

Sygn. akt VIII **Pa 72/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2018r. w G.

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 29 listopada 2017 r. **sygn. akt** VI P 537/16

1) oddała apelację;

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 72/18

UZASADNIENIE

Powódka J. S. - po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa - żądała zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 8.400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając żądanie powódka wyjaśniła, że oświadczeniem woli z 13 września 2016 r. pozwany pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę redukcję etatu w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki. W dalszej kolejności powódka podniosła, że ww. przyczyna jest niekonkretna, nierzeczywista, a ponadto nie odwołuje się do jakiegokolwiek okoliczności związanej z wytypowaniem jej do zwolnienia, zatrudniając na podobnych stanowiskach większą liczbę pracowników.

Pozwana wniosła w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że w złożonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób szczegółowy wskazała powódce przyczynę wypowiedzenia, która jest przyczyną rzeczywistą. Wyjaśniła, że jej wyniki finansowe wskazują na stratę, która uległa zwiększeniu w 2016 r., co w rezultacie wymagało przeprowadzenia zmian organizacyjnych prowadzących do zmniejszenia zatrudnienia. W dalszej kolejności pozwana wskazała, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. rozwiązała umowy o pracę w stosunku do 21 pracowników, a w okresie ostatnich trzech miesięcy nie zatrudniła nowych pracowników.

Wyrokiem z 29 listopada 2017 r. (sygn. akt: VI P 537/16) Sąd Rejonowy w G. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W okresie od 2 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. powódkę łączył z pozwaną stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę z 2 stycznia 2013 r., zawartej na czas nieokreślony. W okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę powódka świadczyła pracę na stanowisku starszego informatyka ds. paszportyzacji w dziale serwisu i obsługi technicznej w Departamencie IT.

Do obowiązków powódki należało m.in. paszportyzacja, ewidencja struktury teleinformatycznej. Prace te polegały na wprowadzaniu do systemu danych rozmieszczenia kanalizacji, rozmieszczenia kabli oraz punktów informacyjnych, uzyskiwanych od innych pracowników, z dokumentacji firm, które pracowały dla pozwanej, jak również z informacji, które sama uzyskiwała w terenie. Ponadto powódka zajmowała się raportowaniem zewnętrznym (do Urzędu Komunikacji Elektronicznej) i wewnętrznym w zakresie ww. danych.

W roku 2016 pozwana poniosła stratę w wysokości 1 653 662,31 zł.

Po koniec 2015 r. rozpoczęła się restrukturyzacja zatrudnienia u pozwanej. Zmiany organizacyjne struktury zatrudnienia, które były bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, rozpoczęły się z kolei od około lipca 2016 r. Pozwana prowadzi działalność usługową i ponoszone przez nią koszty tej działalności to głównie koszty wynagrodzenia dla pracowników. Po zmianie ustawy o zamówieniach publicznych z 2016 r. pozwana nie może zajmować się obsługą innych miast niż G., na co wcześniej liczyła przewidując ekspansję działalności. W konsekwencji okazało się, że – zwłaszcza w Departamencie IT – pozwana ma nadmiar pracowników w stosunku do przychodów i celów, które może realizować. W rezultacie, ograniczenie kosztów działalności wymagało redukcji etatów.

Wskazanie pracowników przeznaczonych do zwolnienia należało do obowiązków dyrektorów poszczególnych departamentów. Pozwana nie opracowała żadnego dokumentu, który określałaby liczbę pracowników przeznaczonych do zwolnienia z konkretnych działów, bądź kryteria doborów pracowników do zwolnienia.

W ramach procesu redukcji etatów, przełożony powódki – K. D. dyrektor Departamentu IT – uznał wraz z innymi osobami decyzyjnymi, że ww. komórce organizacyjnej pozostaną te osoby, które ze względu na swoje kompetencje są w stanie przejąć obowiązki innych pracowników. Według jego oceny oraz bezpośredniego przełożonego powódki, nie miała ona kompetencji do przejęcia obowiązków pracowników z tego samego działu, tj. P. G. i M. T..

