

Sygn. akt IV P 19/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Danuta Bogumiła Sobolewska Zygmunt Sobolewski
Protokolant:	sekr. sądowy Magda Warakomska

po rozpoznaniu w dniu 06 listopada 2019 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództw M. K., J. M. (1), P. S., A. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w S.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za pracę

I. Oddała wszystkie powództwa.

II. Zasądza od każdego z powodów M. K., J. M. (1), P. S., A. S. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w S. kwoty po 197,00 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych 00/00) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/-/Danuta Bogumiła Sobolewska /-/Zygmunt Sobolewski

/-/Sędzia Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 19/19

## UZASADNIENIE

Powód **J. M. (1)** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę pismem przekazanym z dnia 26 lutego 2019 roku, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko kierowcy autobusu w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w skazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska - art. art. 30 § 1 pkt. 2 K.p w związku ze zmianami organizacyjnymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o., tj. powierzeniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, jest nieprawdziwa i niekonkretna. Pozwany pracodawca zatrudnia bowiem osoby na stanowiska kierowców, lub osoby wykonujące

czynności kierowcy. Zarzucił, iż nie był zapoznany z oceną jego pracy przed doręczeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie były mu znane wcześniej kryteria, a zwłaszcza mierniki na podstawie których dokonana została ocena jego pracy w pozwanej Spółce. Nie jest możliwym odnieść się do lakonicznie zacytowanych w wypowiedzeniu rzekomych „kryteriów”, ponieważ nie wie jakie przesłanki były brane pod uwagę przy poszczególnym kryterium, kto „tworzył” kryteria, jak zostały wskazane osoby do stosowania tych „kryteriów”, itp. Kryteria są tak ogólne, nieokreślone, enigmatyczne i „pojemne”, uzależnione od widzimisię oceniającego, iż każdego pracownika można ocenić dowolnie, tak jak zechce właśnie oceniający lub też tak jakie otrzyma polecenie. Podniósł również, iż to Gmina M. S. powinna decydować o powierzeniu firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, a nie spółka samorządowa. Zaznaczył też, iż Organizacja (...) w piśmie z dnia 25.02.2019 roku zajęła negatywne stanowisko w sprawie wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 19/19.

Powód **A. S.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę pismem przekazanym z dnia 26 lutego 2019 roku, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko kierowcy autobusu w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w skazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska - art. art. 30 § 1 pkt. 2 K.p w związku ze zmianami organizacyjnymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o., tj. powierzeniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, jest nieprawdziwa i niekonkretna. Pozwany pracodawca zatrudnia bowiem osoby na stanowiska kierowców, lub osoby wykonujące czynności kierowcy. Zarzucił, iż nie był zapoznany z oceną jego pracy przed doręczeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie były mu znane wcześniej kryteria, a zwłaszcza mierniki na podstawie których dokonana została ocena jego pracy w pozwanej Spółce. Nie jest możliwym odnieść się do lakonicznie zacytowanych w wypowiedzeniu rzekomych „kryteriów”, ponieważ nie wie jakie przesłanki były brane pod uwagę przy poszczególnym kryterium, kto „tworzył” kryteria, jak zostały wskazane osoby do stosowania tych „kryteriów”, itp. Kryteria są tak ogólne, nieokreślone, enigmatyczne i „pojemne”, uzależnione od widzimisię oceniającego, iż każdego pracownika można ocenić dowolnie, tak jak zechce właśnie oceniający lub też tak jakie otrzyma polecenie. Podniósł również, iż to Gmina M. S. powinna decydować o powierzeniu firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, a nie spółka samorządowa. Zaznaczył też, iż Organizacja (...) w piśmie z dnia 25.02.2019 roku zajęła negatywne stanowisko w sprawie wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 20/19.

