

Sygn. akt VIII *Pa 137/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Janina Kościelniak (spr.)</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 23 października 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. B. (B.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 3 lipca 2014 r. **sygn. akt** IV P 350/13

oddala apelację.

(-) SSO Janina Kościelniak (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 137/14**

## UZASADNIENIE

Powód P. B. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się zasądzenia od (...) S.A. w Z. kwoty 13.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazał, że ciężko pracował dla pozwanego, a jego zwolnienie z pracy jest nieludzkie. Podał, że jest jedynym żywicielem rodziny i ma na utrzymaniu troje dzieci. Wskazał, że leczy się psychiatrycznie w związku z stresem w pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Przyznał, że w dniu 25 lipca 2013r. wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Podał, że spadek ilości i wartości zamówień związany z ograniczeniem liczby inwestycji na rynku krajowym i europejskim zmusił go do restrukturyzacji

zatrudnienia celem obniżenia kosztów produkcji. Nadto podniósł, że typując powoda do zwolnienia wziął pod uwagę jego kwalifikacje zawodowe, niewielkie zaangażowanie w pracę, brak własnej inicjatywy, niekoleżeńskość i jeden z krótszych staży pracy. Jednocześnie zauważył, że celem zminimalizowania negatywnych skutków rozwiązania umowy o pracę poinformował powoda o możliwości zatrudnienia w spółce (...) S.A., która należy do grupy (...).

Wyrokiem z dnia 3.07.2014r. Sąd Rejonowy w Zabrzu w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.643.86 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pkt 2 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.511 zł., a nadto w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 633 zł tytułem opłaty sadowej, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

P. B. podjął pracę w (...) S.A. w Z. (obecnie (...) S.A. w Z.) z dniem 08 marca 2004r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, następnie dwie umowy o pracę na czas określony, a od 02 listopada 2007r. umowa o pracę na czas nieokreślony.

W czerwcu 2013r. pozwany rozpoczął proces restrukturyzacji zatrudnienia w związku z zmniejszającą się liczbą zamówień i spadkiem dochodów, które były mniejsze o 16,4% w stosunku do dochodów za 2012r. Nadto wyprowadzono również zmiany organizacyjne i dokonano scentralizowania procesów spawania i palenia poprzez ich częściowe przeniesienie do spółki (...) S.A. w T. a należącej do Grupy K.. Łącznie zwolnienia objęły 234 osoby, w tym z grupy zawodowej spawaczy i ślusarzy liczącej około 70 pracowników, umowy o pracę rozwiązano z 13 osobami.

Powód został wskazany do zwolnienia przez swojego przełożonego, który typując pracowników do zwolnienia kierował się takimi kryteriami jak kwalifikacje zawodowe, umiejętności, zaangażowanie w pracy. Nadto wziął pod uwagę również opinię brygadzysty powoda.

W dniu 25 lipca 2013r. dyrektor zakładu w obecności przełożonego powoda, wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podał, że przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja jego stanowiska pracy – spawacza elektrycznego wynikająca z konsolidacji procesów spawania i palenia w ramach grupy (...) oraz konieczność dostosowania zatrudnienia do obniżonych przychodów związanych ze spadkiem ilości i wartości zamówień.

Nie wyjaśniano powodowi, jakie były kryteria doboru pracowników do zwolnienia, a skupiono się przede wszystkim na streszczeniu przyczyny wypowiedzenia, wskazanej w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Nadto poinformowano powoda o możliwości ewentualnego podjęcia pracy w firmie (...) S.A. w T..

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 25 lipca 2013r., czyli w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, powód nie miał zaplanowanego urlopu wypoczynkowego, z którego zgodnie z planem miał korzystać od 05 sierpnia 2013r. Dopiero po wręczeniu P. B. wypowiedzenia, zwrócił się on z prośbą o udzielenie mu urlopu w dniach 25 i 26 lipca 2013r., na co pracodawca wyraził zgodę.

Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony. Obecnie zmniejszyła się ilość wypalarek w Wydziale (...) Spawanych, a część procesów palenia została faktycznie przekazana do firmy (...) w T..

Od końca 2012r. powód leczy się psychiatrycznie, a nadto w okresie od 12 do 26 sierpnia 2013r. przebywał z tego tytułu na zwolnieniu lekarskim.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd oparł się na: aktach osobowych powoda, dokumentacji lekarskiej, zeznaniach pozwanego k.100 i n, zeznaniach świadków L. M. k. 93, 94 i n., L. O., k.93v,

Sąd Rejonowy podkreślił, że wskazane wyżej dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Natomiast kwestia, czy powodowi zaferowano możliwość zatrudnienia w innej spółce Grupy (...) nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Na marginesie należy jedynie zauważyć, że gdyby intencją pozwanego było faktyczne zapewnienie wszystkim zwalnianym spawaczom zatrudnienia w firmie (...) S.A. w T. to mógł to uczynić również w trybie art.23<sup>1</sup> kp, jeżeli podmiot ten przejął część mienia pozwanego związanego z procesami palenia i spawania.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności Sąd I Instancji uznał, że zaistniały okoliczności uzasadniające przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania. Wskazać należy, że powód uchybił 7-dniowemu terminowi do usunięcia braków formalnych pozwu i odpis pozwu złożył po terminie. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że powód leczy się psychiatrycznie i ma problemy z postrzeganiem rzeczywistości, nadto bierze środki farmakologiczne, które osłabiają jego percepcję, zachodziły obiektywne przesłanki do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Odnosząc się do samej zasadności pozwu Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z kolei art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Pozwany jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podał likwidację jego stanowiska pracy – spawacza elektrycznego wynikającą z konsolidacji procesów spawania i palenia w ramach grupy (...) oraz konieczność dostosowania zatrudnienia do obniżonych przychodów związanych ze spadkiem ilości i wartości zamówień.

Odnosząc się do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd I instancji uznał, że wręczone powodowi w zakresie wskazanej przyczyny zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami, albowiem sytuacja finansowa pozwanej w 2013r. rzeczywiście uległa pogorszeniu. Co prawda powód uważał, że ta okoliczność nie uzasadniała redukcji etatów, jednak zarzut ten nie może się ostać, albowiem nawet Sąd nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 sierpnia 2006r., I PK 50/06). Nadto do oceny pracodawcy należy, czy jest w stanie wykonywać swoje zadania przy zmniejszonej kadrze pracowników. Może on również dostosowywać strukturę organizacyjną do swoich potrzeb. Jednocześnie zauważyć należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania pozwanego, jednoznacznie wskazują, że pozwana nie realizuje już tak dużych kontraktów jak w 2012 roku, a sytuacja w górnictwie miała bezpośredni wpływ na kondycję finansową pozwanego.

Zdaniem Sadu Rejonowego nie oznacza to jednak, że wypowiedzenie złożone powodowi było zgodne z prawem. Pracodawca ma bowiem obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne w związku z art.10 cytowanej ustawy.

Sąd rejonowy podkreślił, że w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. ( I PKN 675/00) Sąd Najwyższy stwierdził, iż w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy

ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny nie dotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia.

Ponadto w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. Sąd Najwyższy zauważył, 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 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). 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. 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. ( I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Wprawdzie Sąd I instancji nie podzielił w pełni wyżej wskazanego stanowiska Sądu Najwyższego tj., aby kryteria doboru pracownika do zwolnienia musiały być podawane w wypowiedzeniu, jednakże w ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, że pracownik najpóźniej w momencie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy winien wiedzieć, dlaczego został wytypowany do zwolnienia z grona innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadka L. M., który był obecny przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia bezsprzecznie wynika, że nikt nie informował powoda, dlaczego został wybrany do zwolnienia spośród pozostałych spawaczy elektrycznych, a w dniu 25 lipca 2013r. streszczono mu wyłącznie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które co jest bezsporne nie zawierało kryteriów, jakimi kierował się pracodawca typując powoda do zwolnienia. To, że przełożony powoda znał kryteria, nie oznacza, że nie powinien ich znać zwolniony pracownik, który tym samym został pozbawiony obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że pozwany uchybił wymogom formalnych wypowiadając powodowi umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art.47<sup>1</sup> kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, oddalając powództwo ponad kwotę 12.643,86 zł.

O kosztach Sad I instancji orzeczekł na podstawie art.98 kpc oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.).

Ponadto na podstawie art.477<sup>2</sup> kpc Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

**Apelację od wyroku Sadu Rejonowego w Zabrze wniosła pozwana** i zaskarżając wyrok w części tj. w zakresie pkt 1,3 i 4 , zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30§4 w zw. z art. 45§1 Kodeksu pracy i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez błędną interpretację polegającą na przyjęciu, że niewskazanie pracownikowi przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę lub w trakcie jego wręczenia okoliczności (kryteriów doboru), z powodu których został on wytypowany do zwolnienia (w sytuacji, gdy w zakładzie pracy likwidowanych jest kilka spośród większej liczby takich samych stanowisk pracy) stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę uzasadniające

zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania, podczas gdy brzmienie ww. przepisów nie uzasadnia przyjęcia takiego stanowiska;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45§ 1 Kodeksu pracy, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu na rzecz powoda odszkodowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę powoda było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

W związku z podniesionymi zarzutami pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództwa co do kwoty 12.643,86 zł,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje (w tym kosztów zastępstwa procesowego),
3. oraz na podstawie art. 338 §1 k.p.c. wniosła o orzeczenie o zwrocie spełnionego przez pozwaną na rzecz powoda świadczenia w kwocie 3.511,00 zł (podniosła, że świadczenie zostało spełnione w dniu 11.07.2014 r. z uwagi na rygor natychmiastowej wykonalności, o którym mowa w pkt. 3 zaskarżonego wyroku).

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że Sąd Rejonowy wskazał między innymi, że:

1. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, przy czym ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana, jest w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę;
2. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda była likwidacja jego stanowiska pracy;
3. zarzuty powoda co do zasadności wypowiedzenia nie mogą się ostać, a co więcej, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie jest władny oceniać celowości działań organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy;
4. wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi w zakresie podania przyczyny zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pomimo powyższych okoliczności, Sąd Rejonowy wskazał jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było zgodne z prawem, z uwagi na fakt, iż pozwana nie przedstawiła powodowi przyczyn wytypowania go do zwolnienia, co powinna była uczynić w treści wypowiedzenia umowy o pracę lub co najmniej w momencie jego wręczenia. Sąd Rejonowy powiązał ten obowiązek m.in. z treścią przepisu art. 30§4 w zw. z art. 45§1 Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód najpóźniej w momencie otrzymania wypowiedzenia powinien był wiedzieć dlaczego to właśnie jego osoba została wytypowana do zwolnienia spośród innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko. Sąd Rejonowy dodał również, że pracodawca ma obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne na podstawie art. 10 ust. 1 ww. ustawy. Kryteria te powinny być znane pracownikowi najpóźniej w momencie otrzymania wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie powód takiej wiedzy nie posiadał, co ma uzasadniać stwierdzenie nieprawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę powoda i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

Zdaniem pozwanej z przedstawionym stanowiskiem Sądu Rejonowego nie sposób się zgodzić.

W pierwszej kolejności pozwana podniosła, że żaden z przepisów Kodeksu pracy nie obliguje pracodawcy do wskazywania zwalnianemu pracownikowi kryteriów, jakimi pracodawca kierował się przy typowaniu pracownika do zwolnienia. W szczególności obowiązku takiego nie zawiera przepis art. 30§4 Kodeksu pracy, który wskazuje na niezbędne elementy oświadczenia o wypowiedzeniu. Wśród nich brak jest odniesienia do kryteriów doboru

pracownika do zwolnienia. Przepis ten stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, powinna być wskazana jedynie przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy, taka przyczyna została wskazana przez pozwaną w treści wypowiedzenia umowy o pracę powoda i była nią likwidacja stanowiska pracy powoda. Prawdziwość i konkretność tej przyczyny nie budziła wątpliwości Sądu Rejonowego. Również przepis art. 45§1 Kodeksu pracy w żaden sposób nie rozszerza obowiązkowej treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Co więcej, przywołany przez Sąd Rejonowy przepis art. 10 ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, także nie zobowiązuje pracodawcy do wskazywania pracownikowi przyczyn jego wytypowania do zwolnienia. Przepis ten bowiem nie zawiera odwołania do przepisu art. 2 ust. 3 ww. ustawy, który stanowi o kryteriach doboru do zwolnienia. Przyjmując racjonalność działania ustawodawcy, należy stwierdzić, że gdyby chciał on objąć procedurę zwolnień indywidualnych obowiązkiem wskazywania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, to uczyniłby to chociażby poprzez umieszczenie stosownego odwołania w art. 10 ww. ustawy lub dodanie odpowiedniego przepisu w Kodeksie pracy. Brak takiej regulacji w sposób jednoznaczny przeczy stanowisku zaprezentowanemu przez Sąd Rejonowy.

W ocenie pozwanej, w tak ważnej materii jak rozwiązywanie stosunków pracy, pracodawca nie może być obciążany obowiązkami, które nie są określone przepisami, prawa. Nie powinny być one również efektem wątpliwej interpretacji przepisów prawa, która w dodatku nie jest jednolicie przyjmowana w orzecznictwie i doktrynie. Dla przykładu można wskazać wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 07.04.2011r. (1 PK 238/10), w którym stwierdzono, że nie można przyjąć, że pracodawca ma „obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy, określoną w art. 30 §4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.)".

Nie jest również zasadne stwierdzenie Sądu Rejonowego, że poprzez niewskazanie powodowi kryteriów doboru do zwolnienia powód nie miał możliwości obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Możliwość taką dają bowiem powodowi przepisy prawa pracy, które uprawniają pracownika do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i jego dalszą ocenę przez niezawisły sąd. Co więcej, na uwagę zasługuje również fakt, iż w niniejszej sprawie powód nigdy nie kwestionował doboru jego osoby do zwolnienia spośród innych pracowników. Zapewne miał pełną świadomość, że na tle pozostałych pracowników charakteryzował się w szczególności słabą dyspozycyjnością (częste i długotrwałe nieobecności w pracy), niskim zaangażowaniem w pracę, brakiem umiejętności pracy w zespole i brakiem własnej inicjatywy oraz stosunkowo krótkim stażem pracy. Powyższe okoliczności i powody wytypowania powoda do zwolnienia nie budziły również wątpliwości Sądu Rejonowego rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji. Sąd Rejonowy w żadnym zakresie nie zakwestionował stanowiska pozwanej w tej kwestii a jedynie odwołał się do okoliczności niepoinformowania powoda o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia.

Istotnym jest również, że wskazywanie pracownikowi kryteriów doboru do zwolnienia

rodzi wątpliwości co do stosowania przepisów ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, szczególnie jeśli miałyby to następować w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Kryteria doboru mogą bowiem zostać uznane za współprzyczynę wypowiedzenia umowy o pracę a wówczas mogłoby się okazać, że pracownikowi nie jest należna odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ww. ustawy. Utrudniałoby to również pracodawcy dokonywanie reorganizacji zatrudnienia z przyczyn leżących po jego stronie a w konsekwencji wypaczało sens i cel wprowadzenia przepisu art. 10 ust. 1 ww. ustawy. W kontekście przedmiotowej sprawy nie bez znaczenia jest również fakt, iż pozwana wypłaciła powodowi odprawę, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ww. ustawy. Mając na uwadze ustalone w toku postępowania i wskazane powyżej przyczyny wytypowania powoda do zwolnienia oraz uznając stanowisko Sądu Rejonowego za słuszne, należałoby stwierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło nie tylko z przyczyn leżących po stronie pozwanej, ale również z przyczyn leżących po stronie powoda. W konsekwencji przyczyna zwolnienia byłaby

mieszana a wypłacona odprawa stanowiłaby świadczenie nienależne. Dlatego też, w ocenie pozwanej, stanowisko Sądu Rejonowego jest trudne do zaakceptowania i powoduje zbyt daleko idące skutki zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

W związku z powyższym, w ocenie pozwanej, przy wręczeniu wypowiedzenia powodowi dopełniono wszelkich formalności przewidzianych w przepisach prawa, a przy tym wypowiedzenie to było całkowicie zasadne. W konsekwencji, brak było podstaw do zastosowania przepisu art. 45§1 Kodeksu pracy i zasądzenia na jego podstawie odszkodowania na rzecz powoda.

Ponadto pozwana podniosła, że z uwagi na fakt wypłacenia powodowi w dniu 11.07.2014 r. kwoty 3.511,00 zł, objętej rygiorem natychmiastowej wykonalności, zasadny jest również wniosek pozwanej o orzeczenie przez Sąd obowiązku zwrotu w/w świadczenia, spełnionego na rzecz powoda.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, na podstawie którego poczynił prawidłowe ustalenia, a także właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych przez art. 233 kp oraz wyprowadził z niego trafne wnioski.

Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego i procesowego, a w konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało uznać za słuszny.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i ostateczną ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Apelacja pozwanej sprowadza się do zarzutu błędnej interpretacji przepisów prawa materialnego, a mianowicie art.30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 kp oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dokonanej przez Sąd I instancji, polegającej na przyjęciu, że niewskazanie pracownikowi przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę lub w trakcie jego wręczenia, zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia i okoliczności z powodu których został on wytypowany do zwolnienia w sytuacji, gdy w zakładzie pracy likwidowanych jest kilka spośród większej liczby takich samych stanowisk pracy, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, uzasadniające zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania, podczas gdy brzmienie w/w przepisów nie uzasadnia przyjęcia takiego stanowiska.

Zasadniczy spór w rozpoznawanej sprawie na etapie postępowania apelacyjnego, sprowadza się zatem do rozstrzygnięcia kwestii prawnej, czy wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji kilku spośród większej liczby takich samych stanowisk pracy, ewentualnie czy, jak przyjął Sąd I instancji,

pracownik najpóźniej w momencie wręczenia wypowiedzenia, powinien być poinformowany o zastosowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia oraz przyczynie jego wyboru spośród innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko.

Zdaniem Sądu Okręgowego, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że wypowiadając powodowi umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pozwana uchybiła wymogom formalnym, przewidzianym w art.30 § 4 kp.

Wprawdzie Sąd I instancji nie podzielił w pełni stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w przytoczonych przez Sąd Rejonowy orzeczeniach i w konsekwencji uznał, że kryteria doboru pracownika nie muszą być podane w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę. Równocześnie jednak Sąd I instancji przyjął, że pracownik najpóźniej w chwili

wręczenia wypowiedzenia powinien wiedzieć z jakich przyczyn został wytypowany do zwolnienia z grona innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, a brak takiej wiedzy pozbawia pracownika obrony jego praw i możliwości dokonania oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia, zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru.

W związku z powyższym, wobec ustalenia, że nikt powoda nie informował z jakich przyczyn został wytypowany do zwolnienia spośród pozostałych spawaczy elektrycznych, Sąd I instancji uznał, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę, uchybiła wymogom formalnym.

W przeciwieństwie do Sądu I instancji, Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w orzeczeniach przytoczonych przez Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z kolei art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Nie ulega wątpliwości, że wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. 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, natomiast pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Zdaniem Sądu Okręgowego pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej natomiast 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.



Wprawdzie przyjmuje się, 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 doboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia.

Należy bowiem mieć na uwadze, jak słusznie podkreślił Sąd I instancji, 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.

W związku z powyższym, 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.

Ponadto podkreślić należy, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 25.01.2013r. sygn.I PK 172/12 (LEX nr 1312564), przytoczonym już przez Sąd I instancji, Sąd Najwyższy stwierdził, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby.

Zdaniem Sądu Najwyższego, tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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.

Sąd Okręgowy w pełni podziela powyższy pogląd Sądu Najwyższego. Podkreślić bowiem należy, że w judykaturze od dawna przyjmuje się, zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego, iż zarówno w przypadku zwolnień grupowych, jak i zwolnień indywidualnych, wybór pracownika do zwolnienia, w razie ograniczenia zatrudnienia, co prawda należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy pracodawca zastosował nieobiektywne lub niesprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, bądź w ogóle nie zastosował ustalonych wcześniej kryteriów (np. w regulaminie lub porozumieniu).

Przedstawione powyżej stanowisko, wzmacnia także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.09. (...) w sprawie sygn. I PK 61/13, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „1.Tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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.

2. 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 oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (LEX nr 1427709).

W konsekwencji powyższych rozważań, a także w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał, że wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji kilku, spośród większej liczby takich samych stanowisk pracy, obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę zastosowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a także przyczyny wyboru danego pracownika do zwolnienia spośród innych zatrudnionych na takim samym stanowisku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, nie budzi żadnych wątpliwości, że wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i przyczyny wyboru danego pracownika do zwolnienia, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, lecz jej skonkretyzowanie w taki sposób, aby już w chwili wręczenia wypowiedzenia pracownik mógł ocenić czy przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy jest uzasadniona, nie tylko ze względu na sam fakt likwidacji stanowiska pracy, który w wielu przypadkach może być bezsporny, ale także ze względu na zastosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów przy wyborze pracownika do zwolnienia.

Nie ulega wątpliwości, że w przypadku gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest reorganizacja i redukcja zatrudnienia, czy też likwidacja stanowiska pracy i zachodzi konieczność dokonania wyboru pracownika spośród większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, to wówczas wybór tego pracownika do zwolnienia na podstawie ustalonych kryteriów oraz okoliczności decydujące o tym wyborze, stanowią nieodłączny element tej przyczyny, a zatem zarówno kryteria doboru jak i okoliczności stanowiące podstawę wyboru pracownika do zwolnienia powinny być wskazane w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji poczynionych w rozpoznawanej sprawie, w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę doręczonym powodowi, pozwana nie wskazała zastosowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ani przyczyny wyboru powoda do zwolnienia. Powód nie został także o nich poinformowany ustnie w chwili wręczenia mu wypowiedzenia bądź wcześniej, a zatem przyczyna wyboru powoda do zwolnienia nie była dla niego oczywista ani też nie była mu znana. Tym samym powód został pozbawiony obrony jego praw i możliwości oceny czy zastosowane kryteria jego wyboru do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że pozwana uchybiła wymogom formalnym, przewidzianym w art. 30 § 4 kp, albowiem wskazana przez nią przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była konkretna i wystarczająco sprecyzowana. Słusznie zatem Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na mocy art.45 § 1 kp w wysokości określonej w art.47<sup>1</sup>kp.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za słuszny i oddalił apelację pozwanej na mocy art.385 kpc, jako bezzasadną.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del Grzegorz Tyrka