W okresie, w którym powódka była jeszcze zatrudniona w pozwanej spółce główne obowiązki M. T. – młodszego serwisanta – polegały na wykonywaniu prac instalatorskich na rzecz nowej infrastruktury, pracach serwisowych związanych z usuwaniem uszkodzeń (np. naprawa kamer, zasilaczy, urządzeń aktywnych), wsparciu technicznym jednostek miejskich (np. szkół w ramach obowiązujących porozumień).

W okresie, w którym powódka była zatrudniona w pozwanej spółce główne obowiązki P. G. – starszego informatyka ds. obsługi technicznej i paszportyzacji - polegały na paszportyzacji sieci i jej ewidencjonowaniu. Jego obowiązki w tym zakresie były dokładnie takie same jak te, które wykonywała powódka. Dodatkowo P. G. administrował systemem paszportyzacji i bazą danych, obsługiwał systemy (...) i Central (...), czym nie zajmowała się powódka. Poza tym P. G. wspomagał również serwisantów w terenie w pracach czysto technicznych.

Po przeprowadzonej analizie przydatności stanowisk oraz pracowników Dyrektor Departamentu IT uznał, że M. T. posiada kompetencje do wykonywania nie tylko tych zadań, które wykonywała powódka, ale dodatkowo jeszcze jest kompetentny do wykonywania swoich zadań, do których został zatrudniony, czyli pracy serwisanta w terenie polegającej na układaniu instalacji kablowych, budowy infrastruktury światłowodowej oraz spawania światłowodów.

Oświadczeniem woli z 13 września 2016 r. – wręczonym powódce tego samego dnia – pozwana wypowiedziała powódce ww. umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia „wdrażane zmiany organizacyjne obejmujące likwidację etatu, które spowodowane są złą kondycją finansową spółki”. Pozwana wskazała równocześnie, że jest to przyczyna niedotycząca pracownika.

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwana nie zatrudniła na jej miejsce innej osoby (ani na podstawie umowy o pracę, ani jakiegokolwiek innego typu umowy). M. T. przejął część obowiązków powódki, tj. obowiązki związane z paszportyzacją i ewidencją sieci. Pozostała część obowiązków powódki, tj. wspieranie działu w kwestiach zakupowych, została scentralizowana na rzecz całego departamentu i przekazana asystentce Dyrektora Departamentu.

Wręczając powódce wypowiedzenie umowy nie wyjaśniono powódce z jakiej przyczyny to właśnie powódka – w ramach redukcji etatów – została wybrana do zwolnienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów dołączonych przez strony: akt osobowych powódki, zakresu obowiązków P. G. (k. 80-82), zakresu obowiązków M. T. (k. 78-79), rachunku zysków i strat pozwanej (k. 34), a także w oparciu o zeznania świadków: B. M. (k. 68-69), K. D. (k. 86-89), przesłuchanie powódki (k. 69-69) oraz przedstawiciela pozwanej (k. 69-70).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji na wstępie rozważań prawnych wskazał, że zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie na dwóch płaszczyznach – formalnej, w ramach której rozważenia wymaga czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany uczynił zadość najbardziej elementarnym wymogom natury formalnej – oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało złożone powódce w formie pisemnej, ze wskazaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, określało moment jego upływu oraz zawierało prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie rozważyć należało, czy pozwany pracodawca spełnił wymóg wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego w złożonym powódce oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał jej przyczynę wypowiedzenia, jednakże uczynił to w sposób wadliwy. W oświadczeniu tym nie podał kryteriów doboru jej do zwolnienia, ani nawet nie odwołał się do tych kryteriów, a zatem nie został spełniony wymóg konkretyzacji i tym samym zasadniczej funkcji informacyjnej, którą przepisy prawa pracy przypisują wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że szczególne wymogi w zakresie spełnienia konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia mają miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji reorganizacji i likwidacji stanowisk pracy. Należy wówczas rozróżnić dwie sytuacje: pierwsza, gdy likwidacji ulega stanowisko pracy, które jest jedynym tego typu stanowiskiem pracy u danego pracodawcy, a sama likwidacja ma charakter pierwotny w stosunku do zwolnienia pracownika – wówczas nie ma obowiązku wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia, a także druga, gdy pracodawca rozwiązuje umowę z jednym lub kilkoma pracownikami zajmującymi to samo lub pod istotnym względem podobne stanowisko pracy – wówczas na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania kryteriów doboru do zwolnienia z tej przyczyny, że zachodzi konieczność dokonania wyboru jednego spośród większej liczby pracowników do zwolnienia.

