

Sygn. akt VIII *Pa* 56/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2016 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSR del. Renata Stańczak (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 lipca 2016r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** I. K.

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

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 3 lutego 2016 r. **sygn. akt** IV P 540/15

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1,4,5 i 6 w ten sposób, że powództwo oddala;
- 2) oddala apelację w pozostałej części;
- 3) odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu za I i II instancję.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygnatura akt VIII Pa 56/16

## UZASADNIENIE

Powódka I. K. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K., zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka zgłosiła żądanie ewentualne, tj. zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 6 225,81 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na wypadek uznania, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe

Na uzasadnienie podano, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Powódka podała, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa, gdyż jej stanowisko pracy – operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych – nie zostało zlikwidowane. Pozwana nie wprowadziła programu restrukturyzacji i zatrudniła nowych pracowników. Powódka wskazała, że pozwana nie przedstawiła jej kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Powódka podała, że jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę był konflikt między małżonkiem powódki J. K. a prezesem zarządu pozwanej spółki (...).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pracodawca zgodnie z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczeniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z kluczowych klientów. Pozwana wskazała w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia: opinia przełożonego co do jakości pracy, ocena pracownika, spełnienie wymagań stawianych pracownikowi przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana wyczerpała tryb konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Pozwana podała, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniająca.

Pozwana w dalszej części uzasadnienia podała, że powódka w ostatnim okresie zatrudnienia świadczyła pracę na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów wtryskowych z tworzyw sztucznych na wydziale produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Od maja 2011r. stopniowo malała produkcja i sprzedaż wyrobów wtryskowych. W związku z tym pozwana podejmowała szereg czynności, mających na celu wydzierżawienie lub sprzedaż urządzeń stosowanych przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana ograniczała także zatrudnienie na stanowiskach przy produkcji wyrobów wtryskowych i nie przyjmowała nowych pracowników. Od początku 2013r. liczba pracowników uległa zmniejszeniu z 52 do 32 osób. Pozwana przyjęła założenia na 2014r., zgodnie z którymi liczba pracowników przy produkcji wyrobów wtryskowych zostanie zmniejszona do 16 osób. Pozwana zwróciła uwagę, że wskutek zmniejszenia produkcji i braku pracy powódka została skierowana do wykrawania płyt tekpol w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w okresach: od dnia 4 czerwca 2012r. do dnia 31 sierpnia 2012r., od dnia 7 stycznia 2013r. do dnia 30 czerwca 2013r., od dnia 5 maja 2013r. do dnia 4 października 2013r. Następnie powódka odmówiła dalszej pracy przy wykrawaniu płyt tekpol. Pozwana dodała, że we wrześniu 2013r. została zakończona współpraca z kluczowym odbiorcą wyrobów wtryskowych P. B.. Pozwana zaznaczyła, że 40% godzin pracy na stanowiskach przy produkcji wyrobów wtryskowych dotyczyło produkcji na rzecz P. B.. Utrata kluczowego klienta wymusiła na pozwanej reorganizację zatrudnienia przy produkcji wyrobów wtryskowych.

Pozwana w dalszej części uzasadnienia podała, że przy doborze pracowników do zwolnienia kierowała się wyłącznie sprawiedliwymi i obiektywnymi kryteriami, w szczególności oceną jakości wykonywanej pracy przez pracownika oraz spełnianiem warunków stawianych pracownikom przez pracodawcę. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pozwana wdrożyła postępowanie celem ustalenia pracowników, z którymi zamierzała rozwiązać umowę o pracę. Bezpośredni przełożeni dokonywali oceny pracy pracowników przez pryzmat jakości świadczonych prac, wydajności, przydatności i możliwości przeniesienia pracownika do wykonywania pracy na innym stanowisku pracy. Bezpośredni przełożeni wytypowali 4 pracowników do zwolnienia: powódkę, B. K., M. T., I. M.. W następstwie konsultacji związkowej pozwana odstąpiła od zwolnienia pracowników M. T. i I. M. z uwagi na ich trudną sytuację materialną. Pozwana zwróciła uwagę, że między powódką a pozostałymi pracownikami nie istniały istotne dysproporcje w zakresie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności. Natomiast jakość świadczonych prac przemawiała za rozwiązaniem umowy o pracę w pierwszej kolejności z powódką.

