

Sygn. akt VIII **Pa 136/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2022 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 12 stycznia 2022r. w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** M. W. (1)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
w R.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 10 września 2021 r. **sygn. akt** VI P 660/18

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,  
z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 stycznia 2022 roku do dnia zapłaty.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 136/21

## UZASADNIENIE

Powód M. W. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwoty 18 000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż oświadczeniem z 26 września 2018r. pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę zawartą

30 października 2015r. z uwagi na redukcję etatu. W ocenie powoda podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, bowiem pozwana od dnia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zatrudniła nowych pracowników, wprowadziła na innych stanowiskach, lecz zakres ich obowiązków w znaczący sposób pokrywał się z zakresem obowiązków powoda. Nadto powód wskazał, iż w związku z tym, że na tym samym stanowisku co powód zatrudniony był jeszcze inny pracownik, pozwana winna była wskazać kryteria doboru pracownika, czego nie uczyniła. Zdaniem powoda, okoliczność, która znana była stronie pozwanej, iż spodziewa się ona dziecka oraz posiadane przez niego kwalifikacje nie dawały podstaw do wytypowania właśnie jego do zwolnienia. Powód podał również, że wysokość odszkodowania, którego się domaga odpowiada trzykrotności jego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego roku zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że jedyną podstawą zwolnienia powoda była redukcja etatu wynikająca z potrzeb organizacyjnych zakładu pracy. Pozwana wskazała również, iż dokonała wyboru pracownika do zwolnienia

na podstawie określonych kryteriów, mając na uwadze w szczególności posiadane kwalifikacje, powód zaś w najmniejszym stopniu spełniał oczekiwania pozwanej, zgodnie z zastosowanymi kryteriami. Pozwana podniosła, iż pracodawca ma prawo podejmowania wolnych, niewymuszonych wyborów zatrudniania i zwalniania pracowników, jeśli nie narusza tym obowiązujących przepisów prawa, tym samym była ona uprawniona, ze względu na konieczność zmiany organizacji zakładu pracy w celu uzyskania maksymalnych zysków, do redukcji etatu powoda. Nadto pozwana wskazała,

iż pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku co powód posiada znaczenie większe kwalifikacje, a na stanowisko powoda nie została zatrudniona żadna nowa osoba.

W piśmie procesowym z 15 stycznia 2018r. powód cofnął powództwo i zrzekł się roszczenia w zakresie kwoty 908,40 zł.

***Wyrokiem z 10 września 2021r. sygn. VI P 660/18 Sąd Rejonowy w Gliwicach:***

***- w pkt 1 zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz powoda M. W. (1) kwotę 17 091,60 zł tytułem odszkodowania za niezasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;***

***- w pkt 2 umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;***

***- w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwoty 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;***

***- w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 855 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;***

***- w pkt 5 nadał rygor natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie pierwszym sentencji wyroku do kwoty 5 697,20 zł.***

**Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:**

Powód zawarł z pozwaną 4 listopada 2013r. umowę o pracę, na podstawie której został zatrudniony u pozwanej na czas określony od 4 listopada 2013r. do 31 października 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego.

Następnie powód zawarł z pozwaną 30 października 2015r. umowę o pracę

na czas nieokreślony, zgodnie z którą został zatrudniony od 1 listopada 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora wytwórni pasz. Zgodnie z zawartą umową wynagrodzenie powoda wynosiło 17 zł brutto za godzinę pracy, nadto powodowi przysługiwała nagroda pieniężna przyznawana zgodnie z Regulaminem wynagradzania. Porozumieniem zawartym 23 września 2016r. zmienione zostały warunki pracy powoda w zakresie rodzaju umówionej pracy. Zgodnie z nowymi warunkami pracy powód miał wykonywać pracę jako operator wytwórni pasz i przy obsłudze trzody chlewnej.

Oprócz powoda, u pozwanej na stanowisku operatora wytwórni pasz zatrudniony był jeszcze jeden pracownik, S. M., który został zatrudniony u pozwanej później niż powód. Przed tym zanim został zatrudniony u pozwanej S. M., powód pracował w systemie jednozmianowym, natomiast po jego zatrudnieniu początkowo pracowali na jednej zmianie, a następnie obydwójce pracowali w systemie dwuzmianowym – jeden z nich na zmianie porannej, a drugi na zmianie popołudniowej.