Sąd I instancji zaznaczył, że dostrzega, iż zajmowane przez powódkę stanowisko pracy „starszego informatyka ds. paszportyzacji” było jedynym tego typu stanowiskiem w strukturze organizacyjnej pracodawcy, a po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwana nie zatrudniła nowego pracownika na ww. stanowisku, jednakże nie oznacza to, że pozwana nie miała obowiązku wskazania powódce kryteriów doboru jej do zwolnienia. Sąd I instancji podkreślił, że z materiału dowodowego wynika, że powódka została zwolniona nie z tej przyczyny, że jej stanowisko stało się zbędne ale w ocenie przełożonego była pracownikiem najmniej wszechstronnym (uniwersalnym) w porównaniu do pracowników świadczących pracę w tym samym dziale, a wykonujących częściowo te same obowiązki. Zadania zaś, które realizowała na zajmowanym stanowisku w dalszym ciągu są potrzebne dla działalności pozwanej – zostały one przekazane innemu pracownikowi, który był w stanie je realizować niezależnie do jego pierwotnych zadań.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zwolnienie powódki nie było konsekwencją likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy, a wręcz odwrotnie. Pierwotną była decyzja o rozwiązaniu z nią umowy o pracę – ze względu na jej kompetencje – która doprowadziła następnie do likwidacji stanowiska, które zajmowała. Skoro zaś wybór powódki do zwolnienia był podyktowany oceną jej kompetencji – dokonaną w porównaniu do innych pracowników z działu w którym pracowała – to pracodawca miał obowiązek wskazania powódce kryteriów, które doprowadziły do podjęcia decyzji w tym zakresie.

Sąd I instancji wskazał również, że w dziale serwisu i obsługi technicznej w Departamencie IT, w którym powódka świadczyła pracę, zatrudnieni byli pracownicy, którzy wykonywali zarówno zbliżone jak i tożsame zadania. Zatem – biorąc pod uwagę, że obowiązek wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia aktualizuje się nie tylko w sytuacji konieczności dokonania wyboru do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na takich samych ale również na podobnych stanowiskach pracy – treść złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie spełniała omawianego wymogu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia.

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy kodeksu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy dodał, że zasądzone od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie równało się wynagrodzeniu za 3 miesiące, którego wysokość wynosiła 8.400 zł.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd I instancji na mocy art. 98 § 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800) zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 360 zł oraz obciążył pozwaną opłatą od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 powołanej ustawy.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu 1 w kwocie odpowiadającej 1-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (art. 477¹ § 1 k.p.c.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie:

1) przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnych ustaleń w sprawie i sprzecznych z zebraniem materiałem dowodowym, polegającym na uznaniu, że pracownicy pozwanej M. T. i P. G., zatrudnieni w tym samym czasie co powódka, wykonywali zarówno zbliżone jak i tożsame zadania z powódką, podczas gdy faktycznie wykonywali oni szereg zupełnie innych obowiązków niż powódka (która zajmowała się wyłącznie paszportyzacją sieci i ewidencją struktury teleinformatycznej), a zadanie polegające na paszportyzacji sieci i jej ewidencjonowaniu przejął wyłącznie pan T., który posiadał kompetencje do wykonywania tych zadań i do którego obowiązków nie należała paszportyzacja sieci;
- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, z którego nie wynika, iż wręczając powódce wypowiedzenie nie wyjaśniono jej przyczyny zwolnienia, albowiem przesłuchanie pozwanej wskazuje, że wręczając jej wypowiedzenie prezes zarządu tłumaczył jej przyczyny wypowiedzenia.

