

Sygn. akt VII Pa 87/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz (spr.)
Sędziowie:	SSO Monika Popielińska SSR del. Jarosław Matuszczak

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2015 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa P. K. , A. R. i Z. S.

przeciwko Zakładowi (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku IV Wydziału Pracy

z dnia 30 stycznia 2015 r. sygnatura akt IV P 183/13

1. oddała apelację,

2. zasądza od każdego z powodów na rzecz pozwanego kwoty po 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSR del. Jarosław Matuszczak SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Monika Popielińska

Sygn. akt VII Pa 87/13

## UZASADNIENIE

Powodowie Z. S., A. R. i P. K. wnieśli przeciwko Zakładowi (...) w S. o zasądzenie odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy w Malborku Wydział IV Pracy

Oddalił powództwa.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powodowie Z. S., A. R. i P. K. byli zatrudnieni w pozwanym Zakładzie (...) w S. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach papiernika introligatora w dziale papierniczym od dnia 21 marca 2006r., w wymiarze 0,8 etatu.

Powodowie są osobami niepełnosprawnymi posiadającymi orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym.

Powódka Z. S. choruje na jaskrę i ślepotę.

Powód A. R. choruje na mózgowie porażenie dziecięce z postacią diapedezy spastycznej i ma problemy z zachowaniem równowagi i swobodnym poruszaniem się.

P. K. natomiast jest osobą poruszającą się na wózku inwalidzkim.

Pozwany zaś z założenia jest zakładem zatrudniającym osoby niepełnosprawne o znacznym i umiarkowanym stopniu, mającym przygotowywać osoby niepełnosprawne do pracy na otwartym rynku. W zakładzie tym jest duża rotacja pracowników.

Raz do roku zespół programowy składający się z 6 osób tj.: lekarza, pielęgniarki, rehabilitanta, terapeuty, pracownika socjalnego i kadrowej dokonują oceny pracy wszystkich zatrudnionych pracowników pod kątem oceny ich pracy oraz możliwości podjęcia pracy na otwartym rynku.

Powodowie uzyskali negatywne oceny pracy za 2012 rok sporządzone w dniu 28 stycznia 2013 roku.

Zespół programowy po zapoznaniu się z opinią instruktora zawodu stwierdził, że :

- P. K. na tle współpracowników z działu papierniczego wyróżnia się słabym tempem i wydajnością pracy. Proste czynności wykonuje poprawnie, ale nie angażuje się w wykonywaną pracę, nie przestrzega czasu pracy, cechuje go brak samodzielności w przygotowaniu stanowiska pracy. Ma pozytywny stosunek do przełożonego i współpracowników. Dotychczasowe wykonywanie pracy nie rozwinęło u niego umiejętności pracownika. Postawa jako pracownika jest bierna, nie utożsamia się z zakładem pracy. Zespół programowy na podstawie zebranych dokumentów oraz obserwacji ustalił, że pan K. chętnie uczestniczy w zajęciach rehabilitacji medycznej i społecznej jednak nie zawsze uczestniczy w terapii zajęciowej a jego stan zdrowia w ostatnim czasie uległ znacznemu pogorszeniu. Zespół uznał, że powód K. jest osobą komunikatywną, negatywnie nastawioną do życia, roszczeniową, ciągle niezadowoloną, nie pogodzoną z chorobą choć ogólnie lubianą. Na zajęciach terapii zajęciowej trzeba go stale motywować do pracy, gdyż jest do niej negatywnie nastawiony. W opinii zespołu powód chętnie uczestniczy w zajęciach rehabilitacji społecznej jednak nie wykazuje chęci podjęcia zatrudnienia poza ZAZ, nie deklaruje udziału w żadnym kursie zawodowym a alternatywą dla niego jest praca w domu w charakterze telemarketera, lecz zainteresowany pracownik odmawia podjęcia tego rodzaju pracy.

Według zespołu programowego pracownik nie jest gotowy do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy a pogarszający się stan zdrowia uniemożliwia znalezienie odpowiedniego zatrudnienia dla niego.

Zespół programowy w swej opinii zasugerował, aby kierownik rozważył sens dalszej pracy pana K. w zakładzie.

- A. R. na tle współpracowników z działu papierniczego nie wyróżnia się. Tempo i wydajność pracy oceniono jako słabe. Proste czynności wykonuje poprawnie, nie angażuje się w wykonywaną pracę. Nie jest osobą zdyscyplinowaną lecz przestrzega czasu pracy. Potrafi dbać o stanowisko pracy oraz samodzielnie je przygotować. Stosunek do przełożonego i współpracowników negatywny. Dotychczasowe wykonywanie pracy nie rozwinęło umiejętności pracownika, nie utożsamia się z zakładem pracy. Postawa powoda jako pracownika jest niedojrzała.

Zespół programowy na podstawie zebranych dokumentów oraz obserwacji ustalił, że A. R. chętnie uczęszcza na zajęcia rehabilitacji medycznej, społecznej oraz terapii zajęciowej. Jest osobą komunikatywną, co często jest uciążliwe dla współpracowników, konfliktową, negatywnie nastawioną do działania. Nie jest lubiany w grupie, izoluje się od niej. W stosunku do początku zatrudnienia relacje pomiędzy powodem a współpracownikami uległy znacznemu pogorszeniu. Stał się roszczeniowy i egoistyczny. Widoczna jest niedojrzałość emocjonalna. Pracownik pozornie interesuje się przedstawianymi ofertami pracy, lecz nie podejmuje żadnych działań w celu ich realizacji, zasłaniając się ograniczeniami spowodowanymi swoją niepełnosprawnością.

Według zespołu programowego pracownik nie jest gotowy do podjęcia pracy na otwartym rynku. Zespół programowy zalecił prace wyłącznie w ZPCH lub powrót do Warsztatów Terapii Zajęciowej.

- Z. na tle współpracowników z działu papierniczego nie wyróżnia się. Tempo i wydajność pracy oceniono dobrze. Powódka wykonuje powierzone zadania poprawnie ale bez większego zaangażowania. Potrafi pracować samodzielnie, dba o stanowisko pracy, jest zdyscyplinowana, w sposób przesadny przestrzega czasu pracy. Stosunek do przełożonego i współpracowników oceniono negatywnie. Powódce zarzucono brak zaangażowania w działalność zakładu co doprowadza do częstych konfliktów. Zdarza się, że buntuje część współpracowników do postawy roszczeniowej. Podczas wzmożonej produkcji często przebywa na zwolnieniu lekarskim, po wcześniejszej odmowie udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Do takiej postawy namawia innych współpracowników. Oficjalnie podważa autorytet przełożonych tj. kierownika zakładu, instruktora zawodu, kierownika produkcji.

Zespół programowy na podstawie zebranych dokumentów oraz obserwacji ustalił, że pani Z. regularnie uczestniczy w zajęciach rehabilitacji medycznej, społecznej oraz terapii zajęciowej. Chętnie uczestniczy w zajęciach rehabilitacji medycznej. Powódkę oceniono jako osobę komunikatywną, potrafiącą pracować w grupie, lecz nie przez wszystkich lubianą, popadającą w konflikty i często przyjmującą postawę roszczeniową. Pracownik systematycznie uczęszcza w zajęciach rehabilitacji społecznej jednak wykazuje pozorne zainteresowanie przedstawianymi ofertami pracy. Każda proponowana oferta pracy nie spełnia oczekiwań powódki co tłumaczy swoją niepełnosprawnością i chorobami jej towarzyszącymi. Pracownik nie zgłasza również chęci udziału w kursach zawodowych w celu podniesienia lub nabycia nowych kwalifikacji.

Według zespołu programowego pracownik pomimo specyficznych cech charakteru jest gotowy do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Praca w zakładzie nie rozwija pracownika, a negatywna i roszczeniowa postawa jest skierowana tylko w pracowników pozwanego. Zdaniem zespołu oceniającego powodem dla którego Z. nie chce zmienić zatrudnienia jest stabilizacja finansowa i korzyści wynikające z pracy w ZAZ.

Zespół programowy zasugerował, aby kierownik rozważył sens dalszej pracy pani Z. w zakładzie.

Zgodnie § 12 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012r. w sprawie zakładów aktywizacji zawodowej, zakład prowadzi zajęcia rehabilitacyjne- 60 minut dziennie dla każdej osoby niepełnosprawnej o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przy czym czas ten nie jest wliczany do czasu pracy pracownika. Bezspornym jest, że wszyscy powodowie nie mieli problemów i korzystali z rehabilitacji u pozwanego.

W pozwanym zakładzie były wyodrębnione 3 działy produkcyjne: szwalniczy, stolarnia oraz papierniczy.

W dziale stolarni, którym kieruje bezpośrednio instruktor zawodu R. J. odbywa się produkcja mebli a praca przede wszystkim odbywa się przy maszynach. Pozostałe prace tego działu polegają głównie na przenoszeniu dużych i ciężkich płyt meblowych, pakowaniu mebli, rozładunku płyt i ich oklejaniu. W ostatnim okresie wypowiedzenia powodom umów o pracę tj. w czerwcu 2013r. w dziale tym było zatrudnionych 8 osób. We wrześniu 2013r. pracowało tam 10 osób i taki stan utrzymał się do chwili orzekania.

W dziale szwalniczym, kierowanym przez J. O. praca również odbywa się głównie przy maszynach a drobne prace wykończeniowe lub przygotowawcze do produkcji wykonują dwie osoby, zatrudnione od 7 i 9 lat, będące jednocześnie

kontrolerami jakości. W ostatnim okresie wypowiedzenia powodom umów o pracę tj. w czerwcu 2013r. w dziale tym było zatrudnionych 20 osób. We wrześniu 2013r. pracowało tam 22 osoby a obecnie pracuje tam 20 osób.

Najmniej skomplikowana praca odbywała się w dziale papierniczym, gdzie pracowali powodowie od początku swojego zatrudnienia

W dziale tym pracowało łącznie z powodami 12 osób, a we wrześniu 2013 r., tj. po rozwiązaniu z powodami umów o pracę, pracowało tam 8 osób i taki stan utrzymał się do chwili obecnej.

Wobec braku dofinansowania do działalności zakładu i wobec dużej ilości zleceń dla działu szwalniczego pozwany zmuszony był do przedłużenia czasu pracy w tym dziale i transport pracowników dostosowano do godzin pracy tego działu jako działu, który wypracowywał największy zysk dla zakładu, przez co pracownicy innych działów w tym powodowie musieli oczekiwać na transport, po zakończeniu pracy.

Poczynając od drugiej połowy 2012 r. pozwany zakład miał natomiast problemy ze znalezieniem zleceń dla działu papierniczego i z tego powodu część pracowników tego działu wykonywała pracę w swoim miejscu pracy ale na rzecz działu szwalniczego, a dla części z tych osób nie było w ogóle pracy.

Brak zleceń, a tym samym pracy, dla pracowników działu papierniczego nasilił się szczególnie pod koniec 2012 r. i na początku 2013 r. W dniu 9 stycznia 2013 r. kierownik pozwanego podjęła decyzję o przeniesieniu dwóch pracowników tego działu A. R. i B. G. do działu szwalniczego. B. G. od dnia 14 stycznia 2013r. przebywała jednak na zwolnieniu lekarskim, a powód A. R. otrzymał w dniu 29 stycznia 2013 r. zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o przeciwwskazaniu do pracy na stanowisku pomocnika stolarza i powrócił do pracy na swoje stanowisko w dziale papierniczym.

W związku z utratą płynności finansowej pozwany czynił starania o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Decyzją z dnia 21 września 2011 r. Prezes Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych odmówił wypłaty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych za miesiąc czerwiec 2011r.

Decyzją z dnia 10 października 2012 r. Zarząd PFRON podjął decyzję o nie zwiększaniu w roku 2012 r. środków funduszu dla Samorządu Województwa (...).

W dniu 24 października 2012r. Zarząd Powiatu (...) negatywnie ustosunkował się do prośby pozwanego o dofinansowanie kwoty 120.000 zł do wynagrodzeń pracowników pozwanego za miesiąc listopad i grudzień 2012r.

Z uwagi na brak dofinansowania oraz brak zleceń dla działu papierniczego pozwany podjął decyzję o redukcji etatów na dziale papierniczym i zwiększeniu etatów w dziale szwalniczym. O powyższej decyzji kierownik pozwanego poinformowała Starostę Powiatu (...) pismem z dnia 25 marca 2013 r. Z kolei pismem z dnia 27marca 2013 r. kierownik pozwanego poinformowała starostę, że osoby, z którymi przewidziano rozwiązanie umów o pracę, nie kwalifikują się do pracy na innych działach produkcyjnych ze względów zdrowotnych, umiejętności lub braku chęci przejścia na inne stanowisko. Pozwana podała, że:

- Pani A. S. (1) zaproponowano prace na stanowisku „sprzątaczkę” pismem z dnia 24.01.2013r. W dniu 30.01. 2013r. dostarczyła zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o

przeciwwskazaniach do zatrudnienia na w/w stanowisku,

- Panią Z. S. wielokrotnie kierowano do pomocy na dziale szwalniczym. Nigdy nie wyraziła zgody, nawet na czasową zmianę stanowiska pracy,

- Pan A. R.: przeniesiony został poleceniem służbowym z dnia 09 stycznia 2013 r. na dział stolarski. W dniu 30 stycznia 2013 r. dostarczył zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o przeciwwskazaniach do pracy na w/w stanowisku;

- Pani B. G.: przeniesiona została poleceniem służbowym z dnia 09 stycznia 2013 r. na dział szwalniczy. W dniu 14.01.2013r. dostarczyła zwolnienie lekarskie, na którym przebywa do chwili obecnej;

- Pan P. K.: osoba na wózku inwalidzkim, ze względu na niepełnosprawność nie kwalifikuje się do pracy na dziale stolarskim. Ze względu na umiejętności również nie

nadaje się do pracy na dziale szwalniczym.

Biorąc powyższe pod uwagę kierownik pozwanej poinformowała, że nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia w/w osób na dziale papierniczym, ponieważ dział ten ciągle boryka się z brakiem zamówień i brakiem pracy dla pracowników tego działu. Jednocześnie pracownicy na dziale szwalniczym, aby zrealizować zamówienia pracują w dodatkowym wymiarze czasu pracy. Niezbędnym jest więc zatrudnienie dodatkowych pracowników w tym dziale. Jednocześnie kierownik pozwanej poinformowała, że dział szwalniczy jest bardzo trudnym działem i osoby tam zatrudnione muszą posiadać szczególne predyspozycje, które pozwolą opanować zadania na stanowisku „szwaczki”. Dodatkowo wyjaśniła, że na dziale tym znajdują również zatrudnienie takie osoby jak np. „pomoc szwaczki”, jednak w chwili obecnej zakład zatrudnia 3 takie osoby i nie ma konieczności zatrudnienia większej ilości takich pracowników.

Dział papierniczy, gdzie pracowali powodowie, był najłatwiejszym działem w pozwanym zakładzie. Powodowie zaś z uwagi na swoją niepełnosprawność nie kwalifikowali się do zatrudnienia na dziale szwalniczym a tym bardziej na dziale stolarni.

Powód P. K. jako osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim nie mógł wykonywać w zasadzie żadnych czynności w dziale stolarni ani w dziale szwalniczym,

Powód A. R. miał przeciwwskazania do pracy w dziale stolarni, a na dziale szwalniczym nie było zapotrzebowania na pracownika wykonującego jedynie lekkie prace wykończeniowe, do wykonywania których powód mógł być skierowany.

Powódka Z. S. nie mogła być skierowana do pracy w dziale stolarni z uwagi na konieczność wykonywania pracy w tym dziale wyłącznie przy maszynach lub dźwiganiu ciężkich płyt, a w dziale szwalniczym również nie było dla niej pracy, gdyż praca w tym dziale również polegała na pracy przy maszynach, a drobne prace wykończeniowe są od wielu lat wykonywane przez tych samych kontrolerów jakości z analogicznym w stosunku do powodów stażem pracy u pozwanego. Nadto powódka z uwagi na jaskrę i ślepotę nie mogłaby wykonywać pracy kontrolera jakości z jednoczesnym wykonywaniem lżejszych prac wykończeniowych.

W celu wytypowania osób do zwolnienia w dziale papierniczym kierownik pozwanego w dniu 5 grudnia 2012 r. zwróciła się do Zespołu Programowego działającego w zakładzie i otrzymała w dniu 10 grudnia 2012 r. negatywne opinie o powodach jako pracownikach, których treść powielono następnie w wystawionych w dniu 28 stycznia 2013 r. opiniach rocznych. Na podstawie tych opinii, w dniu 27 marca 2013 r., pozwany wypowiedział powodom umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzeń pozwany podał „redukcję etatów na dziale papierniczym”.

Wszyscy powodowie również w ocenie swoich przełożonych byli najsłabszymi, najmniej zaangażowanymi, najmniej dyspozycyjnymi pracownikami papierni. Powodowie nie chcieli też pracować w innych działach, w wypadku braku pracy na papierni. Tak oceniał pracę powodów szef produkcji M. K., instruktor zawodu w papierni D. G., J. W. i kierownika pozwanego A. S. (2).

Po rozwiązaniu z powodami umów o pracę:

- w dziale papierniczym zmniejszono liczbę zatrudnionych pracowników z 12 do 8 i do dnia wydania orzeczenia liczba ta nie uległa zmianie,

- w dziale stolarskim po rozwiązaniu z powodami umów o pracę liczba zatrudnionych pracowników wzrosła z 8 do 10 osób.

- w dziale szwalniczym po rozwiązaniu z powodami umów o pracę liczba zatrudnionych pracowników wzrosła z 20 do 22 osób.

Po rozwiązaniu z powodami umów o pracę pozwany zobowiązany był zatrudnić co najmniej taką samą liczbę pracowników aby zachować warunki zakładu pracy chronionej i dotychczasowe subwencje.

Pozwany nie zatrudnił żadnego nowego pracownika w dziale papierniczym.

Ogółem po dniu rozwiązania z powodami stosunków pracy pozwany zatrudnił 8 pracowników:

- w dniu 8.07.2013 r.- 2 krojczych D. W. i H. S. oraz 1 stolarza.

- w dniu 10.07.2013 r. stolarza W. W.

- w dniu 1.08.2013 r. 2 szwaczki: T. T. i K. S. (przeniesioną później do nowoutworzonego działu gastronomii)

- w dniu 20.08.2013r. szwaczkę A. K.

- w dniu 26.08.2013r. stolarza W. H..

Kierownik pozwanego na skutek porady pracownika Państwowej Inspekcji Pracy, który dokonywał kontroli u pozwanego przypisała każdemu z nowozatrudnionych pracowników również czynności papiernika na wypadek gdyby zachodziła potrzeba wsparcia tego wydziału, w wypadku uzyskania większej liczby zleceń dla tego działu. Niemniej sytuacje takie nie miały miejsca.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zebranego i przedstawionego w toku postępowania przed Sądem materiału dowodowego, akt osobowych powodów oraz zeznań świadków i stron.

Za wiarygodne Sąd I instancji uznał wszelkie dowody z dokumentów, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości i rzetelności załączonej do akt dokumentacji. Przedłożone dokumenty nie budziły również wątpliwości Sądu, gdyż zostały sporządzone w odpowiedniej formie, przez osoby i instytucje upoważnione w tej mierze oraz posiadające kompetencje do sporządzania tego rodzaju dokumentów, a zebrane dowody nie były przez strony kwestionowane. Nadto treść przedłożonych dowodów z dokumentów znajdowała uzupełnienie i potwierdzenie w zeznaniach świadków i stron. Nie budziły również wątpliwości Sądu I instancji dowody z zeznań świadków: J. W., D. G., M. K., R. J., J. O., M. M. i K. L., które były logiczne, spójne wewnętrznie jak i między sobą. Znajdowały one również uzupełnienie i potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Sąd Rejonowy zaznaczył jednak, że podszeł do tych zeznań z ostrożnością, gdyż składane były w większości przez świadków w dalszym ciągu zatrudnionych u pozwanego, jednakże ich analiza doprowadziła ten Sąd do wniosku, iż nie noszą one znamion stronniczości czy też subiektywnego zabarwienia. Używany przez świadków, a w szczególności świadków – instruktorów zawodu, będących faktycznie kierownikami poszczególnych działów R. J., J. (...) język wskazuje na ich rzeczowy i konkretny stosunek do pracy powodów. Jedynie świadkowie B. G. i M. M. zeznały, że z powodami rozwiązano umowy o prace powodu ich niepełnosprawności. Zeznaniom tym Sąd Rejonowy jednak nie dał wiary, gdyż pozostają one w całkowitej sprzeczności z oceną zespołu programowego i pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie. Ponadto, zeznania te nie zasługują na wiarę bowiem pozwany zatrudnia jedynie osoby niepełnosprawne z różnym stopniem niepełnosprawności i powodowie nie są pod tym względem wyjątkiem.

Oryginały i kserokopie wszystkich dokumentów prywatnych, szczególnie zestawień, list obecności i wszelkich pism pozwanego nie były kwestionowane przez powodów za wyjątkiem ocen ich pracy sporządzonych przez zespół programowy na potrzeby doboru pracowników do zwolnienia w dziale papierniczym. Dokumenty te nie budziły również wątpliwości Sądu Rejonowego i z tego powodu Sąd uznał je za w pełni wiarygodne.

Sąd Rejonowy stwierdził, że dokumenty prywatne stanowią zatem dowód tego, iż osoba, która się pod nimi podpisała złożyła oświadczenie o treści jaka została w nich zawarta, co nie wyłącza obowiązku badania przez sąd prawdziwości ich treści w kontekście innych dowodów. Materialna moc dowodowa dokumentu prywatnego zależy od jego treści merytorycznej i o tej materialnej mocy dowodowej rozstrzyga sąd według ogólnych zasad oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Podobnie jak w wypadku innych dowodów, sąd ocenia, czy dowód ten ze względu na jego indywidualne cechy i okoliczności obiektywnie zasługuje na wiarę, czy nie [por. wyrok Sądu Najwyższego z 15.09.2011 r., II CSK 712/10, niepubl., za: Legalis]. Zdaniem sądu dokumenty złożone przez strony w sprawie stanowiły logiczne uzupełnienie zeznań świadków i stron przez co zasługiwały na wiarę w całej rozciągłości.

Odnosząc się do zarzutu powodów o sfalszowaniu ocen ich pracy sporządzonych przez zespół programowy na potrzeby doboru pracowników do zwolnienia w dziale papierniczym, Sąd I instancji stwierdził, że jest on gołosłowny i sprzeczny z oryginalnymi dokumentami złożonymi przez pozwanego do akt. Zarówno roczne oceny pracy powodów jak i wcześniejsze oceny sporządzone przez zespół programowy na potrzeby doboru pracowników do zwolnienia w dziale papierniczym są autentyczne, gdyż nie noszą śladów podrobienia lub przerobienia, a powodowie nie zgłosili, będąc reprezentowani przez fachowego pełnomocnika, żadnych wniosków dowodowych na poparcie powyższego zarzutu. Powodowie zapoznani zostali jedynie z rocznymi ocenami pracy, gdzie powodowie P. K. (k-340) i Z. S. (k-343) sprzeciwili się wydanym ocenom, czyniąc na niej swoje adnotacje. Powodów natomiast nie zapoznano przed wypowiedzeniem im umów o pracę z oceną ich pracy sporządzoną przez zespół programowy na potrzeby doboru pracowników do zwolnienia w dziale papierniczym, bowiem dokumenty te znane były jedynie kierownikowi pozwanego i służyły do wytypowania takich osób. Stąd też te właśnie dokumenty nie posiadały żadnych adnotacji powodów P. K. i Z. S..

Podobnym regułem oceny jak dokumenty prywatne podlegają wydruki i zestawienia przedstawione przez pozwanego pracodawcę.

Sąd I instancji dał w całości wiarę zeznaniom kierownika pozwanego, uznając, że były one spójne, logiczne, rzeczowe, pozbawione emocjonalnego zabarwienia, a także w całości korespondowały ze wszystkimi dokumentami zawartymi w aktach sprawy i aktach osobowych powodów. Nadto zeznania te były w całości spójne z zeznaniami świadków, którym Sąd dał wiarę.

Również zeznania powodów, Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w pełni co do przedstawienia podstawowych faktów ustalonych w sprawie, a w szczególności ich zatrudnienia, rehabilitacji oraz braku zleceń działu w którym pracowali. Powodowie jedynie w swoich zeznaniach odmiennie oceniają swoje umiejętności pracownicze, dyspozycyjność i zaangażowanie w pracy. Według Sądu I instancji nie posiadają jednak waloru wiarygodności zeznania powodów co do faktu, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę był brak ich zgody na pracę w godzinach nadliczbowych oraz korzystanie przez nich z rehabilitacji u pozwanego. Powodowie w żaden sposób nie wykazali tego faktu, nade wszystko, powodowie nie wykazali, aby pracownicy pozwanego, a w szczególności pracownicy papierni, świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznania powodów w tym zakresie są, według Sądu Rejonowego, całkowicie ze sobą sprzeczne i nielogiczne, skoro przyznali fakt braku zleceń w ich dziale w ostatnim okresie pracy a nawet beczynność i oczekiwania na pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd I instancji stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia w nowszej doktrynie jak i w orzecznictwie jest traktowane jako zwykły sposobu rozwiązania stosunku pracy. Nie jest zatem konieczne powoływanie się przez pracodawcę na nadzwyczajne, szczególne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie. W art. 30 § 3 i 4 k.p. ustawodawca określił wymogi, jakim winno odpowiadać oświadczenie woli pracodawcy m.in. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przede wszystkim winno ono nastąpić na piśmie, a nadto wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, która musi być konkretna, uzasadniona oraz prawdziwa, a w zakresie zasadności musi uwzględniać zarówno interesy pracodawcy, ale też pracownika. Zasadność wypowiedzenia obowiązuje jest udowodnić pracodawca,

przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000/7/266 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2003 r., I PK 425/02, Pr. Pracy 2004/5/33].

Brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 k.p., który w § 1 przewiduje, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż bezspornym jest, iż pozwana rozwiązała z powodami stosunek pracy wskazując jako przyczynę wypowiedzenia powody leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. redukcję etatów na dziale papierniczym.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem Sądu I instancji, nie może być jakichkolwiek wątpliwości, co do prawdziwości wskazanej przyczyny i co do zasady nie było to też przez powodów kwestionowane. Pozwana dowiodła bowiem, iż rzeczywistość jej sytuacja ekonomiczna w okresie poprzedzającym wypowiedzenia powodom umów o pracę była trudna z uwagi na brak dofinansowania do wynagrodzeń dla pracowników przez instytucje wspierające pozwany zakład. Nadto recesja zleceń dla działu papierniczego, która nasiliła się w 2012 r. i na początku 2013 r. była na tyle duża, że wymusiła i uzasadniała redukcję zatrudnienia pracowników tego działu. Zaistniała więc sytuacja ekonomiczna powodowała konieczność zwolnień w dziale papierniczym, zwolnienia te zostały przeprowadzone a więc przyczyna wypowiedzeń jest prawdziwa i konkretna. Nie ma bowiem w sprawie wątpliwości, że w dziale papierniczym zredukowano liczbę pracowników o 4 osoby (z 12 do 8 osób) a po rozwiązaniu z powodami umów o pracę przyjęto pracowników ale do innych działów, gdzie była taka potrzeba.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przy zwolnieniu z przyczyn dotyczących pracodawcy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przesłanka zmniejszenia zatrudnienia powinna być odniesiona do konkretnej grupy zawodowej zatrudnionej u danego pracodawcy lub wyodrębnionej jednostki organizacyjnej zakładu pracy. Na prawidłowość tej wykładni wskazuje treść art. 9 ust. 1 cytowanej ustawy, który mówi o tej samej grupie zawodowej. Przepis ten ma zastosowanie do ponownego zatrudniania osób zwolnionych grupowo z przyczyn dotyczących pracodawcy, a zatem wnioskować należy, że skoro w danej grupie ma następować ewentualne ponowne zatrudnianie, to ustawodawca założył, że w jej obrębie ma następować selekcja do zwolnienia [por. też na poprzednim stanie prawnym uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r. II PK 285/07, niepubl., za: LEX nr 465855). Grupą w obrębie której miano dokonać redukcji zatrudnienia był jedynie dział papierniczy i wyłączenie ze zwolnień jakiejś kategorii pracowników stanowiłoby nierówne traktowanie pracowników. Według Sądu Rejonowego, kierownik pozwanego zlecając wybór do zwolnienia wśród pracowników działu papierniczego na podstawie oceny ich pracy, zespołowi programowemu postąpiła w myśl zaleceń zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012r. w sprawie II PK 258/11, w myśl którego pracodawca – typując pracowników do zwolnienia – może oprzeć się i poprzestać na ocenie dokonanej przez wyspecjalizowany, profesjonalny podmiot zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący dokonać obiektywnej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przesłuchani w sprawie świadkowie, jak również przedłożone w sprawie dokumenty, a w szczególności oceny pracy sporządzone przez obiektywny i wyspecjalizowany zespół osób (zespołu programowego z uwagi na specyfikę pracodawcy) dowiodły, iż pracownicy działu papierniczego byli oceniani przy zastosowaniu zobiektywizowanych, bezstronnych kryteriów tj. zaangażowania w pracy i umiejętności do jej wykonywania. Jak wynika z ocen pracy powodów oraz zeznań niemal wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie powodowie byli najsłabszymi, najmniej wydajnymi i najmniej dyspozycyjnymi pracownikami działu objętego redukcją zatrudnienia.

Sąd I instancji dodał, że to pracodawca decyduje w jaki sposób prowadzi działalność gospodarczą, zaś ewentualne zmiany organizacyjne lub decyzje o zwolnieniu pracowników, a nie np. przesunięciu na inne stanowisko pracy, nie podlegają kontroli sądu. Pracodawca prowadzi swoją działalność w oparciu o zasady swobody działalności



gospodarczej. Dopóki decyzje pracodawcy nie naruszają przepisów prawa pracy, sąd nie może rozstrzygać o ich słuszności z punktu widzenia zasad prawidłowej gospodarki [por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 08.03.2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169, z dnia 12.01.2012 r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253, z dnia 05.05.2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 3, z dnia 08.08.2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39 oraz uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164].

Odnosnie natomiast zarzutu powodów, że pracodawca powinien zaproponować im pracę na dziale szwalniczym, Sąd I instancji, powołując się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, stwierdził, że kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pracodawca nie ma zatem obowiązku proponowania pracownikowi innego stanowiska, jeśli w jego ocenie i z punktu widzenia przyjętych przez niego zasad prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania zakładem pracy, widzi potrzebę zwolnienia tego pracownika. W szczególnych przypadkach, ze względu na wiek, staż pracy, dotychczasowy sposób jej wykonywania lub sytuację rodzinną pracownika, za jego ochroną przed wypowiedzeniem definitywnym mogą przemawiać w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współzycia społecznego, kwalifikujące takie wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę, jednakże odwoływanie się do art. 8 k.p. musi mieć zupełnie wyjątkowy charakter i jednoznaczne uzasadnienie. Tymczasem nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę, a zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona lub niemożliwa, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłankach przemawiających za ochroną pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS z 1997 r. nr 15, poz. 273 i z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNAPiUS z 2003 r. nr 8, poz. 194).

W tym też kierunku Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, lecz na jego podstawie nie stwierdził, aby w niniejszej sprawie zostały naruszone zasady współzycia społecznego, kwalifikujące te wypowiedzenia jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Powodowie bowiem będący sami osobami ciężko chorymi i niepełnosprawnymi oceniani byli na tle innych takich samych pracowników niepełnosprawnych o różnym stopniu niepełnosprawności, a ocenie podlegały ich obiektywne umiejętności i zaangażowanie w pracy. Powodowie nie wykazali też, aby między nimi a innymi pracownikami występowały wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłanek przemawiających za ich ochroną.

Z powyższych względów Sąd I instancji nie stwierdził po stronie pracodawcy żadnych naruszeń związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy powodom i na podstawie art. 45 §1 k.p. powództwo oddalił.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodzili się powodowie zaskarżając wyrok w całości, zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na błędnym założeniu, że u pozwanego pracodawcy rzeczywiście doszło do redukcji zatrudnienia w dziale papierniczym, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy podana w oświadczeniu woli pozwanego była uzasadniona i prawdziwa oraz że pozwany pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania pracowników w ich doborze do wypowiedzenia stosunków pracy, co w konsekwencji miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem przyjęcie takich ustaleń prowadziło do oddalenia pozwu.

Wskazując na powyższe skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie co do kosztów za instancję odwoławczą,

ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie do co kosztów za instancję odwoławczą.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że zdaniem skarżących, materiał dowodowy pozwana na kategorię stwierdzenie, że w pozwanym Zakładzie Aktywności Zawodowej nie doszło do jakiegokolwiek redukcji etatów, ani w skali całego zakładu, ani w skali działu papierniczego, w którym zatrudnieni byli pozwani. Specyfika pozwanego, jako zakładu pracy chronionej, wymaga bowiem utrzymania zatrudnienia osób niepełnosprawnych na stałym poziomie. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, pozwany po rozwiązaniu z powodami stosunków pracy, dokonał zatrudnienia w ich miejsce tą samą ilość osób. Pozwany wykazał w toku procesu, iż po rozwiązaniu stosunków pracy z powodami w dziale papierniczym, stan zatrudnienia zmniejszył się od 12 do 8 osób, a w innych działach zatrudnienie to zostało zwiększone – w dziale stolarskim z 8 do 10 osób, w dziale szwalniczym z 20 do 22. Wbrew ustaleniu poczynionemu przez Sąd I instancji, dla powodów okoliczność ta wcale nie jest bezsporna, gdyż dotychczas tj. do chwili rozwiązania stosunków pracy z powodami u pozwanego istniały trzy rodzaje stanowisk pracy (dla osób niepełnosprawnych: szwaczka, stolarz, papiernik. Z chwilą rozwiązania stosunków pracy z powodami oraz dla ułatwienia sobie swobodnego procesu przesuwania pracowników pomiędzy różnymi działami i stanowiskami pracy, pozwany wprowadził system stanowisk łączonych, które nazwał: stolarz-papiernik, szwaczka-papiernik, krojczy-lasowacz-papiernik, szwaczka-krojczy-papiernik. Zdaniem skarżących powyższa okoliczność wynika jednoznacznie z treści załączników do pisma procesowego pozwanego z dnia 21 listopada 2013 r. – załącznik nr 3 i 6 i świadczy o tym, że redukcja etatów w dziale papierniczym była pozorna. Zatrudnienie nowych 8 pracowników na nowo stworzonych stanowiskach łączonych pozwana pozwanemu ukryć rzeczywistość i jedyną przyczynę rozwiązania stosunków pracy z powodami. Poprzez połączenie stanowisk pracy pozwany w rzeczywistości zakamuflował brak redukcji etatów w dziale papierniczym. Połączenie stanowisk pracy pozwana pozwanemu na swobodne, codzienne kierowanie pracowników na różne stanowiska, wedle bieżących potrzeb. Nowi pracownicy zatrudnieni w miejsce powodów w działach stolarni i szwalni podpisują listę obecności w swych działach, a w rzeczywistości świadczą pracę w dziale papierniczym. Według skarżącego podana przez pozwaną przyczyną w wypowiedzeniach umów o prace nie była przyczyną rzeczywistością i prawdziwą.

Zdaniem skarżących, chybione jest również stanowisko Sądu I instancji w zakresie ustalenia, iż pozwany pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania pracowników w ich doborze do wypowiedzenia stosunków pracy. Wprowadzając łączone stanowiska pracy nic nie stało na przeszkodzie, aby zaproponować ich objęcie przez powodów. Taka propozycja w stosunku do powodów nigdy nie padała. Sąd Rejonowy stwierdzając, że kierownik pozwanego zlecając wybór do zwolnienia wśród pracowników działu papierniczego zespołowi programowemu postąpiła w myśl zleceń zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01 czerwca 2012 r. W zaleceniach tych podnosi się, że oceny pracowników typowanych do zwolnienia winien dokonać wyspecjalizowany, profesjonalny podmiot zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący dokonać obiektywnej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię. Według apelujących zespołowi programowemu funkcjonującemu u pozwanego takich przymiotów nie sposób przyznać, gdyż zespół składał się jedynie z pracowników pozwanego, nie posiadających kompetencji niezbędnych do dokonywania oceny osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Według skarżącego, powodowie wytypowani zostali do zwolnienia tylko dlatego, że mieli odwagę otwarcie występować w stosunku do pozwanego zakładu z postulatami mającymi zapewnić pełną realizację ustawowych praw pracowniczych osób niepełnosprawnych, których realizacja u pozwanego, według skarżących, nie była należyta – brak objęcia obowiązkową rehabilitacją wszystkich pracowników, wymaganie od niepełnosprawnych pracowników pracy w nadgodzinach, utrudnianie korzystania z transportu zakładowego. To właśnie uzasadniona roszczeniowa postawa powodów względem pozwanego była, zdaniem powodów, bezpośrednią i jedyną przyczyną rozwiązania z nimi stosunków pracy.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powodów nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nie zawiera zarzutów skutkujących zmianą zaskarżonego wyroku. W sprawie nie zachodzą nadto okoliczności, które Sąd Odwoławczy winien wziąć pod uwagę z urzędu.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu I instancji, przyjmując je za własne. Zważył bowiem, iż Sąd Rejonowy dokonał szerokiej, wnikliwej i zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

Ustosunkowując się do zarzutów podniesionych w apelacji, w pierwszym rzędzie należało odnieść się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania cywilnego, albowiem dopiero po przesądzeniu, że stan faktyczny sprawy przyjęty przez Sąd w zaskarżonym wyroku jest prawidłowy, albo że nie został skutecznie podważony, można przejść do skontrolowania procesu subsumpcji danego stanu faktycznego pod zastosowane przez ten Sąd przepisy prawa materialnego.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Za niezasadny uznać należy zarzut naruszenia przez ten Sąd zasady swobodnej oceny dowodów. Zasada ta jest jedną z naczelnych reguł postępowania cywilnego w polskim porządku prawnym i wynika z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem – Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolony z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

W ocenie Sądu, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Strona skarżąca nie wykazała bowiem istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Odnosząc się konkretnie do zarzutów apelacji stwierdzić należy, iż niezasadny jest, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzut pozorności redukcji zatrudnienia w dziale papierniczym.

Przede wszystkim całkowicie bezpodstawne są argumenty apelującego jakoby pozwany dopiero po wypowiedzeniu powodom umów o pracę wprowadził system zatrudniania nowych pracowników na stanowiskach łączonych, tj. szwaczki-papiernika stolarza-papiernika, w celu ułatwienia swobodnego procesu przesuwania pracowników pomiędzy różnymi działami, co jednocześnie według skarżącego miało świadczyć o pozorności redukcji etatów w dziale papierniczym. Tymczasem według wyjaśnień kierownika pozwanego (k. 227a.s.), system ten funkcjonował już co najmniej od 2008 r. (jak wynika z porównania zatrudnienia na dziale pracowniczym z k. 211-214 a.s., nawet wcześniej) i istotnie został wprowadzony tylko po to by w pewnych sytuacjach np. pilnego zlecenia, bądź nieprzewidywalnego zwolnienia lekarskiego któregoś z pracowników, była możliwość przekierowania pracownika innego działu na papiernię. Istnienie tego systemu i prawidłowość tej praktyki została potwierdzona w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 (k. 209 a.s.). Zatem nawet zatrudnienie po dacie wypowiedzenia powodom umów o pracę nowych pracowników na stanowisku szwaczki-papiernika czy stolarza-papiernika, ale na dział - odpowiednio - szwalni i do stolarni, a nie do papierni, w żaden sposób nie dowodzi braku redukcji zatrudnienia z 12 osób (tylu pracowników pracowało na papierni za czasów zatrudnienia powodów), do 8 obecnie.

Nie bez znaczenia jest również fakt, iż pozwany chcąc zachować status zakładu pracy chronionej musiał zatrudnić tą samą liczbę osób niepełnosprawnych tj. musiał utrzymać zatrudnienie osób niepełnosprawnych na poziomie 70%, a więc zatrudnienie pracowników po dacie wypowiedzenia powodom umowy o pracę zostało niejako wymuszone czynnikami obiektywnymi. Niemniej jednak najistotniejsze w tej kwestii jest to, że jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zatrudnienie kolejnych osób nie nastąpiło w dziale papierni, a stolarni i szwalni, co zostało podyktowane tym, że szwalnia to najbardziej dochodowy dział pozwanej, tam zawsze praca była, tam też pracowało się dłużej, co z resztą było przyczyną pretensji powodów. Jak również potwierdziło przeprowadzone postępowanie dowodowe dział papierniczy od dawna borykał się z brakiem pracy i koniecznością zagospodarowania pracowników tego działu, co było między stronami okolicznością niesporną. Sąd zauważa również, że firma musi prowadzić rachunek ekonomiczny, aby w przyszłości nie narazić się na zarzut niegospodarności. Zasadnie bowiem zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570).

Za nieuzasadniony, w ocenie Sądu Okręgowego, uznać należy także drugi zarzut apelacji dot. naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W razie konieczności wyboru pracownika (w tym wypadku grupy pracowników) spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, musi mieć na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „mniej przydatny” dla pracodawcy od innych. Wobec tego należy uznać, że 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 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i przytoczone tam orzecznictwo). W

judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, LexPolonica nr 5841473).

Tymczasem jak wynika z akt sprawy, oceny pracy pracowników w dziale papierniczym, pod kątem przydatności zawodowej dokonywał 6-osobowy zespół programowy, posługując się opracowanymi wcześniej opiniami, których treść była znana powodowi, co również w ocenie Sądu Okręgowego, było postępowaniem jak najbardziej prawidłowym i wynika z cytowanego przez Sąd Rejonowy orzeczenia Sądu Najwyższego, z którym Sąd Odwoławczy się zgadza.

W sposób niebudzący wątpliwości ustalono również, iż pozwany proponował powodowi pracę w innych działach, w tym w nowoutworzonym dziale gastronomicznym, ale powodowie, albo nie posiadali umiejętności do wykonywania prac w danym dziale lub istniały przeciwwskazania natury medycznej do ich wykonywania, co jednak nie może być poczytywane jako objaw nierównego traktowania, bowiem jak już wyżej wskazano, u pozwanego większość pracowników stanowią osoby niepełnosprawne i jak zeznała kierownik pozwanego, nierzadko są to osoby z dużo poważniejszymi schorzeniami niż powodowie. Niemniej jednak, jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, stanu zdrowia. Przyjmuje się również, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 Nr 8, poz. 194).

Nie sposób domyślić się również, co autor apelacji miał na myśli twierdząc, że osoby wchodzące w skład zespołu programowego, nie miały kompetencji niezbędnych do dokonywania oceny osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, skoro zespół nie dokonywał oceny stanu zdrowia powodów, ale ich przydatność zawodową pod kątem potrzeb pracodawcy (jedynie uwzględniając stan zdrowia ocenianych) i porównywała ją do innych pracowników, co w ocenie Sądu nie wymaga jakiś szczególnych kompetencji tym bardziej, że jak ustalano w skład zespołu wchodziły osoby o wystarczających kwalifikacjach do dokonania takiej oceny, które można określić jako kadrę zarządzającą pozwanego – lekarz, pielęgniarka, rehabilitant, terapeuta, pracownik socjalny i kadrowa.

Gdyby istotnie było tak, że powodowie zostali wytypowani do zwolnienia tylko z tego względu, że występowali w stosunku do pozwanego z postulatami mającymi w ich mniemaniu pełną realizację ustawowych praw pracowniczych osób niepełnosprawnych, postępowanie dowodowe nie wykazałoby, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, że jakość świadczonej przez powodów pracy i ich zaangażowanie w nią było gorsze niż innych pracowników. Tymczasem w sytuacji, gdy jakość pracy powodów była oceniana jednoznacznie negatywnie, zasadnie występowanie przez nich z kolejnymi roszczeniami zostało ocenione przez pozwanego na niekorzyść powodów, co ostatecznie miało wpływ na wytypowanie do zwolnienia właśnie ich.

Należy wskazać, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminację w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W orzecznictwie dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną). Co więcej, do przyjęcia, iż w danym przypadku dochodzi do praktyk

dyskryminujących pracownika czy grupę pracowników konieczne jest wskazanie konkretnej przyczyny, stanowiącej asumpt dla tego typu działań.

Z powyższego wynika, że zróżnicowanie w zatrudnieniu jest nie tylko możliwe, ale i wskazane wtedy, gdy u jego podstaw znajdują się przesłanki natury obiektywnej, tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne, tj. rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Z dyskryminacją mamy więc do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione (zob. wyrok SA w Krakowie z 29.10.2014 r. III APa 16/14 LEX nr 1621124)

Nie ulega wątpliwości również, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630; z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124), zgodnie bowiem z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że pozwany pracodawca zastosował się do powyższego, zatem zarzuty apelującego okazały się całkowicie niezasadne.

W tym stanie rzeczy należało apelację powodów uznać za niezasadną i jako taką na podstawie art. 385 k.p.c. podlegającą oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O kosztach w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust 1 pkt 1 w zw. z 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz.U. 2013.490) zasądzając od każdego z powodów na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w stawce minimalnej tj. po 60 zł (punkt 2 wyroku).

SSO Monika Popielińska SSO Ewa Bałtrukowicz SSR del Jarosław Matuszczak