

Sygn. akt X P 1146/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: M. Z., A. M.

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: R. W.

przeciwko R. P. sp. z o.o. i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych;

III. nieuiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt X P 1146/13

UZASADNIENIE

Powód R. W. pozwem z dnia 4 grudnia 2013 r. (data nadania), wniesionym przeciwko stronie pozwanej R. P. Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż jest zatrudniony u strony pozwanej od lipca 2006 r. na stanowisku operatora pras. Powód wskazał, iż posiada kwalifikacje i umiejętności do wykonywania pracy na różnych stanowiskach, pomimo, iż aktualnie zatrudniony jest jako operator pras.

W dniu 28 listopada 2013 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację 4 etatów. Powód podniósł, iż wskazane przyczyny są fikcyjne albowiem w listopadzie 2013 r. strona pozwana zatrudniła dwóch nowych pracowników.

Nadto powód wskazał, iż nie istnieją po jego stronie żadne przesłanki przemawiające za negatywną oceną jego pracy. Nigdy nie został bowiem pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej, a do jego pracy nie było zastrzeżeń.

Powód zarzucił również, iż u strony pozwanej nie istniały żadne procedury dotyczące przeprowadzania oceny okresowej kompetencji pracowników, co oznacza że wskazane kryteria doboru „w 11 obszarach”, są iluzoryczne, sformułowane wyłącznie na użytek wypowiedzenia. Powód nie wie w jakich obszarach miałyby być oceniane oraz jakie są wyniki oceny. Natomiast M. M. w 2013 r. był jego przełożonym przez okres od maja 2013 r. do końca października 2013 r., natomiast do maja 2013 r. jego kierownikiem był M. W. (k. 3-6).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż wbrew twierdzeniom powoda wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna, rzeczywista i uzasadniona.

Strona pozwana zarzuciła, iż kontroli Sądu nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia, a jedynie okoliczność czy likwidacja etatów była rzeczywista. Z uwagi na znaczne i trwałe obniżenie ilości produkowanych dachówek, w dniu 9 października 2013 r. strona pozwana podjęła uchwałę o likwidacji części etatów operatora pras w obrębie zakładu (...). Z uwagi na to, iż na stanowisku operatora pras zatrudnionych było łącznie 32 pracowników, pracodawca uznał, iż dobór pracowników do zwolnienia nastąpi na podstawie wyników ocen pracowników. Oceny te były przeprowadzone po podjęciu uchwały w przedmiocie likwidacji etatów w miesiącu październiku 2013 r. W ramach ocen uwzględniono kryteria, które są najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy i weryfikowano takie obszary jak: realizowanie powierzonych zadań i obowiązków pracownika, podejście biznesowe – świadomość biznesowa, umiejętność myślenia i działania w perspektywie celów i interesów firmy, dyscyplina w stosowaniu się do zasad i systemów firmy, profesjonalizm w działaniu, godne reprezentowanie firmy na zewnątrz, współpraca w zespole, chęć niesienia pomocy współpracownikom, skuteczna komunikacja z innymi pracownikami, klientami zewnętrznymi, otwartość na informację zwrotną i gotowość na zmianę.

W przypadku powoda ocenę przeprowadził mistrz zmianowy M. M.. Powód uzyska zaledwie 10 punktów na 50 możliwych i na podstawie tej oceny został wytypowany do zwolnienia. Natomiast okoliczność, iż organizacja związkowa reprezentująca powoda zgłosiła zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza o tym, że wypowiedzenie było nieuzasadnione czy wadliwe.

Ponadto strona pozwana zaprzeczyła, jakoby w listopadzie zatrudniła dwóch innych pracowników. W dniu 22 listopada 2013 r. została zawarta umowa o pracę na zastępstwo jednego z pracowników. Natomiast w dniu 29 listopada 2013 r. jeden z pracowników zakładu nr 3, zatrudniony na stanowisku operatora pras, wypowiedział umowę o pracę, która uległa rozwiązaniu w dniu 14 grudnia 2013 r. i w związku ze zwolnieniem jednego z etatów na wolne miejsce została zatrudniona nowa osoba.

Z ostrożności procesowej strona pozwana wskazała, iż żądanie powoda nie powinno być uwzględnione ze względu na brak możliwości i niecelowość przywrócenia do pracy. W samym okresie wypowiedzenia powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w okresie od 26 grudnia 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. Korzystał także z urlopu na żądanie. Tak długa nieobecność powoda spowodowała konieczność zorganizowania zastępstw, a ponadto jest sprzeczna z istotą stosunku pracy. Przy ocenie żądania powoda nie można pominąć faktu, że został on bardzo nisko oceniony przez swoich przełożonych. Ponieważ likwidacja etatu była rzeczywista, przywrócenie powoda do pracy oznaczałoby konieczność zwolnienia innego pracownika, który lepiej wykonywał swoje obowiązki pracownicze i został wyżej oceniony przez pracodawcę (k. 35-51).

Na podstawie zgromadzonych dowodów Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Powód R. W. został zatrudniony przez stronę pozwaną R. P. Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., od 15 października 2005 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie

na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 lipca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od momentu zatrudnienia powód wykonywał pracę na następujących stanowiskach: sortowacz brakarz, odlewnik form gipsowych, parkietyzer – ustawka ręczna, odlewnik form gipsowych, a w ostatnim czasie zajmował stanowiska operatora prasy.

Dowody:

umowy o pracę – w aktach osobowych powoda,

świadcstwo pracy – karta 392-394.

U strony pozwanej działa Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność. Ponad 300 osób, tj. około 65 % załogi, należy do związków zawodowych.

Dowody:

zeznania świadka M. C. (1) złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. k. 224, 226 (płyta CD)

zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 400v, 402 (płyta CD),

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5

września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

Powód wykonywał swoje obowiązki w zakładzie (...). Pracownicy zatrudnieni w tym zakładzie pracują w systemie brygadowym czterozmianowym. Każdą zmianą kieruje mistrz zmianowy. Produkcja podzielona jest na kilka działów: prasy, rozładunku, układarki, angob, gipsowni. W celu osiągnięcia produktu finalnego, jakim są dachówki, wszystkie działy muszą ze sobą płynnie współpracować. Na wszystkich działach jest ustalona określona etatyżacja.