W piśmie procesowym z dnia 14 kwietnia 2014r. powódka podała, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia, na które powołała się pozwana są niejasne. Terminy „jakość pracy”, „postawa w pracy”, „wszechstronność”, „wymagania stawiane pracownikom” nie zostały przez pozwaną zdefiniowane. Powódka dodała, że przełożeni wysoko oceniali jej pracę i dlatego została oddelegowana do innego zakładu pracy, do wykrawania płyt tekpol. Powódka podała, że u pozwanej istniała procedura oceny pracowników, której wyniki umieszczano w odpowiednich kartach. Po wypełnieniu karty bezpośredni przełożony – mistrz przekazał je do kierownika wydziału. Powódka zakwestionowała złożony do odpowiedzi na pozew wykaz ocen pracowników opracowany w związku z wytypowaniem pracownika do zwolnienia (k.126). Powódka zwróciła uwagę, że w wykazie nie umieszczono pracowników: B. K., M. T., I. M..

W piśmie procesowym z dnia 29 kwietnia 2014r. pozwana podała, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były ogólne. W wykazie ocen pracowników znajdują się kryteria precyzyjne i konkretne (k.126). Pozwana przytoczyła orzeczenie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca, wskazując przyczynę wypowiedzenia, winien jedynie nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, tym samym niezasadnym jest wymaganie od pracodawcy, ażeby w takim oświadczeniu dokonywał on szczegółowego opisu wszystkich wymienionych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia wskazanych w treści tego oświadczenia; stawianie pracodawcy takich wymogów uznać należy za nadmierne i nieznajdujące oparcia w obowiązujących przepisach prawa – wyrok z dnia 25 stycznia 2013r. w sprawie I PK 172/12. Pozwana zwróciła uwagę, że w orzecznictwie przyjęto pogląd, zgodnie z którym zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012r. w sprawie II PK 265/11. Pozwana dodała, że w wykazie ocen pracowników, sporządzonym w związku z koniecznością zwolnienia części pracowników, nie ujęto pracowników I. M., M. T., które zostały przeniesione na inne stanowisko pracy, to jest do wykrawania płyt tekpol, przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę w grudniu 2013 roku. Natomiast z dniem 28 października 2013 roku B. K. rozwiązała z pozwaną umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Pozwana dodała, że ocena pracy powódki zawarta w wykazie ocen pracowników odpowiada ocenie znajdującej się w karcie ocen pracowników z kwietnia 2012r. Pozwana dodała, że powierzyła pracę przy wykrawaniu płyt tekpol wyłącznie z powodu braku pracy przy produkcji wyrobów wtryskowych.

**Wyrokiem z dnia 30 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w sprawie IVP 479/13** w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6 225,81 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 27 marca 2015 roku do dnia zapłaty, w punkcie drugim oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, w punktach trzecim, czwartym, piątym orzekł o kosztach postępowania, w punkcie szóstym nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 075,27 zł.

**W wyniku apelacji wniesionej przez pozwaną, wyrokiem z dnia 10 września 2015r. Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie VIII Pa 116/15** uchylił zaskarżony wyrok w punktach 1,3,4,5,6 i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, bowiem nie ustalił, czy pozwana prawidłowo wytypowała powódkę do zwolnienia w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji z tworzyw sztucznych.

Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji w pierwszej kolejności zobowiąże pozwaną do przedstawienia pełnej listy pracowników zatrudnionych w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych na dzień 9 grudnia 2013r., tj. kobiet oraz mężczyzn wraz z ich oceną dokonaną przez bezpośrednich przełożonych. Pozwana dokonała doboru pracowników do zwolnienia w grupie kobiet uzasadniając to faktem, iż mężczyźni wykonują cięższe prace fizyczne. W związku z tym Sąd II instancji wskazał, że należy zobowiązać pozwaną do przedstawienia charakterystyki stanowiska pracy operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych właściwej dla mężczyzn i kobiet, celem wykazania różnicy pracy i zasadności zwolnień pracowników w grupie kobiet. Rolą Sądu I instancji miało być także wyjaśnienie procesu oceniania pracownika przez

