

Sygn. akt IV P 288/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2019r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Urszula Zaleska

Ławnicy : Joanna Włostowska, Beata Kościelecka

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2019r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. S.**

przeciwko pozwanemu **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powódki M. S. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 855,-(osiemset pięćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 288/18

UZASADNIENIE

Powódka M. S. w pozwie przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w kwocie 2850zł brutto , odpowiadającemu wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wniosła również o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu .

Podąa, iż jest pracownikiem pozwanego od 1996r. i świadczyła pracę na stanowisku laboranta w Oddziale w P., tj. w Centrum Przechowywania Nasienia. Oświadczyła, że pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy za wypowiedzeniem z powodu racjonalizacji zatrudnienia zmierzającej , poprzez zamiany organizacyjne, do obniżenia kosztów działalności spółki , z uwagi na spadek ilości wydanego nasienia , który za 9 miesięcy 2018r. w stosunku do roku poprzedniego, zmniejszył się o 20.705 porcji, co doprowadziło do konieczności redukcji etatów. Zdaniem powódki wskazane przyczyny wypowiedzenia nie są prawdziwe, a faktycznym powodem rozwiązania stosunku pracy jest osobista niechęć pracodawcy do powódki, spowodowana ochroną osób uprzywilejowanych. Stwierdziła, że nie zgadzała się z każdą sytuacją zaistniałą w pracy, zabierała głos podczas różnych spotkań z dyrektorem, co dyrektor odbierał jako zagrożenie. Odnośnie podanej przyczyny spadku wydania nasienia w 2018r. stwierdziła, że w październiku 2018r. nastąpił wzrost wydań nasienia o ponad 6 % . Podąa, że oprócz niej pozwany wypowiedział umowę o pracę z tego samego powodu także innej pracownicy. Powódka stwierdziła, że kwestia wynagradzania pracowników terenowych i otrzymywanych przez nich premii stoi w sprzeczności z podanymi argumentami wypowiedzenia. Wskazała, że jest

pracownikiem z najdłuższym stażem pracy w tej placówce.. Zarzuciła pracodawcy, że nie dąży do racjonalizacji kosztów zatrudnienia, ponieważ jeden z pracowników (...) w P. codziennie dojeżdża z B. służbowym samochodem, a ponoszone z tego tytułu przez pozwanego koszty przekraczają wartość jej comiesięcznego wynagrodzenia. Wskazała, że chociaż pracodawca zwolnił ją z pracy z przyczyn ekonomicznych, to jednocześnie od października 2018r. zatrudnił nowego kierowcę. Stwierdziła, że złożone jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26.10.2018r. (wręczone 31.10.2018r.) jest nieważne, ponieważ zostało podpisane tylko przez jednego członka Zarządu, tj. Prezesa W. D., a jak wynika z odpisu KRS pozwanej, dla swej skuteczności powinno być podpisane przez dwóch członków zarządu łącznie.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana potwierdziła fakt wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu. Zaprzeczyła, aby wypowiedzenie powódce stosunku pracy było niezgodne z przepisami. Oświadczyła, że powodem wypowiedzenia była racjonalizacja zatrudnienia, polegająca na zmianach organizacyjnych, prowadzących poprzez zmniejszenie zatrudnienia, do obniżenia kosztów działalności pozwanej. Wskazała, że bezpośrednią przyczyną takiego stanu rzeczy było znaczne zmniejszenie się zysków pozwanej z działalności prowadzonej w Oddziale w P. z ok. 300.000 zł za 3 kwartały roku 2018 w porównaniu z analogicznym okresem w 2017r. oraz ogólna zła sytuacja finansowa spółki. Pozwana zaznaczyła, że redukcja etatów jest częścią szerszego planu restrukturyzacyjnego dotyczącego całej spółki, a docelowo skutkującego powołaniem Centralnego Banku (...) w B.. Podała, że podniesiony przez powódkę fakt wzrostu wydań nasienia w październiku 2018 roku nie doprowadził do poprawy sytuacji finansowej spółki, lecz wynikał z podwyższenia norm sprzedaży handlowcom, od czego uzależnione jest ich prawo do premii. Pozwana uznała za niezasadne twierdzenia powódki, aby dokonać oceny sytuacji finansowej spółki na podstawie comiesięcznego porównania sprzedaży nasienia, jako nie zmierzających do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy. Zdaniem pozwanej kondycja finansowa spółki winna zostać zobrazowana w dłuższym przedziale czasowym (obejmującym kilka kwartałów) i jako taka może stanowić podstawę do podjęcia decyzji gospodarczych i pracowniczych o długotrwałych skutkach. Podała, że fakt iż w poszczególnych miesiącach spadki były mniejsze lub większe nie zmienił tego, że doszło do zmniejszenia się obrotów o 300.000 zł spowodowanego łącznym spadkiem ilości sprzedanego nasienia w trzech kwartałach b.r. Pozwana wskazała, że dział, w którym pracowała powódka został wytypowany, jako przynoszący straty, do redukcji zatrudnienia. Stwierdziła, że w dziale tym było zatrudnionych trzech pracowników: A. G. (w okresie ochronnym -art. 39 k.p.), M. G. (kierownik) i powódka.(laborantka). Wybór powódki do zwolnienia uzasadniła porównaniem stażu pracy, gdyż pracowała ona o 6 miesięcy krócej niż kierownik działu. Zaznaczyła, że M. G. po pierwsze pełni obowiązki kierownika, nadto jest jedynym żywicielem małoletniego dziecka, a dziecko powódki jest już pełnoletnie. Ponadto podkreśliła, że M. G. posiada wyższe kwalifikacje zawodowe niż powódka, ma dyplom ukończenia Akademii Rolniczo – (...) w O. w zakresie zootechniki z tytułem magistra inżyniera, w czasie studiów realizowała indywidualny program kształcenia w zakresie Biotechnologii Rozrodu (...) i dodatkowo ukończyła specjalistyczne szkolenie w zakresie oceny, atestacji i konserwacji nasienia knura, a powódka legitymuje się jedynie średnim wykształceniem - świadectwem dojrzałości liceum ogólnokształcącego dla dorosłych. Podkreśliła, że obowiązki powódki zostały rozdysponowane pomiędzy kierowniczkę M. G. i A. G., za wyjątkiem czynności fakturowania zleconych Centrali w B.. W opinii pozwanej takie rozwiązanie zapewni racjonalizację kosztów działalności i optymalną obsadę kadrową. Strona pozwana uznała za bezzasadne twierdzenia powódki dotyczące rzekomego zagrożenia z jej strony dla dyrektora D. G.. Za niezasadne uznała również podniesiony zarzut niewłaściwej reprezentacji spółki (k.31,32).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. S. w dniu 30.04.1996r. zawarła z pozwanym (...) Hodowli (...) (...) w O. Zakładem (...) w P. umowę o pracę na wykonanie prac interwencyjnych w okresie od 01.05.1996r. do 31.10.1996r. na stanowisku starszego referenta (dowód: umowa o pracę k. 66,67). Od dnia 31.10.1996r. została zatrudniona w ww. zakładzie na stanowisku starszego referenta na czas nieokreślony (dowód: umowa o pracę k.11 akt osobowych). Od dnia 20.01.1999r. pracodawcą powódki stała się (...) Hodowli i (...) w B. (dowód: pismo z dnia 20.01.1999r.- k. 19 akt osobowych). Następnie od dnia 07.11.2000r. pracodawcą powódki została (...) Sp. z o.o. w B. (dowód: k.24 akt osobowych; odpis z KRS k.

11-20; umowa spółki k. 33-43; Regulamin organizacyjny k. 84-97). Powódka świadczyła pracę w Oddziale spółki - Centrum (...) w P.. Z dniem 01.10.2002r. powierzono jej stanowisko laboranta (dowód: pismo z dnia 30.09.2002r.- k. 33 akt osobowych). Aneksem do umowy o pracę z dnia 31.10.1996r. zawartym w dniu 02.06.2017r. M. S. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.850 zł brutto (dowód:pismo z dnia 02.06.2017r. k.84 akt osobowych).

Pismem z dnia 18.10.2018r. skierowanym do zakładowej organizacji związkowej pracodawca zawiadomił tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce i K. K. umowy o pracę , w którym wskazał ,że przyczyną wypowiedzenia jest racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca, poprzez zamiany organizacyjne, do obniżenia kosztów działalności spółki , z uwagi na spadek ilości wydanego nasienia , który za 9 miesięcy 2018r. w stosunku do roku poprzedniego, zmniejszył się o 20.705 porcji, co doprowadziło do konieczności redukcji etatów (dowód: pismo z dnia 18.10.2018r. k. 2C akt osobowych).

Oświadczeniem z dnia 26.10.2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu (31.01.2018r.). Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest racjonalizacja zatrudnienia, polegająca na zmianach organizacyjnych, prowadzących poprzez zmniejszenie zatrudnienia, do obniżenia kosztów działalności pozwanej, skutkująca likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Podał, że po dokonaniu analizy stwierdzono spadek ilości wydanego nasienia , który za 9 miesięcy 2018r. w stosunku do analogicznego okresu w 2017r. zmniejszył się o 20.705 porcji, co doprowadziło do konieczności redukcji etatów w Centrum Przechowywania Nasienia w P.. Pracodawca uznał na tej podstawie, że utrzymywanie stanowiska laboranta zajmowanego przez powódkę stało się zbędne. Wskazał, że przy wytypowaniu pracownika do zwolnienia kierował się stażem pracy. Dlatego też pozostawił na stanowisko kierownika działu i laboranta/księgowego (w okresie ochronnym). Zaznaczył, że obowiązki służbowe powódki zostały rozdysponowane pomiędzy tych dwóch pracowników, a część zadań została przekazana do centrali spółki w B. od grudnia 2018r. Powyższe działanie w ocenie pracodawcy zapewnić racjonalizację kosztów działalności, jak i optymalną obsadę kadrową. Wypowiedzenie zostało podpisane przez Prezesa Zarządu W. D. (dowód: wypowiedzenie - k.3C akt osobowych). Pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy od 01.11.2018r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (dowód: pismo z dnia 31.10.2018r. k. 10).

W Centrum Przechowywania Nasienia w P. oprócz powódki była zatrudniona na stanowisku laborantki K. K. oraz M. G. na stanowisku kierownika Centrum Przechowywania Nasienia w P.. Od października 2016 roku pracownikiem (...) w P. jest także A. G. , który jest zatrudniony aktualnie aa stanowisku laboranta- księgowego. A. G. jest pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p. A. G. , w okresie wcześniejszym nie pracował w laboratorium (...) w P., lecz t rozwił nasienie do hodowców i do placówki terenowej w P., przyjmował wpłaty ze sprzedaży nasienia, wykonywał inne czynności księgowe, obsługiwał system księgowy. Od dnia 01.01.2018r. uzyskał dostęp do laboratorium i obecnie zajmuje się pakowaniem nasienia i fakturowaniem (dowód: zakres czynności i obowiązków M, G. k. 149-152, zeznania św. K. K. k124v-125v, św. D. G. k. 126- 127 , zeznania św. A. G. k. 125v-126, zakres czynności i obowiązków A. G. k. 147,148).).

Dowody z dokumentów nie były kwestionowane przez strony , więc Sąd uznał je z wiarygodny dowód w sprawie. Zeznania wyżej wskazanych świadków także , ocenie Sądu, zasługują na wiarę, albowiem mają odzwierciedlenie w przedawnionych przez pozwanego dowodach z dokumentów i nie były kwestionowane przez strony.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Na wstępie należy wskazać, iż pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę za ustawowym 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, aktualnie są traktowane jako normalny, „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością jednostronną, która dochodzi do skutku bez względu na zgodę drugiej strony. W tej sytuacji przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione, a przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Przyczyna uzasadniająca

wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista. Samo ustalenie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została wskazana pracownikowi prawidłowo, nie wystarcza, bez merytorycznego zbadania jej zasadności, do rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, tut. Sąd nie dopatrywał się naruszenia wymogów formalnych wypowiedzenia. Zostało ono doręczone powódce na piśmie, z podaniem przyczyn wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom powódki zostało podpisane przez osobę upoważnioną do podejmowania decyzji kadrowych. Zgodnie z § 18 ust. 2 umowy pozwanej spółki, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje Prezes zarządu lub upoważniona przez niego osoba (dowód: umowa spółki – k. 33-43).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy przez sąd dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy.

Wskazać należy, iż art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, został on wprowadzony by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę.

Powódka podniosła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie są prawdziwe, a faktycznym powodem rozwiązania stosunku pracy jest osobista niechęć pracodawcy(dyrektora regionu D. G.) do powódki, spowodowana ochroną osób uprzywilejowanych.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem prezentowanym przez powódkę. Stwierdził po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a przede wszystkim w oparciu o zeznania świadka D. G. (dyrektora regionu), że podane przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką są prawdziwe, obiektywne i znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów: strukturze organizacyjnej pozwanej spółki z wykazem pracowników(k. 84-97v) , planie naprawczym spółki na lata 2016-2018(k.112-121v), planie rzeczowo- finansowym spółki na rok 2018,(k. 98-1v), zestawieniu sprzedaży nasienia buhajów w 2208/2019(k. 69-83). Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka D. G., że na aktualne pogorszenie się sytuacji finansowej spółki miał wpływ wybuch epidemii (...) na terenie wschodniej Polski , skutkiem czego doszło do zakończenia sprzedaży nasienia knurzego na wschód od W. i utraty klientów z tego terenu. Świadek wskazał, że na trudną sytuację w jakiej znalazła się spółka miała też wpływ susza, która doprowadziła do ograniczenia posiadanej przez rolników paszy i wymusiła redukcję hodowli, jak też działania konkurencji, która przejęła pracowników na terenie Warmii i M. od marca 2018r. Sąd uznał złożone przez świadka w tym zakresie zeznania za wiarygodne i polegające na prawdzie. Stwierdził, że są one spójne z powszechnie dostępnymi informacjami dotyczącymi problematyki epidemii (...) , która miała realny wpływ na funkcjonowanie zakładów specjalizujących się w sprzedaży nasienia. Fakt spadku sprzedaży nasienia Sąd uznał za okoliczność dowiedzioną. Wynika on jednoznacznie z analizy załączonych do sprawy dokumentów: sprzedaż nasienia buhajów (k.68 - 83), a także znalazł potwierdzenie w zeznaniach powódki (k.123,124), jak i powołanych w sprawie świadków , tj. K. K. (k.124), A. G. (k.125) i D. G. (k.126). Dlatego też Sąd zaaprobował twierdzenia strony pozwanej, że czynniki te doprowadziły do konieczności ograniczenia kosztów dotychczasowej działalności i wymusiły podjęcie działań polegających na ograniczeniu w pierwszej kolejności zatrudnienia, w związku z drastycznym spadkiem sprzedaży. Wskazać należy, że powódka nie była jedynym pracownikiem Centrum Przechowywania Nasienia w P. zwolnionym przez pozwanego z tych samych przyczyn co powódka. Wypowiedzenie otrzymała także druga laborantka K. K., co dowodzi prawdziwości

zeznań dyrektora regionu, że spółka cały czas chcąc dostosować się do potrzeb rynku, restrukturyzuje się poprzez między innymi ograniczenie zatrudnienia. Świadek D. G. podał, że w okresie wcześniejszym w Oddziale w P. zatrudnionych było 68 osób, a aktualnie jest 19,5 etatu. Zaznaczył, że ograniczenie kosztów działalności oddziału znalazło wyraz w fakcie nie zatrudnienie nowej osoby na stanowisko sprzątaczkę i wymusiło na pracownikach konieczność samodzielnego sprzątania zajmowanych pomieszczeń.

Powyższe w ocenie Sądu dowodzi, że przyczyną wypowiedzenia nie była osobista niechęć dyrektora do powódki, a fakt jej zwolnienia był częścią długotrwałego procesu restrukturyzacji, któremu podlega pozwany zakład pracy. Na tej podstawie Sąd uznał, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, konkretne i nie stały w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Tym samym Sąd nie dał wiary zarzutom powódki o podaniu nieprawdziwych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu, zarzuty podnoszone przez powódkę nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, albowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było wynikiem rzeczywistego wdrażania przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych. Jak wynika z załączonego do akt sprawy dokumentu tj. Planu rzeczowo – finansowego na rok 2018 spółka założyła m.in. systematyczną redukcję kosztów zatrudnienia przez wdrażanie kolejnych etapów inwestycji informatycznych i redukcję kosztów ogólnych (k.98,99). W wyniku przeprowadzonej reorganizacji doszło do faktycznego zmniejszenia stanu zatrudnienia i likwidacji etatów, w tym stanowiska zajmowanego przez powódkę. W opinii Sądu pracodawcy nie sposób postawić zarzutu pozorności reorganizacji struktury zatrudnienia. Jak wynika z zeznań świadka A. G. obowiązki służbowe powódki zostały przejęte przez niego i kierowniczkę M. G., a zajmowane przez nią stanowisko zostało zlikwidowane. Oceniając zebrany materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie zeznaniom świadków i uznał je za obiektywne i rzetelne. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczy o tym, że pomiędzy wypowiedzeniem a przeprowadzoną reorganizacją prowadzącą do likwidacji stanowiska pracy powódki istniał związek przyczynowy, co skutkuje dla pracodawcy wymierną korzyścią finansową, zmniejszeniem kosztów pracy.

Należy podkreślić, iż tematyka zmian organizacyjnych zmierzających do zracjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu orzekającego. Zadaniem tego sądu jest natomiast badanie czy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna i prawdziwa. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

W ocenie Sądu, 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. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750). Pracodawca powinien stosować obiektywne

i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), z uwzględnieniem zakazu dyskryminacji pracowników, którzy powinni być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 11¹ k.p., art. 18^{3a} k.p.).

Odnośnie zarzutu niewłaściwego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, Sąd uwzględnił wnioski dowodowe z dokumentów, jako i przedstawione przez stronę zeznań świadków. Wynika z nich jednoznacznie, że główną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką była utrzymująca się tendencja zniżkowa w sprzedaży nasienia i zdublowanie się etatów laborantów, gdyż pracę taką wykonywały (...) w P. trzy osoby. Sytuacja taka wymusiła na pracodawcy podjęcie działań zmierzających do utrzymania i poprawy prowadzonej przez niego gospodarki finansowej, poprzez likwidację dwóch etatów laborantów i przesunięcie A. G. na 0,5 etatu na stanowisko laboranta. Powódka argumentowała, że to nie ona, a pozostali dwaj pracownicy powinni zostać zwolnieni. Sąd nie zaaprobował stanowiska zajętego przez powódkę w tym zakresie. Uznał, na podstawie przedstawionych dowodów, że pracodawca podjął słuszną i popartą racjonalnymi przesłankami decyzję, pomimo subiektywnych odczuć strony powodowej, co do wytypowania jej osoby do rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu, wbrew zarzutom powódki, zawarty w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów w pełni odzwierciedla, jasno i czytelnie, obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnień, jakimi kierowała się strona pozwana.

Pracodawca spośród trzech osób wytypował do zwolnienia powódkę, ponieważ jeden z pracowników A. G. był w okresie ochronnym (art. 39 k.p.), a M. G. jest kierownik działu, a nadto jest jedynym żywicielem małoletniego dziecka. Dziecko powódki jest już pełnoletnie. Ponadto pozwany wykazał, że M. G. posiada wyższe kwalifikacje zawodowe niż powódka, ma dyplom ukończenia Akademii Rolniczo – (...) w O. w zakresie zootechniki z tytułem magistra inżyniera, w czasie studiów realizowała indywidualny program kształcenia w zakresie Biotechnologii Rozrodu (...) i dodatkowo ukończyła specjalistyczne szkolenie w zakresie oceny, atestacji i konserwacji nasienia knura (dowód: k. 46–50) Powódka natomiast legitymuje się średnim wykształceniem i świadectwem dojrzałości liceum ogólnokształcącego dla dorosłych (dowód: akta osobowe powódki). W ocenie Sądu pracodawca na podstawie przedstawionej przez siebie argumentacji wykazał, że podjęta przez niego decyzja, choć niekorzystna dla powódki, była racjonalna i słuszną z punktu widzenia pracodawcy.

Zdaniem Sądu powódka nie dowiodła słuszności wytoczonych przeciwko pracodawcy zarzutów. Podkreślić należy, że dla uwzględnienia roszczenia powódki niewystarczające jest jej stwierdzenie, że podana przez pracodawcę przyczyna jest niezgodna z rzeczywistością. Fakt ten, zgodnie z art. 6 k.c. winien być przez stronę udowodniony. Przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jego prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie słuszności zarzutu o pozorności wskazanych przyczyn wypowiedzenia.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczy o tym, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadniona. W ocenie Sądu pracodawca zastosował także obiektywne i sprawiedliwe kryteria przy doborze pracownika do zwolnienia. Tym samym nie dopuścił się uchybień w rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Dlatego też złożone powódcie wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione.

Z tych też względów Sąd uznał powództwo za bezzasadne i dlatego na podstawie art. 45 § 1 k.p a contrario powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono na podst. art. 98 kpc stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 i §9 ust, 1 pkt. 2 w związku z §2 pkt.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 615, z późn. zm.) .

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.