Do obowiązków powoda jako zatrudnionego na stanowisku operatora wytwórni pasz należało produkcja paszy oraz jej transportowanie na odpowiednie sektory. Nadto powód, jak i S. M. odpowiadali także za naprawę drobnych awarii, konserwację sprzętu, sprzątanie i przegląd techniczny.

Powód i S. M. posiadali zbliżone kwalifikacje. Powód posiadał prawo jazdy kat. B i C, uprawnienia do obsługi wózka widłowego, S. M. zaś dodatkowo posiadał również uprawnienia ratownika medycznego. S. M. posiadał także tzw. uprawnienia (...), czyli uprawnienia do zajmowania się eksploatacją urządzeń i sieci na stanowisku eksploatacji. Jednakże wygasły one odpowiednio 20 kwietnia 2017r. oraz 27 kwietnia 2017r., a następnie zostały odnowione 27 lutego 2019r.

We wrześniu 2018r. zarząd pozwanej podjął decyzję o redukcji etatu na stanowisku, na którym zatrudniony był powód w związku z reorganizacją spółki (...) było to również z tym, iż zarząd pozwanej uznał, iż system jednozmianowy na stanowisku operatora wytwórni pasz jest bardziej efektywny niż system dwuzmianowy, dlatego postanowiono o powrocie systemu jednozmianowego na tym stanowisku pracy. Zarząd zdecydował o tym, iż w związku z likwidacją jednego stanowiska operatora wytwórni pasz to powód zostanie zwolniony. Decyzja o zwolnieniu powoda została podjęta w dosyć krótkim czasie, gdy decyzja o zwolnieniu pracownika u pozwanej zazwyczaj podejmowana była z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem.

Zarząd pozwanej przy podjęciu decyzji o zwolnieniu powoda miał świadomość, iż powód spodziewa się dziecka, bowiem członkinię zarządu pozwanej A. K. poinformowała o tym pracowniczka pozwanej M. W. (2), która była w ciąży z powodem. Powód wraz z M. W. (2) starali się również wspólnie o kredyt mieszkaniowy, czego pozwana miała świadomość, bowiem obydwójce składali wniosek o wykaz zarobków.

W piśmie z 26 września 2018r. pozwana zawarła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę 30 października 2015r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2018r. Jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana została redukcja etatu wynikająca z potrzeb organizacyjnych zakładu pracy. Jednocześnie wskazano, że zwolnienie powoda nie ma za przyczyny błędów po jego stronie. W piśmie tym podane zostało również, iż powód od 27 września 2018r. do 15 listopada 2018r. zostanie skierowany na urlop wypoczynkowy, a następnie zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Tego samego dnia pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę zostało wręczone powodowi przez członkinię zarządu pozwanej A. K.. Powodowi wskazane zostało to, iż powodem dla którego został zwolniony, a nie S. M. jest, to że S. M. ma rodzinę. Powód potwierdził otrzymanie pisma z wypowiedzeniem własnoręcznym podpisem.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem z uwagi na likwidację stanowiska z przyczyn niezwiązanych z powodem, pozwana wypłaciła mu przysługującą odprawę.

Po tym jak powód został zwolniony z pracy u pozwanej, pozwana nie zatrudniła na takie samo stanowisko, które zajmował powód innego pracownika. Pozwana zatrudniała innych pracowników, głównie pochodzących z Ukrainy, lecz na stanowiska dotyczące obsługi trzody chlewnej lub na stanowiska warsztatowe, na którym powód wykonywał pracę u pozwanej w latach 2013-2015, a nie przy wytwórni paszy.

S. M. zaczął pracować tylko na jednej zmianie – porannej. S. M. nie zajmował się już dłużej konserwacją sprzętu, sprzątaniami i przeglądem technicznym, a jego obowiązek w tym zakresie przejął dział techniczny. Zdarzało się, że S. M. z uwagi na potrzeby pozwanej zostawał w pracy dłużej i pracował w godzinach nadliczbowych lub przychodził, co jednak miało miejsce sporadycznie, do pracy w sobotę lub niedzielę. Gdy S. M. nie był obecny w pracy, to przy pracy przy wytwórni paszy był zastępowany przez innego pracownika pozwanej, A. W. (1). A. W. (1) także wcześniej zastępował S. M. i powoda w pracy przy wytwórni paszy.

Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, oparł się na dokumentach przedłożonych do akt sprawy, których treść i autentyczność nie była kwestionowana przez strony.

Sąd Rejonowy również dokonał ustalenia stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków S. M., A. W. (1), A. W. (2) i M. W. (2) oraz przesłuchaniu stron. Sąd natomiast przy ustalaniu stanu faktycznego nie oparł się na zeznaniach świadka J. S., jako że były one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków S. M. i A. W. (1), które były spójne, logiczne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Sąd Rejonowy częściowo nie dał wiary świadkowi A. W. (2) oraz przedstawicielce pozwanej A. K. w zakresie w jakim utrzymywały, iż zarząd pozwanej podjął decyzję o zwolnieniu powoda na podstawie przygotowanego zestawienia porównawczego kwalifikacji, bowiem dokument z zestawieniem kwalifikacji przedłożony w sprawie (k. 28) został sporządzony, na co wskazuje jego treść, dnia 12 kwietnia 2019r., na potrzeby niniejszego postępowania, a z żadnych innych dowodów przedstawionych przez pozwaną oraz okoliczności sprawy nie wynika, by takie zestawienie zostało przygotowane przed zwolnieniem powoda – brak jest takiego dokumentu w aktach osobowych powoda, nadto w piśmie z oświadczeniem

o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę brak jest wzmianki o tym, iż wybór o zwolnieniu powoda został podjęty na podstawie oceny kwalifikacji zawodowych.

W pozostałym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach A. W. (2) i przedstawicielki pozwanej A. K., uznając je jako spójne, jasne i logiczne, za wiarygodne.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka M. W. (2),

w szczególności odnośnie wskazania, iż decyzja o zwolnieniu powoda została podjęta nagle, w krótkim okresie, co potwierdza również to, że 14 września 2018r., czyli na 12 dni przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, sporządzone zostało pismo ze skierowaniem powoda na okresowe badania lekarskie. Należy jednak wskazać, iż twierdzenia świadka o tym, że przyczyną złożenia powodowi wypowiedzenia była jedynie sytuacja prywatna powodowa stanowią ocenę faktów, nie były więc podstawą ustalenia stanu faktycznego. Sąd w pełni uznał za wiarygodne także wyjaśnienia złożone przez powoda w trakcie przesłuchania, nie znajdując podstawy do ich zakwestionowania.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z 15 lutego 2000r., I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Zaznacza się, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2012r. (II PK 60/12, LEX nr 1243025) wskazał, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. przysługuje nie tylko w razie niezgodności z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybiecie warunku formalnego), ale także w przypadku braku zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Może więc się zdarzyć, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia, co także będzie stanowić podstawę do przyznania odszkodowania.

Ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy powstałego na skutek zawarcia umowy na czas nieokreślony powinna być dokonywana z uwzględnieniem zarówno interesu pracownika, ale również zasługującego na ochronę interesu

pracodawcy, a także celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika, lecz mająca charakter osobisty lub rodziny mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Na ocenę przyczyn, które mają uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, musi z pewnością wpływać i to, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania tego rodzaju umów. W efekcie o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. W szczególności są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Należy jednak mieć na uwadze, iż oceny zasadności wypowiedzenia należy dokonywać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Wtedy wypowiedzenie będzie uzasadnione, jeżeli chociaż jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (Z. Góral, Komentarz do art. 45 k.p. {w} Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, WKP 2020).

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012r., sygn. II PK 258/11, OSNP 2013/11-12/128).

Pozwana w złożonym powodowi 26 września 2018r. wypowiedzeniu jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazała redukcję etatu wynikającą z potrzeb organizacyjnych pracy. Jak jednoznacznie wynika z ustalonego stanu faktycznego na równorzędnym stanowisku co powód zatrudniony był inny pracownik pozwanej, S. M.. Mimo to kryteria doboru pracownika, na podstawie których pozwana podjęła decyzję o zwolnieniu powoda a nie drugiego pracownika, nie zostały przedstawione w piśmie z oświadczeniem o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Natomiast, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w trakcie wręczenia powodowi pisma z wypowiedzeniem, zostało mu zakomunikowane jedynie przez członkinie zarządu pozwanej, iż przyczyną wyboru osoby powoda jako pracownika do zwolnienia była okoliczność, iż drugi z pracowników pozwanej, S. M., ma na utrzymaniu rodzinę. Takie kryterium nie związane bezpośrednio z wykonywaną pracą przez powoda ani kwalifikacjami do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku, a jedynie odnoszące się do sytuacji prywatnej tylko i wyłącznie jednego z pracowników, o ile takie kryterium mogłoby zostać uznane za obiektywne i sprawiedliwe kryterium, to jednak jak wskazało postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie, pozwana miała świadomość, iż powód zamierza założyć rodzinę, o czym informowała przede wszystkim partnerka powoda, będąca również zatrudniona u pozwanej w tym samym czasie, co powód. Tym samym mając na względzie fakt, że pozwana nie uwzględniła tej okoliczności przy wypowiedzaniu stosunku pracy uznać należy, że dla powoda przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę były niejasne i niezrozumiałe.

Dodatkowo pozwana nie wykazała natomiast w żaden sposób, iż jej decyzja o zwolnieniu powoda nie była arbitralna i przypadkowa, ani by kierowała się racjonalnymi i rzetelnymi przesłankami. W szczególności że, jak zostało to już wyżej wskazane, Sąd nie uznał za prawdziwe twierdzenie pozwanej, by faktycznie dokonała takiego wyboru w oparciu o zestawienie porównawcze kwalifikacji zawodowych powoda i drugiego pracownika wykonującego pracę jako operator wytwórni paszy. Przede wszystkim dokument stanowiący podstawę oceny kwalifikacji pracowników porównawczych został sporządzony po złożeniu wypowiedzenia powodowi. Nawet jednak gdyby przyjąć, że w rzeczywistości pozwana faktycznie przy wyborze pracownika do zwolnienia w przypadku powoda kierowała się jego kwalifikacjami powoda, to taka przyczyna zwolnienia nie była prawdziwa, bowiem jak wynika z karty kwalifikacji poziomu kwalifikacji powoda oraz S. M. poziom

ich kwalifikacji był w zasadzie taki sam. Przy ocenie poziomu kwalifikacji S. M. nie można uwzględniać uprawnień SEP, gdyż jak wynika z postępowania dowodowego, w chwili składania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy

o pracę uprawnienia te utraciły już swoją ważność, natomiast S. M. odnowił te uprawnienia najpóźniej po zwolnieniu powoda. Tak naprawdę jedyną różnicą w poziomie kwalifikacji powoda oraz drugiego pracownika na równorzędnym stanowisku było ukończenie kursu pierwszej pomocy. To uprawnienie nie miało pierwszorzędного znaczenia przy rodzaju pracy wykonywanej przez powoda, gdyż jak wskazała przedstawicielka pozwanej na tym stanowisku uprawnienie to nigdy nie było wykorzystane. Tym samym pozwana nie dokonała wyboru powoda jako pracownika, który ma zostać zwolniony w związku z likwidacją stanowiska, na którym był zatrudniony według obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów.

Wobec powyższego, a mianowicie wobec braku zastosowania obiektywnego i sprawiedliwego kryterium wyboru pracownika w przypadku złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd uznał, że było ono wadliwe. W konsekwencji Sąd Rejonowy na podstawie 45 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w kwocie 17 091,60 zł, zgodnie z żądaniem powoda, która ostatecznie nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

Powód w piśmie procesowym z 15 stycznia 2018r. cofnął powództwo wraz z zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 908,40 zł. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku, a uznanie jego cofnięcia za niedopuszczalne może nastąpić jedynie wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że czynność ta jest sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. jeżeli powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym, Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania.

Jako, że z okoliczności sprawy nie wynikało, aby cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, albo zmierzało do obejścia prawa Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, o czym orzekł w punkcie drugim sentencji wyroku.

Pozwana w 95% przegrała proces, a powód poniósł koszty zastępstwa procesowego, jako, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika

w osobie adwokata. Powód, bowiem w zakresie w jakim cofnął powództwo wraz z zrzeczeniem się roszczenia jest stroną przegraną i zgodnie z art. 203 § 2 k.p.c. zobowiązany jest zwrócić stronie pozwanej koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego pozwanej w części w jakiej przegrał sprawę. Jednakże z uwagi na to,

iż w przeważającej części powód wygrał proces na, podstawie 100 zd. 2 k.p.c. całość kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę powodową należało zasądzić od strony pozwanej. Kwota kosztów zastępstwa procesowego podlegająca zwrotowi na rzecz powoda została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800). Tym samym, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, należało zasądzić od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł. Należy mieć bowiem na uwadze, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawikłaności sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy

z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego z 24 maja 2013r., sygn. akt V Pa 25/13, Lex nr 1348140).

W punkcie czwartym sentencji wyroku nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 855 zł tytułem opłaty od uiszczenia, które powód był zwolniony z mocy ustawy. Kwota ta stanowi 5 % zasądzonej na rzecz powoda kwoty.

W punkcie piątym na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadano rygor natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie pierwszym sentencji wyroku do kwoty 5 697,20 zł stanowiącej wysokości wynagrodzenia powoda za jeden miesiąc pracy.

**Apelację od wyroku wniosła pozwana** zaskarżając go w zakresie pkt 1 oraz pkt 3 – 5 i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art.233§1 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, przez:

- błędną, sprzeczną z zasadami logiki i wybiórczą ocenę materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu dowodu z zeznań świadka A. W. (2) i z przesłuchania przedstawiciela pozwanej A. K. za niewiarygodny w zakresie, w jakim osoby te utrzymywały,

że zarząd pozwanej podjął decyzję o zwolnieniu powoda na podstawie porównania kwalifikacji zawodowych pracowników, co doprowadziło do błędu

w ustaleniach faktycznych, polegającego na uznaniu przez Sąd I instancji,

że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było wadliwe;

- brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego przez uznanie dowodu z zeznań świadka M. W. (2), żony powoda oraz z przesłuchania powoda za wiarygodny w zakresie, w jakim utrzymywali oni, że powód nie wiedział dlaczego rozwiązano z nim umowę o pracę

i przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była jedynie sytuacja prywatna powoda, co skutkowało niezasadnym przyjęciem, że pozwana rozwiązała umowę w sposób nieprzewidziany i nagły, po powzięciu informacji o ciąży M. W. (2),

- błędną, sprzeczną z zasadami logiki i wybiórczą ocenę materiału dowodowego przejawiającą się w nieuwzględnieniu dowodu z przesłuchania przedstawiciela pozwanej A. K. w zakresie w jakim wskazywała ona, że ważnym dla pozwanej kryterium było posiadanie uprawnień SEPowskich, ukończenie kursu pierwszej pomocy oraz posiadanie uprawnień strażackich przez S. M., w konsekwencji czego pozwana kierowała się racjonalnymi i rzetelnymi przesłankami doboru pracownika do zwolnienia;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art.30§4 k.p. przez przyjęcie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę wskazana przez pozwaną powodowi nie była konkretna, rzeczywista, zindywidualizowana, stanowiąca wiedzę dla pracownika, z jakiego powodu został zwolniony,

- art.45§1 k.p. przez niewłaściwe uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co skutkuje przyznaniem powodowi odszkodowania.

Z uwagi na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda

na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu

w Gliwicach do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania w II instancji.

**W odpowiedzi na apelację powód** wniósł o jej oddalenie i zasądzenie



od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

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

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć podjęte przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Wiąże się z tym możliwość, a niekiedy konieczność prowadzenia przez sąd drugiej instancji postępowania dowodowego. Następnie sąd drugiej instancji dokonuje samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustala podstawę faktyczną rozstrzygnięcia ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2016r. III UK 270/15 Lex nr 2139253 ).