Powód **M. K.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę pismem przekazanym z dnia 26 lutego 2019 roku, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko kierowcy autobusu w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w skazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska - art. art. 30 § 1 pkt. 2 K.p w związku ze zmianami organizacyjnymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o., tj. powierzeniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, jest nieprawdziwa i niekonkretna. Pozwany pracodawca zatrudnia bowiem osoby na stanowiska kierowców, lub osoby wykonujące czynności kierowcy. Zarzucił, iż nie był zapoznany z oceną jego pracy przed doręczeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie były mu znane wcześniej kryteria, a zwłaszcza mierniki na podstawie których dokonana została ocena jego pracy w pozwanej Spółce. Nie jest możliwym odnieść się do lakonicznie zacytowanych w wypowiedzeniu rzekomych „kryteriów”, ponieważ nie wie jakie przesłanki były brane pod uwagę przy poszczególnym kryterium, kto „tworzył” kryteria, jak zostały wskazane osoby do stosowania tych „kryteriów”, itp. Kryteria są tak

ogólne, nieokreślone, enigmatyczne i „pojemne”, uzależnione od widzimisię oceniającego, iż każdego pracownika można ocenić dowolnie, tak jak zechce właśnie oceniający lub też tak jakie otrzyma polecenie. Podniósł również, iż to Gmina M. S. powinna decydować o powierzeniu firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, a nie spółka samorządowa. Zaznaczył też, iż Organizacja (...) w piśmie z dnia 25.02.2019 roku zajęła negatywne stanowisko w sprawie wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 21/19.

Powód **P. S.** w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę pismem przekazanym z dnia 26 lutego 2019 roku, przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce na poprzednio zajmowane stanowisko kierowcy autobusu w sytuacji wydania wyroku po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu i ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w skazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska - art. 30 § 1 pkt. 2 K.p w związku ze zmianami organizacyjnymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o., tj. powierzeniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, jest nieprawdziwa i niekonkretna. Pozwany pracodawca zatrudnia bowiem osoby na stanowiska kierowców, lub osoby wykonujące czynności kierowcy. Zarzucił, iż nie był zapoznany z oceną jego pracy przed doręczeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie były mu znane wcześniej kryteria, a zwłaszcza mierniki na podstawie których dokonana została ocena jego pracy w pozwanej Spółce. Nie jest możliwym odnieść się do lakonicznie zacytowanych w wypowiedzeniu rzekomych „kryteriów”, ponieważ nie wie jakie przesłanki były brane pod uwagę przy poszczególnym kryterium, kto „tworzył” kryteria, jak zostały wskazane osoby do stosowania tych „kryteriów”, itp. Kryteria są tak ogólne, nieokreślone, enigmatyczne i „pojemne”, uzależnione od widzimisię oceniającego, iż każdego pracownika można ocenić dowolnie, tak jak zechce właśnie oceniający lub też tak jakie otrzyma polecenie. Podniósł również, iż to Gmina M. S. powinna decydować o powierzeniu firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego, a nie spółka samorządowa. Zaznaczył też, iż Organizacja (...) w piśmie z dnia 25.02.2019 roku zajęła negatywne stanowisko w sprawie wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 22/19.

Postanowieniem z dnia 7 marca 2019r. Sąd połączył wszystkie te sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i zarządził tak połączone postępowania prowadzić pod wspólną sygn. akt IV P 19/19.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S. w odpowiedzi co do wszystkich połączonych pozwów wniosło o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazało, iż począwszy od dnia 14 stycznia 2019r. wystąpiła wśród zatrudnionych u niego kierowców wysoka zachorowalność (w krytycznym dniu 17.01.2019r. na zwolnieniu lekarskim przebywało 31 kierowców). Powyższa, wysoka zachorowalność, nastąpiła w krótkim odstępie czasu po oświadczeniu pracodawcy o braku zgody na podwyżkę w wysokości żądanej przez kierowców komunikacji miejskiej w grudniu 2018 r. W dniu 17.01.2019r. pozwany uzyskał zgodę organizatora transportu (Miasta S.) na zastosowanie w okresie ferii zimowych wakacyjnego rozkładu jazdy, co pozwoliło na zmniejszenie pracy przewozowej. Ponadto, z uwagi na grożący Spółce (i Miastu) paraliż, pozwany podjął próbę znalezienia kierowców autobusów, zlecając m.in. emisję ogłoszeń w Radiu 5 oraz poszukując wsparcia w prywatnych firmach transportowych. Powyższe działania nie przyniosły jednak w pełni satysfakcjonujących wyników, bowiem ostatecznie w styczniu 2019 r. pozwana Spółka nie wykonała 167 kursów, za co została obciążona karą w wysokości 50.100 zł. Dodatkowo, z uwagi na wprowadzenie rozkładu wakacyjnego, otrzymała rekompensatę zmniejszoną o łączną kwotę 47.510,35 zł. Z uwagi na wyżej opisane zagrożenie ciągłości realizowanych przez Spółkę zadań, Zarząd Spółki podjął decyzję o zleceniu podwykonawcy części publicznych usług transportu zbiorowego w (...) autobusowej komunikacji miejskiej, tj. obsługę 2 „kursówek”, których prognozowana dzienna wielkość pracy przewozowej wynosi 652 km w dni powszednie (13,27% spośród

