

Sygn. akt VI Pa 27/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSR del. Anna Ruskowska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 maja 2015 roku w S.

sprawy z powództwa B. G. (1)

przeciwko (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) w W.od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 listopada 2014 roku sygn. akt IX P 129/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego (...) w W.na rzecz powódki B. G. (1)kwotę 285 (dwustu osiemdziesięciu pięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie B. G. (1)domagała się przywrócenia do pracy w pozwanej (...) w W.oraz o zasądzenia na swoją rzecz kwoty 2.909,76 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u pozwanej (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.909,76 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia wyroku (pkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 510 złotych tytułem kosztów procesu (pkt III) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1.740 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt IV).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Strony od dnia 1 stycznia 1996 r. łączył stosunek pracy, na podstawie którego powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej ostatnio na stanowisku inspektora do spraw księgowych w dziale inwestycji (...) oddziału pozwanej. Od 1 kwietnia 1996 r. podstawą tego stosunku jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

Do obowiązków pracowniczych powódki należało sporządzanie opisów kontrolingowych, opisywanie faktur pod względem zgodności z umowami o zarządzanie, podział kosztów wynikających z poszczególnych faktur między budynki administrowane przez pozwaną, uczestniczenie w zebraniach wspólnot, weryfikacja uchwał wspólnot w przedmiocie wysokości opłat. Powódka nie miała pisemnie przypisanego terenu, w którym miały być położone budynki, którymi się zajmowała. Teren ten ustalał jej przełożony w formie polecenia ustnego.

W dziale inwestycji oddziału (...) pozwana zatrudniała 20 pracowników. Prócz powódki jeszcze dwóch pracowników wykonywało takie same obowiązki jak ona. Były to A. J. i D. P., zatrudnione na stanowiskach inspektorów.

W okresie między 27 lutego 2012 r. i 31 stycznia 2013 r. powódka była nieobecna w pracy przez 333 dni. W tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim, a przez 4 dni korzystała z urlopu na żądanie.

Na mocy porozumienia zawartego w dniu 13 czerwca 2012 r. między pozwaną i (...) Związkiem Zawodowym (...) (...), począwszy od czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. miało dojść do wypowiedzenia umów o pracę (...)pracownikom. Jako kryteria doboru do zwolnienia wskazano: zgodę na dobrowolne odejście w trybie porozumienia stron, posiadanie praw emerytalnych lub rentowych lub też spełnienie wymogów do ich uzyskania, likwidację stanowiska lub zadań wykonywanych przez pracownika, odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy, analizę dotychczasowego stosunku do obowiązków służbowych, kwalifikacje i wykształcenie do pracy na danym stanowisku.

W oddziale regionalnym pozwanej w S. do zwolnienia wytypowano 12 pracowników, w tym powódkę jako jedyną ze swojego działu. Jako przewidywany termin jej zwolnienia wskazano 30 listopada 2012 r.

Komórka oddziałowa (...) (...)w S. zakwestionowała wytypowanie powódki do wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 4 stycznia 2013 r. pozwana zawiadomiła m.in. Związek Zawodowy (...) (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację jej stanowiska pracy. Organizacja ta w dniu 9 stycznia 2013 r. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powódce umowy.

W dniu 11 lutego 2013 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji wskazała likwidację stanowiska pracy powódki. Przy wręczaniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie tłumaczono jej, dlaczego to właśnie jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków M. D. (1) i E. Ż. oraz zeznania powódki. Sąd uznał je za w pełni wiarygodne. Pominięte zostały wnioski dowodowe powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków E. S., R. W., M. R., H. K..

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji uznał powództwo za uzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną żądania powódki stanowił art. 45 § 1 k.p. Podkreślił, że wynikający z tego przepisu wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Sąd Rejonowy wskazał, że w judykaturze ugruntowany jest pogląd, że 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 słusznością wypowiedzenia umowy. Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny Sąd Rejonowy wskazał, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Mając na uwadze powyższe sąd I instancji zaakcentował, że niewątpliwie przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę może być likwidacja zajmowanego przezeń stanowiska; zaznaczył zarazem, że w ramach postępowania sądowego brak jest zasadności decyzji pracodawcy o likwidacji danego stanowiska. Jednocześnie jednak Sąd Rejonowy zauważył, że w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska. Sąd I instancji wyjaśnił w tym zakresie, że 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 kryteriami odniesionymi do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd I instancji wskazał, że zgodnie z relacją powódki, jak i świadków M. D. (1) i E. Ż., pozwana zatrudniała w oparciu o stosunek pracy jeszcze innych pracowników, którym powierzono obowiązki zbieżne z obowiązkami pracowniczymi powódki (A. J. i D. P.). W tej sytuacji w ocenie Sądu Rejonowego pozwana winna była w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy powódce wskazać motywy, dla których to właśnie jej stanowisko zdecydowała się zlikwidować, tymczasem nie uczyniła tego ani na piśmie, ani podczas wręczenia wypowiedzenia. Dopiero w odpowiedzi na pozew wskazała, iż wybierając stanowisko do likwidacji kierowała się nieobecnościami powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego uczyniła to jednak zbyt późno. Nie jest bowiem dopuszczalne jakiegokolwiek uszczegóławianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę czy to na etapie postępowania sądowego, czy generalnie po wręczeniu oświadczenia przez stronę stosunku pracy. Uniemożliwiało to pozytywne zweryfikowanie decyzji pozwanego i doprowadziło do uwzględnienia omawianego żądania.

