

Sygn. akt VIII **Pa 119/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. W. ((...))

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 4 lipca 2017 r. **sygn. akt** IV P 468/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 119/17

UZASADNIENIE

Powód A. W. pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A.

w K. (następcy prawnemu (...) SA w Z. domagał się uznania bezskuteczności wypowiedzenia doręczonego powodowi w dniu 25 maja 2016r. w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. Uzasadniając swoje żądanie wskazał, że w zakładzie był zatrudniony od dnia 1 września 1977r. na stanowisku ślusarza – spawacza. Według powoda pracodawca naruszył zasady wypowiedzania umów o pracę pomijając zarówno podstawowe

jak i pomocnicze kryteria doboru do zwolnień zawarte w porozumieniu z dnia 29 kwietnia 2016r., które określają zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Powód wskazał, że kwestionuje prawidłowość wypowiedzenia z powodu braku wskazania kryteriów, jakie brał pozwany dobierając powoda do zwolnienia, co uniemożliwia mu precyzyjne odniesienie do treści wypowiedzenia. Podkreślił, że przepracował u pozwanej 39 lat.

Na rozprawie w dniu 11 października 2016r. powód zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie odszkodowania, którego wysokość określił, zgodnie z wyliczeniem pozwanej, na kwotę 10.506 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że wypowiedzenia dokonano powodowi z zachowaniem wszystkich wymaganych prawem przepisów. Podała, że dnia 15 kwietnia 2016r. poinformowała działające u niej związki zawodowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych pracowników oraz, że przekazała im wymagane przepisami prawa informacje. Od dnia 15 kwietnia do dnia 29 kwietnia 2016r., zgodnie z art. 2 u.z.g. prowadziła z organizacjami związkowymi konsultacje w sprawie zasad i warunków przeprowadzenia zwolnień grupowych efektem, których było zawarte w dniu 29 kwietnia 2016r. Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Pozwana wyjaśniła, że konieczność przeprowadzenia u niej zwolnień grupowych wynika z niezwykle złożonej i trudnej sytuacji w branży górniczej, zarówno na rynku polskim, jak i zagranicznym. Zdaniem pozwanej bezsporną była konieczność rozwiązania umów ze swoimi pracownikami z przyczyn, które ich nie dotyczą oraz fakt dochowania wszelkich wymogów formalnych związanych z konsultacjami zwolnień grupowych ze związkami zawodowymi oraz notyfikacjami na ręce Powiatowemu Urzędowi Pracy. W dalszej części pozwana podała, że jako kryteria doboru do zwolnień pracowników należących do grup zawodowych objętych procedurą wskazano: kryteria podstawowe: kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego oraz kryteria pomocnicze: spełnienie warunków do uzyskania uprawnień emerytalnych oraz świadczenia przedemerytalnego, uzyskiwanie oprócz wynagrodzenia za pracę w spółce innych dochodów, jeśli pracodawca posiada o tym fakcie wiarygodną i potwierdzoną informację, staż pracy w spółce. Pozwana wyjaśniła również, że zgodnie z Porozumieniem kryteria doboru do zwolnień stosuje się w kolejności wskazanej wcześniej tzn., że jeśli dwóch pracowników otrzymało jednakową ocenę według kryteriów z pkt 1, celem rozstrzygnięcia kto będzie zwolniony należy zastosować dodatkowo kryteria z pkt 2. Pozwana wskazała również, że przy doborze pracowników do zwolnienia zobowiązała się uwzględnić również kryterium sytuacji rodzinnej, tj., pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin wielodzietnych oraz gdy zatrudnieni w spółce pracownicy są członkami rodziny prowadzącymi wspólnie jedno gospodarstwo. Wskazano, że wszyscy pracownicy mieli możliwość zapoznania się z treścią porozumienia, gdyż zostało ono wywieszane w miejscach dostępnych dla pracowników. Dodatkowo powód przy otrzymaniu wypowiedzenia nie wniósł do niego żadnych uwag i podpisał jego obiór.

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2017r. w sprawie IV P 468/16 Sąd Rejonowy w Z. Wydział IV Pracy:

- w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.506 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

- w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- w pkt 3 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.090 zł,

- w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 526 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji podał, że A. W. zatrudniony był w (...) Zakładach (...) - poprzedniku prawnym pozwanej (...) S.A. w Z., od dnia 1 września 1977r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku ślusarza – spawacza.

W dniu 15 kwietnia 2016r. pozwana przeprowadziła konsultacje w sprawie planowanych zwolnień grupowych z działającymi na jej terenie organizacjami związkowymi. Dodatkowo poinformowała J. P. (...) Związku Zawodowego o zamiarze zwolnienia 340 pracowników, w tym 305 zatrudnionych w zakładzie w Z. i 35 w zakładzie w R., ze względu na pogarszającą się sytuację ekonomiczną w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia zaproponowano kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Do pisma dołączono wykaz nr 1 zawierający zestawienie grup zawodowych, w których pozwana zamierza dokonać zwolnień. Pismem z dnia 21 kwietnia 2016r. prezes zarządu pozwanej spółki poinformował dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Z. o możliwości wystąpienia w 2016r. zwolnień grupowych obejmujących grupę około 340 osób, w tym 305 osób w zakładzie w Z.. Jednocześnie w piśmie zastrzeżono, że nie jest ono oficjalnym wszczęciem procedury przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 29 kwietnia 2016r. pozwana zawarła z działającymi na jej terenie organizacjami związkowymi Porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. W porozumieniu wskazano, że przyczynami zwolnień grupowych są przyczyny ekonomiczne w tym głównie spadek zamówień i wynikająca z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług. Określono, że pozwana rozwiąże stosunki pracy z 305 pracownikami, w tym w Zakładzie w Z. z 285 osobami. Wypowiedzenia miały być wręczane w okresie od dnia 25 maja 2016r. do dnia 30 września 2016r. W Porozumieniu określono kryteria doboru pracowników należących do grup zawodowych objętych zwolnieniem. Punkt 1 kryteria podstawowe: kompetencje (kwalifikacje) zawodowe pracowników, jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych według oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Punkt 2 kryteria pomocnicze: spełnienie warunków do uzyskania uprawnień emerytalnych oraz świadczenia przedemerytalnego, uzyskiwanie oprócz wynagrodzenia za pracę w Spółce innych dochodów, jeżeli Pracodawca posiada o tym fakcie wiarygodną i potwierdzoną informację, staż pracy w spółce. W Porozumieniu ustalono również, że kryteria doboru do zwolnień stosuje się w kolejności wskazanej powyżej, tzn., że jeżeli dwóch lub więcej pracowników otrzymało jednakową ocenę celem rozstrzygnięcia, kto będzie objęty zwolnieniem należy zastosować dodatkowo kryteria wskazane w ust. 1 pkt 2. Zastrzeżono także, że pozwana uwzględni kryterium sytuacji rodzinnej, tj. pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin wielodzietnych oraz sytuacji, gdy zatrudnieni w Spółce pracownicy są członkami rodziny prowadzącymi wspólnie jedno gospodarstwo domowe.

W trakcie negocjacji porozumienia ówczesny prezes pozwanej pan A. S. na prośbę organizacji związkowych zorganizował w Z. spotkanie informacyjne dotyczące planowanych zwolnień grupowych. Treść porozumienia została ogłoszona na tablicach ogłoszeń we wszystkich wydziałach pozwanej Spółki.

W pozwanej spółce nigdy nie wprowadzono okresowej oceny pracowników.

Sąd I instancji ustalił, że w przedmiocie wytypowania osób do zwolnienia odbyło

się spotkanie prezesa zarządu pozwanej z kierownikami, którym przekazano zasady, jakimi mają się kierować przy typowaniu osób do zwolnienia. Kierownicy na potrzeby procedury zwolnień mieli dokonać ocen pracowników na podstawie ocen dokonanych wcześniej przez bezpośredniego przełożonego.

Kierownikiem powoda był M. K. (1). Dokonał on oceny okresowej powoda, uwzględniając wcześniejszą ocenę dokonaną przez mistrza powoda M. L.. R. N. był mistrzem powoda, jak M. L. był nieobecny. Pracownicy byli oceniani pod względem kwalifikacji, wielozadaniowości, wydajności i dyspozycyjności. Powód otrzymał łączną ocenę 3,3 pkt, najniższą spośród pracowników zatrudnionych na tym stanowisku.

Powód i inni pracownicy nie mieli dostępu do oceny pracy sporządzonej przez Kierowników, a także mistrzów. Powód o jej istnieniu dowiedział się dopiero w toku postępowania sądowego.

Pracownicy nie wiedzieli, kto będzie typowany do zwolnienia.

Sąd I instancji ustalił, że powód ze względu na sytuację rodzinną (śmierć żony, konieczność sprawowania opieki nad córką) nie przychodził do pracy na popołudniową zmianę. Pracował na pozostałe zmiany. Odbywało się to za wiedzą i zgodą przełożonych.

W dniu 4 maja 2016r. prezes zarządu pozwanej spółki na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poinformował dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Z., że ze względu na przyczyny ekonomiczne, w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług pozwana zamierza zwolnić 305 pracowników, w tym 285 osób w zakładzie w Z. i 20 osób w zakładzie w R. w grupach zawodowych wskazanych w załączniku do pisma. Poinformowano, że konsultacja zamierzonego zwolnienia grupowego została przeprowadzona z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz, że zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego ustalono z organizacjami związkowymi w Porozumieniu zawartym dnia 29 kwietnia 2016r.

W dniu 25 maja 2016r., w trakcie spotkania, w którym uczestniczył również R. N., powód otrzymał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny ekonomiczne, w tym głównie spadek zamówień i wynikającą z tego konieczność ograniczenia poziomu produkcji i usług, a także konieczność obniżenia kosztów zatrudnienia w spółce. W trakcie spotkania nie było rozmowy o jakichkolwiek kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Ani przed spotkaniem, ani w trakcie spotkania powód nie otrzymał informacji dlaczego to on został wytypowany do zwolnienia. Powód nie otrzymał arkusza ocen okresowych, nie podano mu liczby uzyskanych punktów. M. K. (2) posiadał w biurku arkusze ocen, jednak żadnemu z pracowników, którym były składane wypowiedzenia ten arkusz nie był okazywany. M. K. (2) nie powiedział powodowi, że może się zapoznać z oceną pracowniczą, stwierdził tylko, że w porównaniu do pozostałych pracowników wypadł gorzej. Powód otrzymał kartę ocen wraz z doręczeniem mu odpowiedzi na pozew.

Sąd I instancji ustalił również, że w dniu 8 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w K. Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego dokonał wpisu połączenia spółek przez przeniesienie całego majątku spółek przejmowanych, tj. (...) S.A. w Z., (...) sp. z o.o. w Z., Fabryka (...) S.A. w T., (...) sp. z o.o. w Z. na spółkę przejmującą, tj. (...) S.A. w K..

Dokonując ustaleń faktycznych w zakresie dotyczącym zachowania procedury przeprowadzanych u strony pozwanej zwolnień grupowych pracowników Sąd Rejonowy oparł się na dokumentacji złożonej do akt sprawy oraz na zeznaniach świadków, które były w tym zakresie zbieżne.

Dokonując ustaleń odnośnie zastosowania przez pozwaną obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz nawiązania do tych kryteriów przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd I instancji oparł

się na zeznaniach powoda i zbieżnych z nimi zeznaniach świadka M. K. (2) i R. N., którzy uczestniczyli przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, gdyż pozwana typując go do zwolnienia nie zastosowała poprawnie procedury doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd Instancji podał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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 po myśli art. 45 § 1 k.p. 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.

Istotne jest to, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Należy jednakże zauważyć, że ustawodawca dodatkowo rozróżnia czysto formalne wskazanie przyczyny wypowiedzenia, co znajduje bezpośrednie potwierdzenie w art. 30 § 4 k.p., od zasadności – prawdziwości i rzeczywistości tej przyczyny o czym stanowi wprost art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., IPKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Oznacza to, że wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy.

Jednocześnie zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji podkreślił, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę nie dotyczyła pracownika. Stosunek pracy został rozwiązany z powodu trudności ekonomicznych. Sąd nie miał wątpliwości, że przyczyna ta była konkretna i rzeczywista. Jednocześnie należy zgodzić się z ugruntowanym orzecznictwem, że zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a Sąd nie jest uprawniony do badania celowości i oceny dokonywanych zmian (por. wyrok SN z dnia 7 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 541/00).

Sąd I instancji podał, że rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia oznacza, że rolą Sądu było tylko zbadanie, czy powód został prawidłowo wytypowany do zwolnienia. Jeśli bowiem likwidacja stanowiska dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie wdrożenie procedury zwolnienia pracownika (w trybie indywidualnym lub grupowym), ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy właśnie z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne

osoby zajmujące stanowiska objęte również redukcją. Dotyczy to zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych. Pracodawca winien zatem w takim przypadku przedstawić swoje stanowisko, co do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Wskazanie tych kryteriów będzie stanowić uzupełnienie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy i pozwoli na zapoznanie się pracownika ze stanowiskiem pracodawcy, dlaczego pomimo możliwości zwolnienia innych osób dokonał konkretnego wyboru. Skoro pracodawca likwiduje jeden etat z kilku, to jest oczywiste, że uznał jakiegoś pracownika za „gorszego – mniej przydatnego do pracy od innych” i ten pracownik ma prawo to wiedzieć. Będzie mógł przez to ocenić, czy pracodawca zastosował obiektywne kryteria i ewentualnie podważać ich zasadność, w tym w toku ewentualnego postępowania sądowego. W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 (lex 1312564), z dnia 18 września 2013r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065) oraz z dnia 30 września 2014r., I PK 33/14.

Nadto Sąd I instancji wskazał, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Zastosowanie obiektywnych kryteriów ma istotne znaczenie, w szczególności dla zwalnianych pracowników, gdyż do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co oznacza, że konkretna przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane przyczyny sformułowane w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też w piśmie, z którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej, ewentualnie, że przyczyna dla pracownika jest oczywista. W tym zakresie ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, że kryteria muszą być znane pracownikowi w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie można tylko się ich domyślać. Późniejsze ich powoływanie w toku postępowania sądowego nie może odnieść skutku. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru

do zwolnienia zostaje pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego wypowiedzenia, czyli sprawdzenia przyczyny wypowiedzenia, tego czy się z nią zgadza. Ten brak wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury w celu podania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie uzasadnia dokonane wypowiedzenia. Postępowanie sądowe toczy się wyłącznie w granicach przyczyny określonej w wypowiedzeniu i dopuszcza się tylko uzupełnienie jej opisu. Uniemożliwia to pracodawcy ewentualne dostosowywanie tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Sąd I instancji zaznaczył, że w orzecznictwie sądowym akcentuje się, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia powinny być sprawiedliwe i obiektywne. Kryteria muszą być zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od tych zasad muszą być bardzo przekonująco uzasadnione (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Lex nr 204124). Co istotne pracodawca winien wskazać, że dokonując wyboru pracownika wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód nie kwestionował przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę, a wskazał, że nie wie dlaczego został wytypowany do zwolnienia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że powód do momentu wręczenia mu wypowiedzenia i podczas jego wręczenia nie został poinformowany, dlaczego został wybrany do zwolnienia. Tymczasem pracodawca ma bowiem obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia, gdy dokonuje ich 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). W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r.

(I PKN 675/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących 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.

Konkludując Sąd I instancji stwierdził, że pracownik powinien wiedzieć, dlaczego spośród grupy pracowników zajmujących to samo stanowisko został wybrany do zwolnienia. Sam fakt, że kryteria takie zostały wskazane w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi nie zastępuje tej czynności, w szczególności, gdy porozumienie zawiera wiele kryteriów i pracownik nie wie, które z nich znalazło zastosowanie w jego przypadku. Zauważyć bowiem należy, że porozumienie z dnia 29 kwietnia 2016r. zawarte przez pozwanego ze związkami zawodowymi zawierało dwa rodzaje kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a w zakresie tzw. kryteriów podstawowych posługiwało się zwrotami nieostrymi. W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia nie miał on wiedzy, jakie kryteria zostały wzięte pod uwagę w przypadku jego osoby. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nikt nie informował powoda, dlaczego został wybrany 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. Świadek K., który wypowiedzenia wręczał zeznał jedynie, że poinformował powoda o sytuacji ekonomicznej zakładu, treści porozumienia i wynikających z niego kryteriach doboru, oraz tym, że powód został zakwalifikowany do zwolnienia na podstawie oceny dokonanej na tle innych pracowników. Nie ma znaczenia, że świadek miał listę ocen w biurku, skoro powód nie został z nią zapoznany. Nie konwaliduje czynności pozwanej okoliczność, że w toku niniejszego postępowania przedstawiła kryteria, jakimi kierowała się typując powoda do zwolnienia. Nie sposób także nie zauważyć, że w pozwanym zakładzie nie istniała procedura okresowych ocen pracowników i powód nie wiedział, jak jest postrzegany przez swoich przełożonych, zwłaszcza że nigdy nie było formułowanych zarzutów do jego pracy.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że sama procedura oceniania powoda i jej rzetelność, może budzić wątpliwości. Po pierwsze z materiału dowodowego nie wynika, aby powód był gorszym pracownikiem od pozostałych ślusarzy. Dodatkowo postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że obniżenie oceny pracy powoda ze względu na brak pracy powoda na popołudniowej zmianie nie było uzasadnione. Taki system pracy powoda był uwarunkowany jego szczególną sytuacją rodzinną i był zaakceptowany przez kierownictwo, nie dezorganizowało to pracy zakładu, ani pozostałych pracowników. Nie było, co do tego żadnych uwag do czasu postępowania sądowego. O tej okoliczności powód dowiedział się po doręczeniu po odpisu pozwu, co tylko potwierdza stanowisko Sądu, że pracownik powinien kryteria doboru do zwolnienia (ocenę) znać przy złożeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W przeciwnym wypadku nie jest w stanie się do tego odnieść czytając wypowiedzenia, jak i sformułować w stosunku do danej oceny zarzutu w pozwie.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 47¹ kp Sąd I instancji orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku, gdy wysokość żądanego odszkodowania nie była przez pozwaną kwestionowana.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie z art. 98 kpc oraz § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015. 1804).

Mając na względzie zasądzenie należności pracowniczych Sąd Rejonowy z urzędu nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie

art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach sądowych orzekł natomiast na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia

28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz 1398).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana domagając się jego zmiany przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1.naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 30 § 4 kp polegające na przyjęciu, że przyczyna wskazana powodowi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest obarczona brakami formalnymi, podczas gdy pozwana dopełniła wszelkich wymaganych prawem wymogów, poprzez:

- poinformowanie organizacji związkowych o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem,

- zastosowanie przy typowaniu pracowników do zwolnienia obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, zgodnie z procedurą zawartą w porozumieniu określającym zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem z dnia 29 kwietnia 2016 r.;

b) 30 § 4 kp w zw. z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez przyjęcie, że powód nie wiedział dlaczego został wytypowany do zwolnienia przez pozwaną, podczas gdy pozwana zgodnie z zawartym Porozumieniem, od maja 2016r. rozpoczęła procedurę typowania pracowników do objęcia zwolnieniem grupowym oraz wypowiedzania umów o pracę, w oparciu o jasne kryteria zawarte w Porozumieniu, które były powodowi znane.

2.naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 kpc przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz wykroczenie poza swobodę jego oceny i w rezultacie błędną ocenę zebranego materiału dowodowego w opozycji do zasad logiki oraz doświadczenia życiowego, które to uchybienia miały istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w szczególności pominięcie dowodów przemawiających za uznaniem faktu, iż:

- powód miał możliwość zapoznania się z kryteriami doboru pracowników wytypowanych do zwolnienia grupowego oraz wglądu w indywidualną ocenę pracownika wskazaną w arkuszu oceny pracownika na dzień 26 kwietnia 2016 r.,

- powód odebrał wypowiedzenie umowy o pracę kwitując odbiór oraz nie zgłaszał przy tym żadnych uwag co do treści, czy ewentualnej zasadności;

b) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, iż powód nie miał informacji, że został wytypowany do zwolnienia grupowego spośród pozostałych pracowników Wydziału (...) Spawanych, w tym również ustaleniu, że powód był zatrudniony na stanowisku ślusarza – spawacza, podczas gdy całość zebranego materiału wykazała, że powód był zatrudniony na stanowisku ślusarza, a prace spawalnicze wykonywał jedynie pomocniczo.

Powód na rozprawie w dniu 18 stycznia 2018r. wniósł o oddalenie apelacji

i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne. Sąd Okręgowy podzielił także rozważania prawne Sądu I instancji.

Wbrew zarzutom apelującej Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dnia 3 września 1969 r. sygn. PR 228/69 nie publikowany, wyrok SN z dnia 7 stycznia 2005 r. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dnia 15 kwietnia 2004r. IV CK 274/03 LEX 164852 i inne).

W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy i rzetelny postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku. Ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W konsekwencji, zarzuty apelującej dotyczące naruszenia tegoż przepisu stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego – art. 30 § 4 kp, albowiem prawidłowo przyjął, że pracodawca nie spełnił wymogów formalnych wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż nie wskazał dlaczego powód został wytypowany do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarzy.

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

Powodowi w chwili wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie były znane zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia. Nie były one także wskazane w wypowiedzeniu. Wbrew zarzutom apelacji, z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego

jednoznacznie wynika, że powód nie wiedział dlaczego to właśnie on został wytypowany do zwolnienia, co wynika wprost z jego zeznań

i zeznań świadków dyrektora zakładu (...) i bezpośredniego przełożonego powoda R. N., którzy wskazali, że powód jedynie został poinformowany o fakcie wytypowania go do zwolnienia, a nie zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia. Powód nie wiedział zatem, że to niska ocena jego pracy zadecydowała o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, nie był w ogóle świadomy tego, że został najniżej oceniony przez przełożonych spośród pozostałych współpracowników, nie został zapoznany z kartą oceny pracy. Sąd Rejonowy słusznie podkreślił, że u pozwanej nie była nigdy wcześniej dokonywana okresowa ocena pracy, a w stosunku do pracy powoda przez okres prawie 40 lat pracy nie było zastrzeżeń.

Wbrew zarzutom apelacji, nie ma znaczenia fakt, że kryteria doboru do zwolnienia zostały wskazane w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi, a treść porozumienia była powodowi znana. Wskazanie kryteriów w porozumieniu nie jest tożsame z poinformowaniem pracownika o tym dlaczego to on został wytypowany do zwolnienia. Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że porozumienie zawierało dwa rodzaje kryteriów, a w chwili wypowiedzenia umowy o pracę, powód nie wiedział, które z tych kryteriów zadecydowało o rozwiązaniu stosunku pracy. Należy podkreślić, że dopiero w toku postępowania, pozwana wyjaśniła które kryteria zastosowała i że o wypowiedzeniu powoda zadecydowały kryteria podstawowe a nie pomocnicze. Kryterium oceny dokonanej przez przełożonego nie było przecież decydujące, jak wynika z treści porozumienia, kryteria doboru stosuje się w kolejności wskazanej w porozumieniu, a w przypadku uzyskania jednakowej oceny przez dwóch lub więcej pracowników o zwolnieniu decydują kryteria pomocnicze.

Trafnie zatem Sąd Rejonowy przyjął, że pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie określił wedle jakich kryteriów wytypował powoda do zwolnienia, czym naruszył art. 30 § 4 kp.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust.1 pkt 1, § 10 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 z późn zm.).

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater

Sędzia Przewodniczący Sędzia