przełożonego, mając na uwadze kryteria oceniania sporządzone przez pracodawcę (k. 223). Następnie Sąd I instancji powinien szczegółowo ustalić, którzy pracownicy byli najniżej oceniani przez przełożonych, z jakich przyczyn, przy zastosowaniu jakich kryteriów. Istotnym jest ustalenie, czy pracownicy oraz ich przełożeni znali kryteria oceniania ustalone przez pracodawcę (k. 223). Należy także ustalić, czy pracownik był zapoznany z oceną i mógł wnieść zastrzeżenie do otrzymanej oceny pracy. Sąd II instancji nakazał zwrócić uwagę, że ocena pracy winna dotyczyć stanowiska operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Z pola widzenia nie może umknąć okoliczność, że powódka w ostatnim okresie zatrudnienia była oddelegowana na inne stanowisko pracy. Istotnym jest także wyjaśnienie rozbieżności między uzyskaną przez powódkę oceną pracy (punktów 12 na 20) a opinią przełożonych w zakresie jej pracy. W końcu należało ustalić, z iloma operatorami maszyn do produkcji z tworzyw sztucznych pozwana zamierzała wypowiedzieć umowy o pracę w grudniu 2013r. z przyczyn nie dotyczących pracownika, których pracowników wytypowała. Przy ocenie doboru pracownika do zwolnienia Sąd I instancji będzie miał na uwadze regulację art. 8 k.p., tym bardziej, że pozwana w wyjątkowych sytuacjach odstępowała od zwolnienia wytypowanego pracownika. Sąd II instancji wskazał na konieczność ponownego przesłuchania świadków: W. K., G. W., S. K., J. P., J. G. oraz powódki.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zobowiązał pozwaną do przedstawienia pełnej listy pracowników zatrudnionych w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych na dzień 9 grudnia 2013r., tj. kobiet oraz mężczyzn wraz z ich oceną dokonaną przez bezpośrednich przełożonych, nadto zobowiązał pozwaną do przedstawienia charakterystyki stanowiska pracy operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych właściwej dla mężczyzn i kobiet. Sąd I instancji ponownie przesłuchał też świadków: W. K., G. W., S. K., J. P., J. G. oraz powódkę, a także w charakterze pozwanego – K. K. (2).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, **wyrokiem z dnia 3 lutego 2016r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w sprawie IVP 540/15** w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6 225,81 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w punkcie drugim oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, w punktach trzecim, czwartym, piątym orzekł o kosztach postępowania, w punkcie szóstym nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 075,27 zł.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej (a także u jej poprzedników) w okresie od dnia 1 września 1980r. do dnia 31 marca 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym od dnia 1 września 2009r. na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych na wydziale produkcji wyrobów wtryskowych.

W ostatnim okresie zatrudnienia, z uwagi na potrzeby pracodawcy, powódka była wielokrotnie oddelegowana do pracy w innych wydziałach. Powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości 2 075,27 zł miesięcznie.

Dnia 9 grudnia 2013r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczaniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z klientów. Pozwana przyjęła, że kryteriami doboru pracownika do zwolnienia były: opinia przełożonego o pracowniku oraz spełnienie wymagań stawianych pracownikowi przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana nie opracowała regulaminu w zakresie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana zamierzała rozwiązać z czterema pracownikami umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w tym z powódką. Pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych celem wyczerpania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.). Pozwana uwzględniła stanowisko organizacji związkowych i odstąpiła od zwolnienia trzech pracowników z uwagi na sytuację materialną i osobistą. Wobec powódki organizacje związkowe nie wyraziły opinii, bowiem powódka nie była ich członkiem.

Sąd I instancji ustalił nadto, że w chwili złożenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana prowadziła już restrukturyzację w wydziale produkcji wyrobów wtryskowych – zmniejszono zatrudnienie, ograniczono produkcję, zbyto część maszyn produkcyjnych. W 2013 roku liczba pracowników zatrudnionych przy

