Sygn. akt VI Pa 7/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Sędziowie:	SO Andrzej Stasiuk SR del. Magdalena Żarkowska (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa J. I.

przeciwko (...) w S.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) w S.od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 września 2013 roku, sygn. akt IX P 229/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i IV w ten sposób, że oddala w całości powództwo o zapłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądza od powódki J. I.na rzecz pozwanego (...) w S.dodatkowo kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.670 (jednego tysiąca sześciuset siedemdziesięciu) złotych tytułem zwrotu spełnionego świadczenia;

IV. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 90 (dziewięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sygn. akt VI Pa 7/14

UZASADNIENIE

Powódka J. I.domagała się zasądzenia od pozwanego (...) w S.(dalej (...)) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 4.881 zł oraz odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 9.000 zł. W związku z pierwszym z wymienionych żądań powódka wskazywała, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę - konieczność przeprowadzenia reorganizacji

spowodowanej likwidacją Przychodni (...)na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S., jest nieprawdziwa i niezasadna. W ramach reorganizacji struktur (...)nie zlikwidowano bowiem przychodni przy ul. (...), w której była zatrudniona ani jej stanowiska pracy. Powódka podkreślała też różnicę w określeniu przyczyny rozwiązania umowy wskazanej w wypowiedzeniu a zawartej we wręczonej jej w dniu 25 stycznia 2012 r. notatce służbowej, gdzie pracodawca wskazywał na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do emerytury, co z kolei stanowi naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Jednocześnie powódka dochodziła od przeciwnika procesowego zwrotów kosztów procesu. (k. 2 – 6, 78)

Pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż w związku z likwidacją Przychodni na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S. zaszła potrzeba redukcji personelu, a przy doborze pracowników do zwolnienia zdecydował się wziąć pod uwagę fakt osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego oraz posiadanie przez nią uprawnień emerytalnych. Osiągnięcie wieku emerytalnego oraz posiadanie uprawnień emerytalnych nie stanowiły przyczyny zwolnienia a jedynie kryterium doboru do zwolnienia, co wyklucza możliwość uznania dyskryminacji. Pozwany dochodził nadto zasądzenia na jego rzecz od powódki kosztów procesu. (k. 21 – 24)

Wyrokiem z dnia 25 września 2013r. sygn. akt IX P 229/12 Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie zasądził od pozwanego (...) w S.na rzecz powódki J. I.4.881 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, oddalił powództwo o odszkodowania za dyskryminację, zasądził od powódki na rzecz pozwanego 840 zł tytułem kosztów procesu oraz nadał wyrokowi w zakresie punktu zasądzającego odszkodowania rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.670 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka, posiadająca od 31 maja 2004r. uprawnienia emerytalne, została zatrudniona na stanowisku starszej pielęgniarki w (...) w dniu 20 grudnia 2005 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracę świadczyła w Przychodni (...) przy ulicy (...) w S.. W drugiej połowie 2011 r. w związku z ograniczeniem kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, zaszła potrzeba reorganizacji (...), w ramach której zlikwidowana została przychodnia na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S.. Wiązało się to z ograniczeniem zapotrzebowania na personel pielęgniarski. Zatrudnioną w likwidowanej placówce H. M., postanowiono przenieść do innej przychodni, a do zwolnienia wyznaczyć osobę zatrudnioną w innej komórce organizacyjnej pozwanego. Dokonując doboru pracownika do zwolnienia brano po uwagę przede wszystkim wiek emerytalny i ustalone prawo do emerytury. W dniu 25 stycznia 2012 r. powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia ze wskazaniem jako przyczyny konieczności przeprowadzenia reorganizacji spowodowanej likwidacją Przychodni (...) na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S.. Jednocześnie powódka otrzymała notatkę służbową, w której pracodawca wskazał, iż w zakresie doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę uwzględnił fakt osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego i posiadanie prawa do emerytury. W notatce pozwany zaznaczył, iż w związku z likwidacją działalności prowadzonej w przychodni na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S. ustała potrzeba zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki świadczącej pracę w tej placówce H. M.. Z uwagi jednak na okoliczność, iż ta nie posiada wymaganego wieku oraz stażu niezbędnego do uzyskania prawa do emerytury, a ewentualne zwolnienie pozbawi ją jedynego źródła dochodu, do wypowiedzenia umowy o pracę wskazano powódkę jako pracownika posiadającego dodatkowe źródło dochodu. Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż nie zostało zlikwidowane stanowisko pracy powódki, a w przychodni przy ul. (...) nie doszło do zmniejszenia zapotrzebowania na personel pielęgniarski. W miejsce powódki została zatrudniona M. D., H. M. nie podjęła pracy w przychodni (...) przy ul. (...). Sąd Rejonowy ustalił również, że w okresie zatrudnienia powódki w (...) zgłaszano zastrzeżenia do jej pracy w zakresie kierowania sprzętu do sterylizacji oraz zarządzania odpadami medycznymi, a także obsługi niezbędnych przy pracy programów komputerowych, prowadzenia dokumentacji. Na dzień 31 grudnia 2011 r. pozwany zatrudniał 19 osób na stanowisku pielęgniarki, które osiągnęły wiek emerytalny lub posiadały prawo do emerytury.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na zbieżnych jego zdaniem zeznaniach wszystkich przesłuchanych w sprawie osób – świadków i powódki, a także dokumentach z wyjątkiem przedstawionej przez pozwaną listy osób do zwolnienia, która, zdaniem sądu, sporządzona była wyłącznie na potrzeby postępowania, o czym świadczy zawarcie w niej danych na dzień 30 kwietnia 2012r.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż nie analizował samych zmian organizacyjnych strony pozwanej, albowiem ich dokonanie pozostawało bezsporne, a powódka kwestionowała jedynie związek pomiędzy ich zaistnieniem a rozwiązaniem z nią umowy o pracę.

Na tle dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione zgłoszone przez powódkę żądanie odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę oparte na art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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.

Sąd Rejonowy na wstępie wskazał, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997r. OSNAPiUS 1997/21/417), iż art. 45 § 1 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy pracodawca wykaże, że dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracownika lub zakładu pracy nie gwarantuje wykonywania zadań, jakie spoczywają na zakładzie pracy. Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i obejmować przyczynę jego złożenia. Cechami, które powinny charakteryzować tę przyczynę są: jasność, konkretność, precyzja, prawdziwość i rzeczywistość. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r. , I PK 172/12, LEX nr 1312564 i z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682) w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo- skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż przychyla się do zaprezentowanego poglądu Sądu Najwyższego, a zatem uważa, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium.

Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie pozwany nie wywiązał się z tego obowiązku. W wypowiedzeniu z dnia 25 stycznia 2012 r. jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał konieczność przeprowadzenia reorganizacji spowodowanej likwidacją Przychodni (...) na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S.. Powódka zatrudniona była jednak w innej niż likwidowana komórce organizacyjnej pozwanego, w Przychodni (...) przy ulicy (...). Z treści wypowiedzenia nie wynika, w jaki sposób reorganizacja związana z likwidacją przychodni (...) na terenie Urzędu Wojewódzkiego odnosi się do stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę (mogła bowiem dotyczyć każdego innego stanowiska w (...)). Wpływ reorganizacji pozwanego i likwidacji przychodni na terenie Urzędu Wojewódzkiego w S. na stanowisko pracy powódki nie został zdaniem Sądu Rejonowego wyjaśniony także w notatce służbowej wręczonej powódce wraz z wypowiedzeniem. Wskazując na potrzebę zatrudniania H. M., która wykonywała swoje obowiązki pracownicze w ramach likwidowanej komórki organizacyjnej pozwany nie wyjaśnił bowiem, w jaki sposób odnosi się to do powódki. Jest to niezrozumiałe tym bardziej, iż ostatecznie H. M. przeniesiona została do przychodni (...) przy ul. (...), a miejsce powódki zajęła inna osoba. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, iż rolą pracownika nie jest domyślanie się, z jakiego powodu otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka powinna więc wiedzieć, czy likwidowane jest stanowisko pracy zajmowane przez nią, czy też pracodawca zamierza zachować jej stanowisko pracy, a przesunąć na nie innego pracownika likwidując jego stanowisko pracy.

Sąd Rejonowy zauważył także, iż podane w notatce służbowej z dnia 25 stycznia 2012 r. kryterium, według którego dokonano wyboru powódki do zwolnienia z pracy, a to osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego i posiadanie prawa do emerytury nie uzasadnia w sposób wystarczający wyboru powódki. Z przedłożonej przez pozwanego listy osób, które osiągnęły wiek emerytalny lub posiadały prawo do emerytury, zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2011 r. wynika bowiem, że w chwili wypowiadania umowy o pracę powódce, pozwany zatrudniał więcej osób w wieku emerytalnym. Ani w wypowiedzeniu, ani w notatce pozwany nie określił według jakich kryteriów spośród osób w wieku emerytalnym wytypował do zwolnienia powódkę.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wprawdzie w toku procesu strona pozwana podniosła i wykazała, iż przyczyną wytypowania powódki do zwolnienia i ostatecznie rozwiązania umowy o pracę z powódką były zastrzeżenia do jej pracy, w treści wypowiedzenia jednak pozwany ograniczył się do wskazania kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i posiadania prawa do emerytury, którego nie można uznać za wystarczające. Brak przyczyny wytypowania powódki do zwolnienia wśród osób z uprawnieniami emerytalnymi decyduje o uznaniu złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia za nieuzasadnione.

W tych warunkach sąd uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie odpowiada prawu, co czyni zasadnym żądanie przez nią odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia t.j. w kwocie 4.881 zł.

Sąd nie znalazł natomiast podstaw do zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazując, iż w sytuacjach, gdy osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury jest jedynie współprzyczyną wypowiedzenia stosunku pracy, w szczególności w razie restrukturyzacji w zakładzie pracy połączonej z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, do jakich jest uprawniony, stanowi słuszne kryterium wyboru, gdyż nie pozbawia pracy i środków utrzymania nie majacych żadnego zabezpieczenia materialnego. W takich sytuacjach wiek jest więc usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji i nie może być zatem uznany za kryterium dyskryminujące. Sąd Rejonowy powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1999 r. I UKN 493/98, z dnia 8 czerwca 1999 r.I PKN 105/99, z 15 października 1999 r. I PKN 111/99, z dnia 23 stycznia 2001 r. I PKN 209/00, z dnia 3 grudnia 2003 r. I PK 80/03, z dnia z dnia 8 czerwca 1999 r. I PKN 105/99).

Konsekwencja częściowego oddalenia żądania powódki było obciążenie jej kosztami procesu w tym zakresie, o rygorze sąd zaś orzekł w oparciu o art. 477^2 § 1 k.p.c

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany zaskarżając to orzeczenie w części:

- dotyczącej zasądzenia od niego na rzecz powódki kwoty 4.881 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 28 marca 2012r. (pkt I wyroku),

- dotyczącej kosztów procesu (pkt III wyroku)

- dotyczącej nadania wyrokowi w pkt I rygoru natychmiastowej wykonalności (pkt IV wyroku)

Skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego przed sądem I i II instancji, nadto zaś orzeczenia o zwrocie przez powódkę na rzecz pozwanego spełnionego przez niego świadczenia w kwocie 1.670 zł objętej rygorem natychmiastowej wykonalności, ewentualnie zaś uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem l i II instancji według norm przepisanych.

Apelujący zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, t.j.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego, niewłaściwą ocenę wiarygodności i mocy zebranych w sprawie dowodów, w tym oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę, notatki służbowej z dnia 25 stycznia 2012r., listy pracowników z dnia 30 kwietnia 2012r., notatek służbowych podpisanych przez E. I. i M. H., co skutkowało błędnym przyjęciem, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione oraz

- poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego błędnej tezy, iż wskutek faktu, że w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazano kryteriów doboru pracownika do zwolnienia powódka musiała domyślać się, z jakich powodów została zwolniona, przy jednoczesnym uznaniu za wiarygodne, spójne i kompleksowe zeznań świadków E. L., E. I., M. H., M. R., M. D. i H. M.;

b) art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku wskazania, którym z zeznań świadków i z jakiego powodu Sąd I instancji odmówił wiarygodności, nieodniesienie się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich dowodów;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, co prowadziło do wniosku, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione i powódce przysługuje odszkodowanie z tego tytułu.

Apelujący podniósł, iż przeprowadzenie reorganizacji spowodowanej likwidacją Przychodni (...) w Urzędzie Wojewódzkim była prawdziwą i zasadną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, przy czym sama reorganizacja nie była kwestionowana przez powódkę i została udowodniona przez pozwanego w toku procesu. W ramach organizacji pracy pozwanego pielęgniarki świadczyły pracę w różnych przychodniach pozwanego na terenie S. i fakt reorganizacji jednej z komórek organizacyjnych mógł być przyczyną zwolnień lub redukcji etatów w innej komórce organizacyjnej. Często zmieniające się potrzeby personalne pozwanego związane są z kontraktowaniem z NFZ i innymi podmiotami, na rzecz których pozwany świadczy usługi zdrowotne lub możliwością utrzymania poszczególnych placówek. Pozwany w okresie poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy o pracę miał potrzebę zredukowania obsady personalnej pielęgniarek w związku z likwidacją przychodni w Urzędzie Wojewódzkim. Jako podstawowe kryterium doboru pracowników do zwolnienia przyjął osiągnięcie wieku emerytalnego i posiadanie

uprawnień emerytalnych. Kryterium to zostało wcześniej uzgodnione ze związkami zawodowymi działającymi u pozwanego jako podstawowe kryterium doboru.

Tym samym przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była przyczyna wskazana w treści oświadczenia z dnia 25 stycznia 2012r. — reorganizacja związana z likwidacją Przychodni w Urzędzie Wojewódzkim. W notatce służbowej sporządzonej i wręczonej powódce tego samego dnia wskazano zaś i przyczynę wypowiedzenia (reorganizację poprzez likwidację przychodni w Urzędzie Wojewódzkim) i dodatkowo kryterium doboru do zwolnienia — osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych. W notatce wskazano również na zmiany personalne i zatrudnienie innej osoby (H. M.) na stanowisku powódki — osoby, która nie posiadała uprawnień emerytalnych. Wskazane w obu dokumentach przyczyny wypowiedzenia nie odbiegały więc od siebie. Apelujący podkreślił przy tym, iż nie wskazywał nigdy powódce na likwidację jej stanowiska, przeciwnie w notatce urzędowej zaznaczył, iż zatrudni na nim innego pracownika. Brak zatem podstaw do dokonanego przez Sąd I instancji przyjęcia, że powódka mogła mieć w tym zakresie wątpliwości (musiała się domyślać jaki związek ma reorganizacja z jej zatrudnieniem). Skarżący zaznaczył też iż Sąd I instancji nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku do znanych powódce zastrzeżeń przełożonych do jej pracy. Wskazał, iż pozwany był uprawniony do zastosowania dodatkowych kryteriów do zwolnienia takich jak jakość wykonywanej pracy. W czasie dokonywania doboru pracowników do zwolnienia u pozwanego zbiera się kilkakrotnie zespół (w jego skład wchodzi m.in. kadrowa E. L. i przełożona pielęgniarek B. B.) który ma dokonać typowania i tak było również w niniejszej sprawie. Zespół miał z racji pełnionych przez członków funkcji bieżącą wiedzę o sytuacji wszystkich zatrudnionych pielęgniarek, w tym o ewentualnych zastrzeżeniach co do ich pracy. Dodatkowo zatem, poza głównym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, jakim było posiadanie uprawnień emerytalnych, brał pod uwagę jakość wykonywanej pracy i kwalifikacje personelu. Wskazywane w notatce kryterium podstawowe było prawdziwe. Pracodawca wytypował do zwolnienia również innych pracowników na podstawie tego samego kryterium doboru (posiadania uprawnień emerytalnych), nie sporządzono jednak na tę okoliczność notatek ani regulaminu zwolnień, gdyż brak jest takiego obowiązku w sprawach indywidualnych. Apelujący wskazał, iż nieuprawnioną jest dokonana przez Sąd Rejonowy ocena listy z dnia 30 kwietnia 2012r. jako niewiarygodnej. Strona pozwana nie twierdziła bowiem, że dokument sporządzono w trakcie dokonywania wypowiedzenia. Sporządzenie dokumentu w trakcie postępowania nie niweczy w żaden sposób jego wiarygodności, gdyż stanowi on potwierdzenie faktów mających miejsce w rzeczywistości i został podpisany przez osoby, które go sporządziły. Lista z dnia 30 kwietnia 2012r. potwierdzała ustne ustalenia zespołu pracowników pozwanego, który dokonywał doboru i oceny pracowników do zwolnienia. Zespół ten działał w trybie roboczym, posługując się swoją bieżącą wiedzą o pracownikach i nie miał obowiązku spisywania swoich ustaleń. Sprzecznością jest uznanie przez sąd zeznań przesłuchanych członków zespołu za wiarygodne a jednocześnie odmienna ocena sporządzonej przez nich później listy.

Apelujący podkreślał, iż nie ma podstaw prawnych, by uznać wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia reorganizacji pracodawcy za niewystarczające do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione i zgodne z prawem ani też, by twierdzić, iż konieczne jest wskazywanie i opisywanie w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów doboru oraz związku pomiędzy reorganizacją pozwanego a stanowiskiem pracy powódki, które to okoliczności ujawniono w notatce z dnia 25 stycznia 2012r.

Przepisy prawa nie wskazują na obowiązek udzielania szczegółowych wyjaśnień pracownikowi przez pracodawcę w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca ma niewątpliwie obowiązek wskazania jasnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i takiego obowiązku pozwany dopełnił nawiązując dodatkowo do zastosowanego kryterium doboru do zwolnienia - przeprowadzając z powódką rozmowę i wręczając jej notatkę z dnia 25 stycznia 2013r. Apelujący przywołał też częściowo treść wyroków Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06 – w zakresie niemożności oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i braku obowiązku opracowywania regulaminu zwolnień, o ile nie dochodzi do zwolnień grupowych oraz z dnia z dnia 25 stycznia 2013 r. I PK 172/12 zaznaczając, iż w tym ostatnim nie wskazano na obowiązkową formę nawiązania do kryterium doboru do zwolnienia czy zamieszczenia go wprost w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, nadto zaś zauważono, iż 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. Nadto podkreślił, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c., a podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia.

Zdaniem apelującego zatrudnienie na miejsce powódki nie H. M., a innej osoby (M. D.) świadczy jedynie o tym, że pozwany nie faworyzował żadnych pracowników i brał pod uwagę całokształt ich sytuacji. H. M. nie chciała ostatecznie pracować w przychodni na K., a M. D. przyjęła pracę w tym miejscu i posiadała również wymagane kwalifikacje i doświadczenie.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji.

Wskazała, iż podziela rozstrzygnięcie sądu I instancji w części zasądzającej na jej rzecz odszkodowanie oraz podstawy tego rozstrzygnięcia podane w uzasadnieniu wyroku. Zaznaczyła, iż pozwany od samego początku uprawiał fikcję i działał niezgodnie z prawem, na granicy mobbingu, była bowiem przez 9 – 10 miesięcy przed zwolnieniem z pracy informowana, że zostanie zwolniona bez jakiegokolwiek uzasadnienia i dlatego musi przygotowywać na swoje miejsce M. D.. Pracodawca chciał wymusić na niej zwolnienie z pracy za porozumieniem stron, ale powódka się na to nie zgodziła. Przed wezwaniem powódki do dyrekcji w dniu 25 stycznia 2012r., ta nie była wcześniej informowana o planowanej reorganizacji ani o tym, że jest przewidziana do zwolnienia. Ponownie zaproponowano jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a dopiero gdy się nie zgodziła otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jak wykazało postępowanie dowodowe, przychodnia przy Urzędzie Wojewódzkim została zlikwidowana miesiąc przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, zwolnienie powódki nie mogło być więc związane z reorganizacją pozwanego spowodowaną tą likwidacją. Wskazany powód wypowiedzenia był zatem fikcyjny podobnie jak i to, że H. M. ma przejąć jej miejsce pracy. Stanowisko pracy powódki zlikwidowane nie zostało, na jej miejsce przesunięto pania D., która miała początkowo jedynie zastępować powódkę w okresach urlopowych, a, jak się okazało później, od wielu miesięcy była przygotowywana do przejęcia obowiązków powódki. Dodatkowo powódka podniosła, iż wskazanie jako jedynego powodu jej zwolnienia bycia przez nią emerytką w oczywisty sposób naruszało zasady prawa pracy. Fikcyjne stanowisko o złej pracy powódki przedstawione zostało dopiero w toku procesu, gdy oczywistym stało się uwzględnienie jej żądań. Wbrew twierdzeniom pozwanego, powódka, jej zdaniem, była dobrym pracownikiem, nigdy przez okres pracy zawodowej nie otrzymała nawet upomnienia, kontrakt z ZUS, który obsługiwała był dochodowy, a ZUS nigdy nie miał zastrzeżeń co do jej pracy. Powódka podkreśliła też, iż nie był przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę przeprowadzany dobór do zwolnienia, a lista zaprezentowana przez pozwanego sporządzona była jedynie na użytek postępowania sądowego. Do takiego wniosku prowadzi zarówno lektura odpowiedzi na pozew jak i analiza zeznań świadków nie umiejących wskazać imion i nazwisk osób rzekomo typowanych. Wreszcie powódka podniosła, iż o fikcyjności „reorganizacji" i potrzebie zwolnienia osoby będącej emerytką świadczy to, że naczelna pielęgniarka B. B. składając zeznania w sprawie, wskazała, że przyczyną zwolnienia powódki były oszczędności, choć sama do grudnia 2011 r. pracowała na umowę, a od stycznia 2012 r. będąc na emeryturze podpisała z pozwanym kontrakt.

Sąd Okręgowy uzupełniająco ustalił, co następuje.

Na dzień 31 grudnia 2011r. na rzecz pozwanego świadczyło pracę na stanowisku pielegniarki (w tym starszej pielęgniarki) 19 osób z uprawnieniami emerytalnymi i 2 z rentowymi, jednakże tylko trzy w oparciu o umowy o pracę, 14 osób miało zawarte kontrakty, pozostałe zaś wiazały z pozwanym umowy zlecenia.

Dowód: zestawienie pielęgniarek pracujących u pozwanego – k. 116 – 121

W styczniu 2012r. w oparciu o umowę o pracę zatrudnione były u pozwanego tylko dwie osoby z uprawnieniami emerytalnymi: powódka i J. S. pracująca jako pielęgniarka koordynująca pracę pielęgniarek w środowisku nauczania i wychowania.

Dowód: zestawienie pielęgniarek pracujących u pozwanego – k. 116 – 121

Na początku 2012r. zmniejszyło się zapotrzebowanie na personel pielęgniarski w pozwanym (...) z uwagi na ograniczenie kontraktów z NFZ.

Dowód: zeznania świadków: B. B. – k. 160 – 164, E. I. – k. 164 – 168,

W grudniu 2011r. u pozwanego świadczyło pracę na stanowisku pielegniarki (w tym starszej pielęgniarki) w oparciu o różne umowy łącznie 116 osób, w styczniu 2012r. 115 osób, w lutym 2012r. i marcu 2012r. 114 osób, w kwietniu 2012r. 113 osób.

Dowód: zestawienie pielęgniarek pracujących u pozwanego – k. 116 – 145

H. M. pracowała u pozwanego w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Dowód: zestawienie pielęgniarek pracujących u pozwanego – k. 117

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja strony pozwanej okazała się uzasadniona i jako taka doprowadziła do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy w przeważającej mierze prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął, z jednym tylko wyjątkiem – co do emerytów zatrudnionych w pozwanej na stanowisku pielęgniarki - jako własne.

Ustalenie Sądu Rejonowego w zakresie osób zatrudnionych przez pozwaną, a mających wiek emerytalny lub prawo do emerytury było co najmniej nieprecyzyjne. Pozwany w toku procesu przedstawił listę osób wykonujących na jego rzecz pracę pielęgniarki, a posiadających uprawnienia emerytalne i rentowe wedle stanu na dzień 31 grudnia 2011r. (także według innych dat). Nie wszystkie te osoby wykonywały jednak czynności pielęgniarskie w oparciu o umowy o pracę, czego Sąd Rejonowy nie odnotował nie dostrzegając lub nie uznając tego za istotne i posługując się

zwrotem „zatrudniał” sugerującym stosunek pracy. Tymczasem z załączonego dokumentu wynika, iż tylko 3 osoby z uprawnieniami emerytalnymi/rentowymi łączyła z pozwanym w dniu 31 grudnia 2011r. umowa o pracę: H. S., J. S. i powódkę. Pozostałe miały zawarte kontrakty (13, wszystkie emerytki) albo umowy zlecenia (5, w tym 4 emerytki jedna rencistka). W miesiącu wypowiedzenia powódce umowy o pracę takich osób było tylko 2, z końcem grudnia 2011r. ustało bowiem zatrudnienie H. S.. Okoliczność ta, podobnie jak dalsze ustalone przez Sąd Okręgowy, miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, stąd uzupełnienie (doprecyzowanie) ustaleń Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do kwestionowania danych przedstawionych przez pozwanego w zestawieniach, o jakich mowa, nie były one zresztą stawiane w wątpliwość przez stronę powodową. Uzupełnienie ustaleń faktycznych nie wymagało więc prowadzenia nowych dowodów, a było możliwe w oparciu o dokumenty zgromadzone już przez Sąd I instancji.

Na tle dokonanych przez Sąd Rejonowy i uzupełnionych (skorygowanych) w niewielkim zakresie ustaleń tego Sądu, Sąd Okręgowy doszedł jednak do innych wniosków niż te, które legły u podstaw wydania zaskarżonego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego z analizy faktów nie sposób wyprowadzić wniosku, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę pozostawało niezgodne z prawem. Sąd Rejonowy wskazał w swych rozważaniach, iż z treści wypowiedzenia nie wynika, w jaki sposób reorganizacja związana z likwidacją placówki (...) w Urzędzie Wojewódzkim odnosi się do stanowiska powódki. Tak jest w istocie. Sąd Rejonowy pominął jednak treść notatki urzędowej z dnia 25 stycznia 2012r. doręczonej powódce, co niesporne, jednocześnie z wypowiedzeniem. W notatce tej wyraźnie wskazano, iż likwidacja jednej z placówek rodzi konieczność redukcji personelu pielęgniarskiego („ustała potrzeba zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki Pani H. M., która wykonywała swe obowiązki pracownicze w ramach wyżej opisanej komórki organizacyjnej”), wyjaśniono też, dlaczego pracodawca ostatecznie zdecydował o zwolnieniu nie osoby zatrudnionej w tej placówce, a powódki (posiadanie tylko przez tą ostatnią wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych, brak dodatkowego źródła dochodu u tej pierwszej i wiek utrudniający jej znalezienie nowego zatrudnienia). Rację ma więc apelujący, iż w sposób dostateczny podano powódce przyczynę wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie rozwinął zaprezentowanego przez siebie poglądu o braku wiedzy powódki co do wpływu reorganizacji pozwanego na wypowiedzenie jej umowy o pracę, nie wiadomo zatem, czy uznał za niedopuszczalne uszczegółowienie okoliczności warunkujących wypowiedzenie w innym dokumencie niż oświadczenie pracodawcy czy też uznał wręczoną powódce notatkę służbową za niejasną. Wydaje się, że chodzi raczej o tę drugą sytuację, skoro w uzasadnieniu wyroku przy omawianej kwestii Sąd I instancji odwołał się jednak do notatki. Jeśli tak, to wbrew stanowisku tego Sądu, z notatki wynika wyraźnie, iż warunkująca zwolnienie powódki likwidacja stanowiska pielęgniarki nie dotyczy przychodni, w której to ona świadczy swoją pracę, a placówki znajdującej się na terenie Urzędu Wojewódzkiego. Jak już bowiem wcześniej wskazano, w notatce zawarto stwierdzenie, iż wobec likwidacji innej placówki ustała potrzeba zatrudnienia świadczącej tam pracę pielęgniarki, a zatem iż został zredukowany etat pielęgniarski przypisany do innej placówki. W notatce nie ma żadnego wskazania, by H. M. miała zostać przesunięta na stanowisko pracy powódki, nie wiadomo zatem, dlaczego, na co wskazał Sąd Rejonowy, przeniesienie jej do innej przychodni miałoby dodatkowo czynić niezrozumiałym rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Analiza zeznań przesłuchanych w sprawie osób prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż czynności zawodowe pielęgniarek w pewnym zakresie odbiegały od siebie w zależności od placówki pozwanego, w której świadczyły pracę, a nawet w ramach tej samej placówki w zależności od miejsca jej wykonywania (rodzaju poradni). Pracodawca w tej sytuacji decydując o pozostawieniu pracownicy z placówki likwidowanej, nie musiał kierować jej na stanowisko tej, na której zwolnienie ostatecznie się zdecydował, a mógł dokonać takich przesunięć kadrowych, uwzględniając dotychczasową praktykę zawodową pracowników, aby zapewnić jak najlepsze wykonywanie przez nich zadań. Okoliczność, iż z notatki służbowej z dnia 25 stycznia 2012r. nie wynika, jakie przesunięcia kadrowe między wchodzącymi w skład jego struktury organizacyjnej placówkami zamierza podjąć pozwany, nie oznacza braku sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia. Nie sposób bowiem rozumieć wymogu jasności i konkretności przyczyny jako konieczności zawarcia w oświadczeniu pracodawcy szczegółowego, drobiazgowego wywodu. Chodzi jedynie o to, by pracownik znał i rozumiał przyczynę wypowiedzenia. Sformułowanie przyczyny wypowiedzenia w sprawie niniejszej (w oświadczeniu pracodawcy i notatce z dnia 25 stycznia 2012r.) czyniło zadość takiemu wymogowi. Godzi się zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę, choć dotkliwe dla pracownika, bo powodujące utratę zatrudnienia, jest jednak zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jego przyczyny nie muszą być zatem ani szczególnie ważkie ani zawinione przez pracownika. Zmiany organizacyjne skutkujące redukcją zatrudnienia bez wątpienia mogą stanowić taką przyczynę. Nie ma przy tym żadnej regulacji obligującej

pracodawcę w takiej sytuacji jak w niniejszej sprawie, gdy likwidowana jest jedna z wielu placówek wymuszająca redukcję zatrudnienia, do zwolnienia pracownika zatrudnionego właśnie w tej placówce, jeśli tożsame stanowisko zajmują u pozwanego w innych placówkach inne jeszcze osoby. Pracodawca z uwagi na interes własny czy z uwagi na sytuację pracownika likwidowanej placówki może dokonać przesunięć kadrowych zwalniając inną osobę zajmującą takie samo stanowisko, chociażby dlatego, że ta gorzej wykonuje swoje obowiązki albo że sytuacja życiowa drugiego pracownika uzasadnia w porównaniu z sytuacją innych pozostawienie go w zatrudnieniu. To ostatnie miało miejsce w sprawie niniejszej. Pracodawca uznał, iż zwolnienie H. M. skutkować może i najprawdopodobniej będzie trwałą lub długotrwałą utratą źródła dochodu, z uwagi na wiek i stan zdrowia realnymi wydają się bowiem trudności ze znalezieniem przez nią innego zatrudnienia. W tej sytuacji zdecydował o wyborze pracownicy posiadającej inne poza wynagrodzeniem źródło dochodów uznając skutki rozwiązania umowy o pracę za mniej drastyczne w jej sytuacji życiowej. Powódka podnosiła, iż jej sytuacja też była trudna z uwagi na niewielkie dochody i schorowanie męża. Pracodawca nie przyjął jednak jako kryterium ogólnej sytuacji rodzinnej pracowników, a ich indywidualną sytuację – źródło dochodów i uprawnienia emerytalne, do czego miał prawo i co łatwiej było mu przeanalizować niż okoliczności o których wiedzą nie musiał dysponować, lub o których wiedzę mógł mieć tylko od pracownika.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). 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. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy – np. informacji udzielanych pracownikowi dodatkowo przez pracodawcę wynika, że ta była mu znana. Taką informacją była bez wątpienia notatka urzędowa wręczona powódce razem z wypowiedzeniem, która to notatka odnosiła się i do przyczyny rozwiązania umowy – likwidacja stanowiska pielęgniarki wynikająca z likwidacji jednej z placówek i do zastosowanego kryterium doboru do zwolnienia.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż w przypadku zwolnienia pracownika z przyczyn organizacyjnych pracodawcy (redukcji zatrudnienia) wskazywana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia winna obejmować kryteria doboru do zwolnienia. Ten pogląd nie może jednak prowadzić do uznania wypowiedzenia dokonanego w niniejszej sprawie za nieprawidłowe - niezgodne z prawem z uwagi na niedostateczne określenie przyczyny. Sądowi orzekającemu znany jest powoływany przez apelującego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, OSNP 2012/17 – 18/214, w którym sąd ten stwierdził iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c., a podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Sąd Okręgowy nie podziela jednak tego poglądu przychylając się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 (LEX nr 1312564) oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), do których odwołał się Sąd Rejonowy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru - sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny słuszności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Nadto, co również podkreślił sad Najwyższy, skoro sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez

pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy w pełni podziela te argumentację. Podkreślenia wymaga jednak iż, jak już zaznaczono wcześniej, według utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia może nastąpić albo poprzez szczegółowe, słowne jej określenie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu albo też wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest bowiem 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. Wystarczające jest, jeżeli szczegółowe motywy wypowiedzenia są – najpóźniej w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu - pracownikowi znane. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie wywołuje wątpliwości co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62). W każdym takim przypadku to na pracodawcy spoczywa jednak ciężar wykazania, że w momencie wręczania wypowiedzenia pracownik został poinformowany o konkretnych zarzutach odnośnie jego pracy. Takiemu obowiązkowi pozwany w niniejszej sprawie sprostał, co potwierdza notatka z dnia 25 stycznia 2012r., doręczona, co bezsporne powódce razem z wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy wskazał, iż przedstawienie w notatce kryterium doboru do zwolnienia w postaci uprawnień emerytalnych nie uzasadniało dostatecznie wyboru powódki. Zauważył bowiem, że w okresie dokonywania wypowiedzenia pracodawca zatrudniał 19 pielęgniarek z uprawnieniami emerytalnymi i nie wyjaśnił zwalnianej, dlaczego dokonał jej wyboru spośród tych osób.

Apelujący kwestionował prawidłowość takiego przyjęcia wskazując, iż podstawowym kryterium doboru był wiek emerytalny i emerytalne uprawnienia a dodatkowym kryterium, jakie miał prawo zastosować stanowiła całościowa ocena pracy. Jak już wyżej wskazano, przyczyny wypowiedzenia winny być ujawnione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy, ewentualnie uszczegółowione najpóźniej w chwili dokonywania wypowiedzenia. Pozwany w niniejszej sprawie nie powoływał się ani w wypowiedzeniu ani w notatce z dnia 25 stycznia 2012r. na jakość pracy powódki. To, że w przeszłości kwestionował jakość tej pracy, o czym powódka, jak wynika z zeznań świadków, wiedziała, nie oznaczało więc jeszcze, iż brał ją pod uwagę przy decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Gdyby nie okoliczność, o której za chwilę, należałoby zatem uznać, iż to kryterium doboru do zwolnienia, choć zastosowane, nie zostało ujawnione w wypowiedzeniu, co oznacza niepełność (brak dostatecznej konkretyzacji) przyczyny wypowiedzenia. Przeciwko takiemu przyjęciu sprzeciwia się jednak w sprawie okoliczność, iż w dacie dokonywania wypowiedzenia poza powódką tylko jedna osoba o uprawnieniach emerytalnych była zatrudniona u pozwanego w oparciu o umowę o pracę. Dodatkowo osoba ta – J. S. nie zajmowała stanowiska pielęgniarki (starszej pielęgniarki) a była koordynującą zespołu pielęgniarek środowiskowych, pracodawca zatem mógł nie brać jej pod uwagę przy redukcji zatrudnienia w związku z likwidacją etatu pielęgniarskiego. Pozwany w toku procesu wykazywał, iż rozważając zwolnienie pielęgniarki oceniał różnych pracowników, także tych zatrudnionych w ramach kontraktów, a zatem umów cywilnoprawnych. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż faktycznie tak było. Takie działanie nie było postępowaniem na niekorzyść powódki. Pracodawca nie musiał bowiem porównywać powódki z osobami wykonującymi na jego rzecz pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Uczynił więc więcej niż musiał i nie powinien z tego powodu ponosić negatywnych konsekwencji. Skoro zastosowane kryterium dawało samodzielną podstawę do zwolnienia powódki - wśród zatrudnionych poza J. S. zajmująca stanowisko funkcyjne tylko powódka posiadała uprawnienia emerytalne – wystarczające było ujawnienie tylko tego kryterium przy dokonywaniu wypowiedzenia. Rozważenie innych okoliczności – jakości pracy – mogło co najwyżej doprowadzić zmiany decyzji pozwanego, a to odstąpienia od zwolnienia pracownika, a rozwiązania umowy czy umów cywilnoprawnych z inną osobą (innymi osobami wykonującymi czynności pielęgniarskie). Pozwany nie miał jednak obowiązku oceny pracujących w oparciu o wszystkie umowy także cywilnoprawne, skoro H. M., której etat zlikwidowano, zatrudniona

była w oparciu o umowę o pracę. Rodzaj umowy, w oparciu o którą dana osoba wykonuje czynności ma znaczenie dla podmiotu na rzecz, którego czynności te są wykonywane z uwagi na różne obowiązki jakie ma on w związku z umową. Nie można zatem wymagać, by przy konieczności zmniejszenia personelu najpierw rozwiązywane były umowy cywilnoprawne, często korzystniejsze ekonomicznie dla podmiotu, na rzecz którego wykonywane są usługi, zwłaszcza gdy rodzaj działalności jak u pozwanego wymusza pewną elastyczność zatrudnienia. Z tych względów nie sposób uznać, by brak ujawnienia dokonywanej oceny jakości pracy w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy i uzupełniającej je notatce oznaczał brak przyczyny wypowiedzenia, a w konsekwencji stanowił podstawę do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania.

Z tego względu uznając apelację za uzasadnioną, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w części obejmującej zasądzenie odszkodowania i rygor natychmiastowej wykonalności oddalając powództwo w tym zakresie.

Konsekwencją powyższego była zmiana rozstrzygnięcia Sądu I instancji o kosztach procesu poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 60 zł odpowiadającej wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika w zakresie żądania odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy albowiem i w tym zakresie powódka przegrała proces. Pozwany spełnił na rzecz powódki świadczenie objęte rygorem, co wynikało z przedłożonego przez niego dokumentu bankowego k. 246. W tych warunkach zgodnie z art. 338 § 1 k.p.c. należało orzec, wobec wniosku pozwanego, o zwrocie tego świadczenia.

Orzeczenie o kosztach procesu w instancji odwoławczej wydane zostało w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada sumie uiszczonej opłaty od apelacji (30 zł) oraz wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika (60 zł). To ostatnie odpowiada stawce przewidzianej w § 2 ust. 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 11 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 (t.j. Dz. U 2013.490). Przy ustalaniu należnej stawki nie zastosowano § 11 ust. 2 rozporządzenia z uwagi na utrwalony i podzielany przez sąd orzekający pogląd wyrażony w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012r. II PZ 3/12, LEX nr 1168871 (por. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012r. II PZ 12/12, LEX nr 1235832)

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego o odmowie uznania za wiarygodną listy osób do zwolnienia, nie stanowiła ona bowiem dokumentu sporządzonego i uwzględnionego przez pozwanego przy zwalnianiu powódki. Nawet jeśli osoby z listy były rozważane przy decydowaniu o zwolnieniu pielęgniarki, nie są jasne okoliczności sporządzenia listy, zwłaszcza w obliczu zeznań świadków uczestniczących w procesie decydowania, zwłaszcza B. B.. Szersze rozważania w tym zakresie wydają się jednak, wobec uwzględnienia apelacji zbyteczne.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska powódki wyrażonego w odpowiedzi na apelację. Okoliczność, iż zmiany organizacyjne pozwanego – likwidacja jednej z placówek dokonane zostały już z końcem grudnia 2011r., nie oznacza, iż nie pozostają w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, tym bardziej, iż jak wynikało z zeznań M. D., korzystała ona po styczniu 2012r. z urlopu wypoczynkowego. Mogło być zatem możliwym czy celowym zatrudnianie powódki przez kilka kolejnych miesięcy. Dodatkowo termin likwidacji placówki (...) w Urzędzie Wojewódzkim nie odbiega istotnie od daty dokonania wypowiedzenia i może oznaczać, iż takiego czasu pracodawca potrzebował na ocenę możliwości pozostawienia personelu pielęgniarskiego w niezmienionym składzie w zależności od bieżących kontraktów z NFZ.

Okoliczność, iż już w przeszłości były plany zwolnienia powódki nie czyni fikcyjną przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę w roku 2012. odstąpienie od zwolnienia powódki pomimo zastrzeżeń do jej pracy w sytuacji, gdy nie było konieczności redukcji personelu, wskazuje raczej na dobrą wolę pracodawcy. Przyuczanie do wykonywania obowiązków w przychodni rehabilitacyjnej M. D. nie sprzeciwia się takiemu uznaniu. Oczywistym jest bowiem, że przynajmniej okresowo zachodziła potrzeba zastępowania powódki (urlopy, zwolnienia lekarskie), musiała więc być osoba posiadająca odpowiednie doświadczenie w pracy w tej przychodni.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w wyroku.