2) przepisów prawa materialnego:

- art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że obligatoryjnym elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wskazanie, obok przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niedotyczących pracownika, dodatkowo kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega stanowiska pracy, które jest jedynym tego typu stanowiskiem w strukturze organizacyjnej pozwanej;
- art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 30 § 4 i art. 45 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, iż w ramach przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę pozwana powinna wskazać kryteria doboru jakimi się kierowała typując powódkę do zwolnienia, mimo iż art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy obejmuje jedynie przyczyny niedotyczące pracownika, stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie i nie odsyła do art. 2 ust. 3 ustawy, w którym wskazuje się kryteria doboru.

W oparciu o tak przedstawione zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, uwzględniając koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że M. T. i P. G. nie byli zatrudnieni na tych samych stanowiskach co powódka i nie wykonywali tożsamyh obowiązków co ona. M. T. był zatrudniony jako młodszy serwisant i do jego obowiązków należały głównie prace serwisowe i instalatorskie, natomiast P. G. jako starszy informatyk ds. obsługi technicznej i paszportyzacji, zaś do zakresu jego zadań wprawdzie wchodziły czynności związane z paszportyzacją ale w przeciwieństwie do powódki nie były to jego wyłączne obowiązki. Zatem pracodawca nie miał obowiązku odnoszenia się w treści złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę do kryteriów jakimi się posługiwał.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w G. zważył:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I 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.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu była kwestia prawidłowości wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony łączącą ją z powódka.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty podniesione w apelacji są całkowicie bezzasadne.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że – wbrew zarzutom apelacji – Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Pozwana spółka zarzuciła, że Sąd I instancji błędnie ocenił, iż jej pracownicy – M. T. i P. G. – wykonywali zbliżone jak i tożsame zdania co powódka. Zarzut ten jest niezasadny. Po pierwsze, należy podkreślić, że Sąd Rejonowy wymieniając pracowników pozwanej, którzy wykonywali zbliżone jak i tożsame zdania co powódka, wskazał jedynie P. G., co do którego nie ma wątpliwości, iż do jego głównych obowiązków należało m.in. dokonywanie paszportyzacji sieci i jej ewidencjonowanie, a zatem dokładnie takie same prace jak te, które wykonywała powódka. Powyższy zakres obowiązków P. G. opisał dokładnie świadek K. D. – dyrektor Departamentu IT – który został zresztą zawnioskowany przez pozwaną. Ponadto sama pozwana w apelacji wskazywała, że P. G. był zatrudniony u niej jako starszy informatyk ds. obsługi technicznej i paszportyzacji, zaś do zakresu jego zadań wchodziły czynności związane z paszportyzacją ale w przeciwieństwie do powódki nie były to jego wyłączne obowiązki. Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, że M. T. pracował w tym samym dziale co powódka i częściowo wykonywał podobne do niej zadania – np. prace serwisowe. Ponadto powódka była pierwszą osobą u pozwanej, która zajmowała się ewidencjonowaniem sieci i to ona przyuczała M. T. i P. G. w zakresie obowiązków związanych z obsługą sieci.

Należy podkreślić, że Sąd I instancji trafnie ocenił materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków oraz przesłuchanie stron, i wywiódł prawidłowe wnioski, zgodnie z którymi mimo tego, że celem pozwanego pracodawcy była redukcja kosztów poprzez zmniejszenie ilości pracowników, to zwolnienie powódki nie nastąpiło z tej przyczyny, że jej stanowisko stało się zbędne ale w ocenie jej przełożonego – K. D. – była pracownikiem najmniej wszechstronnym w porównaniu do pracowników świadczących pracę w tym samym dziale, a wykonujących częściowo te same obowiązki. Z całą pewnością zadania, które realizowała powódka na zajmowanym stanowisku w dalszym ciągu są potrzebne dla działalności pozwanej – zostały one przekazane częściowo M. T. oraz innym pracownikom.

Wobec powyższego, nie ulega wątpliwości, że Sąd I instancji miał rację wskazując, że pierwotną była decyzja o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę – ze względu na jej kompetencje – która doprowadziła następnie do likwidacji stanowiska przez nią zajmowanego. Skoro zaś wybór powódki do zwolnienia był podyktowany oceną jej kompetencji – dokonaną w porównaniu do innych pracowników z działu w którym pracowała – to pracodawca miał obowiązek wskazania powódce kryteriów, które doprowadziły do podjęcia decyzji w tym zakresie.

Sąd Okręgowy zgadza się zatem ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że jest to jakościowo inna sytuacja, niż przypadek pierwotnej likwidacji stanowiska pracy, który nie pociąga za sobą obowiązku wskazywania kryteriów doboru do

zwolnienia. Tym samym za chybiony należy uznać wskazany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczący błędnych – w ocenie apelującej – ustaleń Sądu I instancji, iż wręczając powódce wypowiedzenie nie wyjaśniono jej przyczyny zwolnienia, gdyż przesłuchanie pozwanej wskazuje, że wręczając jej wypowiedzenie prezes zarządu tłumaczył jej przyczyny wypowiedzenia. Należy podkreślić, że w przedmiotowej sprawie zaistniały przesłanki rodzące obowiązek podania zwalnianej kryteriów doboru do zwolnienia, czego w stosunku do powódki nie uczyniono, a zatem podanie przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia zostało poczynione w sposób wadliwy. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie kryteria doboru nie zostały wskazane ani w oświadczeniu, ani przy jego składaniu, ani jeszcze wcześniej. Nie zostały one bowiem w ogóle ustalone.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, za zupełnie nietrafione należy uznać również zarzuty apelującej dotyczące naruszenia prawa materialnego, a to art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. Pozwana twierdziła, że w zaskarżonym wyroku błędnie przyjęto, że obligatoryjnym elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wskazanie, obok przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niedotyczących pracownika, dodatkowo kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega stanowiska pracy, które jest jedynym tego typu stanowiskiem w strukturze organizacyjnej pozwanej.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że Sąd I instancji prawidłowo wyjaśnił kiedy należy spełnić obowiązek informacyjny – dokonać konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, tj. po pierwsze – gdy likwidacji ulega stanowisko pracy, które jest jedynym tego typu stanowiskiem pracy u danego pracodawcy, a sama likwidacja ma charakter pierwotny w stosunku do zwolnienia pracownika oraz po drugie – gdy pracodawca rozwiązuje umowę z jednym lub kilkoma pracownikami zajmującymi to samo - lub pod istotnym względem podobne - stanowisko pracy.

Sąd Rejonowy wskazywał, że zajmowane przez powódkę stanowisko pracy „starszego informatyka ds. paszportyzacji” było jedynym tego typu stanowiskiem w strukturze organizacyjnej pozwanej pracodawcy, jednakże – jak wyżej wskazano – zwolnienie powódki nie było konsekwencją likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy, a wręcz odwrotnie.

Ponadto – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy – kwestia nazewnictwa nie ma najistotniejszego znaczenia. W dziale serwisu i obsługi technicznej w Departamencie IT, w którym powódka świadczyła pracę, zatrudnieni byli bowiem pracownicy, którzy wykonywali zarówno zbliżone jak i tożsame zadania – np. P. G.. Obowiązek wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia występuje zaś zarówno w sytuacji konieczności dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych ale również na podobnych stanowiskach pracy. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowisko Sądu I instancji i przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę (...) kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 KP), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok SN z dnia 18.09.2013 r., II PK 5/13, Legalis nr 736943).

Powyższą tezę potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2016r. (II PK 184/15), w uzasadnieniu którego wskazano, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono

w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 3.03.2016 r., II PK 184/15, LEX nr 2467077).

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego są całkowicie bezzasadne.

Reasumując, zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd – na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia