

*Sygn. akt III Pa 17/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 17 listopada 2014r.**

**Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
<b>Sędziowie:</b>	SSO Teresa Suchcicka (spr.) SSR del. do SO Monika Obrębska
<b>Protokolant:</b>	sekr.sądowy Ewelina Asztemborska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2014r. w O.**

**sprawy z powództwa B. K.**

**przeciwko** Zakładowi (...) sp. z o.o. w O.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce**

**z dnia 27 stycznia 2014r. sygn. akt IV P 113/11**

**orzeka:**

1. oddala apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

## UZASADNIENIE

**Pozwem** dnia 7 lipca 2010r. powód – B. K. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2010r. za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu swojego roszczenia wskazał, iż na podstawie umowy o pracę z dnia 17 października 1975 r. był zatrudniony przez pozwanego – Zakład (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.. Pismem z dnia 30 czerwca 2010 r. rozwiązano z nim stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu tj. braku zamówień na produkowane wyroby, na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powód zarzucił pozwanemu, iż dokonał rozwiązania z nim stosunku pracy nie zachowując procedury dotyczącej uzyskania zgody Rady Gminy w przypadku planowanego zwolnienia

radnego. Z uwagi na to, że powód pełnił funkcję radnego Gminy S. podniósł, iż wypowiedzenie mu stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem prawa.

**Pozwany w odpowiedzi na pozew** wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł, iż B. K. otrzymał wypowiedzenie o pracę w ramach zwolnień grupowych jakie przeprowadzono w zakładzie. Pozwany podkreślił, iż zwolnienia grupowe odbywały się zgodnie z procedurą przewidzianą w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany wyjaśnił, iż w dniu 11 maja 2010 r. powziął informację o tym, że powód pełni mandat radnego Gminy S.. Podkreślił, że pismem z dnia 20 maja 2010 r. zwrócił się do Rady Gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, natomiast odpowiedź odmowną w formie uchwały bez uzasadnienia, pozwany otrzymał dopiero po dwóch miesiącach. Pozwany podniósł dodatkowo, że pełnienie funkcji radnego nie może ograniczać uprawnień pracodawcy w zakresie swobody wyboru pracowników przewidzianych do zwolnienia oraz, że przyczyny zwolnienia nie mają żadnego związku z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego. Pracodawca wskazał również, że powód jako spawacz nie będzie już dla pracodawcy przydatny, z uwagi na brak zamówień.

**Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2014r.** Sąd Rejonowy w Ostrołęce powództwo oddalił, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

### **Sąd I instancji swe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:**

B. K. był zatrudniony w okresie od dnia 17 października 1975r. do 30 września 2010r., w pozwanym Zakładzie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza, na podstawie umowy o pracę z dnia 16.10.1975 r., zawartej na czas nieokreślony. Powód pełnił też funkcję radnego Gminy S. w kadencji 2006 – 2010r. Pracodawca pismem z dnia 31.05.2010r. zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy w O. o planowanych zwolnieniach grupowych w jego zakładzie wskazując, iż wypowiedzenia umów o pracę nastąpią w okresie od 30.06.2010r. do 29.09.2010r. W tym samym dniu o planowanych zwolnieniach grupowych zawiadomiono Zarząd Związków Zawodowych (...) i Zarząd Związków Zawodowych (...) w (...) Spółka z o.o. w O., działające u pozwanego. W dniu 17.06.2010r., pozwany zawarł z przedstawicielami organizacji związkowych „Porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników-zwolnienia grupowe”. Jako kryterium wyboru pracowników do zwolnienia ustalono „przydatność dla Zakładu”. W załączniku do Porozumienia wskazano listę pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia w ramach tzw. zwolnień grupowych, która obejmowała dwanaście osób - w tym powoda. Pismem z dnia 21.06.2010r. poinformowano Powiatowy Urząd Pracy w O. o zawarciu wskazanego Porozumienia i o jego założeniach. Pozwany pismem z dnia 20.05.2010r. wystąpił do Rady Gminy w S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, pełniącym jednocześnie obowiązki radnego. Wskazano, że wyłączną przyczyną zwolnienia jest trudna sytuacja ekonomiczna zakładu, tj. brak zamówień na produkowane wyroby oraz podano podstawę prawną planowanego zwolnienia, czyli ustawę z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pismem z dnia 30.06.2010r. dokonano wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. Rada Gminy w S. Uchwałą z dnia 07.07.2010r., Nr XXXVII/182/10, odmówiła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, nie uzasadniając swojego stanowiska. Pozwany w ramach zwolnień grupowych dokonał wypowiedzenia stosunku pracy 11 pracownikom, zatrudniając 110 osób w tamtym okresie, tj. na dzień zawarcia Porozumienia ze Związkami - 17.06.2010r. Taka liczba pracowników została potwierdzona w zawiadomieniu Powiatowego Urzędu Pracy. Wypowiedzenia zostały dokonane w okresie pomiędzy 30 czerwca 2010r. a 20 lipca 2010r. Zwolnienia objęły 10 % pracowników. Po analizie przydatności pracowników dla Zakładu, lista pracowników do zwolnienia obejmowała 12 osób, jednakże W. P. przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 17.06.2010r. do dnia 17.11.2010r. i jemu nie wręczono wypowiedzenia. Wypowiedzenia E. K., I. H. oraz W. G. zostały anulowane z końcem okresu wypowiedzenia z uwagi na gwałtowny wzrost zapotrzebowania pracowników związany z nowym zamówieniem jakie otrzymała pozwana.

**Powództwo w ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwało na uwzględnienie.**

Sąd podniósł, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30.06.2010r. Pozwany uzasadniając konieczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest trudna sytuacja ekonomiczna zakładu tj. brak zamówień na produkowane wyroby. Podstawą owego wypowiedzenia były przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). Przepisy powołanej ustawy mają zastosowanie, zgodnie z art. 1, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, oraz 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Aby móc dokonać tzw. zwolnień grupowych w danym zakładzie pracy konieczne jest spełnienie warunków określonych we wskazanej ustawie. Zgodnie z tym, pracodawca może dokonać zwolnień jedynie, gdy wyłączna przyczyna wypowiedzenia leży po jego stronie.

Pozwany wyjaśnił, iż sytuacja ekonomiczna zakładu pracy stale się pogarszała, a zawarte w 2009r. z pracownikami porozumienie obniżające ich wymiar czasu pracy do 1/2 etatu przez okres 6 miesięcy, nie przyniosło oczekiwanych rezultatów. Z powodu braku zamówień na produkowane wyroby, dalsze zatrudnianie tej samej liczby pracowników groziłoby likwidacją zakładu pracy. Okoliczności te potwierdzili w swoich zeznaniach pracownicy pozwanego: D. B. (1), J. P. (1), I. H., J. R. (1), J. R. (2) oraz R. K. (1). Wszyscy świadkowie zgodnie wskazali, iż w spornym okresie miało miejsce zmniejszenie liczby zamówień i okolicznościowe przestoje w pracy, ograniczono też czas pracy pracowników. Świadek R. K. (1) pełniący w tamtym okresie funkcję kierownika działu organizacji kadr podkreślił, że w sytuacji w jakiej znajdował się zakład, zastosowanie zwolnień grupowych było jedyną metodą uniknięcia likwidacji zakładu pracy. Sąd uznał zeznania świadków za logiczne i wzajemnie się uzupełniające. Zdaniem Sądu powołane okoliczności w sposób bezsporny wskazują, iż pozwany podejmował inne próby ratowania sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. Wobec ich niepowodzenia zwolnienia grupowe były konieczne, by uchronić zakład pracy przed upadłością. Pozwany wywiązał się także z ustawowego obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej i Powiatowego Urzędu Pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Zgodnie z wymaganiami ustawy zawarł w przepisany terminie porozumienie z organizacjami związkowymi oraz poinformował o tym fakcie PUP.

Sąd podkreślił, że w pozwanym zakładzie pracy, zatrudniającym 110 pracowników, w momencie zawarcia Porozumienia z organizacjami związkowymi oraz zawiadomienia o zwolnieniach grupowych skierowanego do Powiatowego Urzędu Pracy w O., wypowiedzenia otrzymało 11 z nich, co stanowi 10% zatrudnionych pracowników, a więc zgodnie z wymaganiami powoływanej ustawy. Nadto, wypowiedzeń dokonano w okresie nie przekraczającym 30 dni, tj. pomiędzy 30.06.2010r. a 20.07.2010r.

W toku postępowania B. K. podnosił, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych było niezgodne z prawem z uwagi na fakt, iż pomimo, że sprawował on mandat radnego, zostało dokonane bez zgody Rady Gminy w S.. Powód kwestionował także okoliczność zwolnienia go w ramach zwolnień grupowych, gdyż troje spośród pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia zostało przywróconych do pracy. Podniósł, iż anulowanie rozwiązania stosunku pracy powinno dotyczyć jego, gdyż to jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie przepisów ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym.

Sąd ustalił, że pozwany wystąpił do Rady Gminy w S. o udzielenie zgody na zwolnienie powoda w ramach zwolnień grupowych, argumentując tę konieczność złą sytuacją ekonomiczną zakładu pracy. Rada Gminy udzieliła negatywnej odpowiedzi w Uchwale z dnia 07 lipca 2010 r., nadesłanej wraz z pismem z dnia 15 lipca 2010 r. Uchwała dotycząca braku zgody na zwolnienie powoda była pozbawiona jakiegokolwiek uzasadnienia. Pozwany dokonał rozwiązania stosunku pracy z powodem, z uwagi na brak odpowiedzi od Rady Gminy w ustawowym terminie, co postrzegano jako brak sprzeciwu.

Ochrona stosunku pracy wynikająca z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08.03.1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2001r., Nr 142, poz. 1591 ze zm.), ma na celu zapewnienie swobodnego i jak najskuteczniejszego sprawowania funkcji radnego, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy (por. Szewc A., Komentarz do art. 25 ustawy o samorządzie gminnym). Szczególna ochrona stosunku pracy radnego przejawia się koniecznością uzyskania uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem by rozwiązać z radnym stosunek pracy. Rada Gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Kompetencja Rady Gminy do odmowy udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego nie może być postrzegana w sposób nieograniczony. Odmowa ta musi zostać rzetelnie uargumentowana, by przyczyny braku zgody nie ulegały wątpliwości. Brak uzasadnienia takiego rozstrzygnięcia organu administracji samorządowej powoduje brak możliwości kontroli jego poprawności wskutek postępowania sędowo - administracyjnego. Konieczność obszernego uzasadnienia uchwały odmawiającej wyrażenia zgody na zwolnienie radnego jest szeroko potwierdzona w orzecznictwie i poglądach doktryny (por. wyrok WSA w Olsztynie z dnia 14 lutego 2012 r., II SA/Ol 17/12, LEX nr 1116427; Jochymczyk A., Komentarz do art. 25 ustawy o samorządzie gminnym).

Sąd podkreślił, że ochrona trwałości stosunku pracy radnego podlega ograniczeniom wynikającym z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku konieczności zastosowania przez pracodawcę przepisów tej ustawy przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy, ochrona przed zwolnieniami grupowymi obejmuje tylko wskazane ustawą kategorie pracowników. Radni nie są wówczas objęci przepisami powyższej ustawy (por. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 802/00, LEX nr 53562; wyrok WSA w Warszawie z dnia 9 maja 2006 r., II OSK 194/06, LEX nr 236607). Natomiast z mocy art. 10 ust. 5 powoływanej ustawy, czyli w przypadku zastosowania przepisów cytowanej ustawy do zwolnień indywidualnych, będą miały zastosowanie przepisy o ochronie trwałości stosunku pracy radnego (Szewc A., Komentarz do art. 25 ustawy o samorządzie gminnym).

Przenosząc powyższe ustalenia na płaszczyznę stanu faktycznego niniejszej sprawy Sąd wskazał, że powód został zwolniony w ramach zwolnień grupowych, gdyż razem z nim zwolnionych zostało 11 pracowników, co stanowiło 10% wszystkich zatrudnionych. Dopełniono także innych obowiązków, od których zależała możliwość przeprowadzenia zwolnień grupowych. Nie można zatem uznać, iż ochrona jaką przewiduje art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym miała w tym przypadku zastosowanie. Stanowisko takie prezentuje także NSA w wyroku z 9 maja 2006 r.(II OSK 194/06, LEX nr 236607) wskazując, że ochrona trwałości stosunku pracy radnego przewidziana w art. 25 ust. 2 u.s.g. nie ma zastosowania w razie rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Uznając, iż brak zgody Rady Gminy na rozwiązanie stosunku pracy mógłby mieć wpływ na ważność rozwiązania stosunku pracy, tylko jeżeli jego rozwiązanie nastąpiłoby w ramach indywidualnego zwolnienia na podstawie powoływanej ustawy, Sąd uznał, iż zarzut B. K. odnośnie niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na brak zgody Rady Gminy w S. jest nieuzasadniony. Pozwana nie miała obowiązku uzyskania zgody Rady Gminy na zwolnienie powoda, gdyż ochrona trwałości jego stosunku pracy została w tym wypadku wyłączona.

Sąd podniósł, że uchwała wydana przez Radę Gminy odmawiająca zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem była wadliwa nadto nie została podjęta w terminie. Wskazuje się, iż uchwała o wyrażeniu zgody lub jej odmowie powinna zostać wydana w terminie miesięcznym jeżeli wymagała przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, zgodnie z art. 35 ust.3 ustawy z 14 czerwca 1969r. Kodeks postępowania administracyjnego, podczas gdy w niniejszej sprawie prośbę o jej wyrażenie pozwana skierowała do Rady Gminy w maju 2010 r. a uchwałę podjęto dopiero 7 lipca 2010r.

B. K. kwestionował dodatkowo skuteczność dokonania przez pozwanego zwolnień grupowych z uwagi na fakt, iż trzem spośród jedenastu zwolnionych pracowników anulowano wypowiedzenia stosunku pracy wraz z końcem okresu

wypowiedzenia. Kwestionował także kryteria wyboru, na podstawie których dokonywano zwolnień, a następnie przywróceń do pracy u pozwanego pracodawcy. Sąd ustalił, iż wszystkie z dokonanych wypowiedzeń wobec jedenastu pracowników zostały im przedstawione w ramach przewidzianego w powołanej ustawie terminu 30 dni, tj. pomiędzy 30 czerwca 2010r. a 20 lipca 2010r. W ocenie Sądu nie ma wobec tego znaczenia, że po tym czasie anulowano trzy wypowiedzenia. Zostały one anulowane z końcem września i października 2010r., czyli stanowczo po upływie wskazywanych 30 dni, warunkujących możliwość dokonania zwolnień grupowych w zakładzie pracy.

Sąd ustalił, iż pozwany kwalifikując konkretnych pracowników do zwolnienia kierował się przede wszystkim ich przydatnością dla zakładu pracy. Okoliczności te potwierdza Porozumienie zawarte z organizacjami związkowymi, ale również zeznania świadków. Świadek R. K. wskazał, iż anulowanie trzech wypowiedzeń stosunków pracy było spowodowane dużym zamówieniem dla wojska jakie w tamtym czasie otrzymał pozwany. Wobec takich okoliczności konieczne było przywrócenie tych pracowników do pracy. Świadkowie D. B., J. R. i J. P. wyjaśnili czym konkretnie się kierowano typując pracowników do zwolnienia. Wskazali, iż w ramach przydatności danego pracownika do zakładu, brano pod uwagę jego kwalifikacje i dyspozycyjność, gdyż z uwagi na zmniejszoną liczbę pracowników mogła wystąpić konieczność pracy po godzinach, by wykonać zamówienie, a dodatkowo także sytuację rodzinną danego pracownika. Świadkowie zeznali, iż powód został uznany przez nich za najmniej przydatnego dla zakładu. Wskazali, że powód posiadał jedynie uprawnienia spawacza, podczas gdy inny pracownik posiadał także uprawnienia ślusarskie, co umożliwiało skierowanie go w razie zaistnienia potrzeby na stanowisko spawacza. Spawaczem, który został zwolniony w ramach zwolnień indywidualnych był J. B., którego następnie przywrócono do pracy, który jak sam wskazał nie zabiegał o przywrócenie do pracy. D. B. (1) decydujący o jego przywróceniu wyjaśnił, iż zdecydowano przywrócić na stanowisko J. B., gdyż był lepszym spawaczem od powoda. Dodatkowo wskazano także, iż powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich, co nie pozwalało na pełną dyspozycyjność. W ocenie Sądu zeznania powyższych świadków są wiarygodne i zasługują na uwzględnienie. Pozwana dokonując wyboru pracowników, którzy mieli otrzymać wypowiedzenia, kierowała się ich przydatnością dla zakładu pracy, kwalifikacjami, umiejętnościami i dyspozycyjnością. Powód został oceniony przez przełożonych jako pracownik najmniej przydatny wśród spawaczy, o niższych umiejętnościach i kwalifikacjach od innych pracowników. Stąd decyzja pozwanej o rozwiązaniu z nim stosunku pracy musi zostać uznana za zasadną i zrozumiałą, biorąc pod uwagę interesy pracodawcy. Nie mają znaczenia w tej sytuacji subiektywne odczucia powoda o tym, iż był lepszym pracownikiem niż ci, których przywrócono do pracy.

Kierując się powyższym Sąd I instancji uznał roszczenia powoda za nieuzasadnione, a powództwo oddalił, o kosztach sądowych orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. z uwagi na to, iż pozwany wygrał proces. Zgodnie z powołanym przepisem strona przegrywająca (merytorycznie albo formalnie i niezależnie od tego czy ponosi winę prowadzeniu procesu) zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty (por. uchwała sądu siedmiu sędziów SN – zasada prawna z dnia 23 czerwca 1951 r., C 67/51). O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2002 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).

**Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda**, zaskarżając wyrok w całości, zarzucił naruszenie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy, poprzez uznanie, iż podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa, podczas, gdy wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy z grupą pracowników-spawaczy była chęć pozbycia się powoda.

Podnosząc powyższy zarzut, strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy w pozwanej Spółce z o.o. na dotychczasowym stanowisku i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając apelację pełnomocnik powoda podniósł, że nie można się zgodzić ze stanowiskiem Sądu I instancji. Powód pierwsze zwolnienie z pracy, także z przyczyn ekonomicznych otrzymał od pracodawcy znacznie wcześniej.

Kiedy odwołał się do Sądu Pracy, pracodawca cofnął jemu to wypowiedzenie umowy o pracę. Fakt ten został zupełnie przez Sąd Rejonowy pominięty. Dopiero po tym, pracodawca zaczął szukać możliwości „pozbycia się” powoda z pracy i wówczas korzystając ze zwolnień innych pracowników (nieprodukcyjnych), niejako „doczepiono” do nich grupę spawaczy, a wśród nich także powoda. Przeprowadzono całą procedurę dotyczącą zwolnienia grupowego 11 pracowników, wręczono im wypowiedzenia, po czym spawaczom (trzem spośród czterech ) cofnięto wypowiedzenia umów o pracę poza oczywiście powodem. W ten sposób pracodawca podając przyczyny ekonomiczne, w ramach zwolnień grupowych pozbył się powoda, zostawiając pozostałych spawaczy nadal w Zakładzie. W świetle tych okoliczności nie można uznać, aby przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy była prawdziwa, gdyż u podstaw takiej decyzji leżały zupełnie inne powody.

Apelujący podkreślił, że powód był długoletnim pracownikiem firmy (...), gdyż pracował w niej od 1975r. Nie można także mówić, aby był gorszym spawaczem od innych, skoro na kursach spawania, był osobą uczącą adeptów tego zawodu. Fakt, że powód jest długoletnim radnym Rady Gminy w S. i z uwagi na pracę w R. musiał korzystać ze zwolnień od pracy, widocznie nie podobało się jego przełożonym i stąd taka właśnie ich reakcja. Nie można zatem uznać, aby przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy były trudności ekonomiczne pracodawcy, gdyż jak wynika z dowodów, już po wypowiedzeniu umów o pracę spawaczom, trzeba było ich znowu zatrudnić, cofając wypowiedzenia umów o pracę. Można z pewnością stwierdzić, że Zakład nie był w najlepszej kondycji finansowej, ale powodowały to przerosty w zatrudnieniu na stanowiskach pomocniczych, administracyjnych, a nie na stanowiskach produkcyjnych do jakich zaliczani są spawacze, a wśród nich powód.

***W odpowiedzi na apelację*** pozwana wносиła o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Apelacja powoda nie jest zasadna.***

Sąd Rejonowy poczynił w sprawie trafne ustalenia faktyczne na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd odwoławczy w całości je akceptuje i uznaje za własne. Na aprobatę zasługuje również dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna.

Pierwszym zarzutem skarżącego jest naruszenie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy, poprzez uznanie, iż podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa, podczas, gdy wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy z grupą pracowników- spawaczy była chęć pozbycia się powoda.

Zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1. przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

-zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Stosownie do art. 10. ust. 1. przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego

rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane zostało w ramach zwolnień indywidualnych w trybie w/w ustawy tj. z przyczyny nie dotyczącej powoda. Twierdzenie strony pozwanej, iż wypowiedzenie z powodem umowy o pracę zostało dokonane z przyczyn dotyczących powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód opiera swoją apelację na twierdzeniu, że wyłącznym powodem rozwiązania z nim stosunku pracy była chęć jego pozbycia się. Jako argument wskazuje, iż pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę, które otrzymał 30 kwietnia 2010r., a które zostało anulowane. Podnieść należy, że podstawą tego wypowiedzenia były również przyczyny ekonomiczne. Cofnięcie wypowiedzenia wynikało jedynie z uzyskania przez pracodawcę wiedzy, iż powód pełnił funkcję radnego. Z ostrożności prawnej pracodawca cofnął wypowiedzenie pismem z dnia 11 maja 2010r. w celu zachowania procedur, tj. wystąpienia do Rady Gminy w S. celem uzyskania opinii. Przyczyna cofnięcia wypowiedzenia jest wprost wskazana w piśmie z dnia 11 maja 2010r. cyt. „, w związku z dostarczeniem do zakładu pracy zaświadczenia Urzędu Gminy w S. o pełnieniu przez Pana funkcji radnego, anuluję pismo (...) z dnia 30.04.2010 r. dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę”. Kolejne wypowiedzenie powód otrzymał w dniu 30 czerwca 2010r. po wystąpieniu pracodawcy do Rady Gminy.

Sąd I instancji szczegółowo uzasadnił, na podstawie jakich dowodów ustalił, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy były przyczyny ekonomiczne – brak zamówień. W okresie od 30 kwietnia 2010r. do 30 czerwca 2010r. sytuacja zakładu nie uległa zmianie, czego dowodem są zwolnienia grupowe podjęte w maju 2010r. - 31 maja 2010r. o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych zawiadomiono Powiatowy Urząd Pracy w O.. Powód zaistniałą sytuację odbiera jako chęć pozbycia się go z Zakładu, pomijając sytuację ekonomiczną (...)u. Skutki kryzysu gospodarczego wpłynęły na sytuację ekonomiczną pozwanego. Głównymi odbiorcami Zakładu są jednostki budżetowe (wojsko, policja, straże miejskie). Cięcia budżetowe ograniczyły zamówienia na wyroby Zakładu. W 2009r. na okres 6 miesięcy zostały z pracownikami zawarte umowy na 1/2 etatu. Ponieważ sytuacja nadal nie ulegała poprawie, aby uniknąć postawienia w stan upadłości w 2010r. rozwiązano umowy o pracę z 20 pracownikami, w tym z przyczyn ekonomicznych zwolniono 22 osoby, nie przedłużono umów zawartych na czas określony 4 osobom, na emeryturę przeszły 2 osoby, na porozumienie stron odeszła 1 osoba. Zwolnienia dotyczyły pracowników bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych, obsługi, technicznych i administracyjnych. Z pisma pozwanego z dnia 26.09.2014r. wynika, że po wydaniu wyroku w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy tj., od stycznia 2014r. Zakład nie zatrudnił nikogo na stanowisko spawacza. Pozwany nie neguje, że poszukuje pracowników, ale dotyczy to kadry wyższej, wykwalifikowanej. W grupie spawaczy nie ma zaś aktualnie przyjęć ( oświadczenie pełnomocnika pozwanego k. 222v).

W świetle prawidłowych ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy brak podstaw, aby kwestionować, iż jedynym kryterium zwolnień wśród pracowników była ich przydatność dla zakładu. Oceny przydatności dokonywali J. R. (1), D. B. (1) i J. P. (1). Ostatecznie decyzję, którego spawacza trzeba zwolnić, podjął D. B. (1), który miał przejąć D.. Do zwolnienia wytypował osobę, którą uznał za mniej przydatną, gdyż nie było możliwości pozostawienia spawaczy w dotychczasowej liczbie. Zwolnienie było konieczne, nastąpiło wyłącznie ze względów ekonomicznych.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że pozwany prawidłowo określił przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem i wbrew twierdzeniom apelacji nie wykorzystał do zwolnienia ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Okręgowy nie doszukał się naruszenia przepisów tej ustawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadnienie zawarte w apelacji, w odniesieniu do tego zarzutu, stanowi jedynie polemikę z ustaleniami Sądu I instancji, ponieważ skarżący poprzestał jedynie na własnej ocenie okoliczności. Apelacja nie zawiera jednak rzeczowych argumentów, które wskazywałyby na wadliwość rozumowania Sądu Rejonowego przy ocenie kwestionowanych dowodów. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji ocenił wszystkie przeprowadzone w postępowaniu dowody we wzajemnym powiązaniu ze sobą i wyjaśnił przesłanki dokonanej oceny. Zostały one przytoczone w części wstępnej uzasadnienia.

Wobec tego Sąd Okręgowy, nie dostrzegając nieprawidłowości w ocenie dowodów, dokonanej przez Sąd Rejonowy, poczynione na jej podstawie ustalenia uznał za własne.

***W rezultacie zgodnie z przepisem art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.***

Ponieważ apelacja została oddalona, pozwanemu reprezentowanemu przez profesjonalnego pełnomocnika należy był zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego za II instancję w kwocie po 60zł, ustalone w oparciu o 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.