dotychczas obsługiwanych przez Spółkę), 594 km w soboty (33,83% spośród w/w) i 594 km w niedziele (37,36% spośród w/w). Spółce pozostawiona została większość przewozów pasażerskich. Stosowna umowa z podwykonawcą została podpisana w dniu 12 lutego 2019 r. Wobec powyższego, niewątpliwym jest, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracowników do zwolnienia. W dniu 20 lutego 2019 r. pozwany spotkał się z kierowcami (...), których poinformował o podpisaniu umowy z podwykonawcą usługi w zakresie publicznego transportu zbiorowego w (...) autobusowej komunikacji miejskiej, wynikających z tego faktu konsekwencjach dla stanu zatrudnienia w Spółce, jak również o powołaniu komisji do oceny kierowców (...) i kryteriach oceny, które szanując interesy pracowników, uwzględniają także interesy pracodawcy. Przyjęte przez pozwanego kryteria typowania do zwolnienia, zostały zastosowane do ogółu pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy autobusu. Członkowie w/w komisji w dniach 20-21.02.2019 r. dokonali porównania wszystkich kierowców autobusów (...) pozwanego, uznając, że powodowie wypadli mniej korzystnie na tle pozostałych kierowców. Nie może przy tym budzić wątpliwości, zdaniem pozwanego, że logowanie się na kartę innego pracownika (skutkujące fałszowaniem czasu pracy), kierowanie wyzwick pod adresem przełożonych oraz niechęć wobec dodatkowych zadań i poleceń przełożonych nie są zachowaniami pożądanymi przez jakiegokolwiek pracodawcę. Pozwany kategorycznie przy tym zaprzeczył, jakoby aktualnie zatrudniał osoby na stanowiska kierowców lub osoby wykonujące czynności kierowcy. Wyjaśnił, że w związku z absencją chorobową na dotychczas niespotykanym poziomie, pozwana Spółka podjęła decyzję o zatrudnieniu kierowców na podstawie umowy o pracę w styczniu 2019 r., tj. przed zleceniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego. Zamieszczona na stronie internetowej pozwanego w dniu 14 czerwca 2018 r., oferta pracy dla kierowcy z uprawnieniami kat. (...) na podstawie umowy zlecenia nie przyniosła bowiem żadnego skutku, a osoby zgłaszające się do pozwanego w styczniu 2019 r., uzależniały podjęcie zatrudnienia od umowy o charakterze pracowniczym.

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

J. M. (1) pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 30.06.2014r., na stanowisku kierowcy autobusu.

/dowód: umowa o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych/

A. S. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01.07.2015r., na stanowisku kierowcy autobusu.

/dowód: umowa o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych/

M. K. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01.04.2016r., na stanowisku kierowcy autobusu.

/dowód: umowa o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych/

P. S. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01.04.2016r., na stanowisku kierowcy autobusu.

/dowód: umowa o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych/

Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S. prowadzi miejską komunikację autobusową na terenie Miasta S. oraz Gminy S. z którą Miasto zawarło porozumienie międzygminne.

/dowód: uchwała nr XXXVI/340/09 Rady Miejskiej w S. z dnia 27.05.2009r. k. 75, umowa z dnia 3.06.2009r. z aneksami k. 76-87/

W dniu 14 grudnia 2018r. do Zarządu Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w S. wpłynął wniosek zatrudnionych kierowców o podwyższenie wynagrodzeń. Stanowisko Zarządu Spółki w tej sprawie było negatywne, o czym Prezes Zarządu E. P. poinformował zatrudnionych kierowców na zebraniu w dniu 12 stycznia 2019r.

/dowód: pismo z dnia 14.12.2018r. k. 89, zeznania E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317v-319v/

Od dnia 14 stycznia 2019 r. 15 kierowców autobusów, zatrudnionych w (...) sp. z o.o. w S., przebywało na zwolnieniu lekarskim od pracy z powodu choroby. Absencja choroba narastała, i tak w dniu 15 stycznia 2019 r. nieobecność w pracy spowodowaną chorobą zgłosiło kolejnych 9 kierowców, 16 stycznia 2019 r. - 3 oraz w dniu 17 stycznia 2019 r. - 3.

/dowód: zestawienie nieobecności k. 88/

Pismem z dnia 14 stycznia 2019 r., złożonym w dniu 16 stycznia 2019 r., (...) Sp. z o.o. w S. wystąpiło do organizatora lokalnego transportu zbiorowego na terenie S. tj. Miasta S. z wnioskiem o zastosowanie w okresie ferii zimowych wakacyjnego rozkładu jazdy, celem zmniejszenia pracy przewozowej o 6.211 km. W dniu 17 stycznia 2019 r. (...) sp. z o.o. w S. otrzymało taką zgodę.

/dowód: pismo z dnia 14.01.2019r. k. 90/

Przedsiębiorstwo podjęło również próbę zatrudnienia kierowców autobusów, zlecając emisję ogłoszeń w lokalnym radiu oraz poszukując wsparcia w prywatnych firmach transportowych.

/dowód: zlecenia ogłoszeń, zapytania ofertowe k. 91-93, zeznania świadków: J. B. – protokół skrócony rozprawy z dnia 25.09.2019r. k. 303v-304, M. O. – protokół skrócony rozprawy z dnia 25.09.2019r. k. 304,/

Wskutek ogłoszeń (...) sp. z o.o. w okresie od 15.01.2019r. do 01.02.2019r. zatrudniła 6 kierowców na umowę o pracę na czas nieokreślony oraz 4 kierowców na podstawie umowy zlecenia.

/dowód: lista kierowców k. 178, zeznania świadków J. S. – protokół skrócony rozprawy z dnia 25.09.2019r. k. 304v, J. K. - protokół skrócony rozprawy z dnia 25.09.2019r. k. 305, zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317v-319v /

W styczniu 2019 r. pozwana Spółka nie wykonała 167 kursów, za co została obciążona karą w wysokości 50.100 zł. Dodatkowo, z uwagi na wprowadzenie rozkładu wakacyjnego, otrzymała rekompensatę obniżoną o kwotę 47.510,35 zł.

/dowód: nota obciążeniowa k. 94, rozliczenie rekompensaty k. 95/

Zarząd (...) sp. z o.o. w S. podjął decyzję o zleceniu podwykonawcy części publicznych usług transportu zbiorowego w (...) autobusowej komunikacji miejskiej. W dniu 12 lutego 2019 r. (...) sp. z o.o. zawarła z R. T. – właścicielem (...) R. z/s w O. umowę o świadczenie podwykonawstwa w zakresie publicznego transportu zbiorowego w (...) autobusowej komunikacji miejskiej w okresie od 01.03.2019r. do 30.06.2020r. Umowa obejmowała obsługę przez przewoźnika – podwykonawcę 2 „kursówek”, których szacunkowa dzienna wielkość pracy przewozowej wynosi 652 km w dni powszednie (13,27% spośród dotychczas obsługiwanych przez Spółkę), 594 km w soboty (33,83% spośród w/w) i 594 km w niedziele (37,36% spośród w/w).

/dowód: umowa o świadczenie podwykonawstwa w zakresie publicznego transportu zbiorowego z załącznikami k. 179-183, 268-270, 271, zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317v-319v /

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z dnia 20 lutego 2019 r. w celu określenia przydatności kierowców (...) na zajmowanym stanowisku, powołany zespół w składzie:

1.P. W. – Kierownik Zakładu

2.E. Ż. - Z-ca Kierownika Zakładu

3.W. G. (1) – dyspozytor w (...)

4.J. M. (2) - dyspozytor w (...)

5.L. Ż. - dyspozytor w (...).

