

*Sygn. akt X P 409/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** Małgorzata Arbuzińska, Teresa Guźniczak – Tworzydło

**Protokolant:** Iwona Markiewicz

**po rozpoznaniu w dniu** 9 maja 2018 r. we Wrocławiu

**sprawy z powództwa:** J. P.

**przeciwko** (...) S.A. z siedzibą

we W.

**o** odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za

wypowiedzeniem

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda J. P. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.**

*Sygn. akt X P 409/17*

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 28 czerwca 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód J. P. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej, (...) S.A. we W., kwoty 12 872,54 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę (k. 3, 4).

**W uzasadnieniu** powód wskazał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 17 czerwca 1996 r. na stanowisku kierowcy, początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas określony, zaś od dnia 1 grudnia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 14 października 2015 r. na mocy porozumienia zmieniającego powód objął stanowisko kierowcy – pracownika obsługi. W dniu 13 czerwca 2017 r. powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne oraz stan zdrowia powoda, który uniemożliwia mu wykonywanie pracy na stanowisku kierowcy – ładowacza.

Odnosząc się do pierwszej przyczyny, powód podkreślił jej ogólnikowy charakter oraz brak zapoznania powoda z kryteriami, którymi pracodawca kierował się, typując powoda do zwolnienia. Drugą przyczynę powód określił jako niekonkretną i niezrozumiałą. Powód wskazał, że pracodawca powołał się na niemożność wykonywania przez powoda pracy na stanowisku kierowcy – ładowacza, podczas gdy powód zatrudniony był jako kierowca – pracownik obsługi.

O wadliwości wypowiedzenia w ocenie powoda świadczy również jego sprzeczność z wystawianymi skierowaniami na badania okresowe. Od czasu zmiany stanowiska pracy, pracodawca w skierowania na okresowe badania lekarskie jako zajmowane przez powoda stanowisko wpisywał kierowca – pracownik obsługi. Podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przeciwwskazań uniemożliwiających powodowi wykonywanie pracy na stanowisku kierowca – ładowacz powoduje zatem, że przyczyna ta jest nierzeczywista. Powód nie był bowiem zatrudniony na tym stanowisku, a pracodawca dokonał oceny stanu zdrowia powoda bez skierowania na badania lekarskie.

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana, (...) S.A. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 17 – 20).

**W uzasadnieniu** strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem, jak również z innymi pracownikami zatrudnionymi w dziale logistyki na stanowisku „ładowacz” oraz „kierowca – ładowacz” były przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, mające na celu zmniejszenie kosztów spółki, w tym również poprzez redukcję zatrudnienia. Rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwana spółka wskazała, że w wypowiedzeniu powołała się na kryteria, jakie zastosowano w związku z koniecznością wytypowania pracowników do zwolnienia. Oprócz przyczyny nie dotyczącej pracownika (przyczyna ekonomiczna), strona pozwana powołała się także na niemożność, z uwagi na ograniczenia zdrowotne, do wykonywania zadań analogicznych jak kierowcy – ładowacze zatrudnieni w spółce, co zmniejsza wydajność oraz dezorganizuje pracę i realizację usług wykonywanych przez spółkę.

Strona pozwana dodała, że w celu zwiększenia wydajności i efektywności ekip odbierających odpady, zmieniła stanowiska pracy osób zatrudnionych jako kierowca na stanowisko kierowca – ładowacz. W 2013 r. powód został skierowany na badania lekarskie na stanowisko ładowacza. W zaświadczeniu lekarskim stwierdzono jednak przeciwwskazania zdrowotne – niezdolność do wykonywania pracy na ww. stanowisku z adnotacją o ograniczeniu dźwigania ciężarów do 5 kg. Wobec niemożności zmiany stanowiska pracy powoda na stanowisko kierowcy – ładowacza, przy jednoczesnej woli kontynuowania stosunku zatrudnienia z powodem, utworzono dla powoda stanowisko kierowcy – pracownika obsługi. Wyłącznymi przyczynami utworzenia tego stanowiska były ograniczenia zdrowotne powoda.

Obecnie zaś, w związku z koniecznymi zmianami organizacyjnymi, strona pozwana zmuszona była rozwiązać stosunku pracy z wieloma pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach „ładowacz” oraz „kierowca – ładowacz”. Stanowisko pracy powoda, tj. kierowca – pracownik obsługi, także zostało zlikwidowane. Wobec niemożności zmiany warunków pracy poprzez zaproponowanie powodowi stanowiska kierowca – ładowacz, konieczne było wypowiedzenie umowy o pracę.

**Na rozprawie w dniu 13 września 2017 r.** pełnomocnik powoda oświadczył, iż dostosowuje wyliczenie roszczenia pozwu do kwoty **13 607,22 zł brutto**, co stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda zgodnie z przedłożonym przez stronę pozwaną zaświadczeniem o wysokości zarobków (k. 38).

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki akcyjnej pod firmą (...) S.A., z siedzibą we W.. Jedynym akcjonariuszem jest spółka (...) Sp. z o.o. Organem uprawnionym do reprezentacji pozwanej spółki jest zarząd, reprezentowany przez dwóch członków zarządu bądź jednego członka zarządu z prokurentem.

Przeważającym przedmiotem prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej jest zbieranie odpadów, nadto m.in. przetwarzanie i unieszkodliwianie odpadów, odzysków surowców czy działalność pomocnicza związana z utrzymaniem porządku w budynkach.

## **Dowód:**

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, dot. (...) S.A. we W., stan na dzień 17.07.2017 r. (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

W dniu 17 czerwca 1996 r. powód J. P. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny od dnia 17 czerwca 1996 r. do dnia 17 września 1996 r. Na podstawie przedmiotowej umowy powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy w Wydziale Transportu i Usług, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym według VI kategorii zaszeręgowania – 2,80 zł/godzinę.

W dniu 18 września 1996 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony (od dnia 18 września 1996 r. do dnia 30 kwietnia 1997 r.). Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian, przy czym wynagrodzenie miesięczne ustalono w wysokości 3,03 zł/godzinę.

W dniu 2 października 1996 r. powód otrzymał od lekarza medycyny pracy zaświadczenie o zdolności do pracy w charakterze kierowcy.

W dniu 30 kwietnia 1997 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony (od dnia 1 maja 1997 r. do dnia 30 listopada 1997 r.). Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian, przy czym wynagrodzenie miesięczne ustalono w wysokości 3,60 zł/godzinę.

W dniu 30 listopada 1997 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian, przy czym wynagrodzenie miesięczne ustalono w wysokości 4,22 zł/godzinę.

Zaświadczeniami lekarskimi z dnia: 29 maja 1998 r., 9 listopada 1999 r., 24 maja 2001 r., 25 maja 2004 r. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, stwierdzono zdolność powoda do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy.

W zakres obowiązków powoda na stanowisku kierowcy wchodziło m.in. dbanie o pojazd (wykonywanie obsługi codziennej, dbanie o wydane narzędzia pracy i właściwe ich zabezpieczenie przed kradzieżą lub zniszczeniem oraz utrzymywanie porządku na stanowisku pracy, w tym w kabinie i zewnętrznych powierzchniach pojazdu), terminowa realizacja zadań odbioru i wywozu odpadów i terminowane oraz kompletne dokumentowanie i rozliczanie ich wykonania, po wykonaniu planowanych zadań – niezwłoczne kontaktowanie się z dyspozytorem w celu uzyskania dalszych dyspozycji, zabezpieczenie przewożonych odpadów przed ich wypadnięciem z pojazdu, przestrzeganie terminów przeglądów wyznaczonych dla pojazdu oraz zgłaszanie niesprawności w celu skierowania pojazdu do naprawy, pomoc ładowaczom przy obsłudze opróżniania pojemników i załadunku odpadów, podstawianie pojazdu do odczytów GPS.

W zaświadczeniach lekarskich z dnia: 29 maja 2007 r., 28 maja 2008 r., 26 maja 2009 r., 21 maja 2010 r., 2 sierpnia 2010 r. stwierdzono, wobec brak przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność powoda do wykonywania pracy na stanowisku kierowca – ładowacz oraz zdolność do wykonywania pracy na wysokości do 3 m, z zaleceniem wykonywania pracy w okularach korekcyjnych.

Pismem z dnia 9 lutego 2010 r. poinformowano powoda, że w związku z utworzeniem Zakładu Realizacji Usług, w ramach którego funkcjonują dział usług przemysłowych oraz dział usług komunalnych, powód operacyjnie wykonuje zadania w dziale usług przemysłowych, zaś jego przełożonym jest kierownik działu usług przemysłowych.

Do obowiązków powoda jako kierowcy w Zakładzie Realizacji Usług należała w szczególności dbałość o powierzony pojazd, terminowa realizacja zadań odbioru i wywozu odpadów/surowców lub oczyszczania miasta przy jednoczesnej optymalizacji trasy przejazdu i terminowe oraz kompletne dokumentowanie i rozliczanie ich wykonania, stały kontakt z dyspozytorem (zgłaszanie wszelkich nieplanowanych przerw lub innych nieprawidłowości w trakcie realizacji zleceń, po wykonaniu zleceń – kontakt w celu uzyskania dalszych dyspozycji), zabezpieczenie przewożonych odpadów przed

ich wypadnięciem z pojazdu, przestrzeganie terminów przeglądów wyznaczonych dla pojazdu oraz zgłaszanie usterek pojazdu, pomoc ładowaczom przy obsłudze opróżniania pojemników i załadunku odpadów.

W związku ze zmianą struktury organizacyjnej i nazw komórek organizacyjnych od dnia 14 lipca 2011 r. powód wykonywał obowiązki w sekcji realizacji usług przemysłowych/dziale logistyki.

Bezpośrednim przełożonym powoda był T. P., kierownik działu realizacji usług przemysłowych.

W dniu 3 stycznia 2012 r. powód odbył kontrolne i okresowe badanie lekarskie. W zaświadczeniu lekarskim wydanym po przeprowadzeniu badania okresowego lekarz medycyny pracy stwierdził u powoda brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – ładowacza i zdolność do wykonywania pracy na tym stanowisku, jednocześnie zalecono stałą korekcję wzroku oraz wskazano na ograniczenie dźwigania ciężarów do 5 kg.

W zaświadczeniu lekarskim wydanym po przeprowadzeniu badania kontrolnego lekarz medycyny pracy stwierdził u powoda, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – ładowacza.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 3 stycznia 2013 r. stwierdzono u powoda brak przeciwwskazań zdrowotnych i zdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy oraz do pracy na wysokości do 3 m.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 29 maja 2013 r. stwierdzono u powoda istnienie przeciwwskazań zdrowotnych i brak zdolności do wykonywania pracy na stanowisku ładowacza. Wskazano, że powód może dźwigać ciężary jedynie do 5 kg.

W zaświadczeniach lekarskich z dnia 1 kwietnia 2014 r. i z dnia 17 września 2014 r., wystawionych po przeprowadzeniu badań kontrolnych, stwierdzono u powoda brak przeciwwskazań zdrowotnych i zdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy, zdolność do kierowania pojazdem silnikowym w szklach korekcyjnych i zdolność do pracy na wysokości do 3 m.

### ***Dowód:***

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 17.06.1996 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 18.09.1996 r.;
- skierowanie z dn. 02.10.1996 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 30.04.1997 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.11.1997 r. (także k. 5 akt sprawy);
- zaświadczenie lekarskie z dn. 29.05.1998 r., 09.11.1999 r., 24.05.2001 r., 25.05.2004 r.;
- karta zakresu czynności na stanowisku kierowcy;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 29.05.2007 r., 28.05.2008 r., 26.05.2009 r., 21.05.2010 r., 02.08.2010 r.;
- pismo z dn. 09.02.2010 r.;
- karta zakresu czynności na stanowisku kierowcy w Zakładzie Realizacji Usług;
- informacja z dn. 14.07.2011 r.;

- zaświadczenie lekarskie (badanie okresowe) z dn. 03.01.2012 r.;
- zaświadczenie lekarskie (badanie kontrolne) z dn. 03.01.2012 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 03.01.2013 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 29.05.2013 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 01.04.2014 r., 17.09.2014 r.

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 83; płyta CD)

Dział Realizacji Usług Przemysłowych realizował zlecenia ciężkich sprzętów obsługujących śmieciarki i auta przemysłowe.

**Dowód:**

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Do 2015 r. u strony pozwanej funkcjonowały oddzielne stanowiska kierowcy i ładowacza. Stanowiska te różniły się zakresem obowiązków. Ładowacz był pomocnikiem kierowcy, zajmował się czynnością ładowania, kierowca jedynie kierował pojazdem. W 2015 r. strona pozwana podjęła decyzję o utworzeniu stanowiska kierowcy – ładowacza. Wykonywanie pracy na stanowisku ładowacza oraz kierowcy – ładowacza wiązało się z koniecznością podnoszenia ciężarów przekraczających 5 kg oraz odpadów wielkogabarytowych.

Pracownicy zatrudnieni do tej pory na stanowisku kierowcy na mocy wypowiedzeń zmieniających bądź porozumień zmieniających objęli stanowiska kierowców – ładowaczy. Kierowca – ładowacz wykonywał zarówno obowiązki kierowcy, jak i ładowacza.

W okresie zatrudnienia na stanowisku kierowcy powód nie wykonywał obowiązków ładowacza. Obowiązki te wykonywał przydzielony do pracy z powodem ładowacz.

Z uwagi na stwierdzone u powoda ograniczenie w dźwiganiu ciężarów do 5 kg, strona pozwana, która wyrażała wolę kontynuowania stosunku pracy z powodem, utworzyła specjalnie dla powoda stanowisko kierowcy – pracownika obsługi. Zakres obowiązków kierowcy – pracownika obsługi był analogiczny jak zakres obowiązków kierowcy – ładowacza, ale z ograniczeniem jednoosobowego dźwigania ciężarów do 5 kg (poprzez nieprzydzielenie prac wymagających przenoszenia takiego ciężaru bądź poprzez przydzielenie pracownika do pomocy).

Zatrudniony jako kierowca – pracownik obsługi powód nie mógł jechać z innym kierowcą jako ładowacz.

**Dowód:**

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Zeznania świadka K. U. (k. 49, 50; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Zeznania świadka S. J. (1) (k. 76, 77; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 77, 78; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 83; płyta CD)

Na mocy porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 14 września 2015 r. z dniem 14 października 2015 r. powód objął stanowisko kierowcy – pracownika obsługi. Na przedmiotowym stanowisku powód zajmował się selektywną zbiórką odpadów. Powodowi nie zlecano prac, które wymagałyby przenoszenia samodzielnie ciężaru powyżej 5 kg.

W dniu 12 października 2015 r. powód, po przeprowadzeniu wstępnego badania lekarskiego, otrzymał zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi. W zaświadczeniu wskazano, że powód jest zdolny do kierowania pojazdem silnikowym powyżej 3,5 tony, do pracy na wysokości do 3 m, zaś na wysokości powyżej 3 m – w soczewkach kontaktowych, oraz o zdolności do dźwigania do 5 kg.

W dniu 12 stycznia 2016 r. powód, po przeprowadzeniu okresowego badania lekarskiego, otrzymał zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi. W zaświadczeniu wskazano, że powód jest zdolny do kierowania pojazdem silnikowym kat C, C +E, do pracy na wysokości do 3 m oraz do dźwigania, ograniczonego do 5 kg.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 12 stycznia 2017 r. lekarz medycyny pracy stwierdził, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność powoda do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi, zdolność do pracy na wysokości do 3 m, zdolność do kierowania pojazdem silnikowym powyżej 3,5 tony oraz zalecenie korekcji optycznej wzroku na stałe.

W okresie od lutego do maja 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 28 kwietnia 2017 r. powód otrzymał skierowanie na kontrolne badania lekarskie, dotyczące zdolności powoda do pracy na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi. Na skierowaniu wskazano, że do zakresu obowiązków na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi należy:

- 1) kierowanie pojazdem do wywozu nieczystości stałych oraz pojazdem do mechanicznego zamiatania i odśnieżania ulic (kierowanie pojazdem powyżej 3,5 t);
- 2) pomoc przy transporcie i załadunku pojemników na surowce wtórne. Załadunek odbywa się przy pomocy żurawia samochodowego ogólnego stosowania ( (...)). Pojemnika ustawione są na podłożu, następnie pojemnik przymocowywany jest na haku lub zawiesiach żurawia po opuszczeniu ramienia żurawia z hakiem nad zaczepy pojemnika po upewnieniu się, że hak lub zawiesia znajdują się w pozycji stałej. Pojemnik jest podnoszony nad kontener za pomocą żurawia, następnie operator żurawia otwiera pojemnik nad kontenerem i następuje opróżnianie pojemnika. Po opróżnieniu pojemnika operator żurawia odstawia go w miejsce wyznaczone do ustawiania pojemników, odczepia pojemnik z haka lub zawiesia żurawia. Cała operacja jest przeprowadzana na podłożu. Efektywny wydatek energetyczny – 1 075 kcal na zmianę roboczą (praca średnio ciężka);
- 3) pomoc przy załadunku i wyładunku kontenerów przy pomocy samochodów do przewozu kontenerów typu bramowego lub hakowego, zaczepianie/odczepianie zawiesi pojemników na żuraw samochodowy ogólnego stosowania lub samochody bramowe. Efektywny wydatek energetyczny – 1 010,50 kcal na zmianę roboczą (praca średnio ciężka);
- 4) pomoc przy zakładaniu na odkryte kontenery siatek zabezpieczających nieczystości przed rozsypaniem podczas transportu. Czynność ta jest wykonywana przez dwie osoby. Waga siatki 5,5 kg. Wysokość kontenera ok. 3 m. Nakładanie siatek odbywa się z pomostów roboczych lub za pomocą specjalnych tyczek do zakładania/ściągnięcia siatki/plandeki;
- 5) ręczne grabienie terenów zielonych oraz ręczny załadunek przy pomocy łopaty odpadów na samochód ciężarowy;
- 6) ręczne sprzątanie terenów i pomieszczeń (garaże, tereny zielone) oraz ręczny załadunek odpadów na samochód. Do pracy wykorzystywana jest miotła, grabie, łopata;

- 7) ręczny załadunek na samochód odpadów gromadzonych w workach: odpady komunalne, selektywne (plastik, szkło, makulatura) oraz odpady zielone. Załadunek worków z plastikiem wykonuje jeden pracownik, pozostałych – dwóch pracowników. Waga worka wypełnionego plastikiem 5 kg, natomiast waga pozostałych worków waha się w granicach 5 – 20 kg. Efektywny wydatek energetyczny – 1 082 kcal na zmianę roboczą (praca średnio ciężka);
- 8) ręczny załadunek na samochody odpadów o małych gabarytach i wadze nieprzekraczającej 5 kg;
- 9) ręczny załadunek na samochód padłych zwierząt i ptaków, oczyszczanie miejsc powypadkowych;
- 10) obsługa mobilnej niszczarki dokumentów.

Wśród innych czynników, w tym niebezpiecznych, wskazano na skierowaniu: praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, praca na wysokości do 3 m, maszyny w ruchu, wymuszona pozycja ciała – na stanowisku kierowcy.

W orzeczeniu lekarskim z dnia 4 maja 2017 r., wydanym na podstawie skierowania na badania lekarskie z dnia 28 kwietnia 2017 r. stwierdzono, że powód, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi, zdolny do kierowania pojazdem silnikowym powyżej 3,5 tony, zdolny do pracy na wysokości do 3 m oraz zalecono korekcję optyczną wzroku na stałe.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za trzy ostatnie miesiące pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 4 535,74 zł brutto (3 180,63 zł netto).

#### ***Dowód:***

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- porozumienie z dn. 14.09.2015 r. (także k. 6 akt sprawy);
- zaświadczenie lekarskie z dn. 12.10.2015 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 12.01.2016 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 12.01.2017 r. (także k. 7 akt sprawy);
- skierowane na kontrolne badanie lekarskie z dn. 28.04.2017 r.;
- zaświadczenie lekarskie z dn. 04.05.2017 r.;
- zaświadczenie o średnim wynagrodzeniu brutto/netto.

Skierowanie na okresowe badania lekarskie z dn. 19.12.2016 r. (k. 8) Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Zeznania świadka K. U. (k. 49, 50; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 83; płyta CD)

Zamieszczona na skierowaniu na badanie lekarskie charakterystyka stanowiska pracy przygotowywana była przez specjalistę ds. BHP w porozumieniu z kierownikiem danego działu.

#### ***Dowód:***

Zeznania świadka M. Z. (k. 77, 78; płyta CD)

Posiadane przez powoda ograniczenie zdrowotne w dźwiganie ciężarów dezorganizowało pracę Działu, bowiem ograniczenie powoda trzeba było brać pod uwagę przy organizacji pracy. Istniała konieczność przydzielenia powodowi do pomocy dodatkowej osoby w przypadku pracy polegającej na dźwiganie ciężaru powyżej 5 kg.

**Dowód:**

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Zeznania świadka S. J. (1) (k. 76, 77; płyta CD)

W 2017 r. sytuacja finansowa strony pozwanej uległa pogorszeniu związanemu z wygraniami przetargu na niższych stawkach oraz przejściem części klientów do konkurencji. Zarząd podjął decyzję o ograniczeniu wydatków, w tym poprzez redukcję etatów. Doborem do zwolnienia pracowników zatrudnionych w Dziale Realizacji Usług Przemysłowych zajmował się T. P..

**Dowód:**

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Zeznania świadka S. J. (1) (k. 76, 77; płyta CD)

Pismem z dnia 12 czerwca 2017 r., doręczonym powodowi dzień później, strona pozwana, powołując się na przepis art. 30 § 1 pkt 2, art. 32 § 1, art. 36 § 1 pkt 3 oraz art. 36<sup>1</sup> Kodeksu pracy w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 lipca 2017 r.

Jako uzasadnienie dokonanego wypowiedzenia strona pozwana wskazała przyczyny ekonomiczne – zmniejszenie kosztów i zatrudnienia w Spółce oraz ograniczenia zdrowotne w zakresie świadczenia pracy na stanowisku kierowca – ładowacz. W następstwie orzeczenia lekarza medycyny pracy ograniczono Panu zakres ciężarów do podnoszenia. Spółka stworzyła stanowisko kierowca – pracownik obsługi zmniejszając zakres prac jaki jest możliwy do wykonywania przez kierowcę – ładowacza i dostosowała do Pańskich ograniczeń. W związku z powyższym nie może Pan wykonywać zadań analogicznych jak kierowcy – ładowacze zatrudnieni w Spółce co zmniejsza wydajność oraz dezorganizuje pracę i realizację usług wykonywanych przez Spółkę.

Wypowiedzenie wręczył powodowi T. P. w obecności G. W.. Przełożony wyjaśnił powodowi, jakie kryteria zastosował, wybierając powoda do zwolnienia, tj. wskazał, że spółka likwiduje zajmowane przez powoda stanowisko, zaś przeciwwskazania zdrowotne powoda uniemożliwiają jego zatrudnienie na stanowisku kierowcy – ładowacza.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Od dnia następującego po dniu doręczeniu wypowiedzenia powód został obowiązany do wykorzystania należnego mu urlopu wypoczynkowego, a następnie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powodowi wypłacono nadto odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

**Dowód:**



Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy, także k. 9 akt sprawy)

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

W 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim 3 dni, w 2016 r. – 11 dni. W 2017 r. powód, z uwagi na wypadek przy pracy, korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od lutego do maja.

**Dowód:**

Wyjaśnienia powoda (k. 83; płyta CD)

Na dzień 1 stycznia 2017 r. w Dziale Realizacji Usług Przemysłowych strona pozwana zatrudniała łącznie 39 pracowników fizycznych, w tym 29 pracowników na stanowisku kierowcy – ładowacza, 8 pracowników na stanowisku ładowacza, jednego pracownika (powoda) na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi oraz jednego pracownika na stanowisku kierowcy – ładowacza – pracownika obsługi (z podstawowymi obowiązkami na stanowisku ładowacza). Spośród 39 zatrudnionych pracowników jedynie powód posiadał ograniczenia w dźwiganiu ciężarów do 5 kg.

Na dzień 1 czerwca 2017 r. w Dziale Realizacji Usług Przemysłowych strona pozwana zatrudniała łącznie 37 pracowników fizycznych, na dzień 1 września 2017 r. – 35 pracowników fizycznych, na dzień 1 grudnia 2017 r. – 34 pracowników fizycznych.

W 2017 r. strona pozwana rozwiązała stosunek pracy łącznie z 10 pracownikami Działu Realizacji Usług Przemysłowych, spośród których 7 zatrudnionych było na stanowisku kierowcy – ładowacza, jeden (powód) na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi oraz 2 na stanowisku ładowacza. Dwóch pracowników przeszło w 2017 r. do innego działu (działu handlowego i działu oczyszczania miasta).

Od dnia 1 sierpnia 2017 r. strona pozwana nie zatrudnia żadnego pracownika na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi.

W okresie od stycznia do września 2017 r. stan zatrudnienia pracowników fizycznych w pozwanej spółce spadł z liczby ok. 330 pracowników do ok. 280 pracowników.

**Dowód:**

Wykaz stanu zatrudnienia w Dziale Realizacji Usług Przemysłowych na dzień: 01.01.2017 r., 01.06.2017 r., 01.09.2017 r., 01.12.2017 r. (k. 57 – 60)

Wykazem pracowników fizycznych Działu Realizacji Usług Przemysłowych, z którymi w 2017 r. rozwiązano stosunek pracy (k. 62)

Zeznania świadka T. P. (k. 47 – 49; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Zeznania świadka S. J. (1) (k. 76, 77; płyta CD)

We wrześniu 2017 r. strona pozwana poszukiwała za pośrednictwem platform internetowych pracowników na stanowisko kierowcy do Działu Oczyszczania Miasta. Rekrutacja dotyczyła poszukiwania pracowników, którzy mieli zostać zatrudnieni w sezonie zimowym, do dnia 31 marca 2017 r., w związku z koniecznością oczyszczania miasta ze śniegu.

**Dowód:**

Wydruk ze strony internetowej (...) oraz (...) z dn. 12.09.2017 r. (k. 36, 37)

Zeznania świadka R. S. (k. 50, 51; płyta CD)

Zeznania świadka S. J. (1) (k. 76, 77; płyta CD)

Od września 2017 r. powód podjął nowe zatrudnienie. Powód wykonuje podobne obowiązki co u strony pozwanej. Miesięcznie powód otrzymuje wynagrodzenie w wysokości ok. 2 800 zł netto. Powód prowadzi gospodarstwo domowe wspólnie z małżonką, która nie pozostaje w zatrudnieniu. Powód nie posiada na utrzymaniu innych osób, nie ma zobowiązań finansowych w postaci kredytów.

### ***Dowód:***

Wyjaśnienia powoda (k. 83; płyta CD)

### **W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W ramach wytoczonego powództwa powód J. P. domagał się zasądzenia od strony pozwanej, (...) S.A. we W., odszkodowania w wysokości 13 607,22 zł brutto, podnosząc, iż nie zgadza się z dokonany przez pracodawcę wypowiedzeniem umowy o pracę. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa w całości.

Powód poszukiwał ochrony prawnej w art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, zaś odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda ze stroną pozwaną była konkretna, jasna, zrozumiała dla powoda i rzeczywista, a nadto czy uzasadniała zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Dalej wskazać należy, że w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r.

(sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie 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. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien następnie zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 12 czerwca 2017 r., przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była przyczyna ekonomiczna, tj. zmniejszenie kosztów i zatrudnienia w spółce, oraz ograniczenia zdrowotne w zakresie świadczenia pracy na stanowisku kierowca – ładowacz. Rozwijając drugą ze wskazanych przyczyn strona pozwana wskazała, że w następstwie orzeczenia lekarza medycyny pracy ograniczono powodowi zakres ciężarów do przenoszenia (spółka stworzyła stanowisko kierowcy – pracownika obsługi, zmniejszając zakres prac, jaki jest możliwy do wykonywania przez kierowcę – ładowacza, i dostosowała go do ograniczeń powoda). Pracodawca dodał, że w związku z powyższym powód nie może wykonywać zadań analogicznych jak kierowcy – ładowacze zatrudnieni w spółce, co zmniejsza wydajność oraz dezorganizuje pracę i realizację usług wykonywanych przez spółkę.

W ocenie Sądu tak skonstruowana treść oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę spełniała kryterium konkretności przyczyny, tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę, że wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę przełożony powoda, T. P., wyjaśnił powodowi motyw, dla których pracodawca podjął decyzję o zakończeniu stosunku pracy. T. P. wskazał także, jakie kryteria zastosował, dobierając powoda do zwolnienia. W trakcie rozmowy powód nie zadawał pytań, nie zgłaszał zastrzeżeń ani wątpliwości.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny wtedy, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi bądź wynikają z innych dokumentów (L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, LEX). Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, po z. 86). W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności zakończenia stosunku pracy były powodowi znane, a zatem pracodawca był uprawniony do powołania się w treści wypowiedzenia ogólnie na likwidację stanowiska pracy, bez szczegółowego rozwinięcia tej przyczyny.

Abstrahując od powyższego podkreślić należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, czy też powołanie się na likwidację stanowiska pracy w ramach zmian organizacyjnych, uznawane jest za wystarczające i nienaruszające przepisów o wypowiedaniu umów (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1992 r., sygn. akt I PZP 62/91, OSN 1993, Nr 4, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 263).

Powód miał możliwość odniesienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz oceny, czy powołane przyczyny wypowiedzenia w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powoda odpowiednich korzyści. Niezależnie od stanu świadomości powoda co do okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny tego wypowiedzenia

redukcji zatrudnienia w Spółce (co należy utożsamiać z likwidacją stanowiska pracy) jest skonkretyzowane samo w sobie i nie może budzić trudności interpretacyjnych po stronie pracownika.

Podsumowując wątek dochowania warunków formalnych, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd stwierdził, iż wymogi te zostały przez pracodawcę dochowane, a zatem nie można uznać, by wypowiedzenie stosunku pracy dokonane zostało niezgodnie z przepisami.

Sąd nie miał także wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę motywy wypowiedzenia umowy o pracę są okolicznościami rzeczywistymi, tj. takimi, które w istocie miały miejsce.

Z ustaleń Sądu wynika po pierwsze, że do 2015 r. u strony pozwanej funkcjonowało oddzielnie stanowisko pracy kierowcy oraz stanowisko pracy ładowacza. Zatrudnienie na stanowisku kierowcy łączyło się jedynie z kierowaniem pojazdem. Kierowca nie wykonywał czynności związanych z załadunkiem czy wyładunkiem odpadów. Czynności te wykonywał bowiem ładowacz, który z kolei nie zajmował się kierowaniem pojazdem. Wykonywana przez ładowacza praca wiązała się z koniecznością przenoszenia ciężarów cięższych niż 5 kg.

W 2013 r. lekarz medycyny pracy stwierdził u powoda wynikający z przeciwwskazań zdrowotnych brak zdolności do wykonywania pracy na stanowisku ładowacza. W zaświadczeniu lekarskim z maja 2013 r. wskazano istniejące u powoda ograniczenie w dźwiganiu ciężarów o masie większej niż 5 kg.

W 2015 r., z uwagi na dążenie do uniwersalizacji stanowisk pracy, pozwana spółka zdecydowała o utworzeniu stanowiska pracy kierowcy – ładowacza. Wszyscy pracownicy, zatrudnieni do tej pory na stanowisku kierowcy, na mocy wypowiedzeń bądź porozumień zmieniających objęli stanowiska kierowców – ładowaczy. W przypadku powoda, który posiadał przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na stanowisku ładowacza, a z którym strona pozwana nie chciała rozwiązywać stosunku pracy, utworzone zostało specjalnie dla powoda stanowisko kierowcy – pracownika obsługi. Czynności wykonywane przez kierowcę – pracownika obsługi różniły się od tych, które wykonywał kierowca – ładowacz przede wszystkim wagą przenoszonych ciężarów. Ciężary przenoszone przez kierowcę – pracownika obsługi, w przeciwieństwie do tych, które przenosił kierowca – ładowacz, nie przekraczały 5 kg.

Dostosowując zakres wykonywanych przez powoda zadań do posiadanego przez powoda ograniczenia w dźwiganiu ciężarów strona pozwana bądź nie przydzielała powodowi prac związanych z przenoszeniem ciężarów ważących więcej niż 5 kg, bądź, w przypadku konieczności wykonania takiej pracy, przydzielała powodowi do pomocy dodatkowego pracownika, co wiązało się niekiedy z dezorganizacją pracy działu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało także, że w 2017 r. strona pozwana przeprowadzała redukcję kosztów, w tym redukcję zatrudnienia. W 2017 r. strona pozwana rozwiązała stosunek pracy łącznie z 10 pracownikami Działu Realizacji Usług Przemysłowych, spośród których 7 zatrudnionych było na stanowisku kierowcy – ładowacza, jeden (powód) na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi oraz 2 na stanowisku ładowacza. Dwóch pracowników przeszło w 2017 r. do innego działu (działu handlowego i działu oczyszczania miasta). W okresie od stycznia do września 2017 r. stan zatrudnienia pracowników fizycznych w całej spółce spadł z liczby ok. 330 pracowników do ok. 280 pracowników.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika nadto jednoznacznie, że od sierpnia 2017 r. strona pozwana nie zatrudnia pracownika na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi.

W świetle poczynionych ustaleń rzeczywistość wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie budziła wątpliwości Sądu.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w świetle wskazanej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 12 czerwca 2017 r. przyczyny wypowiedzenia, podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej

doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895).

Zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwykłość wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

W doktrynie i orzecznictwie utrwalony jest nadto pogląd, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy, rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej, polegająca na likwidacji stanowiska danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia pracownika zatrudnionego na tym stanowisku, jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2013 r., sygn. akt I PK 37/13; z dnia 14 marca 2013 r., sygn. akt I PK 243/12; z dnia 2 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 252/11 i z dnia 19 maja 2011 r., sygn. akt III PK 75/10). Sam fakt dalszego wykonywania przez pracodawcę zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska nie przesądza o pozorności jego likwidacji. Możliwy jest scenariusz, w którym wprawdzie z formalnego punktu widzenia stanowisko pracy danego rodzaju zostaje zlikwidowane, jednak całość lub znaczna część obowiązków wykonywanych przez zwalnianą osobę zostaje przejęta przez pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach. Takie rozdysponowanie zadań przypisanych wcześniej do zlikwidowanego stanowiska jest dopuszczalnym i nieograniczonym prawem pracodawcy, wykonywanym w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawca ma prawo podejmować działania zmierzające do racjonalizacji zatrudnienia. W szczególności ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska pracy, inaczej rozdzielając związane z nim zadania. Istotne jest jedynie, aby takie rozdysponowanie obowiązków nie prowadziło do utworzenia nowego stanowiska o innej nazwie niż to likwidowane, które jednak w istotnych elementach nie różniłoby się od zlikwidowanego. Wówczas likwidacja byłaby pozorna lub przynajmniej mogłoby to prowadzić do powstania po stronie pracodawcy obowiązku stosowania kryteriów doboru do zwolnienia i porównywania pracowników. O pozorności likwidacji nie przesądza również fakt zatrudniania pracowników na stanowiskach innego rodzaju. W aktualnym stanie prawnym warunkiem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy nie jest zmniejszenie zatrudnienia w całym zakładzie.

O pozorności likwidacji stanowiska pracy można mówić wówczas, gdy formalnie stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone nowe stanowisko pracy, które w istotnych elementach, takich jak: warunki pracy i płacy, zakres obowiązków, podstawa wynagrodzenia i zasady wynagradzania – nie różni się od zlikwidowanego.

Zaznaczyć należy przy tym, że do zakresu kognicji sądu pracy nie należy ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o przeprowadzeniu reorganizacji prowadzonej przez siebie działalności, w tym o likwidacji określonego stanowiska pracy. Sąd pracy bada jedynie, czy rzeczona likwidacja stanowiska pracy nie była pozorna, a ponadto, w przypadku ustalenia istnienia więcej niż jednego analogicznego lub podobnego stanowiska pracy, czy pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę, został zasadnie wytypowany do zwolnienia. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawiło zaś wątpliwości, że do likwidacji stanowiska pracy powoła faktycznie doszło, zaś pracodawca nie zatrudniał nikogo na stanowisku pracy analogicznym do stanowiska zajmowanego przez powoda. Za takie zatrudnienie nie sposób uznać w szczególności zatrudniania pracowników na

stanowiskach kierowców – ładowaczy, które, jak była mowa wyżej, wiązało się z koniecznością przenoszenia ciężarów o masie przekraczającej 5 kg, co z uwagi na istniejące u powoda przeciwwskazania zdrowotne nie było możliwe.

Powód nie wykazał, by likwidacja stanowiska pracy była pozorna. Powód podnosił w toku postępowania, że mimo powierzenia mu w 2015 r. stanowiska kierowcy – pracownika obsługi, powód faktycznie miał wykonywać obowiązki kierowcy – ładowacza. Jeśliby dać wiarę twierdzeniom powoda w powyższym zakresie, wówczas należałoby stwierdzić, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były pozorne. Powód nie zdołał jednak wykazać prawdziwości swoich twierdzeń, które dodatkowo stały w sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy zgodnie wskazywali, iż powodowi zlecano prace uwzględniające posiadane przez powoda ograniczenia zdrowotne, a więc odpowiadające powierzonemu powodowi stanowisku pracy. O pozorności wskazanej ekonomicznej przyczyny wypowiedzenia nie przesądza także okoliczność poszukiwania przez stronę pozwaną we wrześniu 2017 r. pracowników na stanowisko kierowcy. Jak bowiem wynika z ustaleń Sądu, rekrutacja dotyczyła pracowników sezonowych, którzy zatrudnienie miało trwać jedynie do marca 2018 r. i było związane z koniecznością wykonywania dodatkowych zadań w sezonie zimowym (m.in. odśnieżania ulic).

Strona pozwana była uprawniona do podjęcia decyzji o niecelowości dalszego istnienia stanowiska pracy, które zostało utworzone w 2015 r. specjalnie w celu kontynuacji zatrudnienia powoda, który nie mógł objąć wówczas stanowiska kierowcy – ładowacza. Pozwana spółka, dążąc do czynienia oszczędności, w tym także poprzez redukcję etatów, miała prawo uznać, że wykonywane do tej pory przez powoda czynności mogą z powodzeniem zostać rozdzielone między innych zatrudnianych przez stronę pozwaną pracowników, zaś stanowisko pracy zajmowane do tej pory przez powoda może ulec likwidacji.

Należy także podkreślić, że zgodnie z dominującym w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ZwGrupU. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyr. SN z 11.3.2015 r., III PK 115/14, Legalis; wyr. SN z 19.1.2016 r., I PK 72/15, Legalis) (za: T. Niedziński, Edyta Nurzyńska-Wereszczyńska, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz [w:] Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz praktyczny z orzecznictwem i przykładami. Kazusy. Wzory pism. Schematy, tabele. Warszawa 2016).

Nie sposób nie zauważyć, że obowiązek wskazania przyczyny i kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia aktualizuje się jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. Nie budzi zaś wątpliwości Sądu, że nie było innego pracownika zatrudnionego przez pozwaną spółkę na stanowisku pracy analogicznym do stanowiska zajmowanego przez powoda. Tym samym strona pozwana nie była zobligowana do przedstawienia powodowi kryteriów, jakimi kierowała się, typując do zwolnienia właśnie powoda.

Sąd zważył dalej, że powołanie się przez pracodawcę na ograniczenia zdrowotne powoda, skutkujące brakiem zdolności do pracy na stanowisku kierowcy – ładowacza, nie jest, wbrew twierdzeniom powoda, dokonaniem przez pracodawcę oceny stanu zdrowia powoda bez skierowania powoda na badania lekarskie. Powód wskazywał, że pracodawca powołał się na orzeczenie lekarskie z 2013 r., podczas gdy do momentu wypowiedzenia umowy o pracę stan zdrowia powoda polepszył się, czego pracodawca nie wziął pod uwagę, nie kierując powoda na badanie lekarskie.

Podkreślić należy, że od 2015 r. powód pozostawał zatrudniony na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi, i to możliwość dalszego zatrudnienia powoda na tym właśnie stanowisku podlegała ocenie pracodawcy. Strona pozwana nie pozostawała zatem w obowiązku kierowania powoda na badania lekarskie celem stwierdzenia, czy istnieje możliwość powierzenia powodowi innego stanowiska pracy, np. stanowiska kierowcy – ładowacza. Skierowanie powoda na badanie lekarskie dotyczące przedmiotowego stanowiska byłoby także nieracjonalne, jeśli wziąć pod uwagę, że redukcja etatów objęła również grupę pracowników zatrudnionych jako kierowcy – ładowacze.

Powołanie się przez pracodawcę na ograniczenia zdrowotne powoda należy oceniać w kontekście historii zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, w tym poprzez pryzmat przeprowadzonych w 2015 r. u strony pozwanej zmian organizacyjnych, skutkujących zmianą stanowisk pracy kierowcy na stanowiska kierowców – ładowaczy, niemożności zatrudnienia powoda na tym stanowisku oraz utworzenia, specjalnie dla powoda, stanowiska kierowcy – pracownika obsługi. Dopiero takie całościowe ujęcie przedmiotowej kwestii pozwala na odczytanie intencji pracodawcy, który, zdaniem Sądu, starał się wytłumaczyć powodowi, jakimi motywami kierował się, podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Podsumowując powyższe, w ocenie Sądu strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, uczyniła to w sposób zgodny z przepisami prawa, zaś wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i uzasadniała podjętą przez pracodawcę decyzję o wypowiedzeniu umowy.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda i **w punkcie I sentencji wyroku** powództwo oddalił.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków T. P., K. U., R. S., S. J. (2) oraz M. Z.. Dowód z przesłuchania stron Sąd ograniczył do wyjaśnień powoda, z uwagi na wniosek strony pozwanej o pominięcie dowodu z przesłuchania osoby w charakterze strony pozwanej (k. 82v).

Sąd ocenił zeznania świadków jako szczegółowe, logiczne, spójne, a przez to stanowiące wiarygodny materiał dowodowy. Świadkowie potwierdzili w szczególności przebieg zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, w tym okoliczność, że na stanowisku kierowcy – pracownika obsługi powód wykonywał zadania dostosowane do posiadanych przez niego ograniczeń zdrowotnych, a także fakt przeprowadzonej przez stronę pozwaną w 2017 r. redukcji etatów, tj. rzeczywistość wskazanej przez pracodawcę ekonomicznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Złożone przez powoda wyjaśnienia nie odbiegały w większości od wniosków płynących z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd nie dał jednak powodowi wiary w zakresie, w jakim utrzymywał on, że pracodawca nie przestrzegał istniejących u powoda przeciwwskazań zdrowotnych do dźwigania ciężarów o masie powyżej 5 kg. Twierdzenia powoda w tym zakresie stoją w sprzeczności z zeznaniami świadków.

O kosztach zastępstwa procesowego jak **w punkcie II sentencji wyroku** Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i tym samym obciążył powoda kwotą 180 zł, która wynika z treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

**W punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez strony kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z ich ponoszenia z mocy prawa.