

*Sygn. akt* IV P 223/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 3 lutego 2014r.

**Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy**

**w składzie:**

**Przewodniczący** SSR Andrzej Józefowski

**Ławnicy** H. T., I. W.

**Protokolant** Małgorzata Sypek

**po rozpoznaniu w dniu** 3 lutego 2014r. **w** Kłodzku

**sprawy z powództwa** B. M. (1)

**przeciwko** (...) S.A. w P.

**o** przywrócenie do pracy i odszkodowanie

I. przywraca powódkę B. M. (1) do pracy u strony pozwanej w (...)S.A. w P. na poprzednich warunkach sprzed 31 grudnia 2013r.;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w P. na rzecz powódki B. M. (1) kwotę 2 170zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt złotych, 00/100) brutto, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

III. dalej idące powództwo oddała;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) w P. na rzecz powódki B. M. (1) kwotę 510zł (pięćset dziesięć złotych), tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 223/13

## UZASADNIENIE

Powódka B. M. (1) domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach.

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5400 zł tj. wynagrodzenia za pracę za 3 miesiące .

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pismem z dnia 17 września 2013 roku pozwany pracodawca powiadomił powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Według powódki , wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są nieuzasadnione, naruszają także przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w tym trybie. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło v szczególności z naruszeniem art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ w sprawie nie zachodzą przesłanki do zastosowania zwolnień grupowych. Przekroczony został termin do dokonania zwolnień grupowych ustalony w porozumieniu z roku 2012r. ze związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracodawcy. Nieuzasadnione było także zastosowanie

przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż pracodawca konstruując kryteria doboru do zwolnień grupowych dopuścił się naruszenia zakazu dyskryminacji wyrażonego w art. 11<sup>3</sup> kp i art. 18<sup>3a</sup> kp oraz naruszył obowiązek wynikający z art. 94 pkt 9 kp poprzez niezastosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy przy doborze pracowników do zwolnienia z pracy.

Powódka wskazała, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym min. w wyroku z dnia 27 listopada 2011 r. ( sygn. akt I PKN 401/97), prawidłowość doboru pracowników do zwolnień podlega przy tym kontroli sądu zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych.

W ocenie powódki sama przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem podana przez pracodawcę nie jest przyczyną rzeczywistą i dostatecznie skonkretyzowaną. Pracodawca nie opracował obiektywnych kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia i nie przedstawił tych kryteriów powódce do wglądu, czy zapoznania się. Powódka była zatrudniona na oddziale neonatologicznym na stanowisku położnej posiadając przy tym wszelkie wymagane do tego kwalifikacje zarówno pod względem wykształcenia jak i stażu pracy. Powódka z uwagi na swoją specjalizację nie ma możliwości podjęcia pracy na innym Oddziale Szpitala, podczas, gdy wszystkie pozostałe pielęgniarki mogłyby zostać przesunięte na inne stanowiska pracy, bez konieczności rozwiązywania umowy o pracę z . Wręcz z korzyścią byłoby pozostawienie powódki na dotychczasowym stanowisku, gdyż istniałaby wtedy możliwość zastąpienia położnej pracującej na bloku porodowym, położnictwie, czy ginekologii. Pielęgniarka nie ma bowiem uprawnień do odbioru porodów. Likwidacja stanowiska pracy powódki wydaje się być więc co najmniej nieuzasadniona organizacyjnie.

Pracodawca typując powódkę do zwolnienia pominął przy tym osoby mające już ustalone prawo do emerytury, czy innych pracowników posiadających nieporównywalnie, ale jednak niższe wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, niż powódka. Ponadto nie uwzględniono okoliczności, iż powódka wychowuje niepełnosprawne dziecko. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, iż w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy jego sytuacja osobista jest gorsza niż pozostałych pracowników (tak wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r. I PKN 46/96, OSNP 1997/15/93). Pracodawca posiadał wiedzę o sytuacji osobistej powódki.

Strona pozwana (...) w P. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że miejsce pracy powódki zostało zlikwidowane w wyniku zawarcia porozumienia pomiędzy zakładem pracy, a związkami zawodowymi z dnia 26 kwietnia 2012 roku.

Na mocy tego porozumienia ustalono, że w Szpitalu dojdzie do restrukturyzacji zadłużenia i do zwolnień grupowych w określonych grupach zawodowych, w tym w grupie pielęgniarek i położnych.

Na posiedzeniu przedstawicieli Szpitala ze związkami zawodowymi w dniu 14 maja 2012 roku doszło do ustalenia, iż między innymi zostanie zwolniona powódka.

W ocenie strony pozwanej , w tych okolicznościach nie sposób zgodzić się z tezą powódki, iż wskazane przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę są nieuzasadnione i że naruszają przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Strona pozwana zaprzeczyła, aby doszło do przekroczenia terminu do dokonania wypowiedzenia umowy, albowiem powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym i nadal na urlopie wypoczynkowym. Pracodawca nie miał zatem możliwości dokonania wypowiedzenia wcześniej.

Strona pozwana wskazała na wyrok Sadu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 roku sygn. akt I PK 60/11. w którym stwierdza się: „Nie każde naruszenie postanowień porozumienia zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi, dotyczącego zwolnień grupowych, ma rangę naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, uzasadniającego roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Konsekwencje naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) nie mają zastosowania do naruszenia przez pracodawcę porozumienia z zakładową organizacją związkową, zawartego na podstawie art. 3 ustawy z 2003 r. o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli naruszenie to nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy.

Nawet jeśli doszło do przekroczenia terminu, to zastosowanie w sprawie ma art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Strona pozwana podkreśliła, iż w kompetencjach zakładu pracy leży określenie kryteriów zwalniania pracowników oraz oceny czy występuje potrzeba restrukturyzacji zatrudnienia. Nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomijną decyzję tego podmiotu.

Kryterium rodzinne zostało ustalone, jako kryterium pomocnicze, a nie kryterium podstawowe doboru pracowników do zwolnienia. Kryteria te były stosowane jednakowo do wszystkich pracowników zakładu pracy. Na miejsce powódki nie została zatrudniona inna osoba.

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

Powódka B. M. (1) była zatrudniona u strony pozwanej od 1 01 2006 r. na stanowisku starszej położnej odcinkowej na Oddziale Neonatologicznym (...) w P..

( dowód : akta osobowe powódki )

Zgodnie z treścią porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi zawartego w dniu 26 04 2012 r. na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania i pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) zwolnieniem grupowym zostaną objęci pracownicy w następujących grupach zawodowych :

- a) administracja - 10 osób
- b) dział gospodarczy - 13 osób
- c) dział informatyczny - 3 osoby
- d) dział zaopatrzenia - 2 osoby
- e) pielęgniarki i położne - 35 osób
- f) ratownicy medyczni - 4 osoby
- g) centralna sterylizatornia - 9 osób
- h) salowe i sanitariusze - 8 osób
- i) sekretarki i rejestratorki medyczne - 8 osób
- j) magistrzy i technicy rehabilitacji - 2 osoby
- k) apteka - 2 osoby

Wypowiedzenia będą pracownikom wręczane w okresie od 28.05.2012 roku po upływie 30 dni od dnia powiadomienia powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących tego zwolnienia

Pracownicy będą dobierani do zwolnienia według następujących kryteriów:

- kryteria podstawowe:

- umiejętności i doświadczenie zawodowe,
- kwalifikacje pracownika, warunkujące przydatność na danym stanowisku pracy oraz staż pracy w (...) w P.
- nienaganny przebieg pracy zawodowej; \_
- kryteria pomocnicze:
- wyjątkowo trudna sytuacja rodzinna

Pracowników do zwolnienia będzie typował kierownik komórki organizacyjnej w uzgodnieniu ze związkiem zawodowym reprezentującym pracownika.

5. W terminie do 11 maja 2012 roku zostanie sporządzona lista

zwolnienia grupowego na podstawie uzgodnień przeprowadzonych z organizacjami związkowymi.

Zgodnie z aneksem z dnia 10 maja 2012 r. do opisanego porozumienia wypowiedzenia miały być wręczane po ustaleniu imiennej listy osób wybranych do zwolnienia grupowego z zachowaniem warunku, o którym mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym w terminie do 15 maja 2012 r. miała zostać sporządzona lista pracowników wybranych do zwolnienia grupowego na podstawie uzgodnień przeprowadzonych z zakładowymi organizacjami związkowymi zgodnie z harmonogramem spotkań.

( dowód ; porozumienie z dnia 26 04 2012 r. k 12-14, aneks do porozumienia z dnia 10 05 2012 r. k 15 )

W dniu 14 maja 2012 r. podczas posiedzenia w sprawie przeprowadzenia restrukturyzacji w Oddziale Ginekologiczno-Położniczym oraz w Oddziale Neonatologicznym wskazano do wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych następujące położne - pielęgniarki w Oddziale Neonatologicznym B. M. (2), B. M. (1), M. P., I. S., a E. J. przeniesiono do Oddziału położniczego.

O wskazaniu powódki do zwolnienia zdecydowała jej nieobecność w pracy w związku z chorobą.

( dowód ; protokół z dnia 14 maja 2012r. k 17, zeznania świadków M. S., E. K. )

W dniu 17 09 2013 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 12 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca podał przekształcenie struktury organizacyjnej (...) w P. poprzez likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

( dowód : pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 09 2013 r. w aktach osobowych powódki )

### **Sąd zważył :**

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione, a pracodawca winien w piśmie skierowanym do pracownika wskazać powód wypowiedzenia (art. 30 § 4 i 45 k.p.). z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, z. 21, poz. 417): "Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nie określony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia.";

- z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542): "Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy".

W przedmiotowej sprawie najbardziej istotna jest ocena, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia zawartej z powódką umowy o pracę nie naruszyła przyjętych w porozumieniu z dnia 26 kwietnia 2012 r. kryteriów, przez co wypowiedzenie umowy o pracę z powódką byłoby sprzeczne z prawem i pozbawione uzasadnienia jako oparte na pozornej i nieprawdziwej przyczynie.

Sąd nie podziela poglądu powódki o dokonaniu wypowiedzenia po upływie terminu jako podstawy do podważenia legalności tego wypowiedzenia. Termin do dokonywania zwolnień grupowych nie ma tu większego znaczenia, skoro typowanie powódki do redukcji zatrudnienia zostało dokonane już w 2012 r. (jedynie z uwagi na ochronę z art. 41 k.p. powódka otrzymała wypowiedzenie po długotrwałej nieobecności w pracy w związku z chorobą), a podstawowa przyczyna zwolnień tj. zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowiska pracy nie uległy dezaktualizacji.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r.

(II PK 258/11 - LEX nr 1228589) wyjaśnił, że „1. Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia”.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12- LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy wskazał, że „1. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

2. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy”.

W ocenie Sądu Najwyższego - „nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem

pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną w niniejszej sprawie przychylił się do poglądu zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do 13 zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy”.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie podał w treści wypowiedzenia kryteriów doboru powodki do zwolnienia z pracy, tym samym – dzieląc w pełni wyżej zacytowane stanowisko Sądu Najwyższego – należało uznać dokonane wypowiedzenie za sprzeczne z wymogami art. 30 § 4 k.p.

Niewątpliwie kryteria doboru pracowników do zwolnienia podlegają ocenie z punktu widzenia wymogu zasadności wypowiedzenia, jak również zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe.

Poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 k.p. może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn nie dotyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie dowolny.

Prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych.

Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy.

W porozumieniu pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi z dnia 26 04 2012 r. wskazano następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy-

• kryteria podstawowe:

- umiejętności i doświadczenie zawodowe,

- kwalifikacje pracownika, warunkujące przydatność na danym stanowisku pracy oraz staż pracy w (...) w P.

- nienaganny przebieg pracy zawodowej; \_

• kryteria pomocnicze:

- wyjątkowo trudna sytuacja rodzinna

Nie było żadnych zastrzeżeń co kwalifikacji powódki, doświadczenia zawodowego, umiejętności, nienagannego przebiegu pracy. Także staż pracy powódki w (...) należy do jednego z najdłuższych – powódka pracowała u strony pozwanej od 5 10 2005 r. Powódka ma także trudną sytuację rodzinną – niepełnosprawne dziecko. Stosując te przyjęte w porozumieniu kryteria nie da się usprawiedliwić wyboru powódki do rozwiązania stosunku pracy. Słuchani przez Sąd świadkowie, bezpośredni przełożeni powódki E. K. i M. S. podali rzeczywiste przyczyny wskazania powódki do zwolnienia z pracy w ramach zmniejszania zatrudnienia. Decydującym kryterium była absencja chorobowa powódki. Jednakże kryterium takie nie zostało uwzględnione w porozumieniu z dnia 26 04 2012 r. Przesądza to o bezprawności wypowiedzenia zawartej z powódką umowy pracę.