wyrobach wtryskowych zmalała z 52 do 32 osób. Natomiast do lutego 2014r. rozwiązano umowy o pracę z kolejnymi 7 pracownikami w związku z ograniczeniem produkcji wyrobów wtryskowych.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanej istniały dwa odrębne działy: dział wtrysków oraz dział wykrojów. W dziale wtrysków, gdzie była zatrudniona powódka, po sprzedaży maszyn i ograniczeniu produkcji liczba pracowników zmalała z 40 do 20 osób. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka była trzykrotnie oddelegowana do pracy w dziale wykrawania. Ostatecznie powódka nie wyraziła zgody na dalszą pracę w dziale wykrawania.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji uznał, że u pozwanej rzeczywiście doszło do restrukturyzacji zatrudnienia w wyniku dokonywanych zmian organizacyjnych w Spółce. Zmiana profilu działalności pracodawcy była prawdziwa, a nie jedynie pozorna, mająca na celu pozbycie się jednych pracowników i zastąpienie ich innymi. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał zatem, że przyczyna zwolnienia powódki wynikała z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozwanej udało się wykazać, zarówno zeznaniami świadków, jak i innymi przywołanymi wyżej dokumentami, że rzeczywiście ograniczyła działalność gospodarczą. Inną natomiast kwestią jest to, czy pozwana w sposób prawidłowy dokonała doboru pracowników wytypowanych do zwolnień, będących konsekwencją zmian organizacyjnych u pozwanej. W tym przypadku, Sąd I instancji uznał, że wydziale wtrysków pozostawiono innych pracowników, którzy pracują tam do dziś, którzy wedle kryteriów doboru pracowników do zwolnienia przyjętych przez pozwaną, powinni byli otrzymać wypowiedzenie przed powódką. Zastosowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, choć miały mieć charakter zbiektywizowany, to jednak pozwana w istocie typując pracowników do zwolnienia brała pod uwagę również kryteria socjalne, kryterium płci (mężczyźni w ogóle nie byli typowani do zwolnienia, choć powódka mogła pracować na równie z mężczyznami).

Sąd I instancji orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p.c. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. uznając, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej byłoby niecelowe.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.). Na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd I instancji orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

**Apelację od punktów 1, 3, 4, 5, 6 wyroku wniosła pozwana**, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powódki poniesionych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylecia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o poniesionych kosztach instancji odwoławczej.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia:

1. przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu powodujące powstanie błędu w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i mających wpływ na jego treść, wynikające z błędnej oceny zebranego w sprawie materiału, polegające:

a) na uznaniu, że punktacja uzyskiwana przez pracowników nie była jedynym kryterium wytypowania pracowników do zwolnienia i ustalenia, że kryterium tym także było kryterium płci, a także ustalenia, iż pomiędzy powódką a innymi pracownikami istniały poważne dysproporcje w ocenach pracowniczych, co nastąpiła w szczególności na skutek oparcia się przez Sąd I instancji na zeznaniach świadków: S. K., J. P., G. W., W. K. i J. G. uznanych przez Sąd I instancji w całości za wiarygodne, pomimo okoliczności, iż osoby te nie były w stanie wskazać jaką osobę pośród zatrudnionych u pozwanego na dzień składania powódce wypowiedzenia umowy o pracę wytypowaliby oni do zwolnienia zamiast powódki, ani jak oceniali pozostałe osoby zatrudnione wówczas u pozwanego, a nadto pomimo okoliczności, że świadek S. K. i J. P. nie byli zatrudnieni w pozwanej Spółce w dacie składania powódce wypowiedzenia umowy o pracę, które to okoliczności wykluczają możliwość przyjęcia na podstawie w/w zeznań, iż wytypowanie powódki

do zwolnienia było niesłuszne, natomiast prawidłowa ocena zebranych w sprawie dowodów powinna prowadzić do wniosku, iż pomiędzy powódką a innymi pracownikami nie istniały poważne dysproporcje w ocenie pracowniczej oraz, że pracodawca jako kryterium do wytypowania osób, z którymi rozwiązano umowy o pracę przyjął kryterium oceny pracowniczej, a następnie kryterium socjalne w oparciu o art.8 k.p., bez stosowania kryterium płci,

b) na tym, iż pomimo uznania, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia stosowane przez pozwanego podczas restrukturyzacji zatrudnienia były zobiektywizowane, to jednak uznaniu, iż pozwana w istocie brała pod uwagę jeszcze kryterium płci, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, iż pozwany w procesie restrukturyzacji zatrudnienia stosował jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie pracowników, w tym powódki, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne kryteria, a także nie związane z kryterium płci, które to naruszenia doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że kryteria doboru pracowników nie umożliwiały właściwego porównania pracowników pozwanego, a w konsekwencji, że zwolnienie powódki było niezasadne,

c) na tym, iż pomimo uznania, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia stosowane przez pozwanego podczas restrukturyzacji zatrudnienia były zobiektywizowane, to jednak uznaniu, iż pozwana w istocie nie powinna brać pod uwagę następczo kryterium socjalnego, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, iż pozwany w procesie restrukturyzacji zatrudnienia stosował jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie pracowników, w tym powódki, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne kryteria, a następnie zgodnie z art.8 k.p. prawidłowo zastosował kryterium socjalne, które to naruszenia doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że kryteria doboru pracowników nie umożliwiały właściwego porównania pracowników pozwanego, a w konsekwencji, że zwolnienie powódki było niezasadne,

