

sygn. akt VII Pa 143/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 stycznia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) BANK S.A. w W.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 października 2015 r., sygn. VI P 449/14

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską w punkcie 4 sentencji wyroku w ten sposób, że w nawiasie zamiast słowa „so” wpisuje słowo „sto”,
2. oddala apelację,
3. zasądza od pozwanego (...) BANK S.A. w W. na rzecz powódki K. C. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt: **VII Pa 143/15**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku, po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. C. przeciwko (...) Bank Spółce akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie, w pkt 1 zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 3.200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 5), w pozostałym zakresie oddalił powództwo, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe kwotę 160 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt 4 wyroku).

### **Sąd Rejonowy powyższe orzeczenie wydał w oparciu o następujące ustalenia:**

Powódka K. C. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (wcześniej (...) Bank) początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 lipca 2012 roku do dnia 15 stycznia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej księgowej. W dniu 13 grudnia 2012 roku powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku - starszej księgowej. Powódka pracowała w wydziale gospodarki własnej w departamencie rachunkowości i sprawozdawczości. Departament rachunkowości i sprawozdawczości miał jeszcze dwa inne wydziały tj; sprawozdawczości oraz ksiąg. Zakres obowiązków był ustalany oddzielnie dla każdego z tych wydziałów. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.200 zł brutto.

Dnia 29 lipca 2014 roku powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu tym, jako jego przyczynę pracodawca wskazał na zmiany restrukturyzacyjno-organizacyjne i redukcję zatrudnienia ze względów ekonomicznych wyrażających się w ograniczeniu kosztów prowadzenia działalności.

Z uwagi na brak satysfakcjonujących wyników oraz niedostateczny poziom sprzedaży produktów bankowych doszło u pozwanego do korekty zatrudnienia, związanej z restrukturyzacją zakładu pracy. W jej ramach pracodawca zdecydował na zwolnienie łącznie 20 osób, w tym 3 osób z departamentu rachunkowości i sprawozdawczości. Poza powódką wypowiedzenie otrzymał J. N.. Ostatecznie z trzecim pracownikiem przewidzianym do zwolnienia tj; E. S. nie rozwiązano umowy, bowiem w sierpniu 2014 roku poszła ona na urlop wychowawczy. Decyzja o zwolnieniu trzech osób z wydziału gospodarki własnej była spowodowana faktem, iż od 2010 roku u pozwanego wdrożony został system do obsługi gospodarki własnej w związku z czym, uległa zmniejszeniu liczba dokumentów, a także zapotrzebowanie na tradycyjną, ręczną obsługę.

Sąd Rejonowy ustalił, że osoby, którym wręczono wypowiedzenie z wydziału gospodarki własnej były wytypowane przez B. M., dyrektora departamentu według przyjętych przez nią kryteriów i zaakceptowanych przez zarząd pozwanego. Przy typowaniu osób do zwolnienia brane były takie kryteria jak: wiek pracowników, sytuacja rodzinna oraz dotychczasowe oceny pracy oraz kwalifikacje zawodowe polegające na tym, że trudno byłoby ich zastąpić.

Powódka zastępowała B. F. w zakresie dekretacji dokumentów oraz innych pracowników w zakresie ewidencji. Krótszy staż pracy niż powódka miała B. P. (zatrudniona dnia 1 listopada 2012r.) która zajmowała się rozliczaniem podatku VAT, i była niezastępowalna w zakresie swojej specjalizacji oraz M. M. (zatrudniona dnia 9 lipca 2012r.) która pracowała w wydziale - weryfikacji operacji księgowych, a także L. W. (zatrudniony dnia 19 listopada 2012r.), który również pracował w wydziale procedur i sprawozdawczości.

Oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wręczyła B. M.. Powódka nie została poinformowana o kryteriach, według których została wytypowana do zwolnienia. Powódka otrzymała jedynie informację w odpowiedzi na swe pytanie, czy dobrze pracowała, że to nie był powód jej zwolnienia, a na pytanie, dlaczego nie została zwolniona G. K. powódce udzielono odpowiedzi, że G. K. ma 60 lat i nie znajdzie pracy. Po lipcu 2014 roku w centrali pozwanego przyjmowano nowe osoby do pracy na wakujące stanowiska.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umowy o pracę na czas określony z dnia 02.07.2012r. - k. 4 i k. 10 cz. B a/o powódki, umowy o pracę na czas nieokreślony - k. 4 i k. 16 cz. B a/o powódki, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia - k. 16, wypowiedzenia umowy o pracę - k. 4, wykazów pracowników - k. 58 - 59.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na zeznaniach świadków oraz na zeznaniach powódki. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków G. D. (rozprawa z dnia 8 października 2015 roku i P. P.). Były one bowiem spójne ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Poza B. P. (zatrudniona dnia 1 listopada 2012r.), która miała mniejszy staż pracy w tym departamencie od powódki (zatrudniona dnia 2 lipca 2012r.)

miała także M. M. (zatrudniona dnia 9 lipca 2012r.). Zeznania powódki K. C. zostały uznane za wiarygodne w całości, przedstawiały bowiem w ocenie Sądu Rejonowego stan faktyczny zgodny z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd nie dał z kolei wiary zeznaniom świadka B. M. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że powódka była informowana o kryteriach doboru do zwolnieniach. Sąd miał na uwadze zeznania powódki, która wskazała, że nikt jej wprost o takich kryteriach nie informował. Świadek wskazała jedynie na udzieloną powódce odpowiedź, iż G. K. nie została zwolniona ze względu na wiek. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania tego świadka za wiarygodne.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Materiałnoprawną podstawą dla roszczenia powódki był art. 45 § 1 kodeksu pracy zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd Rejonowy uznał, że istnieją dwie przesłanki, które świadczyły o zasadności żądania zasądzenia odszkodowania - pierwszą było uznanie, iż wręczone wypowiedzenie nie było uzasadnione, drugą zaś - uznanie, że wypowiedzenie to naruszało odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego - spełnienie którejkolwiek z tych przesłanek przesądzało o zasadności roszczenia odszkodowawczego.

Sąd Rejonowy dokonał następnie analizy wypowiedzenia pod kątem jego zasadności. We wręczonym powódce dnia 29 lipca 2014 roku oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał, jako przyczynę - zmiany restrukturyzacyjno - organizacyjne i redukcję zatrudnienia ze względów ekonomicznych. W pozwanym banku rzeczywiście w tamtym okresie doszło do realizacji przyjętego planu oszczędnościowego który zakładał, jako jeden ze swych punktów, redukcję zatrudnienia o 20 etatów, z czego 3 etaty dotyczyły departamentu, w którym pracowała powódka. To właśnie w ramach tej redukcji etatów powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, kwestionowane w niniejszym postępowaniu. Zatem, w ocenie Sądu I instancji – przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa.

Sąd Rejonowy zauważył ponadto, że w istocie powódka pracowała w tym samym wydziale z kilkoma innymi pracownikami, a dodatkowo jej zadania były zastępowalne, co oznacza, iż wykonywała ona podobne zadania, co inni pracownicy. Kryteria te, w ocenie Sądu, powinny stanowić jednocześnie treść wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby przyjąć, iż przyczyną wypowiedzenia były jedynie zmiany reorganizacyjne bez podania kryteriów wówczas nie sposób zbadać w sposób racjonalny, dlaczego to właśnie powódka została wybrana do zwolnienia spośród innych osób zajmujących takie samo stanowisko. Sąd Rejonowy podniósł, iż w sytuacji wyboru pracownika do zwolnienia musi on wiedzieć, dlaczego został zakwalifikowany do zwolnienia. W takim wypadku te kryteria wyboru pracowników do zwolnienia stają się nieodłączną częścią przyczyny wypowiedzenia - to bowiem wyniki analizy sytuacji pracownika pod kątem danych kryteriów w połączeniu z samą decyzją o reorganizacji stanowią łącznie przyczynę wypowiedzenia. Istotą bowiem wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest możliwość weryfikacji tej przyczyny pod kątem jej zasadności. Jak podniósł Sąd Rejonowy – brak wskazania tych kryteriów jest naruszeniem art. 30 § 4 kodeksu pracy. Brak wskazania kryteriów doboru do zwolnienia, zdaniem Sądu I instancji uniemożliwia uznanie, iż wręczone powódce wypowiedzenie zawiera wskazanie przyczyny, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p.

