

sygn. akt VII Pa 75/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

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

Przewodniczący: SSO Anna Kozłowska Czabańska

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. M.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) BANK S.A. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 kwietnia 2016 r., sygn. VI P 458/14

oddala apelację

SSO Agnieszka Stachurska SSO Anna Kozłowska Czabańska SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. M. przeciwko (...) Bank S.A z siedzibą w W. o odszkodowanie zasądził od pozwanego (...) Bank S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. M. kwotę 10 500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, nadając rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwoty 3 500,00 zł oraz zasądził od pozwanego (...) Bank S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 525,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

K. M. od dnia 26 czerwca 2008 r. został zatrudniony u pozwanego na stanowisku inspektora do spraw administracyjnych podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. od dnia 1 lipca 2008 r. do 15 stycznia 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie dnia 9 stycznia 2009 r. doszło do podpisania między powodem K. M. a pozwanym (...) Bank S.A. w W. umowy na czas nieokreślony i na jej mocy od dnia 16 stycznia 2009 r. powód w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał obowiązki na stanowisku inspektora do spraw administracyjnych w Departamencie (...). Do zadań pracowniczych związanych z zajmowanym stanowiskiem należało między innymi planowanie budżetu dotyczącego kosztów utrzymania budynków, nadzór na realizacją budżetu w zakresie kosztów

utrzymania budynków, rozliczanie kosztów najmu i podnajmu, negocjowanie stawek czynszu i opłat eksploatacyjnych umów najmu, merytoryczna i terminowa ocena faktur, współpraca z innymi pracownikami departamentu banku w zakresie wykonywanych obowiązków. W dniu 8 listopada 2010 r. powód na podstawie uchwały Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. nr (...) został wpisany na listę aplikantów radcowskich i dopuszczony został do zajęć szkoleniowych od stycznia 2011 r. Podczas trwającej 3 lata aplikacji (2011 – 2013) K. M. uczestniczył w zajęciach obowiązkowych, praktykach w sądach, w prokuraturze i w kancelarii radcy prawnego, które powodowały jego nieobecność w pracy w wymiarze 2 dni w tygodniu oraz na przełomie lutego i marca 2014 r. powód, aby przygotować się do egzaminu zawodowego skorzystał z prawa do urlopu szkoleniowego w wymiarze 30 dni. Na bieżąco informował on mailowo swojego pracodawcę o planie zajęć na aplikacji radcowskiej, o konieczności odbycia praktyk sądowych, w prokuraturze, czy też w kancelarii radcy prawnego. W czerwcu 2014 r. dyrektor Departamentu Kredytów zaproponował powodowi, z uwagi na jego kwalifikacje zawodowe, przejście z dotychczas pełnionego stanowiska na stanowisko specjalisty kredytowego do spraw prawnych. Jednak z racji na brak zgody przełożonych na podwyżkę wynagrodzenia, której domagał się powód, jak również jego obawy co do przebiegu jego dalszego zatrudnienia w Departamencie Kredytów odmówił przejścia na zaproponowane stanowisko. Tymczasem w Departamencie (...) łącznie było zatrudnionych 14 pracowników na stanowiskach specjalistów do spraw administracji, w tym dwóch naczelników, jeden koordynator oraz dwie sekretarki. W przypadku powoda zakres jego obowiązków pokrywał się z innym pracownikiem T. P. i był to jedyny taki przypadek nakładających się obowiązków. Wobec ciężkiej sytuacji finansowej, w której znalazł się pozwany Bank, podjął on działania zmierzające do redukcji budżetu wynagrodzeń wśród pracowników. W lipcu 2014 r. zarząd (...) Bank S.A. w W. przyjął uchwałę mającą na celu poprawę sytuacji ekonomicznej. Poprawa ta polegała na przystąpieniu do działań sprzedażowych i oszczędnościowych, z czego te drugie miały polegać na zredukowaniu zatrudnienia w pozwanym Banku o około 20 etatów. Do wytypowania osób do zwolnienia wytypowani zostali pracownicy, których obowiązki mogły być przejęte przez innych pracowników. Redukcja ta następowała w poszczególnych pionach pozwanego Banku. Dyrektorzy poszczególnych pionów otrzymali polecenie służbowe od swoich przełożonych, aby wytypować 2 pracowników do zwolnienia. Przełożony powoda W. W. (1) wskazał K. M. do zwolnienia, gdyż na jego stanowisku byli w stanie zastąpić go inni pracownicy. Przełożony powoda stwierdził, że zwolnienie go z pracy nie zaburzy pracy Departamentu, a dodatkowe uprawnienia powoda w postaci aplikacji radcowskiej nie są niezbędne do wykonywania obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku. Zakres jego pracy został przejęty przez T. P., który posiadał wyższe wykształcenie w zakresie elektroniki oraz bogatsze doświadczenie na zajmowanym stanowisku niż powód. Z dniem 1 sierpnia 2014 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zastosowaniem jednomiesięcznego, skróconego okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania powyższej umowy o pracę, wskazaną przez pozwany Bank były zmiany restrukturyzacyjno – organizacyjne i redukcja zatrudnienia ze względów ekonomicznych wyrażającą się w ograniczeniu kosztów działalności. Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi K. M. przez jego bezpośredniego przełożonego W. W. (1) bez wskazania kryteriów, którymi kierowano się przy doborze pracowników do zwolnienia. Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie zeznań świadków W. W. (1), G. R. (1), P. P., przesłuchania powoda, dokumentów zawartych w aktach sprawy, akt osobowych. **Przechodząc do rozważań prawnych**, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo było zasadnie. Kwestią sporną w niniejszej sprawie bowiem było, czy pozwany w sposób prawidłowy dokonał doboru pracowników do zwolnienia w Departamencie (...). Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn nietyczących pracownika uregulowanej w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników dopuszczalna jest wyłącznie, gdy wypowiedzenie jest uzasadnione w oparciu o art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umowy 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. Pracodawca bowiem dokonujący zwolnienia z przyczyn nietyczących pracownika powinien wykazać, że dokonując wyboru danego pracownika do zwolnienia kierował się sprawiedliwymi i obiektywnymi kryteriami wyboru. Ponadto pracodawca powinien wziąć pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny rozwiązania umowy. Wszelkie kryteria, które zostały ustalone przy doborze pracowników do zwolnienia powinny zostać zastosowane, nie powinno się stosować żadnych odstępstw od określonego klucza doboru pracowników do zwolnienia, natomiast jeśli już się takie odstępstwa stosuje to należy

je szczegółowo uzasadnić. W ocenie Sądu I instancji z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód K. M. nie został poinformowany o kryteriach doboru do zwolnienia. Rozwiązanie umowy o pracę z dnia 14 lipca 2014 r. także nie określały warunków, które pozwany Bank brał pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia. Potwierdzeniem tego faktu był dowód w postaci przesłuchania strony powodowej, na podstawie którego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż K. M. nie został należycie poinformowany, dlaczego został zwolniony. Dodatkowo stanowisko strony pozwanej z dnia 2 września 2014 r. nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach bezpośredniego przełożonego powoda W. W. (1), gdyż świadek ten zeznał, że czynnik socjalny w wytypowaniu danego pracownika do zwolnienia nie był brany pod uwagę. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powyższego świadka z uwagi na fakt, że był on bezpośrednim przełożonym powoda i to on wskazał K. M. i dokonał jego zwolnienia z pracy. Dodatkowo, Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków P. P. oraz G. R. (1), którzy zeznali, że przy zwolnieniu powoda z pracy brane były pod uwagę kryteria socjalne, które to zeznania stoją jednocześnie w sprzeczności z zeznaniami bezpośredniego przełożonego, który owego zwolnienia z pracy dokonał. Ponadto W. W. (1) wskazał, że do zwolnienia brane były pod uwagę 2 osoby, natomiast świadek G. R. (1) zeznał, iż kryteria te były stosowane w odniesieniu do wszystkich pracowników. Sąd Rejonowy ponadto zważył, że w Departamencie (...) zatrudnionych było 2 pracowników o jednakowym zakresie obowiązków, a zatem strona pozwana pozostawała w obowiązku udowodnienia i wykazania jakimi kryteriami będzie się kierowała przy doborze pracowników, którzy będą zwolnieni. Jednak zdaniem Sądu I instancji pozwany Bank temu obowiązkowi nie sprostał i w związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane błędnie, gdyż kryteria stosowane przy wyborze pracownika do zwolnienia były nieprawidłowe. Jako zasadne Sąd Rejonowy ocenił zapłatę odszkodowania na rzecz powoda i w związku z tym na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47⁽¹⁾ k.p. zasądził wypłatę kwoty w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. kwotę 10 500,00 zł o czym orzeczono w pkt 1 wyroku. Ponadto na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego powodu Sąd w niniejszej sprawie w punkcie 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 500,00 zł. O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. **Od rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r. w sprawie o sygn.. akt. VIP 458/14 w całości.** Zaskarżonemu wyrokowi pozwany (...) Bank S.A. w W. zarzucił naruszenie prawa procesowego polegającego na naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej błędnego ustalenia Sądu, iż u pozwanego „zatrudnione były 2 osoby o takim samym zakresie obowiązków”, a ponadto niewyjaśnienie związku powyższego błędnego, pozbawionego podstawy faktycznej ustalenia z konstatacją Sądu, iż „wobec tego na stronie pozwanej ciążył dowód wykazania, że dobór pracowników do zwolnienia został dokonany w sposób uzasadniony”. W uzasadnieniu Sąd w szczególności nie wskazał, które osoby miał na myśli twierdząc, iż u pozwanego „zatrudnione były 2 osoby o takim samym zakresie obowiązków”, a także nie wskazał na podstawie jakich dowodów takiego ustalenia dokonał. Sąd nie wskazał nawet czy jedną z tych osób jest zdaniem Sądu powód K. M.. Powyższe braki uzasadnienia wyroku w znacznym stopniu utrudniają stronie pozwanej możliwość odniesienia się w apelacji do faktów, które Sąd I instancji przyjął jako podstawę swojego rozstrzygnięcia, a ponadto utrudniają Sądowi II instancji merytoryczną ocenę zaskarżonego orzeczenia. Jak wynika z materiału dowodowego tj. wykazu osób zatrudnionych u pozwanego w Wydziale Inwestycji i Telefonizacji na zlikwidowanym stanowisku tj. Inspektora ds. Administracji był zatrudniony tylko powód. Ponadto pozwany w apelacji zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu, tj. wykazu osób zatrudnionych u pozwanego oraz karty stanowiska pracy powoda, która skutkowałą błędnym ustaleniem faktycznym jakoby u pozwanego „były zatrudnione 2 osoby o takim samym zakresie obowiązków”. Jak wynika z lakonicznej w tym zakresie treści uzasadnienia, Sąd mógł mieć na myśli T. P. zatrudnionego w Wydziale(...) Departamentu (...) na stanowisku Naczelnika Wydziału, który jakoby miał dokładnie taki sam zakres obowiązków, co powód K. M. zatrudniony w tym samym Wydziale na stanowisku Inspektora ds. Administracji. Powyższe ustalenie wymyka się zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, bowiem nie sposób przyjąć, iż bezpośredni przełożony ma w 100 % taki sam zakres obowiązków jak jego podwładny. Ustalenie to skutkowałą błędnym przyjęciem, iż u pozwanego zatrudnione były dwie osoby o takim samym zakresie obowiązków, a co za tym idzie błędne przyjęcie, iż strona pozwana nie sprostała obowiązkowi wykazania, że dobór pracowników do zwolnienia został dokonany w sposób

uzasadniony. W sytuacji, w której pracodawca - jak to miało miejsce w niniejszej sprawie - nie dokonuje wyboru pracownika, którego dotyczy rozwiązanie umowy o pracę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy przyczyną wypowiedzenia są tylko zmiany organizacyjne albo redukcja zatrudnienia. Wówczas określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika nie jest przyczyną wypowiedzenia. Ponadto pozwany podniósł również naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu, tj. karty stanowiska pracy powoda w zakresie w jakim Sąd błędnie ustalił, iż bezpośrednim przełożonym powoda był W. W. (1), a nie T. P., co stanowiło przyczynę błędnego ustalenia Sądu jakoby T. P. - bezpośredni przełożony powoda i powód mieli dokładnie taki sam zakres obowiązków. Powyższe uchybienie skutkowało błędnym przyjęciem, iż powód został wybrany z większej liczby pracowników o takim samym zakresie obowiązków. W konsekwencji powyższe skutkowało błędnym uznaniem, iż strona pozwana nie sprostowała obowiązkowi wykazania, że dobór pracowników do zwolnienia został dokonany w sposób uzasadniony. Nadto (...) Bank S.A. w W. podniosło w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu tj. zeznań świadka G. R. (1) i świadka P. P. w zakresie w jakim Sąd uznał, iż są one sprzeczne z zeznaniami świadka W. W. (1) bowiem „Z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda wynika, że były brane pod uwagę 2 osoby tymczasem świadek G. R. (1) zeznał, iż kryteria te były stosowane do wszystkich pracowników” w sytuacji, w której świadek W. W. (1) w pierwszej kolejności de facto nie dokonywał wyboru pracownika tylko stanowiska pracy, które wiązało się z wykonywaniem czynności, które można jak najniższym kosztem zastąpić i te kryteria stosował do wszystkich stanowisk pracy, co skutkowało błędnym ustaleniem faktycznym, iż „były brane pod uwagę 2 osoby”. Ponadto pozwany zarzucił również obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że 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. Powyższe uchybienie skutkowało zaniechaniem Sądu I instancji w zakresie dokonania ustaleń faktycznych w celu jednoznacznego przyjęcia czy powodowi znane były te kryteria, czy też nie. Sąd ograniczył się jedynie do ustaleń w zakresie poinformowania o kryteriach powoda przez pozwanego. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w szczególności z zeznań powoda, miał on świadomość tego, że u pozwanego przeprowadzana jest redukcja etatów, a zajmowane przez siebie stanowisko postrzegał jako przeznaczone do likwidacji. Ponadto pozwany zarzucił naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy, co skutkowało udzieleniem powodowi 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 zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji oparło się na 3 elementach. Po pierwsze, że u pozwanego zatrudnione były 2 osoby o takim samym zakresie obowiązków, po drugie że strona pozwana nie informowała powoda o kryteriach doboru do zwolnienia, po trzecie że pozwana nie udowodniła, że dobór pracowników do zwolnienia został dokonany w sposób uzasadniony. Wszystkie powyższe ustalenia Sądu pozwany uznał za błędne oraz niekompletne. Pozwany Bank podkreślił, że obowiązkiem Sądu było ustalenie przede wszystkim, czy kryteria doboru do zwolnienia były powodowi znane. Wobec czego w takiej sytuacji pracodawca nie ma obowiązku szczegółowego wskazywania tych kryteriów. Jednocześnie pozwany wskazał, że w Wydziale Inwestycji i Telefonizacji na zlikwidowanym stanowisku tj. Inspektora ds. Administracji był zatrudniony tylko powód, wobec czego przyczyną wypowiedzenia mogły być tylko zmiany organizacyjne albo redukcja etatów. Również błędnie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny, wskazujący na W. W. (1) jako bezpośredniego przełożonego powoda, prowadził do utożsamiania zakresu wykonywanych czynności powoda z zakresem wykonywanych czynności przez T. P.. Z dalszej kolejności pozwany podkreślił, że W. W. (1) zeznał, iż dwie osoby wykonujące podobne, ale nie w 100 % takie same czynności, ale zajmujące różne stanowiska, tj. T. P. i powód. Zakres obowiązków pozostałych osób był inny niż powoda, a więc powód nie został wybrany spośród większej liczby pracowników zajmujących takie same stanowiska, faktycznie zostało wybrane jedynie stanowisko zajmowane

