

**Sygnatura akt IV Pa 26/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2016r.

**Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie :

**Przewodniczący:** SSO Hanna Wujkowska (spraw.)

**Sędziowie:** SO Katarzyna Augustyniak

SO Marian Mikołajczyk

Protokolant: Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2016 r. we Włocławku na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ś.

przeciwko (...) S.A we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 marca 2016r. sygn. akt IV P (...)

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I (pierwszym), II (drugim) i IV (czwartym) w ten sposób, że:

I oddala powództwo o zapłatę kwoty 15.381 zł (piętnaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II zasądza od powoda A. Ś. na rzecz pozwanego (...) S.A. we W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

2. zasądza od A. Ś. na rzecz pozwanego (...) S.A. we W. kwotę 210 zł (dwieście dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 26/16

## UZASADNIENIE

A. Ś. występując na drogę sądową przeciwko (...) S.A. we W. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31.08.2015r. i domagał się przywrócenia go do pracy na stanowisku Inżyniera (...)podległym organizacyjnie pod Biuro (...). Nadto domagał się zapłaty za faktyczny okres pozostawania bez pracy związany w wprowadzonym zakazem przychodzenia do pracy w trakcie okresu wypowiedzenia. Z tego tytułu domagał się maksymalnie kwoty 7228zł wraz z odsetkami ustawowymi.

Uzasadniając wywiedzione żądanie powód argumentował, że od 1994r. jest zatrudniony w pozwanej Spółce. Ostatnio pracował na stanowisku Inżyniera (...) podległym pod Biuro (...). Obsada archiwum wynosiła 2 osoby.

Zaznaczył, że w dniu 31.08.2015r. otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w obszarze Dyrektora do spraw(...)oraz realizacją projektu cyfrowego archiwum dokumentacji technicznej projektów inwestycyjnych. Powód zaznaczył, że decyzja o jego zwolnieniu była poprzedzona decyzją z dnia 27.07.2015r. o dalszym jego zatrudnieniu w nowej organizacji. Powód wskazał nadto, że wprowadzenie cyfrowego archiwum dokumentacji technicznej projektów inwestycyjnych nie będzie skutkowało zmniejszeniem ilości pracy w archiwum, w związku z tym projektem wprowadzone będą nowe obowiązki związane z sprawdzaniem, rejestrowaniem i rozdzielaniem dokumentacji technicznej, nie ulegnie także zmniejszeniu ilość pracy przy wydawaniu, kopiowaniu i skanowaniu starej dokumentacji zgromadzonej od początku istnienia firmy. Tym samym powód podnosił, że reorganizacja będąca przyczyną jego zwolnienia polega jedynie na zmianie symbolu komórki organizacyjnej i zmianie nazwy służby z Biura (...) na Biuro (...). Nadto powód wskazywał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę jest przejawem dyskryminacji ze względu na wiek. Podnosił także, że w wypowiedzeniu sugeruje się, że ma negatywny „stosunek do obowiązków pracowniczych”. W jego jednak ocenie prawdziwą przesłanką wypowiedzenia był fakt złożenia przez niego pozwu przeciwko pracodawcy o wypłatę premii, co skutkowało konfliktem z Dyrektorem D. N., przy czym wskazał także na inne sytuacje będące spornymi pomiędzy nim, a tymże Dyrektorem.

Powód uzasadniał także roszczenie o zapłatę kwoty 7228zł za czas pobytu bez pracy w okresie wypowiedzenia, wskazując, że w okresie wypowiedzenia został zmuszony do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, co zburzyło jego plany związane z urlopem.

Strona pozwana zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i w toku postępowania pierwszoinstancyjnego konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności pozwana zaznaczyła, że powód otrzymał wypowiedzenie definitywne, a tym samym jego pierwotne żądanie dotyczące anulowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy były bezzasadne.

Odnosząc się natomiast merytorycznie do żądania powoda w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała na zakres obowiązków oraz zmiany organizacyjne będące konsekwencją wewnętrznych aktów normatywnych. Pozwana zaznaczyła, że w związku z powyższymi zmianami wszyscy pracownicy w dniu 27.07.2015r. otrzymali nowe angaże celem dostosowania do nowej struktury organizacyjnej. W wyniku analizy zadań dotyczących tego obszaru oraz realizacją projektu (...) Archiwum (...) uznano, że wystarczające będzie aby Archiwum było obsługiwane przez jednego pracownika, albowiem dzięki wdrożeniu SAC ilość pracy w Archiwum ulegnie zmniejszeniu. Jednocześnie wskazano, że zgodnie z harmonogramem uruchomienie systemu planowane było na dzień 01.01.2016r.