W pkt II wyroku sąd uwzględnił roszczenie powódki wywiedzione na podstawie art. 47 k.p. Wysokość tego roszczenia powódka określiła na 2.909,76 zł, czyli zgodnie z wyliczeniami przedstawionymi przez pozwaną.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Na koszty powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (60 zł od żądania przywrócenia i 450 zł od żądania zapłaty) ustalone zgodnie z dyspozycją § 11 ust. 1 pkt I i 2 w zw. z § 6 pkt 3 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.

Powódka była zwolniona od obowiązku opłacenia pozwu. Koszty w tym zakresie (1.740 zł) tymczasowo poniósł Skarb Państwa — Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. — sąd w pkt IV wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi.

Pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem I i II instancji według norm przepisanych, powiększonych o uiszczone opłaty skarbowe od pełnomocnictw, ewentualnie (w przypadku nieuwzględnienia ww. wniosku) o uchylenie zaskarżonego wyroku sądu I Instancji w całości i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, z pozostawieniem temu sądowi orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych powiększonych o uiszczone opłaty skarbowe od pełnomocnictwa.

Dodatkowo apelująca wniosła o rozpoznanie w trybie art. 380 kpc postanowienia sądu I Instancji wydanego na rozprawie w dniu 20 listopada 2014r., oddalającego wniosek pozwanej i powódki o przesłuchanie w charakterze świadka H. K. i zmianę przedmiotowego postanowienia poprzez uwzględnienie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka Pani H. K. na okoliczność: przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

Nadto apelująca złożyła nowy wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka M. Ś. (byłego prezesa WAM, pełniącego funkcję prezesa w okresie wręczenia powódce wypowiedzenia) na okoliczność przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz kryteriów doboru powódki do zwolnienia. W uzasadnieniu wskazano, iż potrzeba przesłuchania ww. w charakterze świadka powstała po przesłuchaniu powódki kwestionującej jej wiedzę co do znajomości kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

Zaskarżonemu wyrokowi w apelacji zarzucono:

Po pierwsze, naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez niewłaściwą wykładnię prowadzącą do uznania, że poza wskazaniem przyczyny wypowiedzenia konieczne jest jeszcze podanie w jego treści kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, mimo iż wykładnia literalna art. 30 § 4 k.p. takiego wymogu expressis verbis nie statuuje i w konsekwencji błędne uznanie, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie, tym bardziej że kryteria te powódce były znane, gdyż z powódką rozwiązano umowę o pracę w trybie zwolnień grupowych, a jednym z kryteriów wytypowania pracownika do zwolnień grupowych była likwidacja jej stanowiska pracy (i tę przyczynę wskazano w wypowiedzeniu).

W tym zakresie pozwana wskazała, że kierowała się interpretacją art. 30 § 4 k.p. wyrażoną w obowiązującym w dacie podejmowania przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę orzeczeniu SN z 7.04.2011 r., sygn. akt I PK 238/10, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż „zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45§ 1 k.p.)”. Zwróciła też uwagę, że umowa o pracę została powódce wypowiedziana z powodu likwidacji stanowiska pracy w ramach zwolnień grupowych, w sytuacji w której likwidacja stanowiska pracy została wymieniona jako kryterium doboru do zwolnienia zgodnie z wypracowanym ze związkami zawodowymi porozumieniem.

Po drugie, naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

1) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. - poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka Pani H. K., pomimo iż przedmiotowy wniosek zmierzał do wykazania istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu okoliczności, dotyczących przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz przede wszystkim kryteriów doboru pracownika (powódki) do zwolnienia, które były znane powódce mimo iż nie były wprost wyrażone w treści wypowiedzenia umowy o pracę;

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, które to naruszenie skutkowało dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych oraz niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego tj.:

- błędną ocenę zeznań świadka M. D., który wskazywał, że D. P. (co do której sąd Instancji błędnie ustalił, że była w podobnej sytuacji pracowniczej co powódka) miała częściowo inny zakres obowiązków, tj. zajmowała się także nadzorem właścicielskim, czego nie robiła powódka, a zatem brak jest podstaw do twierdzenia, że wykonywała identyczne obowiązki co powódka i tym samym powinny być wskazane w wypowiedzeniu kryteria doboru powódki do zwolnienia, a ponadto pominięcie przy ocenie zeznań ww. świadka, iż po zwolnieniu powódki nikogo nie zatrudniono na jej miejsce, a także nie zawierano umów zlecenia obejmujących czynności które powódka wykonywała przed wręceniem jej wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem likwidacja jej stanowiska pracy była rzeczywistą a nie pozorną przyczyną ustania jej zatrudnienia,

- uznanie na podstawie zeznań świadka E. Ź.(kierownika działu organizacyjnego, której zadaniem było wręczenie dokumentu z wypowiedzeniem umowy, gdyż dział kadr prowadzony jest tylko centralnie w (...) w W.(Oddziały (...))nie prowadzą spraw kadrowych), iż powódka nie знаła kryteriów doboru jej jako pracownika do zwolnienia, pomimo iż świadek wskazała, że nie pamięta czy taka informacja była powódce przekazana w chwili wręczenia jej wypowiedzenia. Zatem świadek nie potwierdziła braku przekazania powódce, tych informacji a ponadto pominięciu przy ocenie zeznań ww. świadka tej okoliczności, iż D. P.miała częściowo inny zakres obowiązków,

- danie wiary zeznaniom powódki B. G. (1) co to tego, iż nie znała ona treści porozumienia dotyczącego grupowych zwolnień u pozwanej, a także iż nie znała kryteriów doboru jej jako pracownika do zwolnienia w chwili wręczenia jej wypowiedzenia, podczas gdy okoliczności te nie zostały potwierdzone innymi dowodami, a zatem przy subsydiarnym charakterze dowodu z przesłuchania stron i oddaleniu wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka H. K. stanowisko sądu I Instancji uznać należy za chybione,

3) art. 299 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania powódki B. G. (1) pomimo oddalenia wniosków dowodowych dotyczących okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu i tym samym przyznanie prymatu zeznaniom powódki, pomimo iż dowód ten ma charakter subsydiarny, a zatem sąd I instancji powinien go przeprowadzić dopiero wówczas gdyby zaistniały przesłanki określone w art. 299 k.p.c.

Po trzecie, sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.

1) błędne ustalenie, że powódka nie znała treści porozumienia dotyczącego grupowych zwolnień u pozwanej, podczas gdy okoliczność ta nie została potwierdzona innymi dowodami, poza zeznaniami powódki, nadto była powszechnie znana w zakładzie pracy, albowiem stanowiła wydarzenie wyjątkowe,

2) błędne ustalenie, że powódka nie znała kryteriów doboru jej jako pracownika do zwolnienia w chwili wręczenia jej wypowiedzenia podczas gdy okoliczność ta nie została potwierdzona innymi dowodami, poza zeznaniami powódki,

3) błędne ustalenie, iż D. P. zajmowała takie samo stanowisko pracy co powódka, podczas gdy miała ona częściowo inny zakres obowiązków, tj. zajmowała się także nadzorem właścicielskim - czego nie robiła powódka, a zatem brak jest podstaw do twierdzenia, że wykonywała identyczne obowiązki co powódka i tym samym powinny być wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteria doboru powódki do zwolnienia zamiast D. P.,

4) błędne ustalenie, że pozwana wskazała kryteria doboru powódki do zwolnienia dopiero w treści odpowiedzi na pozew, a dotyczące jej długotrwałej absencji w pracy, podczas gdy kryteria te były znane powódce w dacie wręczenia jej wypowiedzenia.

W uzasadnieniu apelacji odnośnie zarzutów naruszenia przez sąd I instancji przepisów proceduralnych pozwana zaakcentowała, że w niniejszym postępowaniu ustalenie sądu I instancji, że powódka nie znała przyczyn wyboru właśnie jej do zwolnienia, w kontekście zatrudnienia innych pracowników było co najmniej przedwczesne i oparte na niepełnym materiale dowodowym. Zwrócono uwagę, iż sąd I Instancji ustaleń w tym zakresie dokonał w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków M. D. (1) i E. Ź. oraz zeznania powódki. Jednocześnie pominął wnioski dowodowe powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków E. S., R. W., M. R., H. K., mimo że żaden z dwóch przesłuchanych świadków nie potwierdził braku przekazania powódce informacji o kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia. Świadek E. Ź. zeznała wyłącznie, że nie pamięta czy taka informacja była powódce przekazana w chwili wręczenia jej wypowiedzenia, z kolei świadek M. D. (1) w swoich zeznaniach w ogóle nie odniósł się do przebiegu zdarzenia jakim było wręczenie powódce wypowiedzenia. Zatem rzekomy brak przekazania powódce informacji dotyczących kryteriów doboru pracowników wynikał jedynie z wyjaśnień samej powódki. Pozwana zwróciła uwagę, że w jej ocenie w tej sytuacji sąd powinien zweryfikować zeznania powódki przeprowadzając dodatkowo dowód z przesłuchania pozostałych świadków, w szczególności z zeznań H. K. na okoliczność przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, kryteriów doboru powódki do zwolnienia, czego jednak zaniechał. Wskazano, iż H. K. wykonuje u pozwanego pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, a zatem może posiadać wiedzę dotyczącą złożenia

powódce wypowiedzenia, w tym kwestii kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Pozwana zaakcentowała, że powyższe uchybienie ma związek z naruszeniem art. 299 k.p.c. Sąd Rejonowy – wbrew dyspozycji tego przepisu - przeprowadził dowód z przesłuchania powódki B. G. (1) pomimo oddalenia wniosków dowodowych dotyczących okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu.

Co więcej zdaniem pozwanej powódka nie mogła być zaskoczona informacją o zwolnieniu, z uwagi na to, że gdy wdrożono program zwolnień, przygotowano listę pracowników wytypowanych, co ma istotne – w ocenie pozwanej – znaczenie z punktu widzenia ewentualnej wiedzy powódki co do kryteriów doboru właśnie jej do zwolnienia.

Na zakończenie pozwana zaakcentowała, że w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. (sygn. akt II PK 258/11), Sąd Najwyższy zaakceptował - jako zgodne z zasadami współzycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić inne go pracownika.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania przed sądem II instancji według norm przepisanych. Powódka – przytaczając treść wyroków Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r. (sygn. II PK 45/11) oraz z dnia 12 listopada 2014 r. (sygn. I PK 73/14) – zwróciła uwagę, że wbrew twierdzeniom pozwanej za prawidłowe należy uznać rozstrzygnięcie sądu I instancji w zakresie w jakim przyjął, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia powinny być objęte obowiązującą treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p., w szczególności gdy jak w niniejszym przypadku poza powódką pozwany zatrudnił jeszcze dwóch pracowników o tożsamym jak powódka zakresie obowiązków.

Dodatkowo, odnosząc się do argumentów pozwanej, iż powódka powinna znać kryteria doboru jej do zwolnienia, gdyż została zwolniona w ramach zwolnień grupowych, powódka zaakcentowała, że w treści rozwiązania umowy o pracę przywołano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co oznacza że powódka była zwalniana w trybie zwolnień indywidualnych, nie zaś zwolnień grupowych, do których miały zastosowanie postanowienia porozumienia, na które powołuje się pozwany. Co więcej powódka podkreśliła, że wprawdzie wiedziała, że została wytypowana do zwolnień grupowych, to jednak nie знаła treści porozumienia dotyczącego tych zwolnień (pозwana również nie wykazała, aby zapoznała ją z zapisami porozumienia). Pomijając jednakże nawet powyższe okoliczności powódka zauważyła, że w 4 ust. 1 porozumienia określono, iż zwolnienia grupowe nastąpią w terminie od czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. Powódce natomiast wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dopiero w lutym 2013 r. Zatem również z tej przyczyny powoływanie się przez pozwaną w apelacji na porozumienie, w ocenie powódki jest bezpodstawne.

Niezależnie od powyższego powódka wskazała, że w § 6 porozumienia określono, iż imienną listę pracowników objętych grupowym zwolnieniem w terminie 5 dni od daty podpisania porozumienia opracuje Dyrektor Oddziału (...), po konsultacji ze związkami zawodowymi, uwzględniając postanowienia § 5 ust. 1. W paragrafie tym zaznaczono nadto, że w ramach konsultacji zarówno Dyrektor Oddziału (...), jak i Związki Zawodowe winny w miarę możliwości uwzględnić sytuację rodzinną i osobistą pracownika wskazanego do grupowego zwolnienia. W § 5 porozumienia określono natomiast kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia. I tak, ustalono, że dobór pracowników do zwolnienia odbywać się będzie według następujących kryteriów: 1) wyrażenie przez pracownika chęci dobrowolnego odejścia w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników, 2) posiadanie przez pracownika uprawnień emerytalnych lub rentowych lub też spełnienie warunków do ich uzyskania, 3) likwidacja stanowiska lub zadań wykonywanych przez pracownika, 4) odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków płacy i pracy, 5) analiza dotychczasowego stosunku do obowiązków służbowych wynikająca z oceny pracownika, jak również posiadane kwalifikacje i wykształcenie niezbędne do pracy na danym stanowisku. Zdaniem powódki porozumienie określiło hierarchię kryteriów jakimi winna kierować się pozwana dokonując doboru pracowników do zwolnienia. Przed

kryterium likwidacji stanowiska pracownika znajdowało się zaś m.in. kryterium posiadania przez pracownika uprawnień emerytalnych lub rentowych lub też spełnianie warunków do ich uzyskania. Na tej podstawie w pierwszej kolejności winni być zatem zwolnieni emeryci i renciści pracujący w WAM. Tymczasem pozwana w połowie 2012 r. umieściła nazwisko powódki na liście osób przeznaczonych do zwolnień grupowych, co zostało wyraźnie zanegowane przez związki zawodowe, które w piśmie z dnia 19.06.2012r. wyraziły swój sprzeciw co do objęcia zwolnieniami grupowymi pięciu osób, w tym powódki, proponując przy tym umieszczenie na liście osób przeznaczonych do zwolnienia pięciu osób będących emerytami lub posiadających uprawnienia emerytalne. Jednakże pozwana nie podjęła czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy ze wszystkimi osobami, które nabyły już uprawnienia emerytalne, tak jak ustalono to w porozumieniu grupowym ze związkami zawodowymi. Postanowienia porozumienia zostały zatem ewidentnie naruszone przez pozwaną już poprzez samo wytypowanie powódki do zwolnienia.

Na marginesie powódka wskazała, że pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w tym samym dniu – 4 stycznia 2013 r., w którym zawiadomiła związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę, co oznacza że zamierzała doprowadzić do zwolnienia powódki bez względu na przyszłe stanowisko związków zawodowych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie sądu I instancji należało uznać za trafne.

Na wstępie koniecznym jest wskazanie, 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).

W ocenie Sądu Okręgowego, wyrażonej w granicach objętych apelacją, Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwalał na ostateczne rozstrzygnięcie sporu. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten sąd – w granicach objętych apelacją - w większości są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Sąd odwoławczy nie podzielił wyłącznie ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że oprócz powódki pozwana zatrudniała jeszcze dwóch pracowników, którzy wykonywali takie same obowiązki jak powódka, tj. A. J. i D. P.. Sąd odwoławczy uznał w tym zakresie za zasadne zarzuty pozwanego pracodawcy, iż D. P. miała inny niż powódka zakres obowiązków. Okoliczność ta nie miała jednak wpływu na prawidłowość wydanego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia. Sąd Odwoławczy uznał też za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności konieczności wykazania w sytuacji likwidacji (redukcji etatu) jakimi

kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracownika do zwolnienia. Za chybione uznał natomiast argumenty pozwanego pracodawcy zamieszczone w treści złożonej w sprawie apelacji.

Nieuzasadnione okazały się w szczególności zarzuty apelacji, wywodzące się z podstawy naruszenia przepisów procesowych, a co za tym idzie, zarzuty te nie zdołały podważyć stanu faktycznego, przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia (jak już wyżej wskazano, skuteczny okazał się wyłącznie zarzut pozwanego, iż D. P. miała inny niż powódka zakres obowiązków).

Jednym z zarzutów apelacji było naruszenie przez sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jak przy tym przyjmuje się jednolicie w orzecznictwie, a który to pogląd sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza też stwierdzenie o błędach w dokonanych ustaleniach faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanego pracodawcy, której uzasadnienie w zakresie omawianego zarzutu ogranicza się de facto do ogólnej krytyki ustaleń faktycznych oraz oceny dowodów dokonanej przez sąd I instancji.

Wskazywana przez pozwanego pracodawcę okoliczność, że ustaleń odnośnie niepoinformowania powódki przez pracodawcę o kryteriach doboru właśnie jej do zwolnienia sąd I instancji dokonał wyłącznie na podstawie zeznań samej powódki nie była sama w sobie wystarczająca dla uznania, że zebrany w sprawie materiał dowodowy w tym zakresie był niepełny, a ocena tego materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna czy niespójna. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że ocena zeznań świadków i stron opiera się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Takiej oceny Sąd Rejonowy dokonał, dając wiarę wyjaśnieniom powódki w kwestii jej niewiedzy odnośnie kryteriów jakimi kierował się pracodawca wybierając właśnie ją do zwolnienia; taką ocenę sąd odwoławczy w pełni podzielił. Wyjaśnić przy tym należy, że wprawdzie powódka była zainteresowana rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, jednakże z tej tylko przyczyny nie można było przekreślać mocy dowodowej

jej zeznań, zwłaszcza w sytuacji w której pozwany pracodawca, reprezentowany w toku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, nie naprowadził żadnych dowodów, w szczególności osobowych, mogących podważyć wiarygodność twierdzeń powódki. Tymczasem trzeba przypomnieć, że w procesie tego rodzaju jak niniejszy, to właśnie na pracodawcy spoczywał ciężar wykazania, iż rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nastąpiło z zachowaniem stosownej procedury, w szczególności dotyczącej poinformowania pracownika o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c. strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 217 § 1 i 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka H. K., jak również nie znalazł podstaw do przeprowadzenia tego dowodu w toku postępowania w drugiej instancji. Zgodnie z treścią przepisu art. 217 § 2 k.p.c. sąd pominię środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że wyjaśnienie okoliczności spornych następuje wówczas, gdy nie budzą one wątpliwości sądu. Omawiany przepis przesądza, że o zakresie postępowania dowodowego rozstrzyga sąd, który pominię środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 1997 r., II UKN 45/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 24, stwierdzającym, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2). Nieprzeprowadzenie dowodu tylko wówczas uzasadnia zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c., jeżeli przeprowadzenie tego dowodu było niezbędne do miarodajnej oceny zasadności roszczenia. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że po pierwsze wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka H. K. został zgłoszony przez powódkę, a nie pozwanego pracodawcę. Pełnomocnik pozwanej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego ograniczył się w tym zakresie wyłącznie do złożenia oświadczenia, że przychyła się do wniosku o przesłuchanie tej osoby w charakterze świadka i wnosi o przeprowadzenie tego dowodu w drodze pomocy sądowej. Po drugie, podkreślenia wymaga, że zeznania świadka H. K. nie mogłyby mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia. Okoliczności na temat których miałyby ona zeznawać nie były bowiem okolicznościami istotnymi. Świadek ta miała zostać przesłuchana – zgodnie z wnioskiem powódki – na okoliczność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i zastosowanych przez pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (k. 66). Także pełnomocnik pozwanej w apelacji wskazał, że świadek miałyby zostać przesłuchana na okoliczność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik doprecyzował nadto, że świadek miałyby zeznawać na temat okoliczności przygotowywania wypowiedzenia dla powódki, a zatem mogłyby wyjaśnić czym kierował się pracodawca typując powódkę do zwolnienia. Tymczasem w analizowanym postępowaniu nie było de facto kwestionowane, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło w związku z likwidacją stanowiska; niespornym było również, że przyczyna ta została wskazana w pisemnym wypowiedzeniu. Poza sporem pozostawało ponadto i to, że co do zasady redukcja etatu może stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Kwestię sporną – mającą kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia – stanowiło natomiast ustalenie, czy pracodawca poinformował powódkę – najpóźniej w dniu wręczenia jej wypowiedzenia – jakimi kryteriami doboru właśnie jej do zwolnienia się kierował. Kryteriów tych nie wskazano bowiem w pisemnym wypowiedzeniu, a powódka zaprzeczyła jakoby została o nich ewentualnie poinformowana ustnie, w momencie wręczenia jej wypowiedzenia. Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że świadek H. K. nie miała bezpośredniej wiedzy na temat tego, czy osoba wręczająca powódce wypowiedzenie poinformowała ją o tym, dlaczego to właśnie powódka została wytypowana do zwolnienia. W spornym okresie H. P.-K. pracowała bowiem w centrali w W., natomiast wypowiedzenie wręczyła powódce inna osoba, w oddziale regionalnym w S.. W tej sytuacji Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań tej świadek. Nawet bowiem gdyby wyjaśniła ona jakimi motywami kierował się pracodawca i jakie były zastosowane przez niego kryteria doboru powódki do zwolnienia

i wyjaśnienia te zostałyby przez sąd uznane za miarodajne, i tak nie wpłynęłyby to na zmianę rozstrzygnięcia. Istotnym w sprawie było bowiem to, czy w dacie wręczania powódce wypowiedzenia została ona o tych kryteriach poinformowana. Na tę okoliczność pozwany nie naprowadził zaś żadnego dowodu.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że pozwana dopiero w apelacji złożyła wniosek o przeprowadzenie dodatkowego dowodu z zeznań świadka M. Ś. na okoliczność ewentualnej wiedzy powódki co do znajomości kryteriów doboru właśnie jej do zwolnienia. Wniosek ten nie mógł jednak zostać uwzględniony. W postępowaniu przed sądem odwoławczym przeprowadzenie z urzędu nowego dowodu lub powtórzenie albo uzupełnienie postępowania dowodowego przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji jest bowiem dopuszczalne tylko w szczególnie wyjątkowej sytuacji (zob. wyrok SN z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 160/00, Lex nr 536986). Szczególnymi przepisami, otwierającymi wyjątkową możliwość przeprowadzania dowodów w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), są art. 368 pkt 4 i art. 381 k.p.c. Wynika z nich wyjątkowe uprawnienie przekroczenia zamkniętego terminu "przytaczania" okoliczności faktycznych i dowodów określonego w art. 217 § 1 k.p.c. z zastrzeżeniem negatywnych skutków działania na zwłokę. Istnienie tych regulacji wyłącza możliwość dowolnego przedstawiania w drugiej instancji nowych faktów i (lub) nowych dowodów tak jak przed sądem pierwszej instancji. Skorzystanie z tej wyjątkowej możliwości zależy od uznania, czy są przyczyny usprawiedliwiające przedstawienie dopiero sądowi drugiej instancji nowych faktów czy dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana miała zaś możliwość przedstawienia wnioskowanego dowodu już w toku postępowania pierwszoinstancyjnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak było również podstaw do uwzględniania zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

W pierwszej kolejności wskazać należy – że wbrew wywodom apelacji – w analizowanym przypadku brak było podstaw do uznania, że oceny złożonego powódce wypowiedzenia należało dokonać w kontekście porozumienia zawartego między pozwaną i (...) Związkiem Zawodowym (...)(...) w dniu 13 czerwca 2012 r. dotyczącego przeprowadzenia przez pozwaną zwolnień grupowych, w którym to porozumieniu jako kryteria doboru do zwolnienia wskazano: zgodę na dobrowolne odejście w trybie porozumienia stron, posiadanie praw emerytalnych lub rentowych lub też spełnienie wymogów do ich uzyskania, likwidację stanowiska lub zadań wykonywanych przez pracownika, odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy, analizę dotychczasowego stosunku do obowiązków służbowych, kwalifikacje i wykształcenie do pracy na danym stanowisku. Do rozwiązania z powódką stosunku pracy – wbrew argumentacji pozwanego pracodawcy – nie doszło bowiem w trybie zwolnień grupowych, lecz w trybie indywidualnego zwolnienia powódki z przyczyn niedotyczących pracowników. Taką właśnie podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazał zresztą sam pracodawca we wręczonym B. G. wypowiedzeniu. W piśmie tym wprost wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dodatkowo pracodawca wszczął procedurę konsultacyjną o jakiej mowa w art. 38 k.p., co dodatkowo potwierdziło, że do zwolnienia powódki doszło w trybie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, gdyby rozwiązanie z powódką stosunku pracy miało nastąpić w trybie zwolnień grupowych – co sugeruje pozwana – to taką podstawę prawną wskazano by w wypowiedzeniu, odwołując się do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zamiast do art. 10. Po drugie, gdyby rzeczywiście do zwolnienia powódki miało dojść w ramach zwolnień grupowych przewidzianych w porozumieniu zawartym między pozwaną i (...) Związkiem Zawodowym (...)(...) w dniu 13 czerwca 2012 r., nie byłoby konieczności dokonywania procedury konsultacyjnej z art. 38 k.p. W § 4 ust. 2 owego porozumienia wskazano bowiem, że „porozumienie zwalnia Pracodawcę z obowiązku konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi w trybie art. 38 kodeksu pracy”. W tej sytuacji wobec wskazania w wypowiedzeniu jako podstawy prawnej art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz przeprowadzenia procedury konsultacyjnej w trybie art. 38 k.p. brak było jakichkolwiek przesłanek, aby domniemywać, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło w ramach procedury zwolnień grupowych. W konsekwencji w niniejszym postępowaniu brak było też podstaw do powoływania

się przez pracodawcę na ewentualną znajomość przez powódkę kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych, jako że zostały one wymienione w porozumieniu z 13.06.2012 r. Konieczne było natomiast zbadanie, czy pracodawca podejmując indywidualną decyzję o zwolnieniu powódki kierował się określonymi kryteriami i czy były one znane powódce. W tym zakresie w pierwszej kolejności wskazać należy, że w analizowanym postępowaniu – wbrew wywiadowi apelacji - sąd I instancji nie kwestionował, że przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazana w wypowiedzeniu, tj. likwidacja stanowiska była przyczyną rzeczywistą i konkretną. W analizowanym postępowaniu istotnym dla jego rozstrzygnięcia było natomiast ustalenie, czy poza powódką pracodawca zatrudniał jeszcze choćby jednego pracownika o tożsamym zakresie obowiązków a co za tym idzie – czy zachodziła konieczność dokonania wyboru pracownika do zwolnienia.

W tym zakresie co prawda zasadne okazały się zarzuty pozwanej, że brak było podstaw do przyjęcia, iż tożsamy jak powódka zakres obowiązków miała D. P., jednak materiał dowodowy okazał się wystarczający dla poczynienia przez sąd ustalenia, że takie same obowiązki jak powódka miała A. J. (czego zresztą pozwana nie kwestionowała w apelacji). Ustalenie, że poza powódką pozwana zatrudniała jeszcze jedną osobę o tożsamym zakresie obowiązków determinowało zaś konieczność dodatkowego wskazania powódce przez pracodawcę kryteriów, na podstawie których uznał, że to właśnie powódkę należało zwolnić z pracy, czego jednak pozwany pracodawca nie uczynił. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Dla porządku, mając na uwadze argumentację pozwanej wyrażoną w apelacji podkreślenia jednak wymaga, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza przy tym różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być zatem na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest zaś podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyroki SN: z dnia 19.01.2000 r., sygn. akt I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373, z dnia 10.05.2000 r., sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, z dnia 15.11.2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Lex nr 247785).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że rację ma apelujący, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i prawdziwa, jak również co do zasady uzasadniająca zwolnienie pracownika. Sam jednak fakt, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna określona jako likwidacja stanowiska okazała się konkretna i prawdziwa nie przesądza jeszcze o zgodności z prawem rozwiązania z tego powodu stosunku pracy z konkretnym

pracownikiem. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien zatem nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.)

Chybiona przy tym okazała się argumentacja pozwanej zmierzająca do wykazania, że nie może ponosić aktualnie odpowiedzialności za to, że w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia sugerowała się poglądem Sądu Najwyższego, który stał wówczas na stanowisku, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c., a zatem pracodawca nie ma obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia. Argumentacja ta jest bowiem chybiona o tyle, że w polskim systemie prawa wykładnia sądowa nie stanowi źródła prawa, nie ma charakteru precedensu.

Sąd Okręgowy dostrzegł także, iż w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r. sygn. akt I PK 238/10, (na który to wyrok powołał się apelujący) Sąd Najwyższy wskazał, że „nie można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.)”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podziela jednak powyższego poglądu. Za trafne trzeba bowiem uznać stanowisko przeciwne, wyrażone we wcześniejszym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, a ostatnio podtrzymane w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. sygn. akt I PK 172/12. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien bowiem wskazując przyczynę wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. W przywołanych orzeczeniach Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie muszą być objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c., lecz mogą być doprecyzowane w toku postępowania sądowego w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to tym samym jako wadliwe powinno być ocenione pozbawienie pracownika zwalnianego z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia również w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia już na etapie składania mu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy dodatkowo uzasadniając swoje stanowisko zauważył, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, według którego 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 itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998r., I PKN 315/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 427). Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności 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 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 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. Ponadto, skoro 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 Okręgowy rozpoznający apelację w niniejszej sprawie w pełni podziela powyższą argumentację Sądu Najwyższego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy koniecznym było więc uznanie – jak trafnie uczynił to Sąd Rejonowy - że pracodawca nie sprostował wyrażonemu w art. 30 § 4 k.p. obowiązkowi dostatecznego wyjaśnienia powodów podstaw rozwiązania z nią stosunku pracy, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę wskazał jedynie na „likwidację stanowiska”, nie określając wedle jakich kryteriów wytypował powódkę do zwolnienia. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić również poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub 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 przy tym 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. Wymaganie konkretności może być bowiem spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) 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 z 13 kwietnia 2005 r., IIPK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., IIPK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia). Przy czym to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że w momencie wręczania wypowiedzenia pracownik został poinformowany o konkretnych zarzutach odnośnie jego pracy.

Odnosząc to do realiów niniejszej sprawy, trzeba jednoznacznie wskazać, iż pracodawca w toku procesu nie wykazał, aby doprecyzował wskazaną powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę tego wypowiedzenia poprzez dodatkowe np. ustne wyjaśnienie jej wszystkich motywów podjętej decyzji, z uwzględnieniem kryteriów doboru właśnie powódki do zwolnienia z pracy.

Odnosząc się z kolei do argumentacji pozwanego, że w ramach procedury zmniejszenia zatrudnienia wywołanej zmianami organizacyjnymi zastosowane zostały obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy, podkreślenia wymaga, że nawet gdyby założyć, że wybór właśnie powódki do zwolnienia był uzasadniony w świetle przyjętych przez pozwaną kryteriów, to istotne dla rozstrzygnięcia było to, że powódka nie została poinformowana przez pracodawcę o obowiązujących kryteriach doboru pracowników do zwolnienia.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy podzielił zatem stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że podana przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, wobec niepoinformowania powódki o obowiązujących u pozwanego pracodawcy kryteriach wedle jakich wytypowano powódkę do zwolnienia, była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie do zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., sąd odwoławczy oddalił apelację jako bezzasadną, czemu dał wyraz w punkcie I sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach postępowania w instancji odwoławczej sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 i § 12 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) przyznał powódce od pozwanej całość poniesionych przez nią kosztów, na które złożyły się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego, mając przy tym na uwadze, iż na przedmiot zaskarżenia składały się dwa żądania powódki: o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (zasądzone w kwocie 2909,76 zł).

Stosownie do treści § 11 ust.1 pkt 1 wskazanego rozporządzenia, stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy 60 zł. Z kolei stawka minimalna za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę stanowi 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy § 11 ust. 1 pkt 2). Zgodnie z § 6 pkt 3 stawka minimalna przy wartości przedmiotu sporu powyżej 1500 zł do 5000 zł wynosi 600 zł, stąd stawka minimalna za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie w takiej kwocie wynosi 450 zł.

Stosownie do treści § 12 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym wynoszą przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75% stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł.

W konsekwencji, w punkcie II. sentencji zasądzone na rzecz powódki od pozwanej tytułem kosztów procesu w instancji odwoławczej kwotę 285 zł [225 zł (50% z 450 zł) + 60 zł].