W dziale pras stan osobowy wynosi maksymalnie siedem osób, z czego: cztery osoby obsługują prasy stemplowe, po jednej osobie na każda prasę; dwie osoby obsługują pulpity sterujące oraz jedna osoba obsługuje wózek akumulatorowy i uzbraja równocześnie formy pod prasy. Powód swoje czynności wykonywał głównie przy obsłudze pras stemplowych.

Jeżeli zdarzy się, iż w trakcie zmiany któryś z pracowników jest nieobecny, np. z powodu urlopu, zwolnienia chorobowego, itp., to wówczas na jego miejsce można przesunąć innego pracownika obecnego na zmianie wykonującego pracę, np. w innym dziale. Dlatego też zdarzało się, iż powód poza swoim głównym stanowiskiem pracy operatora pras pracował również na innych stanowiskach.

Bezpośrednim przełożonym powoda do kwietnia 2013 r. był mistrz zmianowy M. W., a od maja 2013 r. mistrz zmianowy M. M., natomiast brygadzystą powoda był P. P..

Wielkość wykonania planu produkcji zależała w dużej mierze od pracowników działu prasy.

Dowody:

zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. – k. 223, 226 (płyta CD),

zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. k. 224, 226 (płyta CD),

zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 400v, 402 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. (2) złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401,402 (płyta CD),

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

wyjaśnienia powoda k. 441v, 443 (płyta CD)

Pod koniec 2012 r. stan jednej brygady wynosił 24 osoby, później 23 osoby, a aktualnie 22 osoby.

Pod koniec 2012 r. nowy pracownik D. P. zaczął wprowadzać liczne zmiany organizacyjne i strukturalne. Wprowadził między innymi instruktarze stanowiskowe oraz zakresy obowiązków, jednak napotkał się z dużym oporem ze strony pracowników, w tym między innymi powoda, pracownicy uznali bowiem, że nakłada się na nich tym samym więcej obowiązków. Pojawiły się problemy z podpisaniem i akceptacją zakresów obowiązków. M. M. informował kierownika produkcji D. P., iż pracownicy bardzo mocno spowalniają mu produkcję, nie próbują współpracować z nim, utrudniają realizację powierzonego mu planu produkcji. Były propozycje zmiany organizacji pracy oraz takiego podejścia do wykonywanych obowiązków i zadań, ażeby zrealizować plan. Jednak nie było odpowiedniego zrozumienia ze strony pracowników. Kiedy M. M. próbował podzielić przerwy śniadaniowe, tak, żeby nie zatrzymywać całej produkcji, spotykał się z oporem i ze stanowiskiem, że pracownicy nie godzą się na dzielenie przerwy. Zdaniem przełożonych można byłoby podzielić pracowników, żeby nie schodzili wszyscy razem na przerwę, przez co możliwe byłoby utrzymanie ciągłości produkcji, pewne czynności można było wykonać w inny, korzystniejszy dla pracodawcy sposób. Jeśli na przerwę schodzili jednocześnie wszyscy pracownicy, to w trakcie przerwy trzeba było zatrzymywać na 15 minut produkcję, kolejne około 20 minut było niezbędnych na rozruch, przez co w tym czasie nie było produkcji, co przekładało się na wymierne straty.

Uwagi do pracy pracowników mieli również inni przełożeni. Głównie uwagi dotyczyły podejścia do zadań w szczególności informowania się wzajemnego pracowników o problemach i o wadach produkcji, lekceważącego podejścia co do powierzonych obowiązków i zadań.

Na początku 2013 r. strona pozwana wprowadziła rotację mistrzów zmianowych, którzy mieli być co jakiś czas przenoszeni na inne zmiany. Wprowadzając rotację mistrzów strona pozwana uzasadniała to faktem niskiej produkcji, co miało wpłynąć na jej zwiększenie. W tej sprawie w maju 2013 r. związki zawodowe wystosowały pismo do pracodawcy w sprawie nie dokonywała rotacji mistrzów zmianowych oraz zgłosiły uwagi co do nowego kierownika produkcji. Pismo to zostało podpisane przez kilkudziesięciu pracowników należących do związków zawodowych, w tym również przez powoda. Pracownicy byli niezadowoleni z tego, że nowy kierownik D. P. zaczął wprowadzać pewne nowe regulacje między innymi polegające na stworzeniu instrukcji stanowiskowych, zakresów obowiązków dla pracowników na poszczególnych stanowiskach. Działające u strony pozwanej związki zawodowe przekonywały pracowników, że jest to dla nich dodatkowe obciążenie i jest to niezgodne z przepisami, przez co często dochodziło do takich sytuacji, że pracownicy negowali polecenia przełożonych zaslaniając się tym, że mają informacje od związków zawodowych, że nie muszą danych poleceń wykonywać.

Z tego tytułu pracodawca nie wyciągał konsekwencji.

Dowody:

zeznania świadka M. C. (1) złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. k. 224, 226 (płyta CD),

zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 400v, 402 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. (2) złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401,402 (płyta CD),

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

częściowo wyjaśnienia powoda k. 441v, 443 (płyta CD)

Wielkość produkcji i wykonanie planu w latach 2011/2013 w zakładzie nr 3 kształtowało się w następujący sposób:

- 2011/2012 plan 44.000.000; wykonanie planu – 42.459.840 (-3,5 %);
- 2012/2013 plan 44.000.000; wykonania planu – 36.804.960 (-16,40 %);
- 2013/2014 plan 44.000.000; wykonanie planu w okresie lipiec-październik 2013 r. – 12.700.100 (-14,3 %).

Dowody:

wielkość produkcji w latach 2011-2013 i wykonanie planu w zakładzie nr 3 – karta 62

W związku ze spadkiem produkcji i utrzymującą się koniunkturą po konsultacji z mistrzami zmiany oraz kierownikiem produkcji i jego zastępcą, podjęto decyzję o redukcji etatów. Jednakże aby redukcja nie miała większego wpływu na funkcjonowanie brygad, podjęto decyzją o redukcji stanowisk operatora pras, gdzie były największe możliwości rezerwy ponieważ istniała możliwość, ażeby mniejsza ilość osób pracowała na tych stanowiskach. Pracodawca uznał, że przy uwzględnieniu przesunięć pracowników z innych działów, redukcja nie będzie miała wpływu na wykonywaną pracę. Po zmianach w każdej brygadzie miało pracować docelowo o jedną osobę mniej.

Uchwałą nr 3/10/2013 r. z dnia 9 października 2013 r. w sprawie zmian organizacyjnych w strukturze strony pozwanej i likwidacji 4 etatów na stanowisku operatora prasy w zakładzie dach 2-ZK3, strona pozwana podjęła decyzję o likwidacji 4 etatów na stanowisku pracy operatora prasy w obrębie zakładu (...). Wykonanie uchwały zostało powierzone dyrektorowi personalnemu, a zmiany miały wejść w życie z dniem 10 października 2013 r.

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

uchwała nr 3/10/2013 r. z 09.10.2013 r. – karta 63.

W związku z podjęciem decyzji o likwidacji 4 stanowisk operatora prasy podjęto decyzje o dokonaniu oceny okresowej wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora prasy w zakładzie dach 2-ZK3.

Ocena pracy operatorów pras została dokonana przez mistrzów zmianowych produkcji, a następnie była opiniowana i zatwierdzana przez kierownika produkcji oraz jego zastępcę. Ocena była dokonywana na formularzach przygotowanych przez stronę pozwaną, których ostateczny kształt zatwierdził kierownik produkcji. Przygotowane formularze zawierały imiona i nazwiska osób, które miały być oceniane, zatrudnionych na stanowisku operatora pras. Ocenie miały podlegać kompetencje, które w jasny sposób określałyby przydatność danego pracownika do pracy, czyli jego podejście do zadań, obowiązków, dyscyplina i zaangażowanie. W ocenie pominięto takie kryteria jak staż pracy, dodatkowe kwalifikacje albowiem nieraz zdarzały się takie sytuacje, że pracownicy, którzy pracowali znacznie krócej, wykazywali więcej zaangażowania i chęci zdobywania wiedzy, przez co byli dla strony pozwanej bardziej wartościowymi pracownikami niż pracownicy z dłuższym stażem. Natomiast zdobycie przez mniej doświadczonych pracowników ewentualnych dodatkowych kwalifikacji czy uprawnień nie było żadnym problemem dla strony pozwanej.

W ocenie ujęto takie kryteria – kompetencje jak:

- realizowanie powierzonych zadań i obowiązków pracowniczych;
- podejście biznesowe – świadomość biznesowa, umiejętność myślenia i działania w perspektywie celów i interesów firmy;

- dyscyplina w stosowaniu się do zasad i systemów firmy;
- profesjonalizm w działaniu;
- zaangażowanie w realizację zadań;
- uczciwość i rzetelność w działaniu;
- współpraca zespołowa;
- chęć niesienia pomocy współpracownikom;
- skuteczna komunikacja z innym pracownikami, klientami zewnętrznymi itp.;
- otwartość na informacje zwrotną i gotowość na zmianę – „akceptacja, poszukiwanie i wdrażanie nowych idei i rozwiązań, stwarzających szanse lepszego działania i rozwoju”.

W zakresie oceny związanej ze skutecznością komunikacji z innymi pracownikami, klientami zewnętrznymi M. M. został poinformowany przez kierownika produkcji, iż w punkcie tym nie chodzi o klientów (kontrahentów) firmy tylko o relacje pomiędzy pracownikami poszczególnych, innych działów, którzy na potrzeby oceny zostali nazwani w karcie oceny klientami zewnętrznymi – w odróżnieniu od ocenianej osobno współpracy w ramach jednego działu.

W ramach dokonanej oceny, powód otrzymał 10 punktów na 50 możliwych i jego ocena znajdowała się wśród 4 najgorzej ocenianych pracowników (dwóch z liczbą punktów taką samą jak powód – 10 oraz jeden pracownik z liczbą punktów 7).

M. M. dokonując oceny pracowników podległej mu zmiany nie weryfikował kto należy, a kto nie należy do związków zawodowych. Dokonując oceny pracy powoda M. M. brał pod uwagę przede wszystkim fakt, iż powód nie wykazywał chęci do współpracy, zaangażowania w wykonywane obowiązki, spowalniał i utrudniał proces produkcji. Natomiast umiejętności i doświadczenie zawodowe powoda jako wieloletniego pracownika miało drugorzędne znaczenie. M. M. nie informował pracowników, iż zostają przez niego oceniani. Z oceną powoda dokonaną przez M. M. zgodzili się zarówno kierownik produkcji jak i jego zastępca.

Po dokonaniu oceny kierownik produkcji w październiku 2013 r. przeniósł ze zmiany M. M. na inne zmiany dwóch pracowników, tj. powoda na zmianę mistrza zmiany J. D., natomiast M. B. na zmianę mistrza zmiany R. J., natomiast w ich miejsce w celu uzupełnienia zmiany przyszli inni pracownicy.

Dowody:

- zeznania świadka M. C. (1) złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. k. 224, 226 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 16 maja 2014 r. – k. 223, 226 (płyta CD),
- zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 400v, 402 (płyta CD),
- zeznania świadka M. C. (2) złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401,402 (płyta CD),
- zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),
- zeznania świadka D. S. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD)
- częściowo wyjaśnienia powoda k. 441v, 443 (płyta CD)
- oceny okresowe pracowników – karta 64-79,

wniosek z 24.10.2013 r. do dyrekcji strony pozwanej o rozwiązanie umowy – karta 80,
świadczenia pracy – karta 392-399.

Na podstawie dokonanych ocen, strona pozwana wytypowała 4 pracowników do zwolnienia i poza powodem osobami tymi byli jeszcze: T. B. (7 punktów w ocenie), M. B. (10 punktów w ocenie) oraz M. C. (2) (10 punktów w ocenie).

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

Pismem dnia 21 listopada 2013 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowody:

kserokopia zawiadomienia związków zawodowych z 21.11.2013 r. – karta 9-10.

Pismem z dnia 25 listopada 2013 r. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność zgłosiła zastrzeżenia dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę między innymi z powodem.

Dowody:

kserokopia pisma komisji Zakładowej NSZZ Solidarność z 25.11.2013 r. – karta 11-112.

Pismem z dnia 28 listopada 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2014 r.

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpi na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja 4 etatów (w tym powoda) na stanowisku Operator Prasy w obrębie zakładu (...), związana z:

- dekoniunkturą gospodarczą w przemyśle budowlanym przekładającą się na spadek ilości zamówień i brak realizacji planów produkcyjnych w całości;
- sezonowością produkcji i znacznym ograniczeniem zapotrzebowania na materiały budowlane w okresie jesienno-zimowym.

Wskazano, że fakt likwidacji 4 etatów potwierdza uchwała Spółki R. P.Sp. z o. o. i Wspólnicy Sp. k. z dnia 09.10.2013 r.

W zakładzie nr 3 nastąpiło znaczne i trwałe obniżenie ilości produkowanych dachówek. W roku obrachunkowym 2011/12 plan produkcji na zakładanym co roku poziomie 44 mln sztuk nie został osiągnięty. Podobna sytuacja miała miejsce od lipca do listopada w roku obrachunkowym 2012/13. Spadek produkcji nastąpił w grudniu 2012 i pogłębiał się aż do maja 2013 z najniższym wynikiem w maju 2013, który wyniósł poniżej 50%. Ponieważ zmniejszenie produkcji utrzymuje się stale od roku przyjąć należy, iż jest to zmiana o charakterze długotrwałym. Prognozy na najbliższą przyszłość również nie wskazują, aby sytuacja miała ulec poprawie, tym bardziej, że w okresie jesienno-zimowym występuje mniejsze zapotrzebowanie na dachówkę ze względu na sezonowość występującą w branży budowlanej i nierealizowanie prac budowlanych w okresie jesienno-zimowym, a rynek budowlany jest od wielu miesięcy dotknięty kryzysem.

Mniejsza ilość produkowanych dachówek przekłada się na zmniejszenie ilości pracy. Tym samym konieczna była redukcja zatrudnienia na stanowisku operator prasy.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia były kryteria obiektywne, tj. wyniki oceny okresowej kompetencji przeprowadzone przez mistrzów, na którą składały się wyniki w 11 obszarach. W Pana wypadku ocenę przeprowadzał mistrz M. M. w dniu 19.10.2013 r. Wyniki oceny uzyskane przez Pana, w związku z koniecznością reorganizacji struktury, spowodowały konieczność niniejszego wypowiedzenia.

Jednocześnie powód został poinformowany, iż strona pozwana nie posiada innego odpowiedniego stanowiska, na którym mogłaby go zatrudnić.

Przy wręczeniu wypowiedzenia powód został poinformowany o dokonanej ocenie i jej wynikach.

Dowody:

kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 7-8,

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

wyjaśnienia powoda k. 441v, 443 (płyta CD)

W związku z likwidacją stanowisk pracy operatora prasy, poza powodem strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę również pozostałym wytypowanym do zwolnienia pracownikom, tj. M. B. oraz M. C. (2). Jednakże z uwagi na prośbę T. B. do rozwiązania umowy o pracę doszło na zasadzie porozumienia stron.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika strona pozwana wypłaciła powodowi trzymiesięczną odprawę pieniężną

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

wypowiedzenia umowy o pracę – karta 81-85, 364,

świadcstwo pracy – karta 86-88.

W dniu 22 listopada 2013 r. strona pozwana zatrudniła J. J. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo K. S. na stanowisku operatora prasy.

W dniu 22 listopada 2013 r. strona pozwana zatrudniła R. B. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo P. C. na stanowisku operatora prasy.

W dniu 12 grudnia 2013 r. strona pozwana zatrudniła R. B. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo K. R. na stanowisku operatora prasy.

W dniu 14 stycznia 2014 r. strona pozwana zatrudniła R. B. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo Z. M. na stanowisku operatora prasy.

Część z zastępowanych osób, nie było operatorami pras jednakże strona pozwana zawierając umowę o pracę na zastępstwo, wpisywała w umowie, iż zatrudnione osoby będą pracować na stanowisku operatora pras/odlewnika form gipsowych. Było to spowodowane tym, ażeby nie trzeba było przyuczać nowych pracowników do nowych stanowisk pracy, na których pracowali nieobecni pracownicy i w miejsce zastępowanych pracowników w rzeczywistości byli kierowani inni doświadczeni pracownicy z działu pras, natomiast w ich miejsce przychodzili właśnie pracownicy na zastępstwo.

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

wniosek o zatrudnienie osób na zastępstwo – karta 365,

wykaz absencji chorobowej – karta 366-369,

umowy o pracę w zastępstwie – karta 91, 99-101.

W dniu 29 listopada 2013 r. D. Z. zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora prasy wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 14 grudnia 2013 r.

W związku ze zwolnieniem się jednego dodatkowego etatu operatora prasy, strona pozwana zatrudniła na to miejsce w oparciu o umowę o pracę nowego pracownika J. J., który wcześniej był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na zastępstwo.

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r. k. 401, 402 (płyta CD),

rozwiązanie umowy o pracę – karta 92,

świadczenie pracy D. Z. – karta 93-94,

ocena okresowa pracowników – karta 95-97,

umowy o pracę z J. J. – karta 98, 373,

wniosek o przedłużenie umowy na dalszy okres – karta 372

W dniu 15 maja 2014 r. D. K. zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora prasy wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W związku ze zwolnieniem się jednego dodatkowego etatu operatora prasy, strona pozwana zatrudniła na to miejsce w oparciu o umowę o pracę nowego pracownika R. B., który we wcześniejszym okresie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na zastępstwo.

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r k. 401, 402 (płyta CD),

wypowiedzenie umowy o pracę – karta 375,

świadczenie pracy – karta 376-377,

umowa o pracę z R. B. – karta 374.

Ogólny stan zatrudnienia u strony pozwanej na dzień 27 listopada 2013 r. wynosił 583 pracowników.

Natomiast stan zatrudnienia na dzień 27 listopada 2013 r. w zakładzie (...), w którym zatrudniony był powód wynosił 101 pracowników.

Dowody:

stan zatrudnienia na dzień 27 listopada 2013 r. – karta 102-118.

stan zatrudnienia w zakładzie nr 3 Dach 2 na dzień 27 listopada 2013 r. – karta 119-121.

Stan zatrudnienia w Dach 2 ZK 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 20 października 2013 r. wynosił 36 osób.

Stan zatrudnienia w zakładzie (...) 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 31 października 2013 r. wynosił 32 osób.

Stan zatrudnienia w zakładzie (...) 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 27 listopada 2013 r. wynosił 36 osób.

Stan zatrudnienia w zakładzie (...) 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 28 listopada 2013 r. wynosił 34 osób.

Stan zatrudnienia w zakładzie (...) 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 5 lutego 2014 r. wynosił 35 osób.

Stan zatrudnienia w zakładzie (...) 3 na stanowisku operatora prasy na dzień 1 marca 2013 r. wynosił 31 osób.

Dowody:

stan zatrudnienia w zakładzie nr 3 Dach 2 na stanowisku operatora prasy – karta 122-125, 175-181, 205-206, 306-340, 370-371.

W okresie od 31 października 2013 r. do 1 marca 2014 r. strona pozwana zatrudniła 13 osób z czego 2 operatorów pras: J. J. oraz R. B..

Dowody:

wykaz zatrudnionych w okresie 31.10.2013 r. – 01.03.2014 r. – karta 341.

W marcu 2014 r. oraz w sierpniu 2014 r. strona pozwana dokonała kolejnej redukcji zatrudnienia.

Dowody:

zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 5 września 2014 r k. 401, 402 (płyta CD),

uchwały nr 4/2014 oraz 3/2014 – karta 380-381,

zestawienie pracowników którym wręczono wypowiedzenia umowy o pracę – karta 382,

zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę – karta 383-384, 387-

388,

rozwiązanie umowy o pracę – karta 385-386, 389-390.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje;

Powództwo było nieuzasadnione.

Podstawy prawnej żądania, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia) i czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Powód nie kwestionował formalnej poprawności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a jedynie podważał prawdziwość wskazanej przyczyny.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja 4 etatów (w tym powoda) na stanowisku Operator Prasy w obrębie zakładu (...), związana z:

- dekoniunkturą gospodarczą w przemyśle budowlanym przekładającą się na spadek ilości zamówień i brak realizacji planów produkcyjnych w całości;
- sezonowością produkcji i znacznym ograniczeniem zapotrzebowania na materiały budowlane w okresie jesienno-zimowym.

Strona pozwana wskazała, że fakt likwidacji 4 etatów potwierdza uchwała Spółki R. P. Sp. z o. o. i Wspólnicy Sp. k. z dnia 09.10.2013 r.

W zakładzie nr 3 nastąpiło znaczne i trwale obniżenie ilości produkowanych dachówek. W roku obrachunkowym 2011/12 plan produkcji na zakładanym co roku poziomie 44 mln sztuk nie został osiągnięty. Podobna sytuacja miała miejsce od lipca do listopada w roku obrachunkowym 2012/13. Spadek produkcji nastąpił w grudniu 2012 i pogłębiał się aż do maja 2013 z najniższym wynikiem w maju 2013, który wyniósł poniżej 50%. Ponieważ zmniejszenie produkcji utrzymuje się stale od roku przyjęć należy, iż jest to zmiana o charakterze długotrwałym. Prognozy na najbliższą przyszłość również nie wskazują, aby sytuacja miała ulec poprawie, tym bardziej, że w okresie jesienno-zimowym występuje mniejsze zapotrzebowanie na dachówkę ze względu na sezonowość występującą w branży budowlanej i nierealizowanie prac budowlanych w okresie jesienno-zimowym, a rynek budowlany jest od wielu miesięcy dotknięty kryzysem. Strona pozwana wskazała, że mniejsza ilość produkowanych dachówek przekłada się na zmniejszenie ilości pracy, a tym samym konieczna była redukcja zatrudnienia na stanowisku operator prasy.

Kryteria doboru pracowników, w tym powoda, do zwolnienia, były w ocenie pozwanej obiektywne. Strona pozwana wzięła pod uwagę wyniki oceny okresowej kompetencji przeprowadzone przez mistrzów, na którą składały się oceny w 11 obszarach. Ocena powoda przeprowadzał mistrz M. M. w dniu 19.10.2013 r. Wyniki oceny uzyskane przez powoda, w związku z koniecznością reorganizacji struktury, spowodowały konieczność niniejszego wypowiedzenia. Jednocześnie powód został poinformowany, iż strona pozwana nie posiada innego odpowiedniego stanowiska, na którym mogłaby go zatrudnić. Zatem strona pozwana dokonała likwidacji stanowiska pracy powoda z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występujących struktur organizacyjnych.

Przechodząc do oceny stanowisk procesowych obu stron przede wszystkim należy wskazać, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. O

celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r. stwierdzając, że „kontrola Sądu pracy nie podlega ocenie zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; por. również wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Sąd Rejonowy powyższe poglądy w całości podziela.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, PiZS 1999/3/41).

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana w uzasadnieniu przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa. Postępowanie dowodowe wykazało, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło do likwidacji 4 etatów operatora pras w drodze uchwały.

Z przedstawionych przez stronę pozwaną zestawień wynika, iż stan zatrudnienia w obrębie operatora w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę kształtował się na poziomie 34-36 osób, natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 1 marca 2014 r. na stanowisku operatorów prasy pozostawało 31 osób.

Po szczegółowej analizie dowodów przedłożonych przez obie strony Sąd Rejonowy uznał za bezpodstawne zarzuty powoda, iż miała miejsce pozorna likwidacja stanowisk pracy operatora prasy, albowiem w tym czasie zostało zatrudnionych dwóch nowych pracowników, tj. J. J. oraz R. B.. Przede wszystkim należy wskazać, iż strona pozwana podjęła decyzję o likwidacji 4 etatów na stanowiskach operatora prasy, natomiast jak podnosił sam powód, w miejsce zwolnionych czterech pracowników miało zostać zatrudnionych tylko dwóch, co już poddaje w wątpliwość tezę stawianą przez powoda.