d) na uznaniu, że w ocenie Sądu I instancji „na wydziale wtrysków pozostawiono innych pracowników, którzy pracują tam do dziś, którzy wedle kryteriów doboru pracowników do zwolnienia przyjętych przez pozwaną, powinni byli otrzymać wypowiedzenie przed powódką”, pomimo iż stosownie do treści zestawienia ocen pracowników sporządzonej przez pozwanego na k.489 akt, stanowiącej podstawę do typowania pracowników do zwolnienia w związku z restrukturyzacją zatrudnienia u pozwanego, nie było osób z którymi pracodawca mógłby w grudniu 2013r. rozwiązać umowy o pracę, a które miałyby niższe oceny pracownicze od powódki na stanowisku operatora maszyn, a co więcej pomimo okoliczności, iż żaden ze świadków zeznających w sprawie, ani nawet sama powódka nie wskazali żadnej z osób będących pracownikiem pozwanego, która winna być oceniona gorzej niż powódka i winna zostać wytypowana do zwolnienia przed powódką, a pracującymi do dziś, co czyni ustalenia Sądu I instancji dokonane w tym zakresie dowolnymi i nieznajdującymi oparcia w przeprowadzonych dowodach,

e) §2 ust.1 i ust.2 w zw.z §11 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw.z §98 i § 3 k.p.c.w zw.z art.99 k.p.c.poprzez uznanie, że w niniejszym przypadku nakład pracy pełnomocnika powódki, a także charakter pracy i wkład pełnomocnika powódki w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy pozwala na zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki tytułem opłaty za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa procesowego czterokrotność stawki minimalnej wynoszącej w niniejszej sprawie kwotę 60 zł,

2. naruszenia przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu przez Sąd I instancji, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione z tej przyczyny, że pozwana dokonała nieprawidłowo doboru pracownika do zwolnienia, podczas gdy ze zgromadzonych w niniejszym postępowaniu dowodów wynika, że pozwana zastosowała jednakowe dla wszystkich pracowników, w tym dla powódki, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne kryteria, a pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami nie istniały jakiegokolwiek dysproporcje w zakresie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych na korzyść powódki, a tym bardziej dysproporcje poważne i znaczące, pozwalające na przyjęcie, że wybór powódki do zwolnienia w ramach restrukturyzacji zatrudnienia był niesłuszny;

b) art.8 k.p.poprzez jego błędną wykładnię polegająca na uznaniu przez Sąd I instancji, iż pozwana nie mogła przy wytypowaniu osób do zwolnienia stosować po zastosowaniu pierwotnego kryterium oceny pracowniczej, następczego kryterium socjalnego, podczas gdy z treści w/w przepisu wynika, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, a co doprowadziłoby do rozwiązania umowy o pracę z osobą posiadającą ocenę taką samą od wytypowanej, ale bez wyraźnej dysproporcji, lecz której warunki socjalne i rodzinne byłyby tak trudne, iż doprowadziłoby to do naruszenia art. 8 k.p.

**Powódka wniosła o oddalenie apelacji** i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

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

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, że Sąd I instancji ponownie rozpoznając sprawę przeprowadził co prawda wyczerpujące postępowanie dowodowe, w tym przeprowadził dowody wskazane przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 września 2015r. w sprawie VIII Pa 116/15 i ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego merytorycznie orzeczenia. W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu II instancji było ponowne zbadanie dowodów postępowania według zasad swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 23 marca 1999 roku (sygn.akt III CZP 59/98), Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez przeprowadzania postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania.

Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

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. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się w pierwszej kolejności do ustalenia czy wypowiedzenie wręczone powódce było zarówno konkretne jak i prawdziwe, a zatem uzasadnione, a w drugiej, czy pozwana w sposób prawidłowy ustaliła kryteria, według których powódka została wytypowana do zwolnienia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie dotyczyła pracownika. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczeniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z kluczowych klientów. Z zebranego przed Sądem I instancji materiału dowodowego wynika, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2001r. w sprawie I PKN 541/00 opublikowanym w OSNP z 2003r., Nr 11, poz. 268 stwierdził, iż likwidacja na skutek zmian organizacyjnych stanowiska pracy jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Reasumując rolę Sądu I instancji było zbadanie czy powódka została prawidłowo wytypowana do zwolnienia. Na marginesie jedynie należy zauważyć, że powódka początkowo kwestionowała samą przyczynę zwolnienia twierdząc, że nie zlikwidowano zajmowanego przez nią stanowiska i nic jej nie jest wiadomo o prowadzonej restrukturyzacji zatrudnienia oraz ograniczaniu produkcji wyrobów wtryskowych (vide pismo z dnia 18.12.2013r. – k.7 akt oraz oświadczenie powódki złożone na rozprawie w dniu 1.04.2014r.-k.137 akt). Dopiero w trakcie procesu powódka zaczęła twierdzić, że nie wiadomo dlaczego ona została wytypowana do zwolnienia (vide pismo powódki z dnia 14 kwietnia 2014r. – k.162 akt).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z dnia 8 sierpnia 2006r. w sprawie I PK 50/06 opublikowany w LEX nr 204124). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być przyjęta ocena jedynie ich kompetencji z punktu widzenia pracodawcy z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów (wyroki: z dnia z dnia 23 stycznia 2001r. w sprawie I PKN 191/00 opublikowany w OSNAPiUS z 2002r., Nr 18, poz. 433; z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 258/11 opublikowany w LEX nr 1228589).

Na podstawie art. 45 k.p. Sąd bada prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997r. w sprawie I PKN 20/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997r. w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998r., Nr 18. póź. 542; z dnia 21 lipca 1997r. w sprawie I PKN 192/99, opublikowany w OSNAP z 2000r., Nr 20, poz.749).

Dla Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że dobór osób do zwolnienia zastosowany przez pozwaną nie był przypadkowy. Pracownicy pozwanej byli od 2012r. oceniani, a to ze względu na przyznawane im premie. Co ważniejsze pracownicy o tych ocenach wiedzieli (vide m.in.zeznania świadków S. K. - k.494 akt i G. W. – k.509v akt). Sama powódka pośrednio to przyznaje twierdząc, że dowiedziała się o swojej ocenie od kadrowej. Przełożeni powódki dokonując oceny znali kryteria (punktację), według których ocena ta była dokonywana (vide m.in.zeznania świadka W. K. – k.491v akt). Kryteria oceny szczegółowo omówili świadkowie słuchani w sprawie, w tym J. G. (k.316v akt i 495v akt) i D. S. 9k.262 akt).

Wbrew temu co twierdziła powódka, zwolnienia u pozwanej miały miejsce już od kilku miesięcy. Sama powódka już wcześniej była wytypowana do zwolnienia, ale nie wręczono jej wypowiedzenia, bowiem skorzystała wówczas z wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że powódka w czerwcu 2013r. odmówiła oddelegowania na inne stanowisko w dziale wykrawania. Zeznania powódki, która zaprzecza takiej okoliczności nie zasługują na wiarę w świetle zeznań świadka M. K. (k.353v akt). Tymczasem powódka otrzymała najwyższą ocenę właśnie na wydziale wykroi, gdzie pracowała w 2012r. i tam jej umiejętności zostały wysoko ocenione przez pozwaną. Tym samym w toku procesu pozwana wykazała, że przy redukcji zatrudnienia brała pod uwagę również



umiejętności pracownika przydatne do pracy na innych stanowiskach. Proponowała pracownikom zmianę stanowiska pracy.

Pozwana nie miała obowiązku sporządzać regulaminu zwolnień, bowiem nie były to zwolnienia grupowe w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.).

Zauważyć należy, że Sąd I instancji zarówno przy pierwszym rozpoznaniu sprawy, jak i przy ponownym, kwestionował przyjęte przez pozwaną kryteria zwolnienia, ale równocześnie twierdził, opierając się na tych samych kryteriach (wykazach), że do zwolnienia powinny być wytypowane inne osoby. Wnosząc po raz pierwszy apelację pozwana wykazała, że wskazane przez Sąd I instancji osoby nie mogły otrzymać wypowiedzeń z uwagi na korzystanie ze zwolnień lekarskich bądź urlopu macierzyńskiego. Ponownie rozpoznając sprawę Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu w ogóle nie wskazał z imienia i nazwiska osób, które jego zdaniem powinny być zwolnione przed powódką. Pozwana logicznie wyjaśniła tymczasem, że mężczyzna posiadający mniejszą niż powódka ilość punktów został przeniesiony na inne stanowisko z racji posiadania uprawnień do kierowania wózkami widłowymi.