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie celowe jest uzupełnienie materiału dowodowego przez dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań stron: A. K. i powoda na okoliczność wręczenia powodowi wypowiedzenia, poinformowania o kryteriach doboru oraz zakresu obowiązków pracowniczych.

Z zeznań tych wynika, że powód był zatrudniony na łączonym stanowisku: operatora wytwórni pasz i obsługi trzody chlewnej. Powód faktycznie wykonywał pracę na obu tych stanowiskach Poza powodem operatorem wytwórni pasz był S. M.. W okresie zatrudnienia powoda były zatrudnione inne osoby na podstawie umowy o pracę na stanowisku obsługa trzody chlewnej i było to ponad trzydziestu pracowników. Redukcja etatu dotyczyła tylko stanowiska operatora wytwórni pasz. Kiedy powód pracował na drugą zmianę, to wówczas dokonywał obsługi trzody chlewnej – od godziny 21 do godziny 22 musiał zrobić obchód po sektorze drugim poporodowym i pilnować macior, które się prosiły, usuwać łożyska po porodzie i martwe prosięta. Na pierwszej zmianie obchód trzody chlewnej robili pracownicy zatrudnieni

na obsłudze trzody chlewnej. Nadto słuchana za pozwaną A. K. wskazała, że przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę powiedziała

mu, że przeglądnęła akta osobowe powoda i S. M. i na podstawie

akt osobowych i posiadanej dokumentacji wytypowała powoda do zwolnienia, ogólnie powiedziała, że powód został wytypowany do zwolnienia, bowiem powód nie dopytywał się szczegółów. Zeznaniami A. K. w tym zakresie powód ponownie zaprzeczył podając, że został wytypowany do zwolnienia ze względu na sytuację rodzinną.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy tak przed Sądem I instancji jak i przed Sądem II instancji daje podstawę do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

W pierwszej kolejności, kiedy dochodzi do wypowiedzenia stosunku pracy

z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ( likwidacja stanowiska pracy, redukcja zatrudnienia ), gdy dotyczy to pracownika lub pracowników z większej liczby osób zatrudnionych na tożsamy lub podobnych stanowiskach, jak to ma miejsce

w rozpoznawanej sprawie, obowiązkiem pracodawcy w myśl art.30§4 k.p. jest wskazanie nie tylko przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ale również kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. To nie mogą być kryteria wskazane ogólnie, lecz kryteria

z którymi pracownik ma prawo się zapoznać i ocenić czy zostały prawidłowo zastosowane.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej kwestii jest już ugruntowane,

a mianowicie 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. Przyjmuje się bowiem, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie przyczynę wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy

z konkretnym pracownikiem, zaś pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmującego stanowiska objęte redukcją. Dlatego, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku

z 20 października 2021r. ( sygn. I NSNc 3/21 ) odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. **Dopiero wskazanie owych kryteriów w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy**

**w postaci zmian organizacyjnych implikującej zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikami zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę** ( por. wyroku Sądu Najwyższego

z: 19 listopada 2020r., II PK 30/19; 9 lipca 2020r. III PK 31/19; 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 ). Z powyższego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy,

gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia ( kryterium doboru ) jest oczywista

lub znana pracownikowi z innych źródeł, najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. ( por. wyroki Sądu Najwyższego z 10 września 2013r. I PK 61/13; 1 kwietnia 2014r. I PK 244/13; 30 września 2014r. I PK 33/14 ).

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 16 maja 2019r. II PK 114/18 stwierdził,

że co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami, nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku

z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika

do zwolnienia ( wypowiedzenia warunków pracy lub płacy ) wtedy, gdy w strukturze tej występuje dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

W postanowieniu z 7 maja 2020r. III PK 79/19 Sąd Najwyższy wskazał,

że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna

być wskazana ( na podstawie art.30§4 k.p. ) także przyczyna wyboru pracownika

do zwolnienia z pracy ( kryteria doboru ), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, a pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał,

z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i zawierać obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracodawca przeprowadzający redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych według określonych zasad

