku. Z okoliczności stanu faktycznego nie wynikało także, aby powód został poinformowany przez stronę pozwaną o kryteriach przyjętych na potrzeby doboru jego do wypowiedzenia mu umowy o pracę z uwagi na likwidację etatu. Należy podkreślić, iż świadkowie N. F. i A. B. obecni przy wręczaniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jednoznacznie podali, iż na spotkaniu powodowi nie wskazano kryteriów doboru powoda do zwolnienia i kwestia ta nie była wyjaśniana powodowi. Także powód zeznał, iż żadna z obecnych osób na spotkaniu nie wytłumaczyła mu dlaczego to akurat z nim strona pozwana postanowiła rozwiązać umowę o pracę. W tych okolicznościach należało więc stwierdzić, iż strona pozwana naruszyła przepisy prawa pracy regulujące wypowiedzanie umów o pracę (art. 30 ust. 4 k.p.), co już samo w sobie uzasadniało uznanie żądania pozwu za uzasadnione, co do zasady.

Niezależnie od powyższego wskazać także należy, iż w uzasadnieniu stanowiska zawartego w odpowiedzi na pozew strona pozwana podała, iż powód był nieobecny w pracy

z powodu choroby w okresach: 02.-13.03.2020 r., 25.03.- 03.04.2020 r., 15.06. –

13.12.2020 r. i 14.12.2020 r. – 13.03.2021 r. czyli przez około 9 miesięcy a także, iż w tym czasie okazało się, że etat powoda nie jest potrzebny.

Mimo powyższego to właśnie w tym czasie tj. w czasie nieobecności powoda

z powodu choroby, w kwietniu 2020 r. strona pozwana zatrudniła dodatkowo jednego pracownika na to stanowisko a w październiku 2020 r. kolejnych dwóch. Co więcej, od lipca 2020 r. na stanowisku operatora lasera pracuje także osoba zatrudniona przez firmę zewnętrzną.

Powyższe zaś dowodzi, iż etat powoda nie tylko nie był niepotrzebny ale, że doszło nawet do zwiększenia zatrudnienia pracowników na takim samym, jak powoda, stanowisku.

Jak wynika z przedłożonej przez stronę pozwaną dokumentacji – zestawienia pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora lasera w rzeczywistości strona pozwana nie dokonała likwidacji stanowiska pracy powoda. Należy bowiem zauważyć, że kilka miesięcy przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, strona pozwana zatrudniła do pracy dodatkowo 4 osoby na takie samo stanowisko jak zajmowane przez powoda (z tym, że jedna osoba faktycznie zatrudniona została przez firmę zewnętrzną). W ocenie Sądu nie można w takim przypadku uznać, aby do likwidacji stanowiska pracy (etatu) powoda rzeczywiście doszło. Szczególnie biorąc pod uwagę zeznania złożone przez świadka - przełożonego powoda N. F. oraz wyjaśnienia złożone przez powoda, którzy wskazali, że w czasie absencji chorobowej powoda m.in. inni pracownicy byli zmuszeni pracować w godzinach nadliczbowych, co świadczy o tym, że istniała potrzeba zachowania stanowiska powoda. Dodatkowo właśnie w czasie nieobecności powoda w 2020 r. zatrudniono dodatkowych trzech pracowników - w tym dwóch pracowników w październiku, tj. na zaledwie około 5

miesiący przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem - oraz jedną osobę przez podmiot zewnętrzny, co świadczy o tym, że pozwana miała duże zapotrzebowanie na pracę operatorów lasera i wręcz zwiększyła liczbę etatów, a nie je likwidowała.

Nawet jednak gdyby uznać, że do likwidacji stanowiska pracy powoda faktycznie doszło to strona pozwana powinna była wskazać, jak już zaznaczono, kryteria doboru powoda do zwolnienia bądź to w treści wypowiedzenia umowy o pracę bądź ustnie podczas wręczania pracownikowi przedmiotowego wypowiedzenia. Tymczasem z ustalonego stanu faktycznego wynika, że ani N. F. ani A. B. – osoby wręczające powodowi takie oświadczenie nie wskazali powodowi tych kryteriów, co potwierdzili sami świadkowie w swoich zeznaniach.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że również w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 17.03.2021 r. nie wskazano tych kryteriów.

Skoro bowiem, jak twierdziła strona pozwana, dokonała ona likwidacji jednego z wielu tych samych stanowisk pracy to była ona zobowiązana wskazać kryteria doboru do zwolnienia danego pracownika i je zastosować. Pozwany pracodawca nie zastosował jednak żadnych miarodajnych kryteriów, podejmując decyzję o zwolnieniu powoda, nie analizował w ogóle sytuacji zawodowej powoda i innych operatorów lasera, nie brał pod uwagę oceny ich pracy, ani też kwalifikacji poszczególnych osób, stażu pracy, wieku czy przydatności zawodowej.

W ocenie Sądu, z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż strona pozwana zamierzała rozwiązać umowę o pracę konkretnie z powodem, co mogło niewątpliwie wynikać z długiej absencji chorobowej powoda, jednakże takiej okoliczności jako przyczyny rozwiązania

z powodem umowy o pracę strona pozwana nie wskazała w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wskazywała, że kryteria powinny być dla powoda oczywiste, gdyż powód przez długi czas przebywał na zwolnieniu chorobowym, co uzasadniało likwidację jego stanowiska. Dodatkowo powołała się na to, że powód miał niższe tempo uzyskiwania nowych poziomów kompetencji oraz wolniej od pozostałych uczył się nowych umiejętności. Ponadto podała, że powód popełniał najwięcej błędów ze wszystkich operatorów lasera. Świadkowie A. B. oraz N. F. wskazali natomiast, że kryterium doboru powoda do zwolnienia była jego długa nieobecność w pracy w ostatnim okresie a także wolniejsze przyswajanie wiedzy od pozostałych pracowników oraz największa liczba popełnianych pomyłek.

Należy zwrócić uwagę, że istotnie powód spośród wszystkich operatorów lasera w ostatnim czasie posiadał największą absencję chorobową, jednak jednocześnie posiadał on jeden z najdłuższych staży pracy u pozwanej i doświadczenie w pracy na tym stanowisku. Jedynie powód oraz 3 innych pracowników posiadał bowiem 5-letni staż pracy i doświadczenie w pracy na tym stanowisku. Co ważne jedynie powód oraz jeszcze jeden pracownik posiadał uprawnienia do obsługi: (...), suwnica, palnik, podhakowy. Zdecydowana większość pozostałych operatorów lasera posiadała natomiast jedynie uprawnienia do obsługi suwnicy. Nadto powód brał udział w specjalistycznych szkoleniach, zaś u strony pozwanej zatrudnieni byli także operatorzy bez takich szkoleń. Okoliczności te nie zostały jednak uwzględnione przy wyborze pracownika - powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Strona pozwana nie wykazała przy tym w niniejszym postępowaniu, aby powód miał niższe tempo uzyskiwania nowych poziomów kompetencji oraz wolniej od pozostałych uczył się nowych umiejętności a także, aby powód popełniał najwięcej błędów. Na powyższą okoliczność nie przedłożyła żadnych dokumentów. Wprawdzie na powyższe okoliczności powołali się świadkowie N. F. i A. B. jednak nie podali oni żadnych sytuacji błędów popełnianych przez powoda i innych pracowników, co uniemożliwia także ostatecznie ustalenie czy i jakie błędy popełniał powód a jakie pozostali operatorzy i czy faktycznie w przypadku powoda było ich najwięcej i miały one charakter poważniejszy. Co równie ważne z złożonego przez stronę pozwaną dokumentu w postaci oceny kompetencji operatora wynika, iż co prawda powód w 2019 r. uzyskał ocenę 1 jednak poza nim taką ocenę otrzymało trzech innych pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora lasera. Nadto trzech operatorzy zatrudnieni, podobnie jak powód w 2015 r.

uzyskali wówczas ocenę 2 (w tym jeden dokładnie ocenę 2,8) a zatem zaledwie o 1 punkt wyższą niż powód. W 2020 r. powód uzyskał natomiast ocenę 2 a zatem o 1 punkt wyższą. Poza powodem ocenę 2 otrzymało jednak również trzech innych pracowników – operatorów lasera. Co jednak również ważne w roku tym co do zasady operatorzy otrzymali wzrost oceny o 1, choć zdarzało się, że w niektórych przypadkach ocena danego operatora w ogóle nie wzrosła. Nadto jeden operator zatrudniony podobnie jak powód w 2015 r. uzyskał wówczas ocenę 3 – podczas, gdy w roku 2019 miał on ocenę 2 a dokładnie 2,8. Powyższa okoliczność ma zaś istotne znaczenie w sprawie, gdyż wskazuje, iż tempo uzyskiwania kompetencji przez powoda było wyższe (o 1) w stosunku do tego pracownika, o podobnym jak powód stażu, gdyż tempo wzrostu jego kompetencji w rzeczywistości stanowiło wzrost o 0,2. Podkreślenia również wymaga, iż w 2021 r. powód nie podlegał ocenie, z uwagi na brak ciągłości wykonywania pracy, natomiast w roku tym pięciu operatorów otrzymało ocenę niższą niż w roku poprzednim, co świadczy de facto o zmniejszeniu ich kompetencji podczas, gdy powodowi stawia się zarzut mniejszej wagi a dotyczący niskiego tempa uzyskiwania nowych kompetencji.

Tym samym brak było jakichkolwiek podstaw do stawiania powodowi zarzutu niskiego (w porównaniu do innych operatorów) tempa uzyskiwania nowych poziomów kompetencji oraz wolniejszego od pozostałych uczenia się nowych umiejętności.

W konsekwencji przyjęte kryteria wytypowania powoda do rozwiązania umowy o pracę a dotyczące jego absencji, tempa uzyskiwania nowych poziomów kompetencji i tempa uczenia się nowych umiejętności oraz ilości popełnianych błędów nie mogły uzasadniać wyboru powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę naruszało obowiązujące w tym zakresie przepisy (art. 30 § 4 k.p.) - gdyż kryteria doboru powoda do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ogóle nie zostały ujawnione powodowi w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę i nie były mu znane, i było nieuzasadnione – gdyż faktycznie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda a okoliczności uwzględnione przy wyborze powoda do zwolnienia nie były także uzasadnione.

Powyższe zaś uzasadniało, co do zasady, uwzględnienie powództwa, choć nie w zakresie roszczenia jakiego domagał się powód w niniejszym postępowaniu.

Sąd uwzględnił stanowisko strony pozwanej o niecelowości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na konflikt między stronami.

Rozpoznając czy przywrócenie do pracy powoda jest możliwe i celowe, na wstępie rozważań należy wskazać, iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest odstępstwem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Sąd dokonując ustaleń powinien zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego – w drodze wypowiedzenia umowy – stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.05.2011 r., sygn. akt II PK 276/10, LEX nr 949027).

Jak przyjmuje się w doktrynie oraz orzecznictwie, w przypadku uwzględnienia odwołania od wypowiedzenia co do zasady, określone przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy - lub w ogóle niezależne od obu stron – mogą powodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy. Jak podaje się w orzecznictwie takie okoliczności to przykładowo konflikt z pracodawcą, z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.04.1997 r., I PKN 57/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.07.1999 r., I PKN 110/99), wielokrotne nieobecności i używanie alkoholu w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.11.1997 r., I PKN 343/97) czy zachowanie pracownika naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych, podczas gdy naruszenie

przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę nie było poważne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.02.1998 r., I PKN 539/97).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się również, że przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium celowości jego dalszego zatrudnienia powinny zostać wzięte pod uwagę w szczególności skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, w tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10.10.2000 r., sygn. akt. I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 235; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 05.07.2011 r., sygn. akt I PK 21/11, Legalis).

Jak ustalono w toku niniejszej sprawy powód od 2019 r. pozostaje w sporze z pozwanym pracodawcą wynikającym z trwającego w dalszym ciągu postępowania sądowego. Przywrócenie powoda do pracy zaostrzyłoby zatem, w ocenie Sądu, i tak trwający już konflikt między powodem a pozwanym pracodawcą, co mogłoby rzutować negatywnie na atmosferę panującą w zakładzie pracy między powodem a pozostałymi zatrudnionymi pracownikami. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie także fakt, iż prawomocnym wyrokiem z dnia 10.01.2020 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie sygn. akt X P 235/19, uchylił karę nagany z dnia 19.02.2019 r. nałożoną przez stronę pozwaną na powoda a roszczenie o nakazanie pozwanemu podania informacji o niesłusznym zastosowaniu kary nagany względem powoda i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym, NewsFlash lub na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Mimo wydania w/w wyroku powód nadal bowiem chciał, aby strona pozwana przeprosiła go za sytuację związaną z wymierzeniem mu kary porządkowej, co świadczy – w ocenie Sądu - o takim nastawieniu powoda do pracodawcy, które może nie dawać szans na prawidłowe relacje między nimi w przyszłości. Sąd zważył także w tym zakresie, iż sprawa z powództwa powoda przeciwko stronie pozwanej o nakazanie podania informacji oraz przeprosiny toczy się aktualnie przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt VIII P 29/19. W trakcie zaś posiedzenia w w/w sprawie w dniu 25.05.2021 r., po poddaniu przez przewodniczącego stronom pod rozwagę możliwości ugodowego zakończenia sprawy, powód oświadczył, iż „(...) jest zdeterminowany, aby dowodzić w tym postępowaniu, że nie ponosi odpowiedzialności, ani winy za sporne zdarzenie niezależnie od faktu uchylenia kary porządkowej”, co także świadczy – w ocenie Sądu - o bardzo roszczeniowym nastawieniu powoda do pracodawcy, które także może nie dawać szans na prawidłowe relacje między nimi w przyszłości.

Z uwagi na powyższe Sąd, uznając zasadność powództwa co do zasady, ale dostrzegając jednocześnie niecelowość przywrócenia powoda do pracy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda, w miejsce żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powoda obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia (zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), zatem należne mu odszkodowanie wynosiło równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. 16.532,82 zł.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.532,82 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę.

Jednocześnie, z przyczyn omówionych powyżej, uznając, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe Sąd orzekł jak **w punkcie II wyroku** i oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony orzeczono **w punkcie III wyroku** na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 98 k.p.c. stosunkowo jej rozdzielając. Na koszty poniesione przez powoda złożyła się opłata sądowa od pozwu w kwocie 3.180 zł. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się koszty zastępstwa procesowego jej pełnomocnika w wysokości 180 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Powód wygrał proces w 26% (wartość roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wynosiła 63.600 zł z czego zasądzeniu podlegało odszkodowanie w wysokości 16.532,82 zł). Winien zatem otrzymać od strony pozwanej zwrot kosztów sądowych w kwocie 826,80 zł (3.180 zł x 26%). Natomiast strona pozwana wygrała proces w 74%. Winna zatem otrzymać od powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 133,20 zł (180 zł x 74%). Zatem po stosunkowym rozdzieleniu kosztów ostatecznie strona pozwana winna zwrócić powodowi kwotę 693,60 zł (826,80 zł – 133,20 zł) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

W punkcie IV wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pozostałe koszty sądowe poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa (koszty postępowania mediacyjnego), zaliczył na rachunek Skarbu Państwa i nie obciążał nimi stron postępowania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności **w punkcie V wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, nie kwestionowanego przez powoda wynika, iż jego średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę z ostatnich 3 miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.510,94 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.