Z analizy wykazów złożonych przez pozwaną do akt k.489 i 241 akt wynika, że powódka otrzymała jedną z najniższych ocen (12). Osoby o porównywalnych do powódki ocenach nie mogły otrzymać wypowiedzenia z uwagi na przebywanie na urlopie macierzyńskim (tak A. I. (14)), na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (tak K. L. (14)) albo z przyczyn socjalnych propozycja zwolnienia była zanegowana przez związki zawodowe (tak M. T. i I. M.), albo dana osoba przyjęła propozycję zmiany stanowiska pracy, czego powódka nie uczyniła.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zastosowane przez pozwaną kryteria doboru pracowników do zwolnienia były zobiektywizowane. Żaden ze świadków, a również sama powódka nie byli w stanie wskazać innych osób (osoby), które zamiast powódki powinny otrzymać wypowiedzenie. Skoro zdaniem powódki takie osoby istniały, powinna w świetle art.6 k.c. wskazać je, ażeby można było ocenić czy faktycznie dana osoba miała niższą ilość punktów niż powódka. Tymczasem ze złożonych przez pozwaną wykazów bezspornie wynika, że to powódka miała jedną z najniższych ocen.

Pozwana w toku procesu złożyła wykazy, które szczegółowo przedstawiały zastosowaną skalę ocen w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Z dokumentów załączonych do akt sprawy bezspornie wynika, że to powódka miała jedną z najniższych ocen – 12 punktów na stanowisku operatora maszyn. Dwie osoby miały niższe oceny – po 11 punktów, z których jedna R. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a druga (mężczyzna) została przeniesiona do pracy w magazynie z uwagi na posiadanie dodatkowych uprawnień do kierowania wózkiem widłowym.

Bezspornie pozwana typując pracowników do zwolnienia zwracała uwagę również na aspekt rodzinny i społeczny (kryteria socjalne), zgodnie z art.8 k.p. To spowodowało odstępstwo od wręczenia zwolnień M. T. i I. M..

Stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. (zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) przy ocenie kryteriów zastosowanych przez pracodawcę przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika powoduje, iż w o wiele większym zakresie należy brać pod uwagę czynniki niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). W wyroku z dnia 19 grudnia 1996r. w sprawie I PKN 46/96 opublikowanym w OSNAPiUS z 1997r., Nr 15, poz. 273 Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 k.p.). Podobnie w wyroku z dnia 27 lutego 1997r. w sprawie I PKN 20/97 opublikowanym w OSNAPiUS 1997r., Nr 21, poz. 417 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pozwany zakład pracy nadużył prawa, skoro zdecydował o zastosowaniu wypowiedzenia wobec pracownika najlepszego, z najdłuższym stażem pracy, obciążonego 5-osobową rodziną i znajdującego się w trudnej sytuacji majątkowej. Należy jednak podkreślić, że podstawową przesłanką warunkującą skuteczność ochrony przed zwolnieniem z powołaniem się na zasady współzycia społecznego

lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jest trudna sytuacja osobista pracownika istniejąca przed lub/i po zwolnieniu z pracy (np. brak dodatkowych dochodów w rodzinie, liczne potomstwo, zły stan zdrowia itd.).

Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany w toku procesu wykazał, że zastosowana metoda ocen pracowników nie miała charakteru dyskryminującego. Pozwany dokonując redukcji zatrudnienia kierował się wyłącznie czytelnymi, przejrzystymi, sprawiedliwymi i obiektywnymi kryteriami, uwzględniając przy tym szczególną sytuację osobistą i rodzinną zatrudnionych u siebie pracowników.

Zakwestionowanie wyboru danego pracownika do zwolnienia dokonanego przez pracodawcę w związku z restrukturyzacją zatrudnienia jest możliwe jedynie wówczas, gdy pomiędzy pracownikiem zwalnianym, a pozostałymi pracownikami istnieją poważne dysproporcje odnoszące się do świadczonej przez nich pracy. Słusznie podnosi pozwana w apelacji, iż to powódka powinna wykazać, że pomiędzy nią a wskazanymi przez nią pracownikami, którzy otrzymali porównywalne z nią oceny, a nie zostali zwolnieni, istnieją poważne, znaczące dysproporcje powodujące, iż wybór powódki do zwolnienia spośród zatrudnionych pracowników nie był uzasadniony. Zdaniem Sądu II instancji dowody zgromadzone w sprawie nie pozwalają na przyjęcie, że istnieją jakiegokolwiek dysproporcje związane ze świadczoną pracą na korzyść powódki. Powódka w tym zakresie nie zgłosiła żadnego dowodu przeciwnego.

Żaden z dowodów zebranych w sprawie nie wskazuje, aby do zwolnienia nie typowano mężczyzn i tym samym aby miało dochodzić przy okazji zwolnień do dyskryminacji ze względu na płeć. Pozwana niezależnie od płci proponowała rozwiązanie umów o pracę pracownikom uzyskującym najniższą ocenę na stanowisku operatora maszyn. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby kryterium doboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę było oparte o kryterium płci. Skoro w dziale wtrysków w przeważającej większości pracowały kobiety, logicznym jest większe prawdopodobieństwo rozwiązania z nimi umów o pracę.

Zdaniem Sądu, pozwana wobec wszystkich pracowników przyjęła tożsame kryteria dotyczące wyłącznie pracy i nie miały one charakteru dyskryminującego.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby punktacja uzyskiwana przez pracownika nie była jedynym kryterium wytypowania pracowników do zwolnienia (z uwzględnieniem kryteriów socjalnych). Powódka takiej okoliczności nie wykazała, a przede wszystkim nie wykazała, aby wręczenie jej wypowiedzenia miało jakiegokolwiek związek z wcześniejszym zatrudnieniem męża powódki – J. K. u pozwanej, na co również powoływała się powódka. W tym zakresie nie zasługują na wiarę zeznania J. K. (k.251 akt) i jego siostry B. K. (k.254 akt) oraz powódki.

To, że powódka sumiennie i starannie wykonywała swoje obowiązki nie znaczy, że pozostali pracownicy pozwanej nie byli dobrymi pracownikami. Bezspornym bowiem jest, że to powódka otrzymała jedną z najniższych ocen i z tego tytułu była typowana do zwolnienia przed innymi pracownikami. Żaden ze świadków zeznających w sprawie nie wskazał innego pracownika, który byłby pracownikiem „gorszym” – mniej sumiennym od powódki i który powinien być przed nią wytypowany do zwolnienia.

Reasumując, wypowiedzenie wręczone powódce było w świetle art.45 k.p. uzasadnione, a pozwany kierował się wyłącznie czytelnymi, przejrzystymi, sprawiedliwymi i obiektywnymi kryteriami, uwzględniając przy tym szczególną sytuację osobistą i rodzinną zatrudnionych u siebie pracowników typując pracowników do zwolnienia.

Wobec powyższego na zasadzie art.386§1 k.p.c.Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1,4,5,6 w ten sposób, że powództwo jako niezasadne oddalił.

W pozostałym zakresie (co do punktu 3 zaskarżonego wyroku ) apelację na zasadzie art.385 k.p.c oddalił, bowiem ustalenie przez Sąd I instancji opłaty od pozwu na kwotę 312 zł było prawidłowe w świetle art.13 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W punkcie 3 wyroku Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu za I i II instancję, a to na zasadzie art.102 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego obciążanie powódki kosztami procesu byłoby nieuzasadnione, a to z uwagi

na fakt, iż powódka nie jest zatrudniona. Nie otrzymuje ofert pracy z Urzędu Pracy mimo, że jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Nadto proces trwał wiele miesięcy, co wygenerowało dodatkowe koszty.

Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór. Trudna sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista, która uniemożliwia pokrycie przez stronę kosztów procesu należnych przeciwnikowi, należy do okoliczności uzasadniających odstępianie od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny sąd orzekający winien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości, a podważenie oceny tego sądu wymaga wykazania, że jest ona wadliwa (vide postanowienie Sądu Najwyższego w sprawie II PZ 1/11).

Należy podkreślić, że sąd nie jest zobligowany do zastosowania powyższego przepisu art. 102 k.p.c., a jedynie ma taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe "szczególne okoliczności" o jakich mowa w powoływanym wyżej przepisie, pozwalające na odstępianie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania.

W postanowieniu z dnia 24 października 2013 roku sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu.

W ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (vide postanowienie z 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 1976 roku sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981 roku sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307, postanowienie Sądu Najwyższego 17 kwietnia 2013 roku V CZ 132/12, LEX nr 1341732).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia