

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 września 2015 r. Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy przywrócił powódkę J. M. do pracy w pozwanej spółce Zakłady (...) "M." Spółka Akcyjna w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 137 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania to jest kosztów zastępstwa procesowego w tym za II instancję, nadto nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie od pozwanej kwotę 1089,68 zł tytułem części tymczasowo wyłożonych przez Skarb Państwa kosztów opinii biegłych sadowych oraz nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższe orzeczenie przy ponownym rozpoznaniu sprawy zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 21 listopada 1975 roku. W dacie wypowiedzenia powódka zajmowała stanowisko starszego referenta do spraw księgowości.

Pismem z dnia 05 marca 2012 roku kierownik działu księgowo finansowego E. G. (1) wniosła o zmianę warunków pracy i płacy powódki.

Oświadczeniem z dnia 27 marca 2012 roku pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 21 listopada 1975 roku w części dotyczącej warunków pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne w spółce polegające na zmniejszeniu zatrudnienia w grupach nierobotniczych. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko pracy montera układów elektronicznych z wynagrodzeniem według stawki godzinowej 12,36zł.

Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego pracodawca konsultował zamiar wypowiedzenia z organizacją związkową reprezentującą interesy powódki czyli Związkiem Zawodowym (...) SA.

Pracownicy pozwanej spółki wręczający wypowiedzenie nie mieli wiedzy w chwili wręczenia wypowiedzenia, iż do spółki wpłynęło zaświadczenie o niezdolności do pracy powódki.

W dniu 27 marca 2012 roku do pracodawcy wpłynęło zaświadczenie lekarskie, iż powódka jest niezdolna do świadczenia pracy na stanowisku montera układów elektronicznych. Zaświadczenie zostało wydane w dniu 02 marca 2012 roku zaś złożone w dniu wypowiedzenia o godz. 8.00. Wypowiedzenie zostało wręczone powódce o godz. 12.30.

U powódki rozpoznano inne zapalenie skóry symbol L30, co skutkuje przeciwwskazaniem do pracy przy montażu kondensatorów z powodu urazu kciuka dłoni prawej. Od 18 do 19 kwietnia 2012 roku powódka była hospitalizowana w związku z rozpoznaniem guzka dalszego paliczka prawego kciuka i stanu po urazie kciuka.

Zaświadczeniem lekarskim wystawionym na skutek badań kontrolnych w dniu 10 lipca 2012 roku stwierdzono, iż powódka jest zdolna do świadczenia pracy na stanowisku montera układów elektronicznych z tym, iż w zakresie pracy nie wymagającej nacisku kciuka.

Decyzją z dnia 11 kwietnia 2013 r. ZUS przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjne na okres 2 miesięcy to jest do 30 maja 2013r.

W dniu 9 lipca 2013 r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku monter podzespołów elektronicznych .

W dniu 8 lipca 2014 r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku monter układów elektronicznych na wybranych operacjach – pakowanie wyrobów gotowych, układanie kubków w listwy, badanie filtrów na U., zdejmowanie filtrów z listwy.

U powódki występuje stan po urazie kciuka, którego to urazu doznała przeszło dwadzieścia lat temu. W chwili badania przez biegłego zarówno w dniu 2 lutego 2015 r. jak i 22 maja 2015 r. u powódki występowało złamanie płytki paznokciowej podłużne.

W trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka pracowała również w spółce (...) przy montażu kondensatorów. W tym czasie zajmowała się pakowaniem do czego używała lewej ręki. Problemy zdrowotne powódki z prawym kciukiem są wynikiem wypadku jakiego doznała dawno temu blisko 20 lat. Przy wykonywaniu czynności prawym kciukiem pojawiają się u niej kolejne problemy. Dodatkowo powódka była oddelegowana do pracy na stanowisku montera w okresie stycznia i września 2011 roku.

Powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku montera układów elektronicznych od dnia 02 marca 2012 roku. w odniesieniu do wszystkich czynności składających się na zakres stanowiska montera układów elektronicznych łącznie. Natomiast powódka może pakować wyroby gotowe oraz układać kubki na listwę taśmociągu, eliminować złe filtry i odkładać elementy do kosza. Jednocześnie powódka nie może wykonywać prac w rękawicach kwasoodpornych lub też w narażeniu na chlorek metylu, farby do drukowania, octan etylenu lub zmywacze.

W pozwanej spółce stanowisko montera układów elektronicznych występuje formalnie jako jedno stanowisko pracy. Faktycznie składa się ono z wielu procesów jak; zgrzewanie, lutowanie, cynowanie, badanie i regeneracja, pakowanie, cięcie wyprowadzeń i zdzieranie izolacji, praca na liniach montażowych, montaż elementów (wsuwki w karkas, dławików w pokrywki filtrów, dławików i kondensatorów w obudowie, uszczelki gumowych w pokrywkę, zespołów uszczelniających w obudowę) montaż transformatorów, wciskanie transformatorów w obudowę generatora, montaż pokrywek na obudowy, drukowanie obudów, montaż w listwy zalewowe, zasklepianie otworów poiglicznych, maskowanie czół kondensatorów.

W okresie pracy na wydziale produkcyjnym powódka zajmowała się pakowaniem kondensatorów, badaniem ich pojemności, układaniem listew do budowy kondensatorów, zdejmowanie z taśmy, układanie w skrzynki, składanie pudełek na detale, oklejanie pudełek, wypisywanie etykiet, odłożenie ich na stanowisko, układanie kubków w listwy zalewowe, badanie filtrów przeciwzakłóceniovych przy, których należy dorobić farbę i praca jest wykonywana w gumowych rękawicach, mywanie klisz w preparacie zmywającym farby. Były również operacje, do których musiała używać prawego kciuka.

Po wypowiedzeniu zmieniającym w żaden sposób nie określono w sposób formalny, jakimi obowiązkami ma się powódka zajmować wskazując jedynie jej stanowisko pracy jako monter układów elektronicznych. Jedynie w zaświadczeniu lekarskim z dnia 8 lipca 2014 r. wskazano – pakowanie wyrobów gotowych, układanie kubków w listwy, badanie filtrów na U., zdejmowanie filtrów z listwy.

Przy wydaniu zaświadczenia w uzgodnieniu z inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy Z. M. ustalono zakres czterech czynności, które mogłaby wykonywać powódka. Nadzór nad powyższym miał sprawować bezpośredni przełożony powódki - mistrz. Wszystkie czynności w procesie produkcji mają charakter normatywy.

Niezależnie od miejsca zajmowanego w procesie produkcji układów elektronicznych, pracująca osoba jest monterem układów elektronicznych i powinna znać wszystkie operacje. Typowanie do poszczególnych czynności jest dokonywane doraźnie.

W okresie biegu wypowiedzenia zmieniającego powódka ukończyła w dniu 18 czerwca 2012 roku 56 lat.

W dziale księgowości, w którym pracowała powódka były zatrudnione cztery osoby w pełnym wymiarze czasu pracy i jedna osoba, która uzyskiwała emeryturę, w niepełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków powódki należało prowadzenie kasy zapomogowo pożyczkowej, kasy, rejestry sum, obsługę banków walutowych. Na identycznym stanowisku pracowała J. S., która posiada dłuższy ogólny staż pracy. Ponadto w dziale powódki pracowała A. K., która zajmowała się bankami, przelewami i sprzedażą. Posiada ona krótszy od powódki staż pracy. Ponadto po wypowiedzeniu warunków pracy powódki do działu została przesunięta D. T. (1), która jest jednocześnie księgową w

innej spółce (...), a która przejęła dotychczasowe obowiązki powódki. Obecnie dwie z 4 osób pracujących w księgowości zajmują się również pracą w zakresie kadr. Z zakładu odeszły osoby zatrudnione na umowy zlecenie jak i pracownicy etatowi. W 2013 r. odeszła z pracy kierownik księgowości E. G. (1).

Ówczesny kierownik działu finansowo - księgowego otrzymał polecenie od zarządu wytypowania do zwolnienia osoby w związku z koniecznością zredukowania kosztów w dziale. Wytypowanie powódki do zwolnienia bezpośredni przełożony uzasadniał mniejszą umiejętnością pracy na komputerze niż pozostali pracownicy. D. T. (1), która przyszła do działu po powódce przejęła obowiązki powódki i osoby pracującej na podstawie umowy zlecenia. D. T. pracuje od 2004 roku. Przyczyną wypowiedzenia była restrukturyzacja kosztowa spółki. W 2012 roku objęła 20 osób. Było to związane ze spadkiem zamówień ze strony klientów. Cała księgowość jest prowadzona systemem komputerowym. Pracownicy muszą posiadać szeroki zakres umiejętności w tym dziale aby móc zastąpić innego pracownika w czasie urlopu lub choroby. Zmniejszenie zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat nastąpiło z 1000 osób zatrudnionych do 150. Od 2012r. zatrudnienie spadło z 250 do 150 i M. stał się małym przedsiębiorstwem będąc wcześniej dużym i średnim. Najwięcej osób zwolniono z produkcji. Zwolnienia były też w grupie pracowników umysłowych w tym księgowości. Początkowo w tym dziale pracowało 8 osób obecnie cztery.

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 2.359,46 zł.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy zasadniczo nie budzi wątpliwości, a opinia biegłej B. J. ostatecznie nie była już kwestionowana.

W zakresie ustaleń co do zdolności powódki do wykonywania pracy jako takiej oraz poszczególnych czynności w procesie produkcyjnym na stanowisku montera układów elektrycznych Sąd oparł swoje ustalenia na dowodzie z opinii biegłych sądowych. Biegły chirurg W. K. stwierdził kategorycznie, iż powódka jest niezdolna do pracy jako monter układów elektronicznych od dnia 2 marca 2012 r. Powyższe praktycznie potwierdziły kolejne opinie biegłych K. S. i B. J.. Z tym, że ta ostatnia w opinii, wobec realizacji zaleceń Sądu Okręgowego w Łodzi, dawała odpowiedź ponadto na pytanie, które z poszczególnych czynności w zakresie produkcji powódka może wykonywać, a których nie. Zdaniem Sądu opinie te były jasne i rzetelne, dodatkowo poszerzone przez biegłą B. J. w opinii ustnej na rozprawie w dniu 17 września 2015 r.

Sąd wskazał, że sporną kwestią był fakt wiedzy pracodawcy o tym, iż w chwili wręczenia oświadczenia zmieniającego dysponował on zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy na stanowisku montera układów elektronicznych. Tę okoliczność ostatecznie można uznać za mniej istotną wobec treści opinii biegłych wskazujących na niezdolność powódki do pracy na wskazanym w wypowiedzeniu stanowisku już w dacie 2 marca 2012 r.

W zakresie zeznań E. G. Sąd mógł je uznać za wiarygodne jedynie w części odnoszącej się do kwestii polecenia zredukowania liczby pracowników w dziale księgowości, reorganizacji działu , liczby zatrudnionych osób i wykonywanych przez nich czynności. Natomiast zdaniem Sądu zeznania te nie mogły być uznane za wystarczający i wiarygodny dowód w sprawie w zakresie ustaleń do podstaw wytypowania do wypowiedzenia właśnie powódki. E. G. zeznała, iż powódka nie posiada umiejętności w zakresie obsługi komputera w wystarczającym zakresie. Problemem jest sformatowanie czegokolwiek w E.. Podnosiła brak samodzielności powódki oraz brak umiejętności, które wymaga współczesna wiedza i współczesne wymagania. Jak ustalono, u pozwanego są przeprowadzane coroczne oceny pracy pracowników. Z akt osobowych powódki nie wynika, aby miano do niej zastrzeżenia co do sposobu wykonywanej pracy, jej umiejętności. Co prawda materiał dowodowy nie wykazał, jakie oceny uzyskiwali pozostali pracownicy, to jednak kategoryczne stwierdzenia o braku umiejętności powódki co do pracy w dziale księgowości również nie zostały należycie wykazane.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest uzasadnione i podlega uwzględnieniu.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 42 § 1 i 2 k.p pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy i stosuje się w tym zakresie odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zatem wypowiedzenie zmieniające musi spełniać identyczne wymogi formalne jak wypowiedzenie definitywne umowy o pracę również z tego powodu, iż w

przypadku odmowy wyrażenia zgody na ich przyjęcie wypowiedzenie zmieniające również prowadzi do rozwiązania stosunku pracy.

Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia. Zatem utrata przez pracownika zdolności do pracy na danym stanowisku zaistniała po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym, nie czyni tego wypowiedzenia uzasadnionym, jak i odzyskanie przez pracownika w toku procesu sądowego zdolności do poprzednio wykonywanej pracy, nie oznacza bezzasadności wypowiedzenia. Sąd podkreślił, iż dopuszczalne i niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom, w tym na innych stanowiskach pracy, a nawet osobom nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd oceniał kwestię prawdziwości, czy też pozorności likwidacji stanowiska, jako bezpośredniej przyczyny takiego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia warunków pracy powódce, określona jako zmiany organizacyjne w spółce polegające na zmniejszeniu zatrudnienia w grupach nierobotniczych zasadniczo mogłaby zostać uznana za realną przyczynę wypowiedzenia. Ewidentnie nie tylko w dziale księgowości doszło do reorganizacji i jak wynika z materiału dowodowego przebiega ona nadal, albowiem na miejsca osób, które odchodzą z zakładu pracy nie są przyjmowani nowi pracownicy. W zakresie doboru powódki do przesunięcia na stanowisko produkcyjne w drodze wypowiedzenia zmieniającego Sąd stwierdził, iż materiał dowodowy nie wykazał, aby powódka miała stwierdzone uchybienia w wykonywaniu obowiązków w powierzonym jej zakresie. Z załączonych akt osobowych wynika, iż kolejne oceny pracownika wypadły pozytywnie. Ostatnia z kart ocen z 2011 r. wskazuje, iż bezpośredni przełożony ocenił wydajność i jakość wykonywanych zadań na ocenę bardzo dobrą. Podobnie stopień samodzielności wykonywanych zadań a umiejętność organizowania pracy wskazał jako wyróżniającą. Jak wynika z zeznań świadka E. G. powódka została wytypowana z uwagi na mniejsze umiejętności w zakresie obsługi komputerów. Zastanawiająca jest zatem ocena dokonana przez tego właśnie przełożonego w 2011r. Być może powódka nie dysponowała umiejętnościami identycznymi z pozostałymi pracownikami, to jednakże zeznania świadka E. G. w tym zakresie nie wydają się w pełni wiarygodne i nie pozbawiają wątpliwości co do kwalifikacji powódki odnośnie obsługi komputera. Sąd wskazał, że zeznająca A. S. oświadczyła, iż nigdy nikt nie zgłaszał do niej skarg na pracę powódki w księgowości. Innych dowodów na tę okoliczność pozwany nie przedstawił. Zatem kryteria doboru do zwolnienia powódki, zdaniem Sądu są niejasne i nie pozwalają na uznanie, iż miały one charakter obiektywny.

Jak wynika z materiału dowodowego w okresie wypowiedzenia w dniu 18 czerwca 2012 roku powódka weszła w okres ochronny 4 lat do osiągnięcia wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Wręczenie wypowiedzenia nie było jednak naruszeniem art. 39 k.p. albowiem przepis zabrania dokonywania wypowiedzenia, a więc jego wręczenia w okresie ochronnym bez względu na to czy pracownik w okresie wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy osiągnie wiek, o którym mowa we wskazanym przepisie.

Poza wskazanymi wyżej okolicznościami najważniejszą przesłanką konieczności przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy, jest niezdolność powódki do pracy na powierzonym stanowisku monterki układów elektronicznych. Zdaniem Sądu I instancji konkluzja taka wynika ze wszystkich opinii biegłych złożonych w niniejszej sprawie. Sąd podkreślił, iż w przypadku stwierdzenia przeciwwskazań zdrowotnych pracownika do zajmowania danego stanowiska lub wykonywania określonej pracy, pracodawca nie może dopuścić go do jej wykonywania. Sąd podkreślił też wysoce nieprecyzyjne określanie zakresu czynności powódki na stanowisku monterki. Każdego dnia przełożony decydował o tymże zakresie, co zdaniem Sądu nie powinno mieć miejsca, gdyż mogłoby prowadzić do niepewności po stronie powódki do świadczenia jakiej pracy jest zobowiązana i jakie są w stosunku do niej wymagania. Brak było formalnych uregulowań, na podstawie których powódka miałaby zagwarantowane wykonywanie wyłącznie pracy adekwatnej to jej warunków zdrowotnych. Takim uregulowaniem nie jest zdaniem Sądu zaświadczenie lekarskie, które jest jedynie wynikiem badania profilaktycznego. Tak więc formalnie powódka jest zatrudniona na stanowisku monterki układów elektronicznych jako takim. Poza tym stan choroby powódki uniemożliwiający jej zatrudnienie na stanowisku monterki istnieje obiektywnie od dnia 2 marca 2012 roku a zatem istniał również w dacie dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Reasumując Sąd stwierdził, iż wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce było nieprawidłowe i zasadnym było przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z § rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 163 poz. 1348 z późn. zm.) zasądając na rzecz powódki kwotę 137zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w tym za II instancję.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1089,68 zł tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu i kosztów opinii biegłych.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, iż dobór powódki do wypowiedzenia był nieuzasadniony oraz, że powódka była niezdolna do pracy na powierzonym stanowisku pracy montera podzespołów elektronicznych,
- nie wyjaśnienie wszystkich wątpliwości istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy,
- naruszenie art. 361 § 1 k.p.c. poprzez nie uwzględnienie przy wyrokowaniu stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpatrzenia sądowi pierwszej I instancji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja skarżącej nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylecia.

Zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. O zasadności wypowiedzenia przesądza ostatecznie stwierdzenie przez Sąd, iż okoliczności faktyczne sprawy rzeczywiście odpowiadają konkretnej przyczynie wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dobór pracownika do wypowiedzenia oparty jest na obiektywnych sprawdzalnych kryteriach – w świetle najnowszego orzecznictwa - ujawnionych pracownikowi. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 kp stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pracodawcę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy na dotychczas zajmowanym stanowisku było uzasadnione, gdyż dobór jej osoby do przeniesienia na stanowisko produkcyjne montera znajdował obiektywne usprawiedliwienie, czego Sąd Rejonowy bezzasadnie nie uwzględnił czyniąc ustalenia sprzeczne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Mając powyższe na uwadze jeszcze raz podnieść należy, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542).

Pracodawca dokonujący zwolnienia (bądź wypowiedzenia zmieniającego) z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do zmiany warunków pracy bądź rozwiązania stosunku pracy. Nadto jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39, M.Prawn. 2006/17/904).

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). W świetle zaś najnowszego orzecznictwa w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku I PK 61/13 LEX nr 1427709).

Pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163).

Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok SN 01-06-2012 II PK 258/11 OSNP 2013/11/128). Ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona lub niemożliwa, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłankach przemawiających za ochroną pracownika. (wyrok SN z 16-11-2006 II PK 81/06 LEX nr 950625). Innymi słowy wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok SN 06-10-2004 I PK 497/03 LEX nr 585702). Wobec tego zastosowane kryteria doboru do zwolnienia podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) (wyrok SN 07-04-2011 I PK 238/10 LEX nr 898415). Pracodawca jest zaś zobligowany do wykazania przed sądem zasadności doboru, a tym samym zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Abstrahując od konieczności wskazania kryteriów doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu umowy o pracę – także zmieniającym - która to została wypracowana w najnowszej judykaturze, Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powódce warunków pracy było niezgodne z prawem, gdyż zastosowane kryteria doboru powódki do przeniesienia na stanowisko produkcyjne, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie były jasne i obiektywnie uzasadnione.

Wbrew twierdzeniom apelacji materia sprawy nie potwierdza, iż powódkę charakteryzowały kompetencje, predyspozycje, umiejętności, czy jak chce skarżący możliwości wykonawcze niższe niż innych pracowników działu. Okoliczność ta w żaden sposób nie została wykazana. Oceny pracy powódki nie wskazują, iż wypadła ona w zakresie umiejętności pożądanych przez pracodawcę gorzej niż inni pracownicy. Pracodawca nie wykazał też, dlaczego przewidywał, iż zatrudnienie innego pracownika w dziale księgowości, w miejsce powódki przy jednoczesnym ograniczeniu wielkości zatrudnienia miałyby przynieść osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. W sprawie nie wykazano, iż pod względem jakichkolwiek umiejętności potrzebnych z punktu widzenia pracodawcy, przy wykonywaniu obowiązków powódka byłaby praktycznie niewydolna. Co prawa położona powódki E. G. wskazywała, że powódka została wytypowana z uwagi na mniejsze umiejętności w zakresie obsługi komputerów, jednakże

twierdzenie to było odosobnione, nie znajdowało żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym stąd też słusznie zostało uznane przez Sąd I instancji za niewiarygodne. W sprawie niejasnym jest, jakich konkretnie umiejętności w związku z reorganizacją stanowisk w dziale księgowości od pracowników pozwany oczekiwał, niewiadomym jest też, czy w istocie powódka ich nie posiadała. W aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających fakt dokonania rzetelnej oceny umiejętności pracowników w tym zakresie. Tym samym nawet pewne różnice w zakresie kwalifikacji powódki, co do obsługi komputera (których jednak nie udowodniono) nie stwarzają domniemania prawidłowego doboru jej osoby jako pracownika do wypowiedzenia warunków pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób również zgodzić się z apelującym, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - zwłaszcza opinii biegłych brak podstaw do uznania, iż powódka jest niezdolna do pracy na powierzonym jej stanowisku montera układów elektronicznych.

Przepis art. 42 kp wprowadza i definiuje instytucję wypowiedzenia przez pracodawcę pracownikowi warunków pracy i płacy, z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy. Niemniej jednak skoro z założenia, wypowiedzenie zmieniające ma prowadzić zasadniczo do zamiany warunków pracy lub płacy, niedopuszczalnym jest zaproponowanie takich nowych warunków pracy, które z uwagi na niezdolność pracownika do pracy w nowo zaproponowanym charakterze lub z uwagi na to, iż prowadzą do rażącego pogorszenia sytuacji pracownika, są przez niego obiektywnie nie do przyjęcia. De facto wypowiedzenie takie zmierza bowiem nie do zmiany warunków zatrudnienia lecz do rozwiązania stosunku pracy. Tym samym nie zasługuje na prawną ochronę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, co bezsporne i co wynika – jak słusznie przyjął Sąd I instancji – z wszystkich sporządzonych w sprawie opinii biegłych, powódka w chwili dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy była obiektywnie niezdolna do pracy na stanowisku montera układów elektronicznych od dnia 2 marca 2012 r. Bez względu na to, czy pracodawca o tym fakcie wiedział dokonując wskazanej i kwestionowanej czynności – zaświadczenie w tym przedmiocie powódka złożyła bowiem w godzinach porannych w dniu kiedy wypowiedzenia zmieniającego dokonano – nie zmienia to faktu, iż z uwagi na stan zdrowia pracodawca nie mógł dopuścić powódki do pracy na nowo zaproponowanym stanowisku pracy. Tym samym dokonane wypowiedzenie zmieniające nie może zostać uznane za poprawne i formalnie skuteczne.

W istocie – co podnosi skarżący- opinie biegłych przeprowadzone w sprawie potwierdzają, iż powódka jest zdolna do wykonywania określonych grup czynności składających się na zakres obowiązków montera. Niemniej jednak w ocenie Sądu II instancji okoliczność ta nie sprawia, iż dokonane wypowiedzenie zmieniające w okolicznościach sprawy może zostać zaakceptowane.

Powódce w dniu dokonania wypowiedzenia powierzono bowiem stanowisko montera bez żadnych ograniczeń. Żadnym formalnym aktem nie wskazano pracownicy, iż będzie wykonywać tylko te czynności na wskazanym stanowisku, na które pozwala jej stan zdrowia. Żadne zaś następcze dopasowywanie zadań na tym stanowisku do faktycznych możliwości zdrowotnych powódki, skutków wadliwego wypowiedzenia zmieniającego nie sanuje. Pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego ma bowiem stwarzać takie nowe warunki które, w świetle obiektywnych okoliczności w całości są możliwe do zaakceptowania przez pracownika.

Pracodawca ma obowiązek powierzenia takiej pracy, jaka jest odpowiednia ze względu na stan zdrowia pracownika, a na pracowniku nie ciąży obowiązek dostosowania do swoich uwarunkowań zdrowotnych sposobu wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Polecenie pracodawcy nakazujące unikania wykonywania czynności zabronionych ze względu na stan zdrowia nie może zmienić oceny powierzonego stanowiska jako nieodpowiedniego. Fakt, że pracownik ze względu na stan zdrowia nie powinien dźwigać ciężarów przekraczających 10 kg, a wykonywanie pracy na powierzonym mu stanowisku wiązało się w dźwiganiem takich ciężarów jest to okoliczność mogąca prowadzić do uznania wypowiedzenia zmieniającego za nieuzasadnione (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r. I PK 99/12 Legalis numer 644599).

Z tych też względów zarzuty apelacji dotyczące zarówno błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jak i poczynienia nieprawidłowych ustaleń faktycznych z przekroczeniem granic zakreślonych w art. 233 kpc nie mogły zostać uwzględnione.

Bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia, pozostaje też podnoszona w apelacji okoliczność – rzekomo pominięta przez Sąd I instancji - iż pozwany w trakcie procesu zorganizował dla powódki nowe stanowisko pracy zgodne z zaleceniami, a powódka je przyjęła.

Odnosząc się do powyższego, po pierwsze podnieść należy, że okoliczność ta była przedmiotem analizy Sądu Rejonowego. Sąd I instancji zasadnie zauważył, iż nie ma ona wpływu na wynik sprawy, bowiem pozwany nie wykazał, aby doszło do kolejnego wypowiedzenia czy też oddelegowania. Tym samym, co już podkreślano, następcze zorganizowanie pracy powódki w ramach stanowiska monterka, które nie zagraża jej zdrowiu nie może przesądzać o uznaniu dokonanego wypowiedzenia zmieniającego za uzasadnione.

Po drugie, nawet jeśli wskazane stanowisko w istocie jest stanowiskiem nowoutworzonym specjalnie dla powódki, nie może prowadzić to, do zmiany zaskarżonego wyroku. Przyjęcie przez pracownika innego, zaproponowanego mu przez zakład pracy stanowiska nie pozbawia bowiem pracownika prawa do dalszego podtrzymywania roszczeń do tego zakładu pracy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dochodzonych we właściwym trybie w postępowaniu wcześniej wszczętym (wyrok SN - Izba Pracy z dnia 15-12-1976 I PRN 125/76 Legalis Numer 19801).

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).