Strona pozwana zaprzeczyła by wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było związane ze sprawą wszczętą przez powoda dotyczącą wypłaty zaległej premii, zaznaczając, że odpis pozwu w tej sprawie pozwana otrzymała w dniu 08.09.2015r.

Pozwana zakwestionowała także stanowisko powoda odnośnie żądania zapłaty kwoty 7228zł wskazując, że żądanie to nie jest do końca jasne, a nadto jest ono pozbawione podstaw prawnych.

W piśmie z dnia 05.01.2016r. powód cofnął pozew w części dotyczącej roszczenia o zapłatę kwoty 7228zł.

Na rozprawie w dniu 07.03.2016r. powód zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 marca 2016 roku w sprawie o sygn. akt IV P 389/15 zasądził od pozwanego (...) S.A. we W. na rzecz powoda A. Ś. kwotę 15.381 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I sentencji) oraz kwotę 770 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II sentencji) oraz nakazał zwrócić powodowi A. Ś. od Skarbu Państwa

– Sądu Rejonowego we Włocławku kwotę 2.773 złotych tytułem nadpłaconej opłaty od pozwu (pkt III sentencji). Wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.127 złotych (pkt IV sentencji).

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie, iż w dniu 1 sierpnia 1994 roku A. Ś. nawiązał stosunek pracy z poprzednikiem prawnym pozwanej spółki, Zakładami (...) we W.. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Na mocy zapisów umownych powierzone zostały powodowi obowiązki koordynatora systemu zapewnienia jakości w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ostatnim okresie zatrudnienia powód był zatrudniony na stanowisku Inżyniera (...) w (...)Archiwum (...), które wchodziło w skład Biura (...) (SU) będącego wyodrębnioną jednostką w Obszarze (...) (SS).

Zarządzeniem z dnia 26.06.2015r. w sprawie zmian w strukturze organizacyjnej (...) S.A. wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny. W wyniku zmian organizacyjnych z Obszaru(...)wyodrębniono Obszar Inwestycji. Zadania Obszaru Inwestycji w poprzedniej strukturze organizacyjnej wykonywała Biuro Inwestycji, istniejące w ramach Obszaru (...). Dyrektorem nowopowstałego Obszaru Inwestycji został D.Dyrektor do spraw Inwestycji. W ramach Obszaru (...)wyodrębnione zostały dwie jednostki: Dział (...)oraz Biuro (...). W Obszarze (...)w ramach Biura (...) funkcjonowało archiwum, gdzie powód wykonywał obowiązki pracownicze wraz z drugim pracownikiem M. K. (1). Zakres obowiązków pracowniczych osób zatrudnionych w archiwum był tożsamy. Kierownikiem Działu (...), a tym samym bezpośrednim przełożonym powoda był W. K. (1). Po zmianach organizacyjnych zakresy obowiązków pracowniczych osób pracujących w archiwum nie uległy zmianie. Sama restrukturyzacja nie miała wpływu na liczbę etatów w archiwum. Z dniem 01.08.2015r. na mocy porozumienia stron z dnia 27.07.2015r. A. Ś. stał się pracownikiem Działu(...) (UR).

W dniu 31.08.2015r. powodowi wręczono zostało oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację zajmowanego stanowiska pracy w związku z reorganizacją w Obszarze Dyrektora (...) w tym w szczególności z realizacją (...) Archiwum (...). Jako kryteria doboru pracownika do zwolnienia wskazano posiadanie przez powoda uprawnień emerytalnych oraz stosunek do obowiązków pracowniczych. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi podpisane zostało przez Dyrektora do spraw Personalnych A. L., która posiadała pełnomocnictwo m. in. do podpisywania dokumentów związanych z nawiązywaniem stosunków pracy, zmianami warunków pracy i płacy zatrudnionych pracowników spółki oraz rozwiązywania stosunków pracy, na warunkach zaakceptowanych przez Generalnego Dyrektora.

Cyfryzacja Archiwum (...) składała się z dwóch odrębnych projektów. Jeden związany był z wprowadzeniem programu informatycznego, który obsługiwać miał dokumentację techniczną nowych procesów inwestycyjnych, które w całości miałyby być składane w wersji elektronicznej. Drugi projekt zakładał digitalizację dokumentacji zgromadzonej w Archiwum, z czym związana było konieczność zeskanowania dokumentacji archiwalnej w wersji papierowej. W chwili złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę projekt związany z wprowadzeniem(...) Archiwum (...) dotyczący nowych procesów inwestycyjnych był w fazie prac nad systemem informatycznym, który miałby obsługiwać archiwum. Zgodnie z harmonogramem na dzień 30.11.2015r. miały zostać zakończone prace związane z przygotowaniem i udostępnieniem systemu, testami akceptacyjnymi i testami bezpieczeństwa. Na dzień 01.01.2016r. planowano uruchomienie systemu w zakresie zasadniczym. Do tego czasu miało zostać stworzone repozytorium umożliwiające przechowywanie przeprosowanej oraz wytworzonej w toku procesu dokumentacji w wersji cyfrowej, w uporządkowanej strukturze, uruchomione miały być także procesy związane z dodawaniem dokumentacji do archiwum SAC przez dostawcę zewnętrznego. Do chwili zamknięcia rozprawy, tj. do dnia 08.03.2016r. projekt (...)Archiwum(...)dotyczący nowych procesów inwestycyjnych nie został wprowadzony. Testy związane z funkcjonalnością programu nie powiodły się. W zakresie projektu związanego z digitalizacją zasobów archiwalnych w ramach przetargu wyłoniona została firma, która miała się zająć skanowaniem archiwalnej dokumentacji technicznej. Do zamknięcia rozprawy umowa z firmą nie została jeszcze podpisana. Archiwum na dzień zamknięcia rozprawy funkcjonowało w taki sam sposób, jak przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Po zwolnieniu powoda dwukrotnie w pracach w Archiwum M. K. (1) pomagała M. K. (2).

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5127zł brutto.

Wskazując, iż w istocie okoliczności powołane okoliczności nie były przedmiotem sporu stron, Sąd Rejonowy stwierdził, iż spór między stronami sprowadzał się do rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, którą miała być likwidacja stanowiska pracy powoda, pozostająca w związku z reorganizacją w Obszarze Dyrektora(...), w tym w szczególności z realizacją projektu (...) Archiwum(...) Uznając przy tym, iż ostatecznie powód stanął na stanowisku, że sam wybór pracownika do zwolnienia był prawidłowy, co skutkowało ograniczeniem postępowania dowodowego, jak i zakresu badania prawidłowości złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do przyczyny określonej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, Sąd Rejonowy stwierdził, że o ile przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę byłaby likwidacja stanowiska pracy to zostałaby ona uznana przez Sąd za zasadną. Pozwana bowiem wykazała, że obecnie archiwum funkcjonuje w jednoosobowym składzie pracowniczym. Niemniej przy uwzględnieniu pełnej treści oświadczenia o wypowiedzeniu należało przyjąć, że przyczyna ta nie była prawdziwa. Nie pozostawała ona bowiem w związku ani z reorganizacją (która nie skutkowała ograniczeniem zatrudnienia) ani z wprowadzeniem projektu cyfrowego archiwum, który to projekt nie został wprowadzony do dnia wyrokowania. Sąd Rejonowy bowiem zauważył, że projekt cyfrowego archiwum nie został wprowadzony. Co więcej o prowadzeniu cyfrowego archiwum nie można było mówić ani na moment wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ani na moment upływu okresu wypowiedzenia, a nawet na moment zamknięcia rozprawy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że czynność prawna pracodawcy nie była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. co skutkowało, a w związku z tym zaktualizowało się roszczenie określone powołanym wyżej przepisem.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Rejonowego we Włocławku IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 marca 2016 roku sygn. akt IV P 389/15 w części, tj. w zakresie rozstrzygnięć zawartych w pkt I, II i IV sentencji, oraz wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje. Strona pozwana przedmiotowemu wyrokowi Sądu Rejonowego we Włocławku zarzuciła:

1/ naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, to jest w szczególności pisemnego oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28.08.2015. poprzez uznanie, iż pozwany w wymienionym oświadczeniu jako przyczynę uzasadniającą likwidację stanowiska pracy wskazał zmiany organizacyjne oraz wprowadzenie projektu cyfrowego archiwum, gdy tymczasem z literalnego brzmienia oświadczenia jednoznacznie wynika, iż likwidacja miała związek z reorganizacją, w tym w szczególności z realizacją projektu (...) Archiwum (...), zatem z pewnym trwającym procesem, a nie z jego definitywnym zakończeniem;

2/ nierozpoznanie przez Sąd I Instancji istoty sprawy w zakresie związku likwidacji stanowiska pracy z realizacją projektu (...) Archiwum (...), w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadków, tj. A. K., D. N. oraz W. K. (1) dot. kwestii wpływu realizacji projektu na likwidację stanowiska pracy;

3/ naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 i art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w wypowiedzeniu była nierzeczywista, mimo, że prawidłowe ustalenie stanu faktycznego i ocena zgromadzonego materiału dowodowego powinny doprowadzić do konkluzji, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie zaistniała.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o odrzucenie apelacji pozwanego w całości i podtrzymanie w całości wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 marca 2016 roku sygn. akt IV P 389/15.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację powód wykazywał z jednej strony na słuszność stanowiska Sądu Rejonowego z drugiej zaś na występujące jego zdaniem nieprawidłowości w toku postępowania przed tymże sądem.

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

Antycypując dalsze rozważania co do meritum należy w tym miejscu wskazać, iż zgodnie z treścią art. 386 § 4 k.p.c, sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Gramatyczna wykładania przywołanego przepisu wskazuje, że w tym wypadku uchylenie orzeczenia ma charakter fakultatywny i wydawać by się mogło, iż sąd drugiej instancji może w takiej sytuacji samodzielnie rozpoznać istotę sprawy bądź przeprowadzić całe postępowanie dowodowe i wydać orzeczenie reformatoryjne. Jednak w doktrynie i orzecznictwie słusznie zwraca się uwagę na związane z taką sytuacją ryzyko pozbawienia stron jednej instancji merytorycznej (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2002 r., I CKN 1149/00, Lex, nr 75293). Dlatego też w przypadku stwierdzenia omawianych przesłanek, tj. braku rozpoznania istoty sprawy albo wymogu przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, należy raczej w myśl wykładni celowościowej uznać, iż sąd odwoławczy winien obligatoryjnie uchylić orzeczenie pierwszoinstancyjne i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania – w takim przypadku mamy bowiem do czynienia nie z oceną prawną, skontrolowaniem prawidłowości stosowania prawa przez sąd niższej instancji, do czego powołany jest Sąd odwoławczy, ale z de facto prowadzeniem w całości w sprawie postępowania co do meritum (czy to rozpoznanie istoty sprawy czy przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości zakłada dokonywanie pierwotnej rekonstrukcji stanu faktycznego i w konsekwencji jego subsumcji).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, w kontekście poczynionych wyżej rozważań natury teoretycznej, iż Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy albowiem orzekł stosownie do treści roszczeń powoda (choć nie uwzględnił w treści orzeczenia faktu częściowego cofnięcia żądań powoda – co jednak w kontekście braku rozstrzygnięcia w tym zakresie, przy jednoczesnym braku wniosku o uzupełnienie orzeczenia, nie ogło być przedmiotem orzeczenia sądu II instancji) oraz nie dopuścił się nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego implikujących konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Dlatego też nie tylko byłoby zbędnym, ale wręcz sprzecznym z cytowanym wyżej art. 386 § 4 k.p.c, ewentualne wydanie przez Sąd Okręgowy orzeczenia kasatoryjnego w niniejszej sprawie, tj. uchylającego zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Na wstępie natomiast rozważań co do meritum należy podnieść, że Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd pierwszej instancji oraz zarzutów sformułowanych w apelacji strony pozwanej, doszedł do wniosku, że rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zaskarżonej części nie są prawidłowe. W konsekwencji uznał, po merytorycznym rozpoznaniu apelacji (brak bowiem podstaw do jej odrzucenia a limine na podstawie art. 373 kpc, albowiem apelacja dopuszczalna prawnie została wniesiona w terminie, została prawidłowo opłacona, nie zawierała braków formalnych - art. 367 § 1 kpc, art. 368 § 1 i 2 kpc, art. 369 §1 kpc ), iż przedmiotowa apelacja, choć nie wszystkie zarzuty sformułowane w treści wniesionego środka odwoławczego, zasługuje na uwzględnienie i jako taka implikuje zmianę wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 marca 2016 roku sygn. akt IV P 389/15 w zaskarżonej części.

W pierwszej kolejności wskazać jednak należy, że ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi, które Sąd II instancji czyni własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już

wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia (w tym miejscu, niejako na marginesie, trzeba zauważyć, iż pisemne uzasadnienie kwestionowanego środkiem odwoławczym przez stronę pozwaną wyroku Sądu pierwszej instancji czyni zadość wymaganiom przewidzianym dla tego rodzaju dokumentu procesowego określonym w art. 328 § 2 k.p.c., albowiem stanowi ono pełną syntezę wszystkich okoliczności – tak faktycznych jak i o charakterze jurydycznym – mających moc przesłanek zaskarżonego orzeczenia i tym samym umożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia przez Sąd drugiej instancji pod względem merytorycznym). Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności. Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