przez powoda. Wobec tego bez znaczenia w tym przypadku pozostaje fakt, czy były brane pod uwagę kryteria socjalne skoro pozwany nie dokonywał wyboru pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących takie same stanowiska pracy. **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej była bezzasadna i podlegała oddaleniu. Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych oraz ocenę prawną przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie. W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie narusza przepisów prawa materialnego oraz procesowego wskazanych przez pozwanego w zarzutach apelacyjnych. Całkowicie nieuzasadniony jest zarzut pozwanego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c., zgodnie z którym uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Wskazując na powyższy przepis art. 328 § 2 k.p.c. pozwany wskazał, iż Sąd Rejonowy nie wskazał w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej błędnego ustalenia, iż (...) Bank S.A. w W. było zatrudnionych 2 pracowników o takim samym zakresie obowiązków, nie wskazując które konkretnie osoby miał na myśli, przy tym nie wskazując na podstawie jakich dowodów takiego ustalenia dokonał. W ocenie Sądu Okręgowego z argumentacją pozwanego nie można się zgodzić. Z zeznań świadka Dyrektora Departamentu (...) W. W. (1), jasno wynika, że w Departamencie tym pracowały 2 osoby, których stanowiska różniły się wprawdzie od siebie nazwą, nie mniej zakres obowiązków pracowników pracujących na tych stanowiskach był taki sam. Ponadto w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji wskazał wyraźnie, iż pracownikami tymi, których zakres obowiązków się pokrywał, byli powód K. M. i T. P.. Sąd Okręgowy zważył również, że niezasadny był zarzut pozwanego dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu, tj. wykazu osób zatrudnionych u pozwanego oraz karty stanowiska pracy powoda, która skutkowałą błędnym ustaleniem faktycznym jakoby u pozwanego „były zatrudnione 2 osoby o takim samym zakresie obowiązków”. W argumentacji pozwany pominął jednak fakt, iż z zeznań W. W. (1) wynika, iż tego typu sytuacja miała miejsce w pozwanym Banku. Czynności wykonywane przez pracownika T. P. i K. M. pokrywały się mimo, że nazwa stanowisk nie była identyczna. Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka W. W. (1) mające wysoki walor dowodowy, gdyż był on Dyrektorem Departamentu (...), wobec czego miał on bardzo precyzyjne informacje na temat stanowisk i zakresu obowiązków wykonywanych przez każdego pracownika pracującego w Departamencie, którego był Dyrektorem. Ponadto Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut apelacyjny pozwanego, dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodu tj. karty stanowiska pracy powoda w zakresie w jakim Sąd błędnie ustalił, iż bezpośrednim przełożonym powoda był W. W. (1), a nie T. P., co stanowiło przyczynę błędnego ustalenia, że powód i T. P. mieli dokładnie taki sam zakres obowiązków. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż sama strona pozwana w odpowiedzi na pozew powoływała dowód z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda Dyrektora Departamentu (...) W. W. (1) – na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem, jak również na okoliczność kryteriów doboru powoda do zwolnienia (k. 41 a.s.). Ponadto z zeznań W. W. (1) także wynikało, iż od początku zatrudnienia powoda, aż do momentu rozwiązania z powodem umowy o pracę W. W. (1) był przełożonym K. M.. Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafny był również zarzut pozwanego Banku, zarzucający naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu tj. zeznań świadka G. R. (1) i świadka P. P. w zakresie w jakim Sąd uznał, iż są one sprzeczne z zeznaniami świadka W. W. (1) bowiem „z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda wynika, że były brane pod uwagę 2 osoby tymczasem świadek G. R. (1) zeznał, iż kryteria te były stosowane do wszystkich pracowników”. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadka W. W. (1) są bardziej wiarygodne z uwagi na fakt, iż jako Dyrektor Departamentu (...) oraz bezpośredni przełożony powoda, świadek ten posiadał najlepszą wiedzę na temat okoliczności zwolnień w Departamencie, którym kierował, a ponadto to W. W. (1) decydował o doborze osób do zwolnienia. On podejmował decyzję osobowe, dotyczące kwestii zwolnień i to on wytypował powoda do zwolnienia wręczając mu wypowiedzenie. Sąd Okręgowy nie zgodził się również z kolejnym zarzutem podniesionym przez pozwanego, dotyczącego naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. polegającego na błędnej wykładni, przyjmując że w sytuacji wyboru pracownika do zwolnienia każdorazowo musi on zostać poinformowany o zastosowanych przez pracodawcę kryteriach doboru do zwolnienia, czyli 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. Zdaniem Sądu Okręgowego całkowicie nieuzasadniony jest zarzut pozwanego, iż sąd I instancji naruszył prawo materialne przez błędne zastosowanie art. 30 § 4 k.p. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony by pracownik wiedział czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy – żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zdecydowały o wypowiedzeniu umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 901/00, Lex nr 564464; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 roku, I PK 175/09, Lex nr 585689). Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyn wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 roku, III PK 109/14, Lex nr 1666025). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna. Wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się tylko toczyć w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi, na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12, Lex nr 1243025; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, Lex nr 602696). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 roku (III PK 115/14, Lex nr 1683410) podkreślono, iż „pracodawca, który przeprowadzając redukcje 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 ustawy z 2003 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika”. W kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 roku (II PK 16/14, Lex nr 1554330) podniesiono, iż „zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, 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. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.”. W niniejszej sprawie, co prawidłowo ustalił sąd I instancji, pozwany wypowiadając powodowi K. M. umowę o pracę wskazał jedynie, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są zmiany restrukturyzacyjno – organizacyjne oraz redukcja zatrudnienia ze względów ekonomicznych wyrażających się w ograniczeniu kosztów prowadzenia działalności, a nie wskazał kryteriów doboru zwolnienia go spośród innych pracowników zatrudnionych w pozwanym Banku, czym tym samym naruszył art. 30 § 4 k.p. Bezpośredni przełożony W. W. (1) wskazał, że przy dokonaniu wyboru pracownika do zwolnienia nie brał pod uwagę czynników socjalnych, wskazując że był zatrudniony oprócz powoda pracownik, który wykonywał te same obowiązki pracownicze, pomimo zajmowanego, innego stanowiska pracy. Nie mniej kryterium doboru pracownika do zwolnienia nie było skonkretyzowane i pozwany nie udowodnił zasadności wyboru pracownika do zwolnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut pozwanego, dotyczącego naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy, co skutkowało udzieleniem powodowi nienależnej ochrony prawnej w postaci zasądzenia odszkodowania, podczas gdy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie nie naruszyło przepisów dotyczących wypowiedzania umów był niezasadny. Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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. Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów

o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p. ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. Celeda Ryszard, Chmielek-Łubińska Ewa, Florek Ludwik, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). W kontekście omawianej sprawy, powód nie został poinformowany o kryteriach wytypowania go do zwolnienia z pośród 2 osób, które wykonywały tożsamy zakres obowiązków. Dobór pracowników do zwolnienia z pracy powinien zostać ze strony pozwanej przeprowadzony w sposób uzasadniony, dokładnie obrazując kryteria, którymi kieruje się pracodawca przy wyborze konkretnego pracownika zanim zostanie wręczony mu wypowiedzenie umowy o pracę. W konsekwencji nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. Skoro bowiem pracodawca K. M. naruszył wymóg wskazany w art. 30 § 4 k.p. to Sąd zasadnie zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości 10 500,00 zł wskazanej w art. 47(1) k.p. Mając na względzie powyższe rozważania Sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Anna Kozłowska Czabańska SSO Zbigniew Szczuka

Zarządzenie: (...)

(...)