

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</i>
Sędziowie:	<i>SSO Jolanta Krzyżewska</i> <i>SSO Piotr Witkowski</i>
Protokolant:	<i>st.sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska</i>

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2014r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **E. Ś.**

przeciwko (...) w **E.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda E. Ś.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 27 listopada 2013r. sygn. akt IV P 141/13

- 1. oddala apelację;**
- 2. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania przed Sądem II instancji.**

UZASADNIENIE

Powódka E. Ś. wystąpiła z powództwem przeciwko (...) w E., domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20.06.2013r. wskazując, iż nastąpiło z naruszeniem art. 23 ustawy o związkach zawodowych, gdyż powódka była funkcyjnym związkowcem chronionym prawem z urzędu. Dodatkowo wskazała, że jej stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a planowanie jego likwidacji było pozorne.

Pozwane (...) w E. wniosło o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazało, iż dniu 24.05.2013r. organ prowadzący pozwanego poinformował o zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego i nakazał, aby pracodawca dokonał likwidacji jednego etatu w administracji. Po dokonaniu analizy zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach administracyjnych pracodawca doszedł do wniosku, że w dziale księgowości można dokonać redukcji, z uwagi na ilość zatrudnionych pracowników. Co do zarzuty naruszenia przez pozwanego art.32 ustawy o związkach zawodowych pracodawca

wskazał, iż nie otrzymał na piśmie uchwały związków zawodowych, z treści której wynikałaby szczególna ochrona powódki.

Wyrokiem z dnia 27.11.2013r. Sąd Rejonowy w Elku oddalił powództwo oraz zwolnił powódkę od ponoszenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż powódka w dniu 01.09.2003r. rozpoczęła pracę w (...) w E.. Ostatnio była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta ds. kadrowo płacowych. Od dnia 23.01.2004r. powódka została zatrudniona na stanowisku księgowej-na podstawie porozumienia zmieniającego. W dniu 01.10.2008r. powódka została członkiem Komisji Międzyzakładowej (...) w E., o czym związek poinformował pracodawcę. Powódka została wytypowana do reprezentowania związku z komisją socjalnej przy (...). Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało również, iż na zebraniu związku w dniu 20.02.2010r. objęto powódkę ochroną związkową, o czym jednak nie poinformowano pozwanego.

Pismem z dnia 23.05.2013r. organ prowadzący pozwanego (...) w związku ze zmianami w strukturze pracowników obsługi i administracji w szkołach i placówkach prowadzonych przez Powiat (...) zatwierdził arkusz organizacyjny pozwanego (...) ze zmianami, z których jedną była likwidacja jednego etatu w administracji pozwanego. Dyrektor pozwanego (...) zarządzeniem z dnia 03.06.2013r. wprowadził nowy Regulamin Organizacyjny w (...) w E.. Zarządzenie weszło w życie w dniu 01.09.2013r. i zgodnie z nową strukturą organizacyjną pozwanego w dziale księgowości zlikwidowano etat księgowej, na którym była zatrudniona powódka i zmniejszono zatrudnienie o jeden etat.

Dokonując doboru pracownika do zwolnienia pozwany oparł się o wcześniej przeprowadzoną analizę zakresów czynności poszczególnych pracowników administracji, ze szczególnym uwzględnieniem działu księgowości. Analiza zakresów czynności była połączona z ustaleniem możliwości pracy w zmniejszonym składzie, bez uszczerbku dla pracy pracodawcy. Istotną rolę odegrała przy tym ocena pracy pracowników dokonana przez głównego księgowego. W wyniku tej analizy okazało się że pewnych stanowisk nie da się wyeliminować ze struktury organizacyjnej takich jak magazynier, rzemieślnik, konserwator, sprzątaczką, kierowca. Zdaniem pozwanego najłatwiejszym w reorganizacji był wydział księgowości składający się z trzech pracownic. Porównanie kwalifikacji przez przełożonych wskazało, że powódka była osobą, zwolnienie której spowodowałoby najmniejszy uszczerbek dla pracodawcy. Zadania wykonywane przez powódkę mogły zostać rozdzielone na pozostałe pracownice tego wydziału. Na tej podstawie powódka została wytypowana do zwolnienia, a etat przez nią zajmowany został zlikwidowany.

W dniu 28.05.2013r. pozwany powiadomił (...) w E. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując likwidację z dniem 31.08.2013r. etatu księgowego z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. W dniu 17.06.2013r. do pracodawcy wpłynęła odpowiedź związku zawodowego, który nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, nie powołując się przy tym na uchwałę w sprawie wskazania powódki jako osoby chronionej, ani uchwały takiej nie przesłał pracodawcy. Sąd rejonowy wskazał, iż powódka dopiero w pozwie wskazała, że jest szczególnie chronionym związkowcem, ale nie przedstawiła żadnej uchwały na potwierdzenie swego oświadczenia. Na rozprawie w dniu 10.09.2013r. Sąd Rejonowy zwrócił się do związku zawodowego o nadesłanie dokumentów potwierdzających, że powódka jest chronionym związkowcem, co nastąpiło w dniu 07.10.2013r. Zatem stosowna uchwała była dostępna dla pracodawcy faktycznie po ustaniu stosunku pracy powódki.

W dniu 20.06.2013r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił dwa miesiące i upływał w dniu 31.08.2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację z dniem 31.08.2013r. etatu księgowej z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy.

W oparciu o dowody zgromadzone w sprawie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż likwidacja etatu w administracji pozwanego (...) była rzeczywista oraz nie doszło do złamania prawa - ustawy o związkach zawodowych ani Kodeksu pracy - w przypadku kryteriów doboru powódki jako pracownika do zwolnienia. Stanowisko pracy powódki było elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy i jego rzeczywista likwidacja oznacza prawnie

skuteczną zmianę tej struktury. Pozwany dokonał doboru pracownika do zwolnienia na podstawie analizy zakresów czynności poszczególnych pracowników administracji ze szczególnym uwzględnieniem działu księgowości, który był najliczniejszym działem w administracji. Analiza zakresów czynności była połączona z ustaleniem możliwości pracy w zmniejszonym składzie bez uszczerbku dla pracy pracodawcy. Istotną rolę odegrała przy tym ocena pracy pracowników dokonana przez głównego księgowego. Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca miał prawo wyznaczenia takich kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które umożliwiało wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy pożądane przez pracodawcę i jednocześnie będą jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne.

W zakresie zarzutu naruszenia ochrony związkowej Sąd Rejonowy stwierdził, że związek zawodowy nie przedstawiał pracodawcy co kwartał - według stanu na ostatni jego dzień - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Związek zawodowy także nie przedstawił pracodawcy - a dopiero na żądanie Sądu w dniu 7.10.2013r. - uchwały w sprawie wskazania powódki jako osoby chronionej. Powyższe stanowiło zaniechanie ze strony związku zawodowego, wbrew regulacjom ustawowym, ponieważ zakładowa organizacja związkowa na mocy postanowień art. 251 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest zobligowana przedstawiać co kwartał - według stanu na ostatni jego dzień - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym liczbie pracowników, wykonawców i funkcjonariuszy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 102 kpc. Wskazując, iż powódka jest osobą bezrobotna i niecelowe byłoby obciążanie jej kosztami procesu w jakimkolwiek zakresie.

Apelację od tego wyroku złożył pełnomocnik powódki, zaskarżając go co do punktu I (oddalenie powództwa), zarzucając naruszenie:

- art. 45 §1 KP poprzez nieprzywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;
- art. 233 §1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego. W świetle tych zasad nie można bowiem uznać za miarodajne zeznań świadka S. Ł. w sytuacji, w której znajdowała się w grupie pracowników przeznaczonych potencjalnie do zwolnienia, w związku z czym jej udział w wytypowaniu pracownika do zwolnienia nie gwarantował obiektywizmu;
- art. 233 §2 kpc poprzez niedokonanie oceny znaczenia przeszkód stawianych przez pozwanego wbrew postanowieniu Sądu w przedstawieniu porównania wszystkich pracowników administracji pod kątem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia;
- art. 328 §2 kpc poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku przyczyn wyżej wymienionego zachowania.

Wskazując na powyższe domagała się:

1. zmiany wyroku w zaskarżonej części, poprzez przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu I instancji według norm przepisanych;
2. zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych;
3. w przypadku wydania orzeczenia innego niż uwzględniające apelację w całości, wniósł o nieobciążanie powódki kosztami procesu w jakimkolwiek stopniu, w oparciu o art. 102 kpc.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. W opinii Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego jaki zgromadzono w sprawie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania ani zasadami doświadczenia życiowego.

Formułując powyższy zarzut apelująca skupiła się na zeznaniach głównie księgowej pozwanego - S. Ł.. Zdaniem skarżącej, sam fakt, iż była ona w kręgu osób typowanych do zwolnienia dyskredytuje jej działania podejmowane przy wyznaczaniu osoby do zwolnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego taka ocena jest nieuzasadniona. Przede wszystkim wątpliwym jest aby główna księgowa była brana pod uwagę do zwolnienia. Trudno przyjmować, aby pracodawca dokonywał wyboru pomiędzy kierownikiem komórki organizacyjnej a szeregowym pracownikiem. Zestawienie zakresów czynności czy umiejętności i doświadczenia obu tych pracowników już na starcie stawia szeregowego pracownika na straconej pozycji. Nie czyni to jednak zasadnym zarzutu podnoszonego przez skarżącą. Okoliczności związane z typowaniem pracowników do zwolnienia wymagały właściwego wyjaśnienia, a zeznania świadka S. Ł. miały w tym zakresie istotne znaczenie. Ponadto osobą najbardziej odpowiednią do oceny pracowników w danej komórce jest osoba, która kieruje takim zespołem. Nieuprawnionym jest również twierdzenie, iż zeznania tego świadka przesadziły o oddaleniu powództwa. Zeznania te nie stanowiły bowiem jedynego dowodu, który przesądził o rozstrzygnięciu w sprawie, jednak pozostałe dowody nie były przez skarżącą kwestionowane.

Za chybiony należało uznać zarzut naruszenia prawa materialnego, gdyż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było skuteczne, a dobór jej do zwolnienia był prawidłowy i nie naruszał kryteriów przewidzianych przy wytypowaniu do zwolnienia. O ile zrozumiałe jest, iż w wyniku zaistniałej sytuacji powódka czuje się pokrzywdzona, to jednak nie można zgodzić się z zarzutami, iż pracodawca naruszył zasad typując do redukcji jedynie wśród pracowników księgowości z uwagi na ilość zatrudnionym w nim osób. Niezasadnym był również zarzut naruszenia art. 233 §2 kpc w związku z selektywnym, jak twierdziła skarżącą, udostępnieniem przez pozwaną informacji na temat analizy pracowników branych pod uwagę przy zwolnieniu. Zdaniem Sądu nie nastąpiło pogwałcenie przepisów procedury poprzez pominięcie przy ocenie innych pracowników pionu administracji, w skład którego wchodziła przecież księgowość. Trudno wymagać od pracodawcy, aby przedstawiał wszystkich do oceny, jeśli analizował tylko jeden dział.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, Sąd natomiast nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia zatrudnienia, może jedynie badać, czy zmiana ta została dokonana faktycznie (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 03.11.2010r., sygn. I PK 93/10, LEX 707852). Należy jednak mieć na uwadze koncybowanie pracodawcy, który w efekcie zdecydował się na redukcję w dziale księgowości. Nie ulega wątpliwości, iż główne kryteria związane z wytypowaniem pracowników do zwolnienia określiło starostwo, nakazując zmniejszenie zatrudnienia o jeden etat wśród pracowników administracji. Natomiast pozwany dokonał wyboru jednego z wydziałów administracji, w którym możliwe było przeprowadzenie redukcji zatrudnienia. Stanowisko powódki w tym zakresie jest subiektywne, a dokonując jego weryfikacji wystarczy wskazać na schemat organizacyjny pozwanego, którego czytelny podział znajduje się na k. 87 akt sprawy. Jego analiza wskazuje jednoznacznie na właściwe i trafne wskazanie pozwanego. Sąd Rejonowy wyjaśnił, które z pionów, a za tym i stanowisk nie można było brać pod uwagę (dział techniczno – gospodarczy) i z jakich powodów. Natomiast pozostałe działy

wskazują na minimalną ilość osób zatrudnionych, a wśród działów o dużej ilości pracowników wyróżniają się dział księgowości oraz „dział” szkoły dla dorosłych. Ten ostatni nie mógł być brany pod uwagę, gdyż wytyczne starostwa jednoznacznie wskazywały na pracowników administracyjnych, a dział ten obejmował nauczycieli.

Z powyższego wynika, iż wytypowanie działu księgowości było najbardziej racjonalne i obiektywnie uzasadnione. Tym bardziej, iż był to dział z najliczniejszą obsadą administracyjną, a analiza zakresów czynności wszystkich pracowników tego wydziału dała możliwość przekazania obowiązków zwolnionego pracownika – powódki, na pozostałych pracownikach księgowości. Rozważając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oprócz interesu pracownika należy mieć również na względzie zasługujący na ochronę interes pracodawcy (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 19.05.2011r., sygn. III PK 75/10, LEX 901632). Likwidacja stanowiska administracyjnego u pozwanego nie mogła bowiem wiązać się z likwidacją działu lub paraliżem funkcjonowania którejkolwiek z komórek organizacyjnych pozwanego. Dlatego też działania pozwanego nie noszą cech dowolności, czy działania wbrew zasadom.

W świetle powyższego apelacja powódki jako bezzasadna, na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

Mając na uwadze art. 102 kpc Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za II instancje. W opinii Sądu znalazł się ona w trudnej sytuacji z uwagi na brak pracy, słaby status ekonomiczny oraz fakt, iż ma na utrzymaniu nieletnie dzieci. Jej sytuacja jest nieporównywalnie gorsza od pozwanego i wyczerpuje przesłanki uznania jej za „szczególnie uzasadnioną”.

mt