Pracodawca upoważnił w/w zespół, do dokonania oceny kierowców (...) w oparciu o kryteria: przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się z przełożonymi, dyspozycyjność pracownika, wpływ na atmosferę w pracy oraz wskazał, iż ocena zostanie przeprowadzona w dniach 20-21 lutego 2019 r.

/dowód: zarządzenie k. 96/

W dniu 20 lutego 2019 r. Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. spotkał się z kierowcami zakładu, których poinformował o podpisaniu umowy z podwykonawcą na usługi w zakresie publicznego transportu zbiorowego w (...) autobusowej komunikacji miejskiej, wynikających z tego faktu konsekwencjach dla stanu zatrudnienia w Spółce, jak również o powołaniu komisji do oceny kierowców (...) i przyjętych kryteriach oceny.

/dowód: zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317v-319v/

Powołany zespół ds. oceny kierowców dokonał w dniach 20-21 lutego 2019r. oceny wszystkich 64 kierowców zatrudnionych w zakładzie.

W wyniku tej oceny J. M. (1) otrzymał 17 punktów, P. S. otrzymał 16 punktów, M. K. otrzymał 18 punktów, zaś A. S. otrzymał 18 punktów, co plasowało w/w wśród pierwszej dziesiątki pracowników przewidzianych do wypowiedzenia im umów o pracę.

/dowód: arkusz oceny kierowców k. 176-177, 184, 237-248, 263-267v, zeznania świadków: L. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 20.05.2019r. k. 205v-207v, J. M. (2) – protokół skrócony rozprawy z dnia 20.05.2019r. k. 207v-209, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 20.05.2019r. k. 209- 211v, W. G. (1) - protokół skrócony rozprawy z dnia 10.06.2019r. k. 280v-281, P. W. - protokół skrócony rozprawy z dnia 17.07.2019r. k. 290-293, zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317v-319v /

W dniu 26.02.2019r., po przeprowadzeniu konsultacji związkowych, przedstawiciele pracodawcy wręczyli pracownikom - J. M. (1), P. S., M. K. i A. S. oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia umów o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy - art. 30 par. 1 pkt.2 Kodeksu pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. tj. powierzeniem firmie zewnętrznej części publicznego transportu zbiorowego. Przyjętymi przez pracodawcę kryteriami, które zadecydowały o wytypowaniu pracowników do zwolnienia były: przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się z przełożonymi (a tym dążenie do zachowania właściwych stosunków, takt. kultura osobista), dyspozycyjność (w tym gotowość do wypełniania dodatkowych zadań i poleceń przełożonych, możliwość liczenia na obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym) oraz relacje ze współpracownikami (w tym umiejętność nawiązywania kontaktów międzyludzkich, zdolność tworzenia i utrzymywania pozytywnych stosunków nawet w sytuacjach problemowych).

/dowód: oświadczenia k. 5, 16, 29, 40

W okresie marzec – maj 2019r. trzech kierowcy zatrudnieni w (...) sp. z o.o. przebywali na urlopie bezpłatnym u w/w pracodawcy i w tym czasie wykonywali pracę na podstawie umów cywilno-prawnych u podwykonawcy R. T. – firma (...)

/dowód: informacja k. 221, 272, umowy zlecenia k. 273-277, zeznania świadka R. T. - protokół skrócony rozprawy z dnia 17.07.2019r. k. 289v-290/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nie określony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30§4 k.p.), w oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30§5 k.p.), a w przypadku gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową powinno być poprzedzone zawiadomieniem organizacji o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38§1 k.p.).

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie to 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.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w doktrynie przyjmuje się, że uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas, gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 wskazał, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Jednocześnie w uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy zaznaczył, co jest zgodne z dotychczasową linią orzecniczą, że przyjmuje się również, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy uznać należy, iż wypowiedzenie powodom nie było wadliwe, albowiem pracodawca wskazał konkretną przyczynę wypowiedzenia tj. likwidację stanowiska pracy oraz kryteria którymi kierował się przy wyborze powodów do wypowiedzenia im umów o pracę.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru

pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie warunków umów o pracę.

