

Sygn. akt III Pa 27/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska</b> <b>SSO Mirosław Kowalewski (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekretarz sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. Z.**

przeciwko (...)

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda A. Z.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 sierpnia 2018r. sygn. akt IV P 36/17

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powoda A. Z. na rzecz pozwanego (...)120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji.**

Sygn. akt III Pa 27/18

## UZASADNIENIE

Powód A. Z. w pozwie skierowanym przeciwko (...)domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę w dniu 24.04.2017 r oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 24.04.2017r. pozwany pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej w dniu 19.09.1983r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca ze wskazaniem, że okres ten upłynie z dniem 30.05.2017r., a za pozostałą część okresu wypowiedzenia zostanie wypłacone odszkodowanie w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Z powołaniem się na art.

30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 36 kp oraz w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pozwany pracodawca wskazał, że przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę są przyczyny organizacyjne, obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku pracy i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Natomiast skarżący nie wie i nie rozumie, z jakiego powodu pozwany pracodawca złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. W trakcie zatrudnienia podwyższał swoje kwalifikacje zawodowe, przy czym karierę zawodową rozpoczął na stanowisku laboranta, a następnie świadczył pracę w Wydziale Produkcji do roku 2000, początkowo na stanowisku mistrza produkcji, później zastępcy Szefa Produkcji, a następnie zatrudniony był na stanowisku Kierownika (...), po czym na stanowisku Kierownika (...). Po długotrwałym zwolnieniu lekarskim z powodu przebytego zawału serca, w miesiącu grudniu 2015r. powierzono mu obowiązki Specjalisty ds. zakupów i gospodarki materiałowej, po czym w dniu 24.04.2017r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem zasad wyboru do zwolnienia pomiędzy powodem, a drugim pracownikiem. W ocenie powoda, przyjęte przez pozwanego pracodawcę kryteria doboru pracownika do zwolnienia są dowolne, tworzące pozór obiektywnego doboru, bowiem brak jest podstawowych kryteriów oceny pracownika w zakresie posiadanego wykształcenia zawodowego, posiadanego doświadczenia zawodowego oraz posiadanego stażu pracy u pozwanego pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew pozwana(...)domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów procesu według norm przepisanych. Argumentowała, iż powodami wypowiedzenia umowy o pracę powoda były przyczyny organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Przyczyna rozwiązania jego umowy o pracę została zredagowana w sposób precyzyjny i z treści wypowiedzenia jednoznacznie wynika bowiem, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest konieczność zredukowania liczby pracowników zatrudnionych na zajmowanym przez powoda stanowisku wynikająca z braku zapotrzebowania na pracę dotychczasowej liczby specjalistów ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Pozwana wskazała kryteria, jakimi kierowała się wybierając A. Z., jako pracownika objętego zwolnieniem, i były nimi: dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz (jako kryterium uzupełniające) kwalifikacje dodatkowe pracownika umożliwiające samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki. Dlatego za bezzasadny uznała zarzut powoda dotyczący rzekomego nierozumienia przez niego powodów wypowiedzenia. Szczegółowe uzasadnienie zastosowanych kryteriów zostało bowiem wskazane w załączonej do wypowiedzenia tabeli porównawczej obrazującej ocenę realizacji kryteriów przez poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Zestawienie to zostało sporządzone przez przełożoną pracowników zatrudnionych na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, tj. przez osobę posiadającą najszerszą wiedzę, co do pożądanych na tym stanowisku cech oraz o sposobie realizowania tych kryteriów przez poszczególnych podległych jej pracowników. Tabela ta stanowi integralną część wypowiedzenia, a jej treść nie pozostawia wątpliwości co do przyczyn zakwalifikowania powoda do zwolnienia.

Ostatecznie precyzując powództwo powód domagał się przywrócenia na stanowisko specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 10.791zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy .

Wyrokiem z dnia 21.08.2018r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo A. Z. i zasądził od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że A. Z. pozostawał zatrudniony w (...) na podstawie umowy o pracę zawartej z poprzednikiem prawnym pozwanego - (...) na czas nieokreślony w dniu 19.09.1983r., ostatnio od dnia 01.04.2016r. na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej.

W maju 2010r. u pozwanego pracodawcy został wprowadzony system (...) tj. zintegrowany system informatyczny, w którym ewidencjonowane są wszystkie dostawy, ruchy magazynowe i stany magazynowe. Od tego momentu gospodarka magazynowa prowadzona jest w formie elektronicznej, co znacznie usprawniło pracę magazynierów i wpłynęło na ustanie zapotrzebowania na pracę dwóch osób na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. W 2011r. pozwana spółka zdecydowała się na ograniczenie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (jedna z osób zatrudnionych na tym stanowisku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę). Od w/w momentu na stanowisku pracy powoda zatrudniony był tylko jeden pracownik. Cały dział (...) obejmował dwie osoby, tj. specjalistę ds. gospodarki magazynowej oraz jego przełożonego - Kierownika (...) (funkcję tę pełnił czasowo powód). W listopadzie 2015r. ówczesnie zatrudniony specjalista ds. gospodarki magazynowej zrezygnował z pracy w pozwanej spółce, a tym samym na stanowisku tym powstał wakat.

W związku z nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków Kierownika (...), pozwana spółka dokonała zmiany jego stanowiska pracy, powierzając mu obowiązki specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Obowiązki te powód faktycznie wykonywał od 01.01.2016 r. na podstawie polecenia pracodawcy wydanego w trybie art. 42 § 4 kp, a formalnie stanowisko te objął od dnia 01.04.2016r. Zadania Kierownika (...) zostały powierzone M. K.. Powód aktywnie wykonywał zadania na stanowisku specjalisty ds. zakupów jedynie do 21.06.2016r. Od 22.06.2016r. do 20.12.2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Nieobecność powoda w pracy z tej przyczyny trwała do dnia 20.03.2017r. W związku z przedłużającą się nieobecnością powoda, pozwana spółka podjęła decyzję o zatrudnieniu drugiego pracownika na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (M. S.), który rozpoczął pracę w dniu 10.10.2016 r.

Powód poinformował swoją przełożoną M. K., że bezpośrednio po zakończeniu absencji chorobowej tj. od 21.03.2017r. chciałby udać się na urlop wypoczynkowy. W następstwie braku zgody przełożonej na urlop wypoczynkowy powód zażądał udzielenia mu urlopu na żądanie w dniach 21 i 24.03.2017r., a następnie od 27.03.2017r. do 07.04.2017r. ponownie stał się niezdolny do pracy.

Pozwany pracodawca uznał, iż jednoosobowa obsada stanowiska pracy „specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej” jest wystarczająca do zapewnienia normalnego funkcjonowania działu zakupów. W oparciu o kryteria - dyspozycyjności, jakości wykonywanej pracy, wysokości wynagrodzenia oraz kwalifikacji dodatkowych pracownika umożliwiających samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki, pracodawca dokonał doboru A. Z. do zwolnienia, decydując się na pozostawienie w zatrudnieniu M. S..

Przy ocenie przesłanki dyspozycyjności pozwana wzięła pod uwagę: absencję chorobową oraz gotowość do pracy w nadgodzinach. Na niekorzyść powoda przemawiał fakt, iż korzystał on ze zwolnień lekarskich bardzo często. Spośród 17 miesięcy zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej powód wykonywał aktywną pracę jedynie przez około 7 miesięcy.

A. Z. nie wykazywał również gotowości do wykonywania zadań po rozkładowych godzinach pracy. Przełożona powoda dwukrotnie poprosiła powoda o pozostanie w pracy kilka minut dłużej, co spotkało się z jego reakcją odmowną. Drugi z pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda - M. S. - wyrażał z kolei gotowość do pracy poza ustalonymi godzinami pracy. W sytuacjach awaryjnych, pytany o możliwość pozostania w zakładzie kilka minut dłużej, pracownik ten wykazywał pełną dyspozycyjność.

Oceniając z kolei jakość pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda, pozwana wzięła pod uwagę następujące przesłanki: pracę w systemie (...) znajomość magazynów oraz porządek w magazynach, pracę w systemie (...), zaangażowanie, ilość upomnień oraz ilość nagan. Pozwana miała szereg uwag względem pracy

powoda w systemie (...). Nie wszystkie dokumenty były wprowadzane przez powoda na bieżąco, tj. bezpośrednio po dostawie materiałów, czego przykładem jest nieuwzględnienie w systemie faktu przyjęcia kruszywa (żwiru) od firmy (...). Za naruszenie przedmiotowego obowiązku pracowniczego w dniu 18.02.2016 r. powód został ukarany karą nagany. Innym przykładem nienależytego wykonywania zadań w systemie (...) był brak dokonania przez powoda korekty informacji dotyczącej stanu magazynowego ram. Pozwana dokonała zwrotu tych ram do dostawcy, co obligowało powoda do odnotowania tego faktu w systemie (...). Powód nie wykonał tego obowiązku, czego skutkiem była niezgodność stanu magazynowego ze stanem zobrazowanym w systemie. Za niewykonanie tego obowiązku w dniu 16.06.2016 r. powód został ukarany karą nagany. Nieprawidłowości w pracy w systemie (...) obrazuje także sytuacja braku dokonania przez powoda korekty cen, mimo dwukrotnej prośby przełożonej. Powód popełniał także poważne błędy przy opisywaniu dostaw, przykładowo podając niewłaściwy rodzaj dostarczonego kruszywa, czego przejawem jest sytuacja z dnia 22.03.2017 r., kiedy powód zarejestrował dostawę, jako przyjęcie żwiru, mimo iż dostawa obejmowała grys. Po wprowadzeniu dostawy do systemu CDN pracownik jest zobowiązany także do poinformowania służb jakościowych o dostawie i do wystawienia dokumentu odbiorczego - co jest podstawą do zwolnienia materiału do produkcji. Pozwana miała zastrzeżenia do jakości wykonywania przez powoda tych zadań, ponieważ nie kontrolował kompletności dokumentów dostawy, a braki w dokumentach odbiorczych (protokołach) dotyczyły nawet dwumiesięcznego okresu.

Pozwana nie miała natomiast zastrzeżeń względem jakości pracy M. S.. Pracownik ten wprowadzał na bieżąco wszystkie dostawy do systemu (...), o każdej dostawie informuje służby jakościowe mailem oraz weryfikuje kompletność dokumentów jakościowych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku „specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej” należało także dbanie o porządek w magazynie oraz weryfikacja stanów magazynowych. W tym zakresie pozwana miała szereg uwag do pracy powoda, który nie weryfikował stanu magazynowego z rzeczywistym zapotrzebowaniem zakupu. Zdarzało się, że wysyłał do akceptacji przełożonej zamówienia na dany towar, mimo że towar ten znajdował się w magazynie. Przykładową sytuację obejmującą ten problem obrazowała wiadomość mailowa od powoda do M. K. z dnia 09.06.2016r., w której zgłosił przełożonej zapotrzebowanie na materiał (żarówki), mimo iż był on dostępny w dużych ilościach w magazynie. Podobnych uwag pozwana nie miała do drugiego z pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda - M. S..

Wybierając pracownika do zwolnienia pozwana oceniła także wykazywaną dbałość o porządek w magazynie. W tym zakresie pozwany miał uwagi względem pracy powoda, który nie utrzymywał wymaganego porządku i nie wykazywał w tym zakresie żadnej inicjatywy. Prace porządkowe były przez powoda wykonywane dopiero na polecenie przełożonej i przy pomocy innych pracowników z produkcji. Przełożona powoda zwracała mu uwagę na konieczność uprzątnięcia magazynu, m.in. w mailach. Drugi oceniany przez pracodawcę pracownik - M. S., utrzymywał porządek na magazynie bez konieczności zwracania mu uwagi przez przełożoną oraz bez pomocy osób trzecich.

Sąd I instancji ustalił, iż powód dopuszczał się uchybień w zakresie bieżącego oznakowywania materiału w magazynie. Czynności z tym związane wykonywał dopiero przed zbliżającym się audytem. Nie wykonywał również poleceń przełożonej, w których M. K. zwracała mu uwagę na braki w oznakowaniu oraz prosiła o ich uzupełnienie. Drugi z pracowników zatrudnionych - M. S. dokonywał wymaganego oznakowania materiału na bieżąco po każdej dostawie bez konieczności upominania go przez przełożoną.

System(...)jest programem służącym do ewidencjonowania dowodów zakupu (głównie faktur) oraz do opisywania zasadności merytorycznej dokonanego zakupu. Do zadań specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej należało dokonywanie opisu faktury i zatwierdzanie zasadności dokonanego zakupu. Powód nie wykonywał tych czynności, natomiast M. S. wykonywał te zadania na bieżąco.

Sąd I instancji ustalił również, iż pozwany pracodawca oceniając jakość pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej, uwzględnił także ogólne zaangażowanie w pracę (postawę pracowniczą). W tym zakresie uwagę pozwanej zwrócił fakt, iż powód lekceważył

ustne polecenia przełożonej, tłumacząc fakt ich niewykonania rzekomym brakiem ich wydania, niepamięcią, czy też brakiem wyznaczenia konkretnego terminu realizacji. Przełożona - w obawie przed kolejnymi próbami uchylania się przez powoda od obowiązku wykonania poleceń - zmuszona była do sformalizowania procedury ich wydawania poprzez nadanie im postaci mailowej oraz poprzez wyznaczanie terminu na ich realizację. Podobne problemy z lekceważeniem poleceń nie miały miejsca w przypadku M. S.. Pracownik ten sprawnie wykonywał wydane mu instrukcje, bez konieczności formalizowania procedury ich wydawania. M. S., w przeciwieństwie do powoda, wykazywał inicjatywę i angażował się w wykonywanie dodatkowy zadań, takich jak upłynnienie materiałów nierotujących, czy też upłynnienie odpadów.

Przy ocenie jakości pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej, pozwana uwzględniła także liczę i charakter kar porządkowych nakładanych na pracowników. M. S. nigdy nie został ukarany ani karą nagany, ani karą upomnienia. Powód natomiast karany był dwukrotnie karą nagany za nienależyte wykonywanie obowiązków.

Jak wynikało z ustaleń Sądu rejonowego, pozwany pracodawca wziął także pod uwagę wysokość zarobków osiągniętych przez poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej, gdyż okoliczność ta ma znaczenie z punktu widzenia optymalizacji kosztów zatrudnienia. Ocena tego kryterium również przemawiała na rzecz wypowiedzenia umowy o pracę powoda, gdyż zarobki M. S. były niższe - stanowiły bowiem 93% wynagrodzenia powoda.

Pozwana wzięła także pod uwagę kryterium uzupełniające w postaci posiadania dodatkowych uprawnień. W tym zakresie pozwana uwzględniła fakt posiadania przez M. S. uprawnień do kierowania wózkiem widłowym.

W tych okolicznościach oświadczeniem z dnia 20.04.2017r., doręczonym powodowi w dniu 24.04.2017r., pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wyniósł 1 miesiąc i upłynął w dniu 30.05.2017r., oraz wskazał, iż za pozostałą część okresu wypowiedzenia zostanie powodowi wypłacone odszkodowanie w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Wskazał również, iż wypowiedzenie zostaje dokonane w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy w powiązaniu z art. 36 kp oraz w powiązaniu z art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę pozwany wskazał przyczyny organizacyjne, obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, wynikające z braku zapotrzebowania na aktualną liczbę pracowników zatrudnionych na wyżej wymienionym stanowisku pracy i powodujące ograniczenie zatrudnienia na tym stanowisku, w związku z dążeniem pracodawcy do optymalizacji kosztów zatrudnienia i struktury organizacyjnej. Pracodawca oświadczył, iż ograniczając zatrudnienie na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy i dobierając pracownika do objęcia zwolnieniem, wziął pod uwagę takie kryteria jak: dyspozycyjność, jakość wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia oraz kryterium uzupełniające - kwalifikacje dodatkowe pracownika umożliwiające samodzielne wykonywanie pracy w magazynie spółki. Szczegółowe zasady doboru do zwolnienia oraz uzasadnienie kryteriów obrazowała załączona do wypowiedzenia tabela.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie miał racji zarzucając pracodawcy naruszenie art. 30 § 4 kp przez uznanie, że niewystarczająco dokładnie i rzetelnie wskazał przyczyny wypowiedzenia. W tym zakresie Sąd I instancji przywołał liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego analizujące to zagadnienie prawne i wskazał, iż pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Natomiast w przypadku powoda oświadczenie pracodawcy zawierało obiektywne i weryfikowalne kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, a ze stanu faktycznego wynikało, iż powód został poinformowany przez przedstawicieli pozwanego o kryteriach przyjętych celem dokonania doboru do zwolnienia. Podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Względem organizacyjne obejmujące racjonalizację zatrudnienia na stanowisku „specjalista ds. zakupów i gospodarki magazynowej”, na które powołał się pracodawca,

okazały się rzeczywiste, a przez to stanowiły wystarczającą podstawę uzasadniająca złożone powodowi wypowiedzenie. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na ustalenia, z których wynikało, iż dwuosobowa obsada stanowiska pracy powoda była niezbędna w pozwanej spółce jedynie do roku 2010. Wiązało się to z prowadzeniem gospodarki magazynowej w formie kartotek papierowych, co pochłaniało większą ilością pracy dla specjalistów ds. zakupów i gospodarki magazynowej i jednocześnie uzasadniało zatrudnianie, aż dwóch pracowników na tym stanowisku. W maju 2010r. został wprowadzony u pozwanego system (...) tj. zintegrowany system informatyczny, w którym ewidencjonowane są wszystkie dostawy, ruchy magazynowe i stany magazynowe. Od wyżej wskazanego momentu gospodarka magazynowa prowadzona jest w formie elektronicznej, co znacznie usprawniło pracę magazynierów i wpłynęło na ustanie zapotrzebowania na pracę aż dwóch osób na tym stanowisku. Z wyżej wskazanych względów w 2011 r. pozwana spółka zdecydowała się na organicznie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej (jedna z osób zatrudnionych na tym stanowisku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę). Od tego momentu na stanowisku pracy powoda zatrudniony był tylko jeden pracownik. Dlatego, zdaniem Sądu Rejonowego, A. Z. nie ma racji twierdząc, iż jednoosobową obsadą na stanowisku specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej nie będzie wystarczająca do realizacji zadań związanych z tym stanowiskiem pracy. Nie jest rzeczą pracownika określanie za pracodawcę, jakimi zasobami ludzkimi będzie realizować określone zadania w procesie pracy. Z istoty stosunku pracy bowiem wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądu pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności.

Zarzuty powoda, iż pozwany pracodawca pozornie stwierdził potrzebę racjonalizacji zatrudnienia, skoro odmówiono mu urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym przez niego terminie, Sąd I instancji uznał za dowolne, ponieważ z zeznań świadków wynikało, że zwiększenie liczby zadań działu zakupów było chwilowe i związane m.in. z planowanym uruchomieniem trzeciej zmiany produkcyjnej na przełomie kwartałów.

Za nietrafiony Sąd Rejonowy uznał również zarzut powoda, iż pracodawca pozornie zwiększył zatrudnienie w dziale zakupów o pracownika M. S., aby dokonać zwolnienia powoda z pracy. W rzeczywistości zatrudnienie nowego pracownika było związane z potrzebą zapewnienia ciągłości realizacji zadań działu zakupów. Wobec przedłużających się zwolnień lekarskich bezpośredni przełożony powoda – M. K. była bowiem zobowiązana do przejścia jego zadań.

Sąd Rejonowy wskazał, iż absencje chorobowe dezorganizują pracę pozwanego pracodawcy także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 kp, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. Pozwany pracodawca z tego prawa skorzystał, dokonując oceny powoda i M. S., na korzyść tego ostatniego.

Apelację od tego wyroku złożył powód, domagając się jego zmiany w całości. Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 233 § 1 kpc w związku z art. 328 § 2 kpc przez bezzasadne pominięcie w ocenie stanu faktycznego, że pozwany pracodawca zatrudnił nowego pracownika, powierzając mu obowiązki powoda, w czasie jego długotrwałej niezdolności do pracy z powodu choroby i w ten sposób pozwany pracodawcy wykreował potrzebę likwidacji stanowiska powoda,

2. błędną wykładnię art. 30 § 4 kp przez przyjęcie, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest wykreowana przez pozwanego pracodawcę konieczność likwidacji stanowiska powoda przez zatrudnienie nowego pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda,

3. bezzasadne pominięcie w ocenie prawnej art. 8kp w sytuacji, kiedy wykreowana przez pozwanego pracodawcę sytuacja stanowi ewidentne nadużycie prawa pracodawcy do tworzenia i likwidowania miejsc pracy, bowiem prowadzi do dowolnego (arbitralnego) zwalniania „starych”, a na ich miejsce zatrudnianie młodych pracowników z użyciem przyczyny „likwidacja stanowiska pracy”, gdy bezspornie wszyscy pracodawcy powinni stosować – a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników,

4. bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie art. 45 § 1 kp.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie do pracy w pozwanej spółce na stanowisko specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana domagała się jej oddalenia i zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa za II instancję według norm przepisanych.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

#### ***Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Sąd Okręgowy w całości je podziela.

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 18.06.2004r., sygn. II CK 369/03). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002r. sygn. II CKN 817/00).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia ani przepisów prawa procesowego tj. art. 328 §2 kpc i art. 233 § 1 kpc, ani też przepisu prawa materialnego wskazanego przez stronę powodową w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd I instancji.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). § 4 tego przepisu stanowi, że 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. Na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp 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.

Treść zarzutów apelacji nie wskazuje, aby powód kwestionował przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny. Swoje stanowisko opiera głównie na tezie, iż z uwagi na długotrwałą niezdolność do pracy, spowodowaną stanem zdrowia, został pozbawiony pracy. Skarżący zarzucał pracodawcy celowe działanie, które miało polegać na wykreowaniu konieczności likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. W tym kontekście należy kategorycznie wskazać, iż do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda nie doszło. W pozwanej firmie nadal istnieje pion odpowiedzialny za gospodarkę magazynową i zakupy i nadal funkcjonuje stanowisko „specjalisty do spraw zakupów i gospodarki magazynowej”, aktualnie zajmowane przez innego pracownika. Magazyn jest integralną częścią przedsiębiorstwa i na etapie postępowania sądowego nic nie wskazywało, aby pracodawca planował likwidację stanowiska specjalisty ds. zakupów i gospodarki magazynowej. Wydaje się, iż skarżący przeoczył, lub celowo pominął fakt, że na przestrzeni ostatnich lat pozwany przeprowadził reorganizację działania magazynu. Miała ona na celu wzmocnienie efektywności działania i była wykonywana stopniowo, bez związku z nieobecnościami powoda w pracy. Natomiast sama niezdolność powoda do pracy, z uwagi na jej długotrwały charakter, nie mogła skutkować wyłączeniem magazynu z działania firmy. Dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa konieczne jest, aby magazyn funkcjonował.

Odnosnie przyczyn wypowiedzenia, które bez wątplenia zostały powodowi przedstawione w sposób rzetelny i odpowiadający prawdzie, to było ich kilka i każda z nich została przeanalizowana przez Sąd Rejonowy. Apelujący nie zgłaszał zastrzeżeń do przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy analizy i wpływających z niej wniosków. Jego zastrzeżenia miały naturę ogólną, albowiem odnosiły się do kwestii związanej z jego długotrwałą niezdolnością do pracy, która jego zdaniem, stanowiła rzeczywistą podstawę wypowiedzenia. Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić. Określając kryteria, jakimi pozwany kierował się przy wyborze powoda do zwolnienia, pozwany analizował np. dyspozycyjność, czy też jakość wykonywanej pracy. Ocena powoda obejmowała sytuacje związane z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych jeszcze przed wystąpieniem długotrwałej niezdolności do pracy. Zdaniem Sądu pozwany wykazał nie tylko konkretne kryteria, jakimi się kierował, ale ich rodzaj i zakres oceny wskazuje na obiektywny dobór pracowników do zwolnienia. To, że finalnie osoba wytypowana do zwolnienia będzie miała zastrzeżenia i nie będzie godziła się z taką decyzją, jest rzeczą naturalną. W takiej sytuacji pracownik może skorzystać z prawa odwołania do Sądu, który w ramach posiadanych środków prawnych dokonana obiektywnej oceny działań pracodawcy. W tym przypadku analiza dokonana przez Sąd Rejonowy była bardzo skrupulatna i potwierdziła zgodność działań pracodawcy z przepisami prawa.

W kontekście zarzutów apelacji nie można czynić zarzutu pozwanemu, iż w związku z długotrwałą nieobecnością powoda zatrudnił innego pracownika, który wykonywał jego obowiązki. W sytuacji wystąpienia długotrwałej niezdolności do pracy pracodawca musi zapewnić właściwą obsadę, która pozwoli na prawidłowe funkcjonowanie firmy. Nie można również czynić zarzutu pozwanemu, iż nowy pracownik został przez niego zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Długotrwała absencja powoda niewątpliwie dezorganizowała działanie przedsiębiorstwa i pracodawca był zmuszony do podjęcia działań, które zapewnią prawidłowe funkcjonowanie magazynu. Zdaniem Sądu w ten sposób należy odczytywać działania pozwanego pracodawcy, który podjął decyzję o nawiązaniu stosunku pracy z M. S.. Należy podkreślić, iż ocena pracy nowego pracownika potwierdziła, iż zatrudnienie na tym stanowisku w wymiarze jednego etatu (jednego pracownika) jest wystarczające. Tym samym nietrafione było twierdzenie pozwanego, że praca wykonywana w magazynie wymaga większego zatrudniania.

Zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Regulacja zawarta w tym przepisie należy do kategorii przepisów prawa zawierających klauzule generalne, wobec czego z natury rzeczy ma charakter ogólny, a



jej zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Kwestia prawidłowej interpretacji przepisu art. 8 kp (choćby powiązanego z innymi przepisami prawa materialnego), nie może być uznana za argument wskazujący na prawidłowość zarzutów apelacji. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22.07.2009r. sygn. I PK 48/09, z dnia 02.10.2012 r., II PK 56/12). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 kp, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Z uwagi na sformułowanie przez apelującego zarzutu w tym zakresie Sąd Okręgowy nie dopatrył się podstaw do przypisywania pozwanemu działań niezgodnych nie tylko z przepisami prawa pracy, ale również zachowań społecznie czy moralnie nieakceptowalnych. Działaniu pozwanego nie można przypisywać nadużycia, czy też dowolnego stosowania zasad prawa pracy w odniesieniu do pracowników np. o wysokim stażu pracy.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł zgodnie z wynikiem sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. z 2018r. Dz. U. poz. 265 ze zm.)

mt