Tym samym też stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo prowadził postępowanie dowodowe. W tym kontekście trzeba podnieść, iż każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Z tego też względu uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż art. 227 k.p.c. wyznacza granicę faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy określone fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, zależy nie tylko od tego, jakie są to fakty, lecz także, a nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w rozpatrywanej sprawie została zastosowana. Dokonane ustalenia faktyczne oceniane są w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, II CSK 357/11, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 roku, I CSK 237/10, Legalis). W tym kontekście trzeba podkreślić, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zrekonstruował w sprawie stan faktyczny w zakresie dotyczącym przedmiotu sprawy, tj. okoliczności zatrudnienia powoda u pozwanego, jego kariery zawodowej, zakresu obowiązków na ostatnio zajmowanym stanowisku, a także treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przedmiotowe okoliczności wynikały bowiem w sposób jednoznaczny z dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powoda. Wskazany materiał Sąd słusznie uznał za rzetelny i wiarygodny w całości. Strony bowiem w trakcie postępowania nie kwestionowały jego prawdziwości. Tym samym trafnie uznano, iż brak jest przesłanek by odmówić dokumentom zgromadzonym w aktach osobowych powoda przymiotu wiarygodności. Co do zeznań osobowych źródeł dowodowych, które obok zgromadzonej w aktach dokumentacji pozwoliły na dokonanie stosownych ustaleń faktycznych – w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy - należy podnieść, że Sąd I instancji, w sposób szczegółowo wskazany w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dokonał ich oceny – w konfrontacji analitycznej i stosownej weryfikacji uwzględniającej zasady doświadczenia życiowego oraz logiki, a także z uwzględnieniem pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Brak jakichkolwiek podstaw do podważenia stanowiska Sądu Rejonowego, który uznał za wiarygodne zeznania świadków A. K., D. N., W. K. (2), M. K. (1) i M. K. (2), pozwalające na ocenę związku pomiędzy reorganizacją zaistniałą u pozwanego pracodawcy i wprowadzeniem projektu cyfrowego archiwum a likwidacją stanowiska pracy powoda jako przyczyną wskazaną w inkryminowanym wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy przytoczył bowiem przesłanki, które zdecydowały o jego ocenie przedmiotowego materiału dowodowego, co czyni ją nie samowolną, a uzasadnioną. Przedmiotowe przesłanki podziela także w istocie Sąd Okręgowy. W konsekwencji powołuje się na ustalenia Sądu Rejonowego w omawianym zakresie w całości i przyjmuje je za własne, nie tylko nie znajdując w nich sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a wręcz przeciwnie – dostrzega w nich kompatybilność z przedmiotowymi przesłankami stanowiącymi pryzmat oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Reasumując tę część rozważań należy stwierdzić, iż Sąd Okręgowy w pełni podzielając ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w omawianym zakresie

oraz linię dedukcyjną do nich prowadzącą, zrekonstruowaną prawidłowo w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w całej rozciągłości je aprobuje, bez potrzeby ich w tym miejscu powielania. Także ograniczenie zakresu prowadzonego postępowania dowodowego należy uznać za zasadne, albowiem okoliczności dotyczące pozbawienia powoda premii, możliwość skanowania dokumentacji przez pracowników pozwanego, wprowadzonego u pozwanego systemu kontroli dostępu, ewentualnych uchybień powoda, które w ocenie powoda mogły być uwzględnione przez pracodawcę w ramach jego stosunku do obowiązków służbowych w istocie nie dotyczyły przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, wyznaczającego jednoznacznie i wyraźnie zakres kognicji Sądu w myśl cytowanego wyżej art. 227 kpc.

Na podstawie przeprowadzonych na etapie postępowania jurysdykcyjnego dowodów Sąd Rejonowy poczynił – jak już zaznaczono - nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne, które jako prawidłowe Sąd Okręgowy podziela i czyni je własnymi. W tym miejscu można tylko wskazać, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zrekonstruował z jednej strony treść oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a z drugiej relewantne okoliczności sprowadzające się do ustalenia, że po reorganizacji dokonanej u pozwanego zarządzeniem z dnia 26.06.2015r. w ramach Biura (...)funkcjonowało archiwum, gdzie powód wykonywał obowiązki pracownicze wraz z drugim pracownikiem M. K. (1), których to pracowników zakres obowiązków pracowniczych był tożsamy i nie uległ zmianie wobec okresu przed reorganizacją, która nie miała wpływu na liczbę etatów w archiwum. Sąd Rejonowy prawidłowo także ustalił, że archiwum na dzień zamknięcia rozprawy funkcjonowało w taki sam sposób, jak przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, po zwolnieniu którego jedynie dwukrotnie w pracach w Archiwum M. K. (1) pomagała M. K. (2)

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. Jak już bowiem wyżej wskazano, Sąd pierwszej instancji ocenił zgromadzony materiał dowodowy, wyjaśniający wszystkie okoliczności konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, poprzez poddanie go logicznej analizie, wspartej zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy nie uchybił nadto obowiązkowi wyciągania z materiału dowodowego li tylko konkluzji faktycznych logicznie uzasadnionych. W konsekwencji należy uznać, iż Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w oparciu o art. 233 § 1 k.p.c. Nie zachodzi sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym, a wyciągnięte wnioski Sądu pierwszej instancji o charakterze faktycznym (nie zaś jurydycznym) są logiczne i spójne.

Konkludując tę część rozważań należy podnieść, iż w ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania Sądu pierwszej instancji przy dokonywanej przez niego weryfikacji konkluzji faktycznych przeprowadzonego postępowania dowodowego, sprzeczności jego oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków faktycznych odmiennych niż poczynione przez tenże Sąd. Tym samym nie można uznać, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Zwrócić należy w tym miejscu uwagę, iż skuteczne postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego. Skarżący może tylko wskazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd pierwszej instancji rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2004 roku w sprawie II CK 369/03 (LEX 174131). Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05 LEX 172176). Konstatacji o takowym naruszeniu, po uważnej analizie petitum apelacji strony pozwanej oraz jej uzasadnienia, nie sposób jednak przyjąć za zasadną w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy – jak już również zaznaczono - nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – w postaci błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanego orzeczenia poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim trzeba bowiem w tym kontekście wskazać, iż zarzut taki nie może być skutecznie postawiony, gdy sąd dokonuje ustaleń faktycznych na podstawie uznanego za wiarygodny materiału dowodowego. A z taką sytuacją mamy

do czynienia w przedmiotowej sprawie. Jak bowiem wykazano wyżej, Sąd Rejonowy całkowicie prawidłowo dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, a ściślej tę jego część, którą uznał, po uprzedniej weryfikacji, za mogącą, jako wiarygodną, rzetelną i obiektywną, otrzymać taki walor. Nie jest bowiem naruszeniem przepisów procesowych, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy tym bardziej jedynie stanowiskiem jednej ze stron procesowych, lecz jest nią tylko i wyłącznie sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie wiarygodnego materiału dowodowego. Jest bowiem oczywistą konstatacją fakt, iż jedyną procesową implikacją przeprowadzenia dowodu, którego konkluzje po dokonanej wszechstronnej weryfikacji są uznane za niewiarygodne, jest niemożność dokonania rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o przedmiotowy dowód.

W tym miejscu, niejako na marginesie, zaznaczyć należy, iż istota zarzutów zawartych w apelacji sprowadza się jednak do wytknięcia Sądowi Rejonowemu nie tyle naruszenia przepisów postępowania, w tym art. 233 § 1 kpc, skutkującego błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, ale naruszeniem prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp i art. 45 § 1 kp, przez niewłaściwe ich zastosowanie, na co wskazuje uzasadnienie stawianych zarzutów zawartych w apelacji.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji bowiem, choć dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla sprawy okoliczności ustaleń faktycznych, to jednak wysnuł nieprawidłowe wnioski o charakterze prawnym, czyniąc przy tym prawidłowe rozważania teoretyczne w odniesieniu do konstrukcji prawnej wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w kontekście prawa pracodawcy do realizacji prowadzonej działalności gospodarczej w określonej przez siebie konfiguracji organizacyjnej i osobowej. Tym samym zbędnym staje się w tym miejscu powtarzanie tej samej argumentacji w zakresie wzmiankowanych rozważań teoretycznych. Wystarczającym jest stwierdzenie, iż Sąd Okręgowy w pełni ją w tym zakresie podzielając na nią się powołuje. W konsekwencji przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia twierdzenia i oceny w zakresie rozważań teoretycznych przyjmuje za własne.

W kontekście powyższego należy wskazać, iż Sąd Rejonowy popełnił błąd subsumpcyjny, dokonując przy tym prawidłowej rekonstrukcji stanu faktycznego.

Zgodzić się w tym miejscu należy z Sądem Rejonowym, że przedmiot niniejszego postępowania zmierzał do dokonania ustaleń, czy wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista z punktu widzenia ustawowych rygorów formalnych (art. 30 § 4 kp). W tym kontekście trzeba zauważyć, iż Sąd Rejonowy, po dokonanych prawidłowych rozważaniach odnośnie prawa pracodawcy do kształtowania realizacji prowadzonej działalności gospodarczej, wskazał w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż „(...) o ile przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę byłaby likwidacja stanowiska pracy to zostałaby ona uznana przez Sąd za zasadną. Pozwana bowiem wykazała, że obecnie archiwum funkcjonuje w jednoosobowym składzie pracowniczym. Niemniej przy uwzględnieniu pełnej treści oświadczenia o wypowiedzeniu należało przyjąć, że przyczyna ta nie była prawdziwa. Nie pozostawała ona bowiem w związku ani z reorganizacją (o czym była mowa wyżej), ani z wprowadzeniem projektu cyfrowego archiwum”.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dostrzegł, że przedmiotową przyczyną była owa faktyczna likwidacja stanowiska pracy (jest bezspornym, że przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem w archiwum pracowały dwie osoby, a po rozwiązaniu już tylko jedna, dwukrotnie tylko wspomagana przez innego pracownika). Wynika to *expressis verbis* z literalnego brzmienia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28.08.2015r. Przyczyna wypowiedzenia w owym piśmie została zredagowana bardzo jasno – jako „likwidacja zajmowanego przez Pana stanowiska pracy (tj. Inżynier (...))”. Same zatem okoliczności i powiązanie likwidacji stanowiska pracy z określonymi procesami toczącymi się u danego pracodawcy należą do sfery jego ocennej, która jednak nie może być przedmiotem analizy sądu pracy (tak też prawidłowe rozważania Sądu Rejonowego o prawie pracodawcy do kształtowania realizacji prowadzonej działalności gospodarczej w określonej przez siebie konfiguracji organizacyjnej i osobowej). Z uwagi na faktyczną likwidację stanowiska pracy powoda (nikogo nie zatrudniono na jego miejsce) nie można uznać, jak to błędnie uczynił Sąd Rejonowy, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była nieprawdziwa.

Do likwidacji stanowiska pracy powoda rzeczywiście bowiem doszło, co przyznał sam Sąd Rejonowy, który za współprzyczynę (a nie za element uzasadnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy) uznał okoliczności wykraczające poza zakres kompetencji sądu a odnoszące się do momentu uznanego przez pracodawcę – w kontekście przeprowadzanych zmian - za właściwy dla dokonania redukcji zatrudnienia w zakresie pracowników archiwum. Jak już wyżej wskazano w tym zakresie sąd pracy nie może jednak ingerować w prawo pracodawcy do kształtowania realizacji prowadzonej działalności gospodarczej w określonej przez siebie konfiguracji organizacyjnej i osobowej. Konkluzji tej nie zmienia fakt powołania się na przedmiotowe okoliczności – stanowiące w istocie uzasadnienie dokonanej redukcji zatrudnienia, a nie odrębną przyczynę rozwiązania stosunku pracy - w piśmie zawierającym przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą bowiem do wyłącznych kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy (wyr. SN: z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 263; z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542). Pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i pomniejszenia kosztów jego działalności zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań oraz wybrać – stosownie do swych potrzeb – datę takiego zmniejszenia. W sytuacji zatem, która ma miejsce w niniejszej sprawie, likwidacja stanowiska nie może być uznana za pozorną (wyr. SN z 11.2.2014 r., II PK 144/13, MoPr 2014, Nr 7, s. 376), a wybór właściwego momentu do jej dokonania (w kontekście bezspornie w istocie dokonywanych zmian – stanowiących pewien ciąg zdarzeń i nie realizujących się wyłącznie przez jego jednostkowe decyzje) należy do wyłącznych kompetencji pracodawcy. Na marginesie można wskazać, w kontekście dwukrotnej jedynie pomocy M. K. (1) w pracy w archiwum udzielonej przez M. K. (2) po rozwiązaniu umowy z powodem, że nawet rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między innych pracowników nie daje podstaw prawnych i faktycznych do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę (wyr. SN z 3.9.2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014, Nr 8, poz. 116).

Reasumując tę część rozważań należy stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę uważane jest za rzeczywiste i konkretne, a więc uzasadnione, gdy sąd pracy stwierdzi, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, że wskazane przez pracodawcę fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby lub zachowania pracownika w procesie świadczenia pracy, lub zdarzeń (także niezależnych od niego) wywarły wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest przy tym równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy (wyr. SN z 11.1.2011 r., I PK 152/10, MoPr 2011, Nr 7, s. 363). Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które leżały u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, a nie jej opis, czego zdaje się nie zauważać Sąd Rejonowy, zbyt mocno koncentrując się na „rzeczywistości” przedmiotowego opisu, do czego nie upoważnia go ustawa. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia – na przykład "zmiany organizacyjnej" będącej przyczyną wypowiedzenia. Jak zauważył Sąd Najwyższy, między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku (wyr. SN z 6.1.2010 r., I PK 168/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 542). W niniejszej sprawie przyczyną tą była likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy - i jako taka uznana być musi w okolicznościach faktycznych sprawy za konkretną i prawdziwą, samo zaś powołanie w treści złożonego w tym zakresie oświadczenia, stanowiących jej uzasadnienie procesów odnoszących się do zmian organizacyjnych, nie może samo przez się powodować odmiennej jej oceny.

W powyższym kontekście wyjaśnienia wymaga kwestia podania w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników archiwum do wypowiedzenia, umożliwiająca jej weryfikację w postępowaniu sądowym. Brak takich adekwatnych kryteriów mógłby bowiem powodować wadliwość wypowiedzenia stosunku pracy. W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalone jest bowiem stanowisko, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia (a z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, co wykazano wyżej), uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. W rozpoznawanej

sprawie obowiązkiem Sądu było ustalenie nie tylko samego faktu zmniejszenia zatrudnienia w archiwum, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia według kryteriów określonych w art. 45 § 1 kp w związku z art. 30 § 4 kp. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15).

W ocenie Sądu Okręgowego we Włocławku likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, 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 kp) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, i przytoczone tam orzecznictwo). W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13).

Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych wymagających redukcji etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 kp i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Jeżeli 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 stanowiska objęte redukcją.

Odpowiedź na to 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 Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje

określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kp). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdyż zakresła granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (vide wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 kwietnia 2016 r. II PK 174/15).

W niniejszej sprawie pozwany w piśmie z 28.08.2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem podał kryteria doboru pracownika do zwolnienia – wskazano posiadanie przez powoda uprawnień emerytalnych oraz stosunek do obowiązków pracowniczych. W tym kontekście należy zauważyć, że sam fakt osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika nie może być co do zasady przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Wyjątek stanowi sytuacja, kiedy pracodawca jest zmuszony do zmniejszenia zatrudnienia w firmie z przyczyn dotyczących jego samego, w związku z czym musi wybrać pracowników, którym wypowie umowę o pracę. Takie postępowanie jest dopuszczalne i nie będzie postrzegane jako dyskryminacja ze względu na wiek. A w przedmiotowej sprawie właśnie z taką sytuacją mamy do czynienia. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż sam wybór pracownika do zwolnienia nie był ostatecznie przez stronę powodową kwestionowany.

Podkreślić także trzeba, iż w kontekście przedstawionych pełnomocnictw i ich zakresu, uwzględniając przy tym fakt, iż czynności z zakresu prawa pracy mogą być – w kontekście regulacji art. 3<sup>1</sup> k.p. - wykonywane za pracodawcę nie tylko przez osoby według ogólnych zasad uprawnione do reprezentacji danego podmiotu ale także inne wyznaczone w tym celu osoby, brak było jakichkolwiek podstaw do podważenia dokonanej w imieniu pracodawcy przez upoważnioną osobę czynności.

Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, iż pozwany wskazał rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia z powodem umowy o pracę oraz wskazał prawidłowe kryteria doboru powoda do zwolnienia przy faktycznej redukcji etatów w archiwum w piśmie z dnia 28.08.2015r. Tym samym roszczenie odszkodowawcze powoda winno podlegać oddaleniu na mocy art. 45 § 1 kp, stosowanym jednak poprzez wykładnię a contrario.

Mając na uwadze powyższe Sąd drugiej instancji orzekł jak w pkt 1 sentencji uzasadnianego wyroku na podstawie art. 386 § 1 kpc.

Z uwagi na oddalenie powództwa o zapłatę kwoty 15.381 złotych w całości o kosztach procesu za pierwszą instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kp i w konsekwencji zasądził od strony „przegrywającej” postępowanie w sprawie tj. powoda A. Ś. (jego uznano za stronę przegrywającą sprawę albowiem jego powództwo w całości oddalono), na rzecz strony „wygrywającej” postępowanie w sprawie, tj. pozwanego (...) S.A. we W., kwotę 180 złotych. Wartość kosztów zastępstwa strony pozwanej wynikających z oddalenia roszczenia o odszkodowanie ustalona została na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. z dnia 25 lutego 2013 r. , Dz.U. z 2013 r. poz. 490 w brzmieniu nadanym nowelizacją dokonaną rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku, zmieniającą rozporządzenie z dniem 1 sierpnia 2015 roku).

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 391 § 1 zd. 1 kpc, mając nadto na uwadze złożony w trybie art. 109 § 1 kpc w apelacji wniosek fachowego pełnomocnika strony pozwanej, a także na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 przedmiotowego rozporządzenia

(w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3.10.2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1667, które weszło w życie 27.10.2016 r.) i w konsekwencji zasądził od strony „przegrywającej” postępowanie w sprawie, w tym także apelacyjne, tj. powoda, na rzecz strony „wygrywającej” postępowanie w sprawie, w tym także apelacyjne, tj. pozwanego, kwotę 210 złotych (180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 30 złotych tytułem wniesionej opłaty od apelacji). Rozstrzygając w omawianym zakresie uwzględniono niezbędny nakład pracy pełnomocnika, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.