Potwierdzając swoje rozważania, Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I P 172/12, wyrok Sądu Najwyższego z dnia

16 grudnia 2008 roku, sygn. akt I PK 86/08 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 244/13.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie wskazał w sposób właściwy w treści wręcanego powódce wypowiedzenia jego przyczyny. W toku przeprowadzonego postępowania Sąd ustalił, iż B. M. jako przełożona powódki ograniczyła się jedynie do odpowiedzi na pytania powódki, co do wieku innego pracownika oraz co do faktu, iż powódka dobrze

wykonywała swoją pracę i nie to jest przyczyną jej zwolnienia. Zatem nie można, w ocenie Sądu I instancji, tak lakonicznych informacji uznać za wskazanie powodce w sposób właściwy tychże kryteriów. Przeciwno uznaniu, jakoby powódka na tle całokształtu okoliczności faktycznych towarzyszących wręczeniu jej wypowiedzenia, pomimo braku wskazania kryteriów w samej treści owego wypowiedzenia, wiedziała o kryteriach wobec niej zastosowanych, zdaniem Sądu Rejonowego przemawiało również to, iż podczas wręczenia jej wypowiedzenia to sama powódka poprzez zadawanie pytań próbowała ustalić, czy przyczyną jej zwolnienia był jej wiek, czy może słabe wyniki pracy.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, iż wręczone powodce wypowiedzenie nie było zgodne z przepisami prawa pracy. To z kolei prowadziło do wniosku, że roszczenie powódki było uzasadnione, a tym samym przysługiwało jej odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. Jak ustalił Sąd I instancji powódka była zatrudniona u pozwanego od 2 lipca 2012 roku do 31 sierpnia 2014 roku, a więc łącznie przez 2 lata 1 miesiąc i 29 dni. To oznacza, że zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres jej wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Sąd Rejonowy na tej podstawie uznał, że zasądzone powodce odszkodowanie nie mogło być mniejsze niż jej miesięczne wynagrodzenie. Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że powódka nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, jak ustalił Sąd Rejonowy, wynosiło 3.200 zł brutto miesięcznie, a tym samym odszkodowanie zasądzone na jej rzecz wyniosło 3.200 złotych, o czym Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. Żądanie ponad powyższą kwotę zostało oddalone w punkcie drugim.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie z art. 98 k.p.c. oraz §11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) w wysokości 60 złotych.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj. kwotę 160 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Ponadto, Sąd I instancji nadał wyrokowi w pkt 1 zgodnie z regulacją z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. kwoty 3.200 złotych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w części uwzględniającej powództwo, tj. w pkt 1, pkt. 3, pkt 4 i pkt 5, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka B. M., w zakresie w jakim świadek zeznała, że powódka była informowana o kryteriach doboru do zwolnienia, chociaż zeznania tego świadka są logiczne, wzajemnie się uzupełniają i nie stoją w sprzeczności z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że nikt powódki nie informował o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia, a jedynie świadek B. M. udzieliła powodce odpowiedzi, iż G. K. nie została zwolniona ze względu na wiek;

2. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że:

- pozwany nie uzasadnił w sposób właściwy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem;

- w sytuacji wyboru pracownika do zwolnienia każdorazowo musi on zostać poinformowany o zastosowanych przez pracodawcę kryteriach doboru do zwolnienia, tj. dlaczego właśnie on został zakwalifikowany do zwolnienia, przez co kryteria wyboru pracowników do zwolnienia stają się nieodłączną częścią przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy szczegółowe wskazanie tych kryteriów nie jest wymagane, kiedy są one oczywiste lub znane pracownikowi, co miało miejsce w niniejszej sprawie;

3. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy, co skutkowało udzieleniem powódce nienależnej ochrony prawnej w postaci zasądzenia odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony podczas, gdy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie nie naruszyło przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę.

Pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości;
2. ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia wniosku postawionego na pierwszym miejscu, wniósł o uchylene zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania;
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, iż zeznania świadka B. M. są obiektywne i wiarygodne, tym bardziej, iż świadek od 1 sierpnia 2014 roku nie jest już pracownikiem pozwanej spółki. Ponadto, jak wynika z zeznań świadka B. M. z dnia 27 stycznia 2015 roku, wskazała ona przy zwolnieniu powódki kryterium oceny, tj. wiek, zastępowalność. Wolą i zamiarem pozwanego było przekazanie powódce wszelkich informacji dotyczących decyzji pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, jak podnosi w apelacji pozwany, że powódka była roztrzęsiona, nie chciała pokwitować otrzymanego wypowiedzenia oraz w konsekwencji nie przyjęła do wiadomości argumentów przekazanych jej przez pracodawcę. Co więcej, w ocenie pozwanego zostały spełnione wszelkie warunki formalne wskazane w treści art. 30 § 4 k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, sporządzone na piśmie, zawierało przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy poprzez wskazanie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika polegającymi na zmianach restrukturyzacyjno – organizacyjnych i ich redukcji zatrudnienia ze względów ekonomicznych wyrażających się w ograniczeniu kosztów prowadzenia działalności. Przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy była oczywista i znana pracownikowi. Ponadto, pozwany stwierdził, iż przywołanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jako elementu wskazania przyczyny wypowiedzenia ma charakter fakultatywny a nie obligatoryjny. Tym samym, zdaniem pozwanego, uwzględnienie powództwa o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości 3.200 zł jest niesłuszne.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja jest bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu. Zarzuty i argumenty apelacji nie uzasadniają uznania, że orzeczenie Sądu Rejonowego, którym zasądzone odszkodowanie narusza przepisy prawa. Sąd Rejonowy orzekając w sprawie przeprowadził bowiem właściwe postępowanie dowodowe, wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności będące podstawą ustaleń faktycznych, a swoje stanowisko właściwie i przekonująco uzasadnił. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyjmując je za własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego podniesione w apelacji nie zasługują na uwzględnienie. Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu postępowania, który w ocenie apelującego miał istotny wpływ na wynik sprawy stwierdzić należy, że zarzut ten jest bezzasadny, zaś wnioski wywiedzione przez Sąd I instancji z materiału dowodowego należało uznać za prawidłowe i znajdujące uzasadnienie w treści tego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może bowiem polegać na przedstawieniu własnej oceny dowodów i subiektywnej wykładni treści dokumentów i zeznań świadków, z których przeprowadzono dowody. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 listopada 2012 r. I ACa 1033/12, Lex nr 1246686). Przepis art. 233 k.p.c. jest naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 lutego 2013 r. V ACa 721/12, Lex nr 1280278). Powyższego nie można zarzucić Sądowi I instancji, bowiem wszechstronnie rozważył zebrany materiał dowodowy, uwzględnił wszystkie dowody przeprowadzone

w postępowaniu oraz wszystkie okoliczności im towarzyszące, a mające znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Sąd wskazał jakim dowodom i z jakiej przyczyny dał wiarę, a którym dowodom odmówił tego waloru. Apelacja pozwanego sprowadza się w istocie do polemiki z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną prawną zaskarżonego wyroku, wobec czego powyższy zarzut nie znajduje uzasadnionych podstaw.

Stosownie do przepisu 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (§ 1). Stosując zasadę swobodnej oceny dowodów według własnego przekonania, sąd zobowiązany jest jednak przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągnąć wnioski tylko logicznie uzasadnione. Z kolei wszechstronne rozważenie materiału dowodowego, o którym mówi powołany przepis oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. W tym zakresie należy brać pod uwagę wyniki całego postępowania. Natomiast strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę (art. 232 k.p.c.). Przykładowy katalog kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 r., (sygn. akt. III CKN 1049/99). W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji. Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku sprostął tym wymaganiom, a zatem nie ma uzasadnionych podstaw, aby zarzucać Sądowi przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji na podstawie zgromadzonych dowodów wyciągnął wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego, w tym zeznań świadka B. M. oceniając, że powódce nie zostały w prawidłowy sposób przedstawione kryteria zwolnienia. Strona pozwana, podnosząc powyższy zarzut nie udowodniła, aby ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny był niezgodny z rzeczywistością. Jak wynika z materiału dowodowego, B. M. jedynie w sposób lakoniczny i nieprecyzyjny udzielała odpowiedzi powódce co do kryteriów zwolnienia. Jako jedyne kryterium świadek wskazywała na wiek. Na dodatkowe pytania powódki świadek podała jedynie przyczyny, dla których nie można było zwolnić innych trzech pracowników, tj. z uwagi na wiek przedemerytalny. Niemniej świadek nie odniosła się do pozostałych sześciu pracowników, co jednoznacznie wynika z protokołu rozprawy z

27 stycznia 2015 roku, podczas której złożyła zeznania. Tym samym Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, ocenił zeznania świadka B. M. jako niejednoznaczne i nieprecyzyjne co skutkowało przyjęciem, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia okazały się być niezgodne z prawem, tj. w niedostateczny sposób przedstawione powódce. Na taką ocenę nie ma wpływu fakt, że składając zeznania świadek nie była już pracownikiem pozwanego ani fakt, jak twierdzi pozwana, że powódka w momencie wręczania jej wypowiedzenia umowy o pracę była roztrzęsiona.