Fakt likwidacji kilku stanowisk pracy w grupie kierowców wobec przekazania części zadań w zakresie transportu zbiorowego firmie (...) R. T. jest niewątpliwy. Zmianom organizacyjnym wobec przekazania części zadań podwykonawcy trudno zresztą przeczyć, skoro wszystkie przesłuchane osoby potwierdziły, iż podwykonawca świadczy usługi na terenie S.; potwierdzają to również dokumenty w postaci zawartej umowy o podwykonawstwo i zeznania świadka R. T.. Okolicznościom tym nie przeczą, w ocenie Sądu, zatrudnienia w grupie kierowców przeprowadzone na przełomie stycznia i lutego 2019r. Wynikały one z potrzeby uzupełnienia drastycznych braków kadrowych i zobowiązań przewozowych pozwanego pracodawcy. Jak zostało ustalone, wszyscy kandydaci którzy odpowiedzieli na ogłoszenie o zatrudnieniu domagali się zawarcia umów o pracę na czas nieokreślony i pozwany pracodawca uległ tym żądaniom. Podkreślić należy, iż do tych zatrudnień doszło jeszcze przed podpisaniem umowy z podwykonawcą. Nie może też dziwić, zdaniem Sądu, czasowe oddelegowanie 3 pracowników (...) sp. z o.o. do pracy u podwykonawcy w okresie marzec-czerwiec 2019r. wobec okresowego przerostu zatrudnienia w pozwanej spółce w grupie kierowców. Delegacje takie z pewnością wpłynęły na zachowanie ciągłości usług i wdrożenia nowej firmy do uwarunkowań i specyfiki miasta.

Sąd pracy nie jest upoważniony do badania celowości likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika. O ile bowiem sąd pracy może (a nawet powinien) badać, czy likwidacja rzeczywiście miała miejsce i czy była przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, o tyle nie może badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i podawać w wątpliwość poczynania pracodawcy. Gdyby było inaczej, rola sądów pracy polegałaby w istocie na organizowaniu i koordynowaniu działań pracodawców oraz na ustalaniu podstaw ich funkcjonowania, co jest niemożliwe i niedopuszczalne (por. postanowienie

Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 11 kwietnia 2019r. I PK 111/18).

W sprawie bezspornym było, iż pracodawca przeprowadził proces zwolnień w oparciu o przyjęte zarządzenie z dnia 20.02.2019r. Jego treść i założenia były zakomunikowane na ogólnym zebraniu załogi. W takim stanie faktycznym powodowie nie mogą zasłaniać się niewiedzą czy też nieznajomością zapisów w tym zakresie. Powodowie wiedzieli zatem, jakie kryteria zostały ostatecznie uwzględnione w procesie oceny i miały być użyte w sytuacji wystąpienia konieczności wdrożenia procedury zwolnień grupowych. Kryteria oceny dotyczyły wszystkich 64 kierowców w identycznym stopniu, a zatem i powodów.

Jak wynikało z zeznań Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. – E. P., jak i członków zespołu oceniającego kierowców (L. Ż., J. M. (2), E. Ż., W. G. (1), P. W.), przyjęte kryteria były ocenne, jednakże oceny te dotyczyły obszarów zatrudnienia istotnych dla pracodawcy (tj. przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się z przełożonymi, dyspozycyjność pracownika, wpływ na atmosferę w pracy).

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają art. 94 pkt 9 KP oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> KP, nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki



Sądu Najwyższego: z 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11).

Ocenie zostali poddani wszyscy kierowcy zatrudnieni u pozwanego pracodawcy w dacie dokonania oceny. Jak wynika z zeznań zarówno prezesa zarządu (...) sp. z o.o., jak i członków zespołu oceniającego, członkowie tego zespołu pracowali oddzielnie, niezależnie od siebie, pracodawca w żaden sposób nie wpływał na sposób ich oceny, nie sugerował również jak mają być ocenieni poszczególni kierowcy. Członkowie zespołu dokonali oceny według swojej najlepszej wiedzy o kierowcach. Podkreślić należy, iż w skład zespołu oceniającego weszli bezpośredni przełożeni zatrudnionych kierowców (trzech dyspozytorów, Kierownik Zakładu i jego zastępczyni). Niewątpliwie osoby te są w pełni kompetentne do dokonania oceny kierowców według przyjętych przez pracodawcę kryteriów.

W skład zespołu oceniającego nie weszli wszyscy dyspozytorzy – Z. K. odmówił udziału w pracach zespołu, B. S. nie została powołana do udziału w jego pracach, gdyż w ocenie pracodawcy nie ma pełnej wiedzy o kierowcach (jest zatrudniona w wymiarze ¼ etatu w zakresie przewozu osób niepełnosprawnych), z kolei udział J. H. został przez pracodawcę wykluczony wobec pełnienia przez w/w pracownika funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca uznał w tym przypadku, iż J. H. po dokonanej ocenie miałby następnie opiniować konsultowane zwolnienia w grupie kierowców, a zatem odnosić się do własnej ich oceny (por. zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r.).

Odnosząc się do oceny dokonanej przez członków zespołu oceniającego kierowców (L. Ż., J. M. (2), E. Ż., W. G. (1), P. W.), stwierdzić należy, iż w świetle przyjętych kryteriów (tj. przestrzeganie dyscypliny pracy, sposób komunikowania się przełożonymi, dyspozycyjność pracownika, wpływ na atmosferę w pracy), powodowie wypadli mniej korzystnie niż reszta ocenianej załogi.

Jak wynika z zeznań członków zespołu oceniającego kierowców, powodowie otrzymali niskie oceny ponieważ oceniający mieli wobec nich największe zastrzeżenia. I tak, powodowie w sposób wyróżniający się na tle innych odmawiali przychodzenia do pracy na wezwanie dyspozytora w czasie wyznaczonym w grafiku jako dzień wolny (tzw. zatrudnianie z wolnego). Kwestionowali prawidłowość sporządzanych przez kierownika i dyspozytorów grafików pracy, krytykowali bezpośrednich przełożonych, podważali ich kompetencje. Uczestniczyli też w procedurze zamian kierowców w trakcie kursów, pomimo ustnego zakazu Prezesa Zarządu Spółki takiej praktyki na zebraniu w lutym 2018r. Zastrzeżenia oceniających dotyczyły też braku u w/w kierowców punktualności w rozpoczynaniu pracy. Członkowie zespołu oceniającego wskazali, iż stosunek powodów jako pracowników pozwanej spółki wobec przełożonych przekraczał granice dozwolonej krytyki, a wulgarne i agresywne podważanie decyzji przełożonych prowadziło do powstania niepotrzebnych sporów i konfliktów personalnych. W kontekście absencji ze stycznia 2019 r. nie może także budzić zastrzeżeń przyjęcie przez pozwanego kryterium dyspozycyjności pracownika, tj. absencji pracownika oraz gotowości do wypełniania dodatkowych zadań i poleceń przełożonych (czego u powodów zabrakło).

Relacje członków zespołu oceniającego kierowców (j.w.) potwierdzają nadto zeznania Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. E. P. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. oraz dokumenty w postaci: Raporty dzienne k. 103-104,109, kursówki k. 105, 107, 110, 112-134, zestawienie przyspieszeń k. 106, 108, 111, karty pracy k. 136-159, zestawienie czasu pracy kierowców i zestawienie ilości zatrudnień z wolnego k. 288 (koperta).

Pozytywnie o pracy powodów wypowiadali się z kolei świadkowie – W. G. (1) - protokół skrócony rozprawy z dnia 10.06.2019r. k. 280v-281, B. S. – protokół skrócony rozprawy z dnia 10.06.2019r. k. 281v-282, J. H. – protokół skrócony rozprawy z dnia 10.06.2019r. k. 282-283, Z. K. - protokół skrócony rozprawy z dnia 10.06.2019r. k. 283-284, Z. W. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 315v-316. Jednak zeznania w/w nie mogą, w ocenie Sądu podważyć obiektywności oceny dokonanej przez powołany zespół. Podkreślić należy, iż W. G. (1) i B. S. są zatrudnieni

w niepełnym wymiarze czasu pracy, a zatem nie są zorientowani na bieżąco w pełnym spektrum zachowań powodów. Z kolei J. H., Z. K. i Z. W. to osoby związane z organizacją związkową działającą u pozwanego pracodawcy. Organizacja ta pozostaje w sporze z pracodawcą i nie popiera jego planów organizacyjnych (być może z tego powodu Z. K. odmówił udziału w zespole oceniającym). Dlatego też zeznania w/w nie mogą dobitnie świadczyć o wadliwości dokonanych ocen przez pracodawcę. Ponadto stanowisko W. G. (1) – członka zespołu oceniającego w przedmiocie pozytywnej oceny powodów kłóci się z jego oceną dokonaną wobec wszystkich kierowców – w/w za każde kryterium przyznał wszystkim kierowcom po 1 pkt (w skali 0-2). Gdyby, jak twierdzi W. G. pracownicy zasługiwaliby na pozytywną ocenę, z pewnością przyznałby wyższe noty.

Również z relacji powodów wynika, iż pozytywnie oceniają wykonywanie przez siebie obowiązków służbowych u pozwanego pracodawcy (por. wysłuchanie informacyjne M. K. na rozprawie w dniu 15.04.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 15.04.2019r. k. 167v-168, zeznanie M. K. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 316v, wysłuchanie informacyjne J. M. (1) na rozprawie w dniu 15.04.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 15.04.2019r. k. 166v-167, zeznanie J. M. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 316v-317, wysłuchanie informacyjne A. S. na rozprawie w dniu 15.04.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 15.04.2019r. k. 167-167v, zeznanie A. S. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317-317v, wysłuchanie informacyjne P. S. na rozprawie w dniu 15.04.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 15.04.2019r. k. 168-168v, zeznanie P. S. w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.11.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.11.2019r. k. 317). Twierdzenia w/w polegają jednak wyłącznie na przedstawieniu stanowiska odmiennego od pracodawcy w przedmiocie zmian organizacyjnych, przyjętych kryteriów oceny pracowników i ich zastosowania. W szczególności powodowie nie wskazali, którzy z pozostałych pracowników powinni być ocenieni w sposób mniej korzystny od nich. Dlatego też ich depozycje należy uznać jako przyjętą linię obrony przez rozwiązaniem stosunku pracy.

Podsumowując stwierdzić należy, iż drastyczna absencja chorobowa kierowców miejskich autobusów (ok. 50%) zmuszała pozwanego pracodawcę do podjęcia konkretnych i w miarę szybkich działań. Początkowo dokonał zatrudnienia 6 nowych pracowników, jednak takie działania nie zabezpieczyły stabilności w realizacji zaciągniętych zobowiązań z tytułu transportu zbiorowego na terenie S.. Dlatego też część zadań transportowych przekazano podwykonawcy. W wyniku powyższych zdarzeń pozwany podjął decyzję o wdrożeniu planu zwolnień, który swoim zasięgiem objął również powodów. I w tym zakresie Sąd nie miał wątpliwości, iż członkostwo powodów w związku zawodowym, nie miało związku z podjętą decyzją o reorganizacji i założonej likwidacji 10 etatów. Zdaniem Sądu wypowiedzenia powodom umów o pracę były prawidłowe, gdyż wskazywały na reorganizację zakładu pracy, czyli na konkretną i realną przyczynę wypowiedzenia tych umów.

W odpowiedzi na twierdzenia powodów, iż pracodawca nie przeprowadził reorganizacji, gdyż nadal zatrudnia pracowników należy zauważyć, iż z uwagi na ciężące na nim zobowiązania pracodawca musiał na przełomie stycznia i lutego 2019r. pozyskać nowych pracowników (tzn. jeszcze przed wyłonieniem podwykonawcy). Nie oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna.

W związku z powyższym należało przyjąć, iż wypowiedzenia dokonane przez pozwanego były prawidłowe i skuteczne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 45 §1 kp Sąd wszystkie cztery powództwa oddalił orzekając jak w pkt I sentencji wyroku.

***W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i §3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ powodowie przegrali proces w całości, każdy z nich jest zobowiązany zwrócić pozwanemu pracodawcy koszty zastępstwa procesowego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) tj. kwoty po 180,00***

***zł. powiększone o kwotę 17,00 zł. tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa - punkt II sentencji wyroku.***

*/-/ Zygmunt Sobolewski /-/ Danuta Bogumiła Sobolewska*

*/-/ sędzia Karol Kwiatkowski*