Jak wynika z wiarygodnych zeznań świadków E. K. i M. S. o wyborze powódki do rozwiązania stosunku pracy nie decydowało żadne z ustalonych w porozumieniu kryteriów. Powódkę wytypowano do zwolnienia tylko i wyłącznie ze względu na długotrwałą nieobecność w pracy w związku z chorobą .

Świadek E. K. - pielęgniarka oddziałowa oddziału neonatologicznego - wiarygodnie zeznała, że – „ Każdy oddział w ramach restrukturyzacji szpitala dostał wyznaczoną ilość osób przewidywanych do zwolnienia. Nasz oddział otrzymał informację, że ma być to 5 osób do zwolnienia..... miały to być dwie położne i 3 pielęgniarki z oddziału.....powódka w trakcie wyboru przebywała na zwolnieniu lekarskim i mówiła, że nie wie kiedy wróci do pracy i czy w ogóle wróci do pracy. Miała skomplikowane złamanie ręki. Powódki nie było w pracy około 17 miesięcy..... Czy kryterium decydującym o tym, że to powódka została wytypowana, była jej absencja w pracy z powodu choroby?

Ja nie wiedziałam, kiedy powódka wróci do pracy; nie było jej długo, a jako oddziałowa musiałam zapewnić plan pracy w grafiku.

Czy typując powódkę do zwolnienia brała pani pod uwagę absencję powódki?

Z mojej strony nie, ale brał to pod uwagę zakład pracy. Ja to bardzo przeżyłam, że w ogóle muszę się podpisać pod typowaniem osób do zwolnienia. Cały czas trwały spotkania i z mojej strony myślę, że to było brane pod uwagę” – patrz zeznania świadka E. K. k 41-43.

Z kolei świadek M. S. – ordynator oddziału – zeznała wprost wyjaśniając rzeczywiste kryteria typowania powódki do zwolnienia – „ Na naszym oddziale miało pozostać 8 osób - pielęgniarek i położnych. Była to trudna decyzja, bo te 8 osób to minimum zabezpieczenia oddziału. Musiałam kierować się tymi pracownikami, którzy byli w pracy, by zabezpieczyć pracę oddziału. Powódki nie było w pracy; była na zwolnieniu; nie było wiadomo kiedy do pracy wróci..... Powódka pracowała na tym oddziale od 2006r. Prawdopodobnie, gdyby była w pracy, nie zostałaby zwolniona. Nie wiedziałam kiedy wróci, a nie mogłam zostawić oddziału” – patrz zeznania świadka M. S. k 43-44.

Zatem , u podstaw wyboru powódki do zwolnienia w ramach redukcji zatrudnienia leżały okoliczności nie związane z kryteriami opisanymi w porozumieniu z dnia z 26 04 2012 r.

W tej sytuacji wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę należy ocenić jako dokonane na podstawie, która nie może być uzasadnieniem tego wypowiedzenia. Choroba pracownika nie była bowiem przewidywanym kryterium do dokonywania wyboru pracowników do zwolnień grupowych.

Zeznania świadków E. K., M. S. i D. S. zasługiwały na wiarę jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Dlatego też na podstawie art. 45 k.p. orzeczono jak w pkt 1 sentencji.

Na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres jednego miesiąca. Przepis art. 47 k.p. przewiduje, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy było oczywiście wygórowane i sprzeczne z limitem z art. 47 k.p. Sąd przyjął wynagrodzenie powódki zgodne z zeznaniami świadka D. S. w wysokości 2170 zł brutto i oświadczeń pełnomocnika powódki, który podał, że powódka zarabiała po 1800 zł miesięcznie. Zatem  $1800 + 370$  dodatku stażowego = 2170 zł miesięcznie. W dalszej części powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zasądzając koszty procesu w całości, skoro powódka wygrała proces niemalże w całości, a przede wszystkim w podstawowej części żądania o przywrócenie do pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe przesłanki orzeczono jak w sentencji.