Ponadto należy wskazać, iż z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż J. J. oraz R. B. początkowo byli zatrudniani na zastępstwo innych, nieobecnych pracowników. Wprawdzie strona pozwana ostatecznie zatrudniła tych dwóch pracowników na umowę o pracę, jednakże wbrew twierdzeniom powoda - nie na miejsce czterech pracowników zwolnionych w związku z redukcją etatów, lecz na miejsce innych pracowników. J. J. został bowiem zatrudniony w miejsce D. Z., który w dniu 29 listopada 2013 r. wypowiedział umowę o pracę ze stroną pozwaną, przez co powstał dodatkowy wolny etat, natomiast R. B. został zatrudniony w miejsce D. K., który w dniu 15 maja 2014 r. również wypowiedział umowę o pracę ze stroną pozwaną, przez co powstał kolejny, dodatkowy wolny etat.

Faktem jest, że w umowach o pracę na zastępstwo J. J. oraz R. B. mieli zastępować pracowników pracujących w innych działach niż dział pras, a w rzeczywistości pracowali jako operatorzy pras. Jednakże jak wynika z wiarygodnych i logicznych zeznań świadka D. P., było to spowodowane racjonalizacją zatrudnienia i potrzebą lepszej organizacji pracy. W umowach na zastępstwo wpisano J. J. i R. B. stanowiska operatora pras/odlewnik form gipsowych, żeby mogli pracować na więcej niż jednym stanowisku, co wpisywało się w panującą bezspornie u strony pozwanej zasadę wzajemnego zastępowania się przez pracowników i ich przygotowania do pracy na więcej niż jednym stanowisku. Jednocześnie jednak pracownicy nie mogli wyszkolić się w krótkim czasie do pracy na zbyt wielu stanowiskach.

Należy podkreślić, że J. J. oraz R. B. przeszli wcześniej szkolenie stanowiskowe jako operatorzy pras i posiadali już pewne doświadczenie na tym stanowisku pracy, przez co przy ponownym zatrudnieniu na zastępstwo kierowano ich do pracy na stanowiskach, z którymi byli obeznani, a na stanowiska zajmowane przez osoby, które mieli zastępować, przesuwano tymczasowo kogoś, kto z kolei wcześniej zdobył doświadczenie potrzebne na tym stanowisku. Zatrudnianie pracowników na zastępstwo na zupełnie nowych stanowiskach pracy, podczas kiedy pracowali oni już wcześniej na stanowisku operatora pras, wymagałoby ponownego ich przeszkolenia na nowych stanowiskach, co przełożeni powoda i strona pozwana trafnie uznali za nieracjonalne i nieuzasadnione ekonomicznie, skoro w zakładzie pracy byli inni pracownicy, którzy mogli zostać czasowo przesunięci na stanowiska osób nieobecnych. Zastępstwo trwało zatem przez okres nieobecności pracowników, choć osoby zatrudnione na zastępstwo pracowały na innych stanowiskach, z których tymczasowo przesuwano pracowników. Ponadto należy wskazać, że obaj nowi pracownicy, a w szczególności – jak wynika z zeznań świadków - J. J., bardzo dobrze radzili sobie w pracy na stanowisku operatora pras, które należy do trudnych, wymagających stosunkowo długiego szkolenia i odpowiedzialnych, strona pozwana miała zatem interes w dalszym zdobywaniu przez nich doświadczenia na tym stanowisku.

Strona powodowa podnosiła, że okresy zwolnień pracowników zastępowanych nie pokrywają się dokładnie z okresami zatrudnienia na zastępstwo, strona pozwana podniosła jednak, że praca na zastępstwo była wykonywana w okresach faktycznej nieobecności zastępowanych. Okoliczność, czy i z jakich przyczyn doszło ewentualnie do przedłużenia umów na zastępstwo poza okresu nieobecności pracowników zastępowanych, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Na marginesie można jednak wskazać, że choć powód sam przyznał, że u strony pozwanej pracownicy byli wykwalifikowani do pracy na wielu stanowiskach i wielokrotnie się zastępowali, to okoliczność, że zatrudnieni przez stronę pozwaną początkowo na zastępstwo pracownicy pracowali jako operatorzy pras, nie zaś na stanowiskach osób, które formalnie zastępowali, mogła wywołać u powoda wątpliwości co do prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny. Wątpliwości te zostały jednak w toku postępowania przez stronę pozwaną całkowicie rozwiane w świetle przedstawionych przez nią dowodów.

Ponadto należy zwrócić uwagę, iż w czasie trwania niniejszego postępowania strona pozwana podjęła dalsze decyzje o kolejnych redukcjach stanu zatrudnienia. Za nielogiczne zatem należy uznać twierdzenia, iż redukcja 4 etatów operatorów pras miała charakter fikcyjny i jej celem nie było dokonanie faktycznej redukcji stanu zatrudnienia, lecz niejako „pozbycie” się pracowników – jedynie 4 osób z kilkudziesięciu, którzy mieli podpisać pismo w sprawie wprowadzenia rotacji mistrzów zmianowych oraz zastrzeżeń kierowanych pod adresem nowego kierownika produkcji. Również twierdzenia, jakoby strona pozwana chciała się pozbyć między innymi powoda z uwagi na jego przynależność związkową, były w ocenie Sądu Rejonowego nieuprawnione, nie zostały poparte żadnym wiarygodnym materiałem dowodowym. Strona pozwana zatrudnia około 600 pracowników, z czego ponad 300 osób, nawet do 65 % stanu zatrudnienia, to pracownicy należący do związków zawodowych i nielogicznym jest twierdzenie, że zwolnienie 4 pracowników należących do związków zawodowych i nie pełniących w nich wyróżniających funkcji, było związane z przynależnością związkową pracowników.

Zatem w ocenie Sądu Rejonowego, wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i rzeczywiście legła u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Wobec podniesionych w toku postępowania przez powoda zarzutów, strona pozwana była również zobowiązana wykazać, że kierowała się obiektywnymi kryteriami doboru powoda do zwolnienia. W tym zakresie Sąd Rejonowy również nie dopatrzył się żadnych uchybień ze strony pozwanej.

W toku postępowania zostało ustalone, iż w związku z podjętą decyzją o likwidacji 4 etatów operatora pras, strona pozwana podjęła decyzję o dokonaniu oceny pracy wszystkich operatorów pras w celu wytypowania z tego grona osób najmniej spełniających oczekiwania pracodawcy i mających zostać wytypowanymi do zwolnienia.

Powód podnosił, iż strona pozwana pominęła w swoich ocenach takie kryteria jak doświadczenie, kwalifikacje, dodatkowe umiejętności przez co uzyskał on bardzo niską ocenę nawet w porównaniu z nowo zatrudnionym

pracownikami. Jednak z zeznań świadków wynika, iż strona pozwana nie kierowała się kryterium posiadanych przez pracowników kwalifikacji, lecz indywidualnym podejściem pracownika do wykonywanych przez siebie obowiązków i w ocenie Sądu, przyjęte kryteria były obiektywnymi i uzasadnionymi przesłankami wyboru pracowników do zwolnienia. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż w świetle art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i staranie oraz stosować się do poleceń przełożonego. Jednocześnie za nielogiczne należy uznać twierdzenia, iż lepszym pracownikiem musi być zawsze ten, który dłużej pracuje w danym zakładzie pracy, czy też posiada większe kwalifikacje. W dobie swobody gospodarczej poza takimi kryteriami jak doświadczenie zawodowe, nader istotne jest również dla pracodawcy indywidualne podejście pracownika do wykonywanych obowiązków. Nawet pracownik wysoko wykwalifikowany i doświadczony może cechować się negatywnym podejściem do pracy, niesubordynacją itp., a jego podejście do wykonywanych obowiązków może uniemożliwiać pracodawcy wykorzystanie tych niewątpliwie wysokich kwalifikacji. Kierując się doświadczeniem życiowym należy stwierdzić, iż taki pracownik pod względem realnej przydatności dla żywotnych interesów pracodawcy, a więc osiągnięcia określonego celu gospodarczego, może być z całą pewnością w konkretnych okolicznościach faktycznych znacznie mniej przydatny niż pracownik, który wprawdzie ma niższe kwalifikacje i doświadczenie, jednakże wykazuje się większym zaangażowaniem w wykonywaniu mu powierzonych obowiązków.

Trudno zatem czynić stronie pozwanej zarzut tylko z tego powodu, iż dla oceny przydatności pracowników na określonym stanowisku większą wagę przypisuje ona do takich kryteriów jak realizowanie powierzonych zadań i obowiązków pracowniczych; podejście biznesowe – świadomość biznesowa, umiejętność myślenia i działania w perspektywie celów i interesów firmy; dyscyplina w stosowaniu się do zasad i systemów firmy; profesjonalizm w działaniu; zaangażowanie w realizację zadań; uczciwość i rzetelność w działaniu; współpraca zespołowa; chęć niesienia pomocy współpracownikom; skuteczna komunikacja z innymi pracownikami, klientami zewnętrznymi itp.; otwartość na informacje zwrotną i gotowość na zmianę – „akceptacja, poszukiwanie i wdrażanie nowych idei i rozwiązań, stwarzających szanse lepszego działania i rozwoju”. Świadczenie wyjaśnili, że jako klientów zewnętrznych określono w ankiecie pracowników innych działów, zaś kryterium świadomości biznesowej miało określać świadomość konsekwencji różnych działań dla pracodawcy i jego pozycji rynkowej. Nie sposób zatem, wbrew twierdzeniom powoda, uznać, że przeprowadzona ankieta nie mogła stanowić podstawy obiektywnej oceny pracowników na stanowiskach operatorów pras, że nie spełniała waloru obiektywności, ani że była całkowicie do warunków wykonywania tej pracy nieprzystosowana.

Jednocześnie powód zdaje się nie zauważać, iż strona pozwana nie kwestionowała w toku procesu jego uprawnień oraz wysokich kompetencji do wykonywania określonej pracy. Strona pozwana miała natomiast liczne uwagi i zastrzeżenia co do podejścia powoda do wykonywanych przez niego obowiązków. Zeznania świadków – przełożonych powoda – zgodnie potwierdziły, że powód jest co prawda doświadczony pracownikiem i posiada odpowiednie kwalifikacje, jednakże jego indywidualne podejście do wykonywanych obowiązków pracowniczych, znacznie odbiegało – na niekorzyść dla powoda – od wymagań pracodawcy i przyjętej przez niego normy. Oceny pracy powoda dokonywał nie jeden, ale kilku przełożonych i wszyscy oni podzielili niską ocenę pracy powoda, pomimo jego dużego doświadczenia i kwalifikacji.

W ocenie Sądu pracodawca ma prawo dokonywać oceny pracy pracowników według kryteriów, które uważa za istotne z punktu widzenia interesów prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, o ile tylko wykáže, że kierował się kryteriami obiektywnymi, mającymi znaczenie dla działania zakładu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego pominięcie przez pracodawcę kwalifikacji powoda (i innych pracowników) i skupienie się na jego podejściu do pracy i sposobie wykonywania obowiązków, było uprawnione i nie stanowiło naruszenia obowiązku kierowania się przy wyborze pracowników do zwolnienia obiektywnymi kryteriami.

Wielokrotnie podkreślana przez powoda kwestia związana z tym, po jakim czasie ewentualnie nowy pracownik jest w stanie osiągnąć pewne kwalifikacje czy też doświadczenie, ażeby móc zastąpić na danym stanowisku pracy pracownika z dłuższym stażem i większym doświadczeniem, nie była zdaniem Sądu istotna dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy bowiem podkreślić, iż pracodawca ma prawo takiego doboru pracowników – oczywiście przy zachowaniu obiektywnych kryteriów zastosowanych wobec danej grupy pracowników, którzy w jego ocenie, zapewnią mu

lepszą realizację określonych celów rynkowych, nawet jeżeli w początkowym okresie zatrudnienia nie posiadają oni wystarczających kwalifikacji, jednakże w wyniku odpowiedniego procesu szkolenia w trakcie zatrudnienia są perspektywy na to, iż osiągną wyższy poziom kwalifikacji niż dotychczasowi pracownicy, co z kolei może przełożyć się na lepszy wynik ekonomiczny.

Na marginesie należy ponadto zauważyć, że jakkolwiek powód mógł – co wyżej sygnalizowano - powziąć początkowo wątpliwości co do rzeczywistego zlikwidowania przez pracodawcę wszystkich czterech etatów, to w świetle zgromadzonych dowodów prezentowane przez niego do końca procesu stanowisko, że strona pozwana fikcyjnie zlikwidowała etaty, wydała nieprawdziwą w treści uchwałę, zawierała fikcyjne umowy na zastępstwo, a następnie posłużyła się pozorną ankietą, którą wszyscy przełożeni wypełnili fałszywymi ocenami, a wszystko po to, by zwolnić powoda i jego trzech współpracowników w najkorzystniejszy przecież dla pracowników sposób – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z wypłaceniem odprawy, bez winy pracowników, wydaje się zbyt dalekoidące i zdecydowanie nieuzasadnione.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, oparł się przede wszystkim na dowodach nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, w szczególności dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie. Ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ponadto Sąd pominął dowody jak na kartach 13-16, 89-90, 126-131, 154-160, 182-201, 202-204, 207-212, 260-286, 291-299, które co prawda zostały dopuszczone jako dowody jednakże przy ustalaniu stanu faktycznego okazały się one nieistotne, jako nie mające związku z istotą sprawy.

Zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Natomiast stosownie do art. 217 § 2 k.p.c. sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody wyłącznie dla zwłoki. Okolicznościami spornymi w ujęciu art. 217 § 2 k.p.c. są te, które dotyczą faktów „mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a nie wszystkie okoliczności podnoszone przez stronę (por. wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r. sygn. I PKN 179/97 Wokanda 1998/3/18).

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Ustaleń faktycznych w zakresie wskazanej przyczyny Sąd dokonał w szczególności o zeznania świadków M. M., D. P. oraz D. S.. Przede wszystkim należy wskazać, iż świadkowie ci byli bezpośrednimi uczestnikami wydarzeń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w toku postępowania zeznawali w sposób konsekwentny i w większości spójny z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie w postaci dokumentów. Oczywiście w pewnych detalach zeznania świadków różniły się trochę, jednakże należy wziąć pod uwagę i skorygować ten te rozbieżności wpływem czasu jaki minął pomiędzy relacjonowanymi zdarzeniami a zeznaniami świadków. Ponadto, co w ocenie Sądu jest nader istotne, iż strona pozwana zatrudnia prawie 600 osób z czego w zakładzie dach 2-ZK3 pracowało ponad 100 osób. Nie może zatem dziwić fakt, iż świadkowie nie pamiętają tak dokładnie i precyzyjnie ze wszystkim szczegółami okoliczności zdarzeń. Jednocześnie Sąd nie doszukał się w zeznaniach świadków czynników wskazujących na brak wiarygodności ich zeznań. Oczywiście wszyscy świadkowie są pracownikami strony pozwanej zajmującymi wysokie stanowiska w hierarchii służbowego podporządkowania, jednakże fakt ten nie może jeszcze automatycznie skutkować podważeniem wiarygodności zeznań świadków, tym bardziej, że świadkowie zeznawali po złożeniu przyrzeczeń, a ich zeznania były wzajemnie spójne.

Mniejszą wartość dowodową miały natomiast zeznania świadków: M. W., M. C. (1), M. B. oraz M. C. (2).

Zeznania świadka M. W. były w ocenie Sądu w znacznej części nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek ten co prawda jako mistrz zmiany był przełożonym powoda, jednakże sporna ocena pracy powoda obejmowała okres, kiedy

bezpośrednim przełożonym powoda był M. M.. Ponadto strona pozwana w połowie października 2013 r. rozwiązała ze świadkiem umowę o pracę przez co nie posiadał on praktycznie żadnej wiedzy na temat redukcji etatów.

Natomiast zeznania pozostałych świadków były przydatne tylko częściowo, albowiem w głównej mierze skupiały się one na eksponowaniu stażu pracy, kwalifikacji czy też kompetencji powoda do wykonywania określonego rodzaju pracy. Jednakże, co należy ponownie wyraźnie podkreślić, strona pozwana podejmując decyzję o zwolnieniu konkretnych czterech pracowników, w tym powoda, dokonała oceny pracowników nie pod względem ich kwalifikacji zawodowych lecz indywidualnego podejścia do wykonywanych przez pracownika obowiązków i w świetle tych kryteriów powód uzyskał jedną z czterech najniższych ocen.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń świadków w szczególności M. C. (1), iż niejako podtekstem zwolnienia powoda oraz pozostałych pracowników była ich przynależność związkowa, to w ocenie Sądu, były to twierdzenia gołosłowne. Należy bowiem wskazać, iż na prawie 600 osób większa część pracowników należy do związków zawodowych i trudno przyjąć, iż działanie strony pozwanej miało bądź też mogło mieć jakikolwiek wpływ na działalność związków zawodowych. Z resztą tak naprawdę sam świadek M. C. (1) nie był chyba sam do tego przekonany, albowiem z pisma związków zawodowych z dnia 25 listopada 2013 r. wynika co prawda, iż związki zawodowe nie zgadzają się z argumentacją pracodawcy w sprawie wypowiedzenia między innymi powodowi umowy o pracę, ale kwestionują zasadność podjętych decyzji pracodawcy chyba tylko i wyłącznie dla samej zasady, albowiem poza stwierdzeniem, iż „Komisja Zakładowa upatruje problemu spadku produkcji na zakładzie nr 3 w innych czynnikach niż te przedstawione przez pracodawcę” nie jest w stanie wskazać w jakich konkretnie czynnikach upatruje spadku produkcji.

Należy wskazać, iż nieracjonalne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym byłoby założenie, iż pracodawca miałby utrzymywać określony stan zatrudnienia na danym poziomie bez względu na osiągnięty wynik finansowy. Takie działanie pracodawcy byłoby nielogiczne, sprzeczne z istotą prowadzenia działalności gospodarczej, prowadzące w krótkim okresie czasu do jego niewypłacalności a przez to do upadłości firmy, a przez co utraty pracy nie tylko przez kilku, czy też kilkunastu ale przez wszystkich pracowników.

Wyjaśnieniom powoda Sąd dał wiarę w części – w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w innym, uznanym za wiarygodny materiale dowodowym.

Reasumując przeprowadzone rozważania należało stwierdzić, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, jako bezzasadne, podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku, oddalającym powództwo.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 60,00 zł.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Z uwagi na to, iż nie było podstaw do obciążania nimi żadnej ze stron, Sąd ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa (pkt. III sentencji wyroku).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.