(kryteriów) doboru pracowników do zwolnienia nie narusza przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art.30§4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy, jako że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy nie musi wskazywać (na podstawie art.30§4 k.p.) przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia

z pracy (kryteria doboru), jeżeli jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

W postanowieniu z 4 listopada 2020r. III PK 152/19 Sąd Najwyższy stwierdził, że dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, 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 rozwiązania stosunku pracy. Dalej Sąd Najwyższy wskazał,

że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy

( kryteria doboru ), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa

też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji w kwestii braku właściwego wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, gdy również zdaniem Sądu Okręgowego, kryteria te zostały podane bardzo ogólnie uniemożliwiając ich prawidłową weryfikację przez pracownika. W tym miejscu wypada dodać, że w toku uzupełniającego przesłuchania przed Sądem II instancji, słuchana za pozwaną A. K. zeznała, że powiedziała powodowi, że przeglądała akta osobowe powoda

i S. M. i na podstawie akt osobowych i posiadanej dokumentacji wytypowała powoda do zwolnienia, ogólnie powiedziała, że powód został wytypowany do zwolnienia, bowiem nie dopytywał się szczegółów. Powód zaprzeczył tym zeznaniom wskazując, że został wytypowany do zwolnienia, bo S. M. miał rodzinę

a powód nie. Do tej ostatniej kwestii szczegółowo odniósł się Sąd Rejonowy

w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia, a które to stanowisko Sąd Okręgowy w pełni podziela, że tak podane kryterium ( posiadania rodziny ) musiało być dla powoda niejasne i niezrozumiałe, gdy powód zamierzał założyć rodzinę, oczekiwał dziecka,

o czym pozwana wiedziała. Niezależnie od tego podane przez pozwaną kryteria doboru według zeznań A. K. nie można uznać za właściwie sformułowane, gdy

są one na tyle ogólnikowe, że uniemożliwiają pracownikowi jakąkolwiek ocenę pod kątem ich prawidłowego zastosowania. Niewątpliwie bowiem nie spełnia warunku prawidłowego wskazania kryteriów doboru oznajmienie pracownikowi, że został wytypowany w oparciu o dane z dokumentacji osobowej bez konkretyzacji tych danych.

Słusznie przy tym Sąd Rejonowy uznał, że przedłożone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego zestawienie porównawcze kwalifikacji zawodowych M. W. (1) i S. M. przygotowane na podstawie dokumentacji osobowej nie stanowi o prawidłowym podaniu przez pozwaną kryteriów doboru pracownika

do zwolnienia, gdy sporządzone zostało 12 kwietnia 2019r., a więc na potrzeby prowadzonego postępowania, i powód nie miał możliwości zapoznania się z nim najpóźniej w dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto, jak wykazało postępowanie dowodowe, kryteria doboru do zwolnienia nie były powodowi znane bądź oczywiste na dzień wręczenia mu wypowiedzenia.

Jednocześnie, a co umknęło Sądowi Rejonowemu, należało zwrócić uwagę

na jakich stanowiskach powód był faktycznie zatrudniony. Z dokumentacji osobowej oraz z zeznań zarówno A. K. jak i samego powoda wynika, że powód pracował na łączonym stanowisku: operatora wytwórni pasz oraz obsługi trzody chlewnej. Z zeznań A. K. wynika, że przyczyna wypowiedzenia umowy

o pracę w postaci redukcji etatów dotyczyła tylko i wyłącznie stanowiska operatora wytwórni pasz, tymczasem drugie stanowisko obsługi trzody chlewnej nie było poddane restrukturyzacji. W takiej sytuacji należy przyjąć, że wypowiedzenie było wadliwe

nie tylko z tego względu, że brak było właściwego wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ale także – w odniesieniu do stanowiska obsługi trzody chlewnej – gdy wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była rzeczywista.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że słusznie Sąd Rejonowy przyjął,

iż wypowiedzenie to należy uznać za wadliwe, co skutkuje przyznaniem powodowi odpowiedniego odszkodowania po myśli art.45 k.p.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy z mocy art.385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w związku z §10 ust.1 pkt 1 w związku z §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ), odsetki za opóźnienie zasądził w oparciu o art.98§1(1) k.p.c.

(-) Sędzia Grzegorz Tyrka