Sąd Okręgowy ocenił również jako bezzasadny zarzut apelacyjny pozwanego dotyczący naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 roku (sygn. akt I PK 244/13), zgodnie z którym „w razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, 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 (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi”.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie była oczywista dla niej ani nie była jej znana. Należy także dodać, że oczywistość tej przyczyny i wiedza o niej osoby, wobec której pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, dotyczą sytuacji w przypadku likwidacji stanowiska pracy.

W związku z tym, sama likwidacja stanowiska pracy nie może stanowić przyczyny wystarczająco uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli pracownik nie wie, dlaczego pracodawca akurat z nim rozwiązuje umowę w przypadku, gdy inne osoby zajmują analogiczne stanowiska albo gdy przyczyna ta nie jest oczywista. W niniejszej

sprawie Sąd Rejonowy jednoznacznie ustalił, że powódka nie знаła przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, więc tym bardziej nie była ona dla niej oczywista.

Trafnie Sąd Rejonowy wskazał również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, który stwierdził, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę w 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.”. Dalej Sąd Najwyższy stwierdził, 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”.

Zgodnie ze stanowiskiem utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, naruszeniem przepisu art. 30 § 4 kp jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999r., I PKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 - 8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., I PKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27).

Reasumując, art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest przyczyną usprawiedliwiającą rozwiązanie stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe 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 o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Sąd Okręgowy podziela przedstawione powyżej poglądy Sądu Najwyższego uznając, że pozwany naruszył przepisy prawa pracy dotyczące wypowiedziania umów o pracę pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony w ten sposób, że nie wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę uzasadnionych przyczyn, dla których wypowiada umowę właśnie powodce, a nie innym pracownikom z tego samego Wydziału. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powodka wykonywała podobne zadania jak dziewięć innych osób zatrudnionych w tym samym Wydziale Gospodarki Własnej. Powódka miała prawo do poznania przyczyn które spowodowały, że to ona właśnie otrzymała wypowiedzenie.

Sąd Okręgowy podziela ponadto stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (sygn. akt I PK 50/06), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym to na pracodawcy spoczywa obowiązek należytego wykazania, że zwolnienie konkretnej osoby było uzasadnione.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie pozwana postąpiła wbrew regulacji zamieszczonej w art. 30 § 4 k.p., która nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Reasumując Sąd Okręgowy przyjął, że prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się spowodować zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa. Sąd Rejonowy dokonał bowiem prawidłowej wykładni przepisu 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przyjmując, że pozwana naruszyła przepisy dotyczące wypowiedziania umów o pracę pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony w ten sposób, że nie wskazała kryteriów doboru pracownika przeznaczonego do zwolnienia.

Wbrew wnioskowi sformułowanemu w apelacji brak było podstaw do uchylecia wyroku do ponownego rozpoznania. W toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło bowiem do nieważności postępowania, a Sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie zachodzą więc przesłanki powodujące uchylenie zaskarżonego orzeczenia, przy czym skarżący w żaden sposób nie uzasadnił takiego wniosku.

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

W pkt 4 sentencji zaskarżonego wyroku na skutek oczywistej omyłki pisarskiej Sąd I nieprawidłowo zapisał słownie kwotę opłaty od pozwu, określając ją jako „so” zamiast „sto”. Powyższa omyłka miała charakter oczywisty w rozumieniu przepisu 350 § 1 k.p.c., dlatego Sąd Okręgowy na mocy art. 350 § 3 k.p.c. sprostował z urzędu wyrok Sądu Rejonowego.

Stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł o kosztach na podstawie przepisu art. 98 § 1 w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 11.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 r. poz. 490 tj. z późn.zm.) zasądając na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

## ZARZĄDZENIE

(...)



SSO Włodzimierz Czechowicz