

Sygn. akt XXI Pa 606/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Czyżewska	
Sędziowie: SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa	
Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Skonieczna	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. U.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 10 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 709/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. U. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Małgorzata Kosicka Dorota Czyżewska Monika Sawa

Sygn. akt. XXI Pa 606/17

UZASADNIENIE

Powód J. U. pozwem z dnia 28 kwietnia 2015 r. skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W., odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę i wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa, powód podkreślił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Według powoda, kryteria doboru zawarte w treści wypowiedzenia, zostały podane w sposób ogólny i niezrozumiały dla pracownika. Ponadto, przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę są niezasadne i nieprawdziwe.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu zajętego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i konkretna. Pozwany podał, że wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna stanowi element odrębny oraz niezależny od wskazanych dodatkowo kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Wyjaśnił, że przepisy prawa nie nakładają na pozwaną obowiązku ich uzasadnienia.

Pismem z dnia 10 lipca 2017 r. pełnomocnik powoda doprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie kwoty 16.218,75 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Na rozprawach w dniach 28 października 2015 r., 4 maja 2016 r., 21 września 2016 r., 2 stycznia 2017 r., 10 lipca 2017 r. Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. U. kwotę 16.218,75 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 maja 2015 roku do dnia zapłaty, kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 811 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony, wyrokowi w pkt 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.409,25 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. U. w 1992 roku ukończył 5-letnie studia na Uniwersytecie (...) w K. na kierunku nauki polityczne w zakresie specjalność: dziennikarstwo z wynikiem bardzo dobrym.

Powód zdobywał doświadczenie zawodowe współpracując z Telewizją (...) S.A. od 1994 r. i świadcząc na jej rzecz usługi dziennikarskie.

J. U. od dnia 5 sierpnia 2002 r. był zatrudniony w Telewizji (...) S.A., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska: producenta ds. sportowych, a od dnia 1 kwietnia 2004 r. redaktora prowadzącego ds. programów sportowych w Redakcji Programów Regionalnych Oddział terenowy (...) S.A. w W. - (...).

Na stanowisku redaktora prowadzącego powód był odpowiedzialny między innymi za: sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad realizacją audycji sportowych, bieżący nadzór nad pracą zespołów producenckich w zakresie prawidłowości i profesjonalizmu realizacji przydzielonych zadań programowych, sprawowanie nadzoru redakcyjnego oraz dokonywanie bieżącej oceny i korekty wykonywanych prac, w tym także nad programami autorów współpracujących..

Powód posiadał wystarczające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku i był perfekcyjnie przygotowany z każdej dziedziny sportu. Działalność dziennikarska powoda była na bardzo dobrym poziomie.

W dniu 15 kwietnia 2014 r. Zarząd Telewizji (...) S.A. podjął uchwałę nr (...) w sprawie wdrożenia strategicznych funkcji i obszarów działania (...) S.A. w zakresie programowym, realizacji telewizyjnej i filmowej oraz zbiorów programowych.

W uwagi na potrzebę reorganizacji obszarów działalności pozwanego, ogłoszony został przetarg na przejęcie zorganizowanej części zakładu pracy i pracowników.

W dniu 26 maja 2014 r. pomiędzy Telewizją (...) S.A., a (...) Sp. z o.o. została podpisana umowa o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników Telewizji (...) S.A.

Z dniem 1 lipca 2014 r. powód stał się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p.

W okresie zatrudnienia, powód prawidłowo wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków, nie dopuszczał się zaniechań i nikt ze strony kierownictwa nie zgłaszał do niego żadnych zastrzeżeń.

Powód uczestniczył w szkoleniach w celu ponoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, jak również otrzymywał pozytywne oceny z wyników swojej pracy.

Nie zdarzały się problemy z dyspozycyjnością powoda. Niezależnie od pory dnia i nocy, powód był w pracy, aby zrelacjonować ważne wydarzenie. Powód sporadycznie przebywał na zwolnieniach lekarskich. Nieobecności powoda z powodu zwolnień lekarskich były krótkotrwałe i wynosiły od 3 do 7 dni. Jeśli wystąpiły okoliczności, utrudniające kontakt z powodem, to nie miały one wpływu na organizację i jakość pracy.

W czasie zatrudnienia, J. U. równocześnie współpracował z (...) Związkiem (...). Pozwany wiedział o współpracy powoda z (...), jednak nie zgłaszał zastrzeżeń co do tej współpracy.

W związku ze zmianą zasad wynagradzania za świadczenie usług na rzecz Telewizji (...) S.A. od dnia 1 sierpnia 2015 r. skutkującą obniżeniem wysokości wynagrodzenia należnego pracodawcy za świadczenie usług na rzecz ww. kontrahenta, (...) Sp. z o.o. w dniu 13 kwietnia 2015 r. złożył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy wskazując, że po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 sierpnia 2015 r. zmianie ulegną następujące postanowienia umowy o pracę: wynagrodzenie za pracę składać się będzie z wynagrodzenia zasadniczego, wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynosić będzie 2.500 zł brutto, decyzją pozwanego będzie mógł zostać przyznany powodowi dodatkowy składnik wynagrodzenia, tj. premia uznaniowa, przestają obowiązywać dotychczasowe warunki wynagradzania określone w umowie o pracę oraz innych dokumentacji określających dodatkowe składniki wynagrodzenia.

Od I kwartału 2015 roku u pozwanego zauważalny był spadek zamówień składanych przez Telewizję (...) S.A. na audycje sportowe. Ilość audycji sportowych spadła z 30 tysięcy do 10 tysięcy. Jedną z przyczyn spadku zamówień było to, że jednostki (...) zaczęły korzystać z usług firm zewnętrznych.

Z uwagi na zmniejszające się zapotrzebowanie na audycje sportowe, zarząd pozwanej podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych.

W związku z planowanymi zwolnieniami grupowymi, pracodawca przeprowadził oceny pracowników. Ocena składała się z dwóch etapów. Powód przeszedł I etap oceny, ale nie wziął udziału w II etapie z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Powód otrzymał ocenę częściową pomiędzy 06 a 08, ale nie znał skali ocen. Nie wiedział także, jak wypadł na tle innych pracowników.

W dniu 10 kwietnia 2015 r. (...) Sp. z o.o. opracował regulamin zwolnień grupowych.

Zgodnie z regulaminem, zamiarem wypowiedzenia warunków pracy i płacy miało być objętych 271 pracowników z różnych grup zawodowych. Jedną z grup zawodowych objętych zamiarem wypowiedzeń umów o pracę było stanowisko redaktora prowadzącego w liczbie od 4 do 8.

Zgodnie z §3 regulaminu, pracodawca miał wybrać pracowników, których umowy zostaną rozwiązane w ramach zwolnień grupowych przy zastosowaniu następujących kryteriów doboru: niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocena pracy pracownika.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2015 r. (...) Sp. z o.o. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2015 r. Pracodawca wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych ustalonym przez pracodawcę z dnia 10 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę złożonego

wypowiedzenia umowy o pracę wskazał stopniowe zmniejszanie przez kontrahenta pracodawcy Telewizję (...) S.A. zamówienia na usługi dziennikarskie, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji oraz towarzyszące jej obniżenie wysokości wynagrodzenia należnego pracodawcy za świadczenie tych usług. Ze względu na te okoliczności koniecznym jest zmniejszenie liczby pracowników o pracowników zatrudnionych przy obsłudze kontrahenta pracodawcy -Telewizji (...) S.A.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wskazane w regulaminie zwolnień grupowych kryteria doboru do zwolnień, tj. niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika.

Kryteria doboru określone w regulaminie były stosowane do wszystkich zwalnianych osób.

Po zwolnieniu powoda, jego obowiązki zostały przejęte przez innych pracowników.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, powodowi została wypłacona odprawa pieniężna.

Wynagrodzenie J. U. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach świadków: R. K., B. S., M. K. (1), J. Ł., częściowo A. K., T. G. częściowo K. J., S. B., E. G., A. S. (1), M. K. (2), ja również na zeznaniach powoda J. U..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: R. K., B. S., M. K. (1), J. Ł., T. G., S. B., E. G., A. S. (1), M. K. (2), wskazując że są logiczne, koherentne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności. Brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej przedmiotowych zeznań.

Odnosząc się w tym miejscu do zeznań świadków A. K. oraz K. J., Sąd uznał je za wiarygodne w takim zakresie, w jakim ich zeznania są zgodne z zebrany w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadków w tej części, w jakiej świadkowie podają, że (...) S.A., a konkretnie dyrektor S. M. zgłaszał uwagi co do braku dyspozycyjności powoda. Zeznania świadków w tym zakresie okazały się odosobnione i nie zyskały potwierdzenia w zebrany w sprawie materiale dowodowym.

Oceniając zeznania powoda J. U., Sąd uznał je za wiarygodne wskazując w warstwie mającej szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy podnosząc że są spójne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami przesłuchanych świadków.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo J. U. zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podniósł, że Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Sąd podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Sąd podniósł, że sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542). Sama zaś decyzja co do przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy (por. wyrok SN z 23 maja 1997, I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263).

Sąd wskazał, że decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca ma obowiązek precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie dlaczego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie. Kryteria doboru są bowiem częścią przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013 r. (sygn. akt I PK 172/12, Lex) wskazał, że: Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30§4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy. 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. 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 doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, Lex) wskazując, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (sygn. I PK 61/13, OSNP 2014/12/166). W chwili obecnej wskazaną linię orzeczniczą należy uznać za utrwaloną (vide wyroki SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13,

Lex nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263, z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Lex nr 1653739, z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, (...)

Sąd Rejonowy zauważył, że w uzasadnieniach powyższych orzeczeń Sąd Najwyższy argumentował, że 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. Poza tym, 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. Powyższą linię orzeczniczą Sąd podziela w całej rozciągłości.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Sąd dalej podniósł, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest więc 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.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd zważył, że niewątpliwie doszło u pozwanego do zmniejszenia ilości zamówień składanych przez (...) S.A. na usługi dziennikarskie, w tym na audycje sportowe. Zeznania przesłuchanych świadków wykazały, że ilość zamówień od 2015 r. zaczęła sukcesywnie maleć, stąd zarząd pozwanego podjął decyzje o ograniczeniu zatrudnienia. Ostatecznie okoliczności tej nie zaprzeczył powód.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza treści wypowiedzenia umowy o pracę nie określa jednak w sposób konkretny i precyzyjny, jakie okoliczności stanowiły podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd podniósł, że zawarte w treści wypowiedzenia kryteria doboru powoda do zwolnienia zostały powielone z regulaminu zwolnień grupowych, nie wiadomo kto i na podstawie którego kryterium zakwalifikował powoda do zwolnienia, a to z kolei oznaczało, że powód miał prawo nie wiedzieć, dlaczego akurat właśnie on spośród grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku redaktora prowadzącego został wytypowany do zwolnienia. W ocenie Sądu, dla stwierdzenia prawidłowości dokonanego wypowiedzenia nie wystarcza samo odniesienie się do treści regulaminu zwolnień grupowych i powielenia wskazanych tam kryteriów doboru, skoro nie wiadomo, które konkretne kryteria doboru zostały zastosowane do powoda. Rolą powoda nie było domyślanie się, w jakim zakresie posiadał niższe kwalifikacje w odróżnieniu od innych pracowników i co konkretnie pracodawca zarzuca powodowi w ramach kryterium dyspozycyjności i oceny pracy. Powód nie miał świadomości, jaka była skala ocen w ramach przeprowadzanej oceny pracowników i nie wiedział jak wypadła na tle pozostałych pracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił, że żaden z przesłuchanych świadków, zwłaszcza A. K. - bezpośrednia przełożona powoda i A. S. (1) - dyrektor działu kadr i płac, nie były w stanie wskazać, kto typował powoda do zwolnienia, ani tego, które spośród kryteriów doboru wskazanych w regulaminie zwolnień grupowych zastosowano wobec powoda. A. K. i A. S. (1) zgodnie bowiem podały, że do wszystkich pracowników stosowane były kryteria z regulaminu, jednak nie potrafiły konkretnie wyjaśnić, jakie okoliczności zdecydowały o wytypowaniu powoda do zwolnienia.

Sąd Rejonowy podniósł, że nawet jeśli uznać, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wszystkie wskazane w treści wypowiedzenia kryteria powielone z regulaminu tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika, to i tak w ocenie Sądu, takie kryteria doboru do zwolnienia okazały się nieuzasadnione.

Sąd I instancji podkreślił, że analiza akt sprawy, ze szczególnym uwzględnieniem zeznań świadków dowodzi, że w toku zatrudnienia, pracodawca nie komunikował powodowi, że jego wykształcenie jest nieodpowiednie na zajmowanym stanowisku, wręcz przeciwnie, świadek A. S. (1) wyraźnie wskazała, że powód miał wykształcenie wystarczające. Ponadto zeznania pozostałych przesłuchanych świadków potwierdziły, że powód był wieloletnim pracownikiem o bardzo dużym doświadczeniu zawodowym i z zaangażowaniem i perfekcjonizmem podchodził do wykonywanych obowiązków.

Sąd wskazał, że drugim kryterium, jakim miał kierować się pozwany była dyspozycyjność. W toku przeprowadzonego postępowania, wykazane zostało, że pracodawca nie zgłaszał powodowi uwag co do braku jego dyspozycyjności. J. U. był nieobecny w pracy zaledwie kilka dni z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim i co istotne, jego absencja z tego powodu nie była na tyle duża, by dezorganizowała pracę. Okoliczności te potwierdzili świadkowie, wskazując, że nieobecności powoda nie wpływały na organizację i jakość pracy.

W ocenie Sądu pracodawca nie udowodnił, jaką ocenę pracy uzyskał powód, podobnie nie udowodnił, że ocena ta była niższa od pozostałych pracowników zajmujących stanowisko analogiczne do powoda. Materiał dowodowy potwierdził zdaniem Sądu, że powód w niniejszej sprawie przeszedł I etap oceny, natomiast nie wziął udziału w II etapie, gdyż w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okoliczność ta świadczy o tym, że pracodawca zdecydował o wytypowaniu powoda do zwolnienia, na podstawie niepełnej oceny.

Sąd zauważył, że rozwiązany z powodem J. U. stosunek pracy dotyczył jednego z kilku analogicznych stanowisk, jakie istniały u pozwanego, tak więc powód mógł oczekiwać od pracodawcy wskazania kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia z pracy. Przyczyna wyboru tego konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy, co wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie była też ani oczywista, ani znana pracownikowi – pracodawca nie wykazał, by powód wiedział, dlaczego do zwolnienia został wybrany właśnie on. Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie może być dowolny. W ocenie Sądu, strona pozwana nie przedstawiła jasnych i obiektywnych kryteriów, jakimi kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.

Sąd Rejonowy podniósł, że strona pozwana nie podjęła prób obrony prezentowanego w toku postępowania stanowiska. A. M., mimo prawidłowego wezwania na rozprawę celem przesłuchania w charakterze strony pozwanej (art. 303, 304 k.p.c.), w tym również będąc uprzedzona przez Sąd o rygorem pominięcia tego dowodu (art. 302§1 k.p.c.) w związku z niestawiennictwem, zlekceważyła ten obowiązek, w tym również obowiązek należytego usprawiedliwienia niestawiennictwa na rozprawie, bo za takie w ocenie Sądu nie sposób było uznać nadesłanej mailowo w formie scanu informacji z głośłownie brzmiącym odwołaniem się do ważnego spotkania z klientem. W ocenie Sądu taka okoliczność nie jest przyczyną usprawiedliwiającą niestawiennictwo na rozprawie. Strona pozwana została pouczona, że przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność w Sądzie jest zaświadczenie lekarskie od biegłego sądowego. Sąd Rejonowy zauważył, że terminy rozpraw nie są wyznaczane z dnia na dzień, tylko z kilkunastotygodniowym/kilkumiesięcznym wyprzedzeniem, a zatem strona, w tym przypadku pracodawca powinien tak zorganizować sobie spotkania z ważnymi klientami, aby jednocześnie móc stawić się na terminie rozprawy, ewentualnie wyznaczyć osobę, która ma się stawić na terminie rozprawy celem przesłuchania.

Reasumując Sąd Rejonowy podniósł, że wskazanie jedynie przyczyny wypowiedzenia, bez wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia (a nie wszystkich pracowników, do których odnosił się regulamin zwolnień grupowych) nie stanowił wystarczającego argumentu za uznaniem, że pracodawca w wypowiedzeniu (oświadczeniu złożonym na piśmie) wskazał kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Przepis art. 30§4 kp zobowiązuje bowiem do złożenia oświadczenia na piśmie. Niespełnienie tego wymogu skutkuje naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Sąd wskazał, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, co skutkowało uwzględnieniem powództwa co do zasady. Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt 1 wyroku na podstawie art. 45§1 k.p. i art. 47¹ kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.218,75 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadającą wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481§1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie z żądaniem pozwu, licząc je od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, co w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 13 maja 2015 r.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98§1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł stosownie do §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.) w zw. z § 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 j.t.) Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 811 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powódka, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miała obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% zasądzanego roszczenia.

Zgodnie z art. 477²§1 kpc w pkt. III wyroku Sąd nadał z urzędu wyrokowi w pkt. 4 rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz pozostawienie Sądowi I instancji rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej (art. 108 § 2 k.p.c.). Z ostrożności procesowej, na wypadek nie przychylenia się Sądu do powyższego wniosku pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj.

1. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania w charakterze strony pozwanej A. M., w sytuacji gdy jej nieobecność nie miała charakteru trwałego a przesłuchanie jej nie było niemożliwe lub bardzo utrudnione w sytuacji gdy w sprawie pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy;

2. naruszenie art. 233 §1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na:

a) błędnym utożsamieniu oceny pracownika dokonanej zgodnie z Regulaminem procesu oceny pracownika z kryteriami doboru pracownika do zwolnienia co doprowadziło do przyjęcia, iż skoro powód przeszedł I etap oceny przeprowadzonej zgodnie z Regulaminem procesu oceny, natomiast nie wziął udziału w II etapie, gdyż w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim, świadczy o tym, że pozwana zdecydowała o wytypowaniu powoda do zwolnienia na podstawie niepełnej oceny, podczas gdy ocena uzyskana przez pracowników w procesie ocen nie jest tożsama z kryterium oceny pracy pracownika, a stanowi jedynie jeden z jej komponentów;

b) pominięciu w ocenie zeznań świadka A. S. (1) z dnia 2 stycznia 2017 r., które Sąd uznał za wiarygodne, w zakresie w jakim zeznała, iż „Odbyło się posiedzenie komisji która była powołana do oceny, który pracownik jest zakwalifikowany do

zwolnienia” ,

ii. zeznań K. J. z dnia 21 września 2016 r., które Sąd uznał za wiarygodne, w zakresie, w jakim zeznała, że „Były kryteria doboru do zwolnień. Nie byłam w komisji, ale wiem jakie były ogólne kryteria wynikające z regulaminu” (nagranie z dnia 20 czerwca 2016 r. 00:07:08), „Później komisja typowała do wypowiedzeń definitywnych i powód je otrzymał. Nie pamiętam nazwisk z komisji, ale byli to pracownicy HR, kadr i płacy” (nagranie z dnia 20 czerwca 2016 r. 00:09:47),

iii. Regulaminu zwolnień grupowych z dnia 10 kwietnia 2015 r. w części §3, w której pozwana wskazała kryteria doboru do zwolnienia pracowników, co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd meriti, iż nie wiadomo kto i na podstawie którego kryterium zakwalifikował powoda do zwolnienia oraz, iż kryteria doboru do zwolnień były tożsame w stosunku do wszystkich zwalnianych w tym trybie pracowników oraz, iż pozwana nie dowiodła zastosowania obiektywnego kryteriom uzasadniającego wybór powoda do zwolnienia, oraz nie wykazała, że powód nie spełnił ww. kryteriów, podczas gdy ww. komisja dokonywała doboru pracowników do zwolnienia w trybie indywidualnym, a kryteria doboru do zwolnień zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zgodnie z Regulaminem Ocen oraz zasadą, iż pracodawca powinien w stosunku do wszystkim objętych procedurą zwolnień grupowych pracowników zastosować identyczne kryteria doboru;

c) uznanie za niewiarygodne: zeznań świadka A. K. z dnia 11 stycznia 2016 r., w zakresie w jakim zeznała, iż „(...) zwracała uwagę na częste nieobecności powoda w pracy, zgłaszał mi to dyrektor M. S., nie był bezpośrednim przełożonym powoda, ale był szefem (...) ośrodka (...). M. nie

przekazał żadnych dowodów, natomiast po jego uwadze poprosiłam powoda, aby był codziennie w pracy i podpisywał listę obecności ” (nagranie z dnia 2 stycznia 2017 r. 00:41:31),

ii. zeznań K. J. z dnia 21 września 2016 r. w zakresie, w jakim zeznała, że „Dyrektor jednostki zgłaszał, że powód ma problemy z absencjami.” (nagranie z dnia 20 czerwca 2016 r. 00:11:53), „Powód na początku nie uzupełniał listy obecności. Twierdził, że nie jest pracownikiem pozwanego. Po przekazaniu mu zastrzeżeń uzupełniał listę, ale nie od razu (nagranie z dnia 20 czerwca 2016 r. 00:12:42), „Wiem, że koordynator odbył rozmowę z powodem nt. absencji” (nagranie z dnia 20 czerwca 2016 r. 00:13:25),

iii. zeznań powoda z dnia 10 lipca 2017 r., w zakresie w jakim zeznał, iż dyrektor M. „/.../ mógł odnieść wrażenie, że mnie nie ma” (nagranie z dnia 10 lipca 2017 r. 00:38:00)

co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd meriti, iż nie zdarzały się problemy z dyspozycyjnością powoda, pozwana nie zgłaszała do niego żadnych zastrzeżeń oraz, iż jeżeli wystąpiły okoliczności utrudniające kontakt z powodem, to nie miały one wpływu na organizację i jakość jego pracy, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, (...) zgłaszało pozwanej uwagi co do dyspozycyjności powoda, w związku z czym pozwana miała zastrzeżenia co do ilości absencji powoda, co było mu komunikowane przez pracowników pozwanej;

d) oparciu stanu faktycznego w zakresie kwalifikacji powoda, jego przygotowania do zajmowanego przez niego stanowiska, poziomu jego działalności dziennikarskiej i dyspozycyjności jedynie na zeznaniach świadków B. S., M. K. (1), J. Ł. oraz T. G., podczas gdy osoby te nie były pracownikami pozwanej ani przełożonymi powoda, tym samym ich wiedza we ww. zakresie nie jest pełna, a ponadto, z uwagi na okoliczność, iż są to osoby zaprzyjaźnione z powodem ich ocena nie jest obiektywna;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

3. art. 30 §4 k.p. w zw. z art. 94 pkt 9 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nie określa w sposób konkretny i precyzyjny jakie okoliczności stanowiły podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz, iż pozwana nie przedstawiła jasnych i obiektywnych kryteriów, jakimi kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, co skutkowało wadliwością rozwiązania z powodem jego umowy o pracę, w sytuacji gdy pozwana w sposób prawidłowy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przedstawiła rzeczywistą i konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi oraz nawiązała do zastosowanych kryteriów do zwolnień i nie miała obowiązku wykazywania przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy kryteriów które zadecydowały o doborze pracownika do zwolnienia z uwagi na fakt, iż kryteria doboru do zwolnienia nie stanowią przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę wskazanej w art. 30 §4 kp oraz zastosowała kryteria doboru w sposób obiektywny;

4. art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 47(1) k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż spełniona została dyspozycja powyższego przepisu, w sytuacji gdy pozwana w sposób niewadliwy rozwiązała z powodem jego umowę o pracę, w szczególności pozwana podała w wypowiedzeniu konkretną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz zastosowała w ramach procedury zwolnień obiektywne kryteria doboru powoda do zwolnień do których nawiązała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę złożonemu powodowi.

Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. jest nieuzasadniony. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowo wyjaśnił przyczyny dla których dowód ten, pomimo dopuszczenia go w sprawie, nie został przeprowadzony. Strona, która nie stawia się na rozprawie lub odmawia składania zeznań, podejmuje ryzyko, że zastosowanie znajdzie przepis art. 302 § 1 k.p.c. Strona nie może wówczas skutecznie zarzucać naruszenia jej praw procesowych. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie wobec braku należytego usprawiedliwienia niestawiennictwa na rozprawie przez A. M. , która będąc zobowiązana do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania pod rygorem pominięcia i pouczone, że przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w Sądzie jest zaświadczenie lekarskie od biegłego sądowego nadesłała informację w formie skanu z głośłownie brzmiącym odwołaniem się do ważnego spotkania z klientem. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że termin rozprawy na który została wezwana A. M. nie został wyznaczony z dnia na dzień a więc strona miała możliwość zorganizowania obowiązków służbowych, tak aby możliwy był jej udział na rozprawie. Z treści nadesłanego maila nie wynika zresztą z jakiego powodu spotkanie z klientem nie mogło odbyć się w inny terminie. Sąd jest zaś obowiązany do przeciwdziałania przewlekłości postępowania.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. oddalił wniosek strony pozwanej o uzupełnienie postępowania dowodowego poprzez przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. M., gdyż został on dopuszczony w pierwszej instancji, a strona przez własne niestawiennictwo uniemożliwiła jego przeprowadzenie. Późniejsza zmiana decyzji co do chęci składania zeznań w sytuacji, w której strona wcześniej de facto sama zrezygnowała z dokonania tej czynności procesowej, nie uwzględniając w terminarzu spotkań obowiązkowego stawiennictwa w Sądzie nie tworzy obowiązku sądu, polegającego na swoistym uzupełnieniu postępowania o przesłuchanie tej strony (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 505/98).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że jest on nieuzasadniony. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe

i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p., a zatem że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było wadliwe.

Wskazać dalej należy, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu 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 wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX Nr 56906). Wskazać również należy, iż wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r. IV CKN 1050/00 LEX Nr 55499). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest również wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1998 r. II CKN 4/98).

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, strona pozwana w apelacji ograniczyła się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że pracodawca nie wskazał powodowi kryteriów doboru do zwolnienia ani w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę ani podczas czynności wręczenia powodowi powyższego oświadczenia. Szczegółowa ocena materiału dowodowego dokonana w tym zakresie, w tym również zeznań świadków nie budzi żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego i Sąd przyjmuje ją za własną. Zawarte w treści wypowiedzenia kryteria doboru powoda do zwolnienia zostały bowiem – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy powielone z Regulaminu zwolnień grupowych z dnia 10 kwietnia 2015 r. Pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazuje „wytypowanie pana do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wskazane w regulaminie zwolnień grupowych kryteria doboru do zwolnień, tj. niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika”. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że dla stwierdzenia prawidłowości dokonanego wypowiedzenia nie wystarcza samo odniesienie się do treści regulaminu zwolnień grupowych i powielenia wskazanych tam kryteriów doboru, skoro nie wiadomo, na podstawie oświadczenia pracodawcy, które konkretne kryteria doboru zostały zastosowane do powoda. Nie chodzi przy tym o to, jakie ogólnie kryteria były stosowane w stosunku do wszystkich pracowników wedle założenia pracodawcy, ale o te spośród nich które spowodowały wytypowanie konkretnie powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Sama strona pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła, że „pозwana wskazała w przedmiotowym Regulaminie, a następnie w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę powoda, kryteria doboru do zwolnienia w ramach prowadzonej procedury zwolnień grupowych. Powyższe nie jest jednoznaczne z uznaniem, iż powód został zwolniony z uwagi na każde ze wskazanych w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów tzn. iż każdego ze wskazanych kryteriów nie spełnił – pozwana dokonała bowiem porównania statusu powoda w relacji do innych pracowników wziętych pod

uwagę w doborze oceniając konkretne kryteria podjęła decyzję o zwolnienia” (k. 94 -95). Strona pozwana sama więc w powyższym piśmie przyznała, że nie wszystkie ze wskazanych powodów w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów zadecydowały o wytypowaniu powoda do zwolnienia. W ocenie zaś Sądu Okręgowego to właśnie kryteria, których powód nie spełnił zdaniem pracodawcy w porównaniu z innymi pracownikami powinny znaleźć się w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę lub powinny zostać mu przedstawione najpóźniej w trakcie czynności wręczania wypowiedzenia umowy o pracę, na co z uwagi na ustny charakter tej czynności powinny zostać przedstawione niebudzące wątpliwości dowody. W tej sytuacji oczywiste jest to, że powód miał prawo nie wiedzieć z jakiego powodu, na podstawie którego kryterium pracodawca uznał, że to właśnie on spośród innych pracowników został wytypowany do zwolnienia, co podniósł już w pozwie. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że nie jest rolą pracownika domyślanie się w oparciu o jakie kryteria pracodawca zdecydował się na zwolnienie pracownika, w sytuacji gdy na tym stanowisku pracy pracują jeszcze inne osoby.

Wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jest częścią przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sytuacji gdy na danym stanowisku zatrudnionych jest co najmniej dwóch pracowników (wyrok z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14). Z takiego stanowiska wynika nie tylko obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi kryterium doboru do zwolnienia, ale także przeprowadzenie odpowiedniej procedury. Podanie pracownikowi kryterium jest rezultatem przeprowadzonej procedury porównania pracowników. Pozwany, na którym w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu, nie wykazał również, że porównał wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powód pod kątem wskazanych kryteriów w Regulaminie Zwolnień Grupowych, a powód wypadł na tym tle gorzej od innych pracowników. W zeznaniach świadków, do których odwołuje się strona apelująca istotnie pojawia się fakt, że u strony pozwanej powołana została komisja, która miała ocenić, który pracownik zostanie zakwalifikowany do zwolnienia (zeznania świadków A. S., K. J.). Z zeznań świadka K. J. wynika, że komisja składała się z pracowników HR, kadr i płacy. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że jednakże żaden z przesłuchanych świadków, w tym zwłaszcza A. K., która była bezpośrednią przełożoną powoda i A. S. (1) – dyrektor działu kadr i płac nie były w stanie wskazać które konkretnie spośród kryteriów wskazanych w regulaminie zwolnień grupowych komisja uznała za spełnione negatywnie przez powoda i na tej podstawie wytypowała go do zwolnienia. Mówiąc inaczej, w których konkretnie kryteriach powód okazał się słabszym pracownikiem w stosunku do innych ocenianych pracowników. Żaden z przesłuchanych świadków nie wskazywał w swoich zeznaniach jak konkretnie wypadła ocena powoda w porównaniu z innymi pracownikami poza tym, że powód został wytypowany do zwolnienia na podstawie kryteriów określonych ogólnie w Regulaminie Zwolnień Grupowych.

Z powyższych względów należało uznać, że w sytuacji braku przedstawienia powodowi kryteriów doboru, jakimi kierował się przy wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwany pracodawca naruszył art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., co czyniło powództwo zasadnym. Z tego względu zbyteczne było czynienie rozważań przez Sąd Rejonowy w oparciu o założoną hipotezę, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wszystkie wskazane w treści wypowiedzenia kryteria powielone z Regulaminu. Z tego również względu nie mają żadnego znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia okoliczności wskazane w uzasadnieniu zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w pkt. 1c apelacji. Aczkolwiek zdaniem Sądu Okręgowego ocena wykształcenia powoda, jakości jego pracy, dyspozycyjności była przez Sąd Rejonowy prawidłowa oceniona na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie a apelacja w tym zakresie w pkt. 1 d apelacji jest jedynie polemiką. Przy czym zważyć należało, że istotą sporu w przypadku gdyby wypowiedzenie nie było wadliwe byłoby porównanie powoda do innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku według przyjętych kryteriów a nie ocena powoda dokonana w oderwaniu od tych osób.

Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12 LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy wskazał, 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 doboru pracownika do zwolnienia z pracy”. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, iż „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.

Bezsporne jest, że 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. 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.

Podkreślenia wymaga, że obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma bowiem dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Jak zaś wynika z orzecznictwa nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego nietyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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 orzecznictwie wskazuje się, że 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

W sytuacji braku przedstawienia powodowi kryteriów doboru, jakimi kierował się przy wypowiedzaniu konkretnie powodowi umowy o pracę i które doprowadziły do wytypowania powoda spośród innych pracowników na tym samym stanowisku pozwany pracodawca naruszył art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., co czyniło powództwo zasadnym. Zarzuty naruszenia prawa materialnego w postaci art. 40 § 4 k.p. w zw. z art. 94 pkt. 9 k.p., art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 (1) k.p. są więc chybione.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika pozwanej (120 zł). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu

strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Małgorzata Kosicka Dorota Czyżewska Monika Sawa

(...)