

Sygn. akt VIII *Pa 22/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2015 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 23 kwietnia 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. G. (G.)

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

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 21 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 356/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 22/15

## UZASADNIENIE

M. G. wniósł o uznanie złożonego mu przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w Z. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie terminu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu swego żądania wskazał, że w jego ocenie podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest fikcyjna ponieważ do obsługi urządzenia na którym pracuje, to jest wypalarka typu Z., konieczne jest zatrudnienie trzech osób. Gdyby więc faktycznie nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy, urządzenie nie

mogłoby być prawidłowo obsługiwane. Dodatkowo pomimo zmian organizacyjnych maszyna, którą obsługuje nadal pozostanie i będzie wymagała obsługi. Jednocześnie podkreślił, że spośród osób obsługujących to urządzenie jest najstarszy stażem oraz ma największe doświadczenie. Zaznaczył również, że w piśmie w którym pozwana przeprowadziła konsultacje związkową podano inną przyczynę wypowiedzenia niż w wypowiedzeniu ponieważ w wypowiedzeniu wskazano także art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast przy konsultacji nie, dlatego pracodawca naruszył treść art. 38 k.p. Ostatecznie powód precyzując swoje żądanie wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 21 października 2014 roku, sygn. akt IV P 356/13 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w Z. na rzecz powoda M. G. kwotę 10.778,07 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że: powód M. G. został zatrudniony u poprzednika pozwanej w (...) Zakładach (...) w Z., początkowo na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w dniu 9 sierpnia 1982 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 maja 1985 roku na stanowisku ślusarza. Od 23 kwietnia 1987 roku do dnia 12 kwietnia 1989 roku odbywał służbę wojskową. Natomiast od dnia 2 maja 1989 roku wykonywał obowiązki ślusarza – spawacza konstrukcyjnego, a od dnia 1 kwietnia 1992 roku powód świadczył pracę na stanowisku spawacza gazowego. Powód jako spawacz gazowy świadczył pracę na Wydziale (...) Spawanych w gnieździe produkcyjnym 417 KA. W gnieździe tym w ostatnim okresie zatrudnionych było czterech pracowników R. K., M. C. (1), J. S. oraz powód, którzy spawali na dwóch wypalarkach. Była to wypalarka numeryczna typu Z. oraz wypalarka (...) 2500-1. Powód świadczył pracę głównie przy wyparce Z. na zmiany z R. K., M. C. (1), natomiast J. S. na zmianę z J. K. obsługiwał wypalarkę (...) 2500-1. W 2013 roku pozwana odnotowała znaczny spadek przychodów w porównaniu do 2012 roku, bowiem zmniejszyły się one o 16%, dlatego podjęto decyzję o ograniczeniu kosztów prowadzonej działalności oraz restrukturyzacji zatrudnienia. Działania te polegały na wdrożeniu outsourcingu oraz konsolidacji procesów spalania i palenia w celu ograniczenia kosztów. Pozwana podjęła również decyzję o konieczności ograniczenia zatrudnienia. Od czerwca 2013 roku do października 2014 roku pozwana zmniejszyła zatrudnienie o 385 osób. Zwolnienia pracowników dotyczyły również Wydziału (...) Spawanych, tym bardziej, że pozwana podjęła decyzję o konieczności przeniesienia części produkcji do innych podmiotów kooperujących w ramach Grupy K.. Podjęto również decyzję o sprzedaży starszej wypalarki (...) 2500-1. Pozwana nie opracowała regulaminu zwolnień, nie obowiązywał u niej również żadne dokumenty, z których wynikały zasady i kryteria doboru pracowników do zwolnienia w związku z koniecznością ograniczenia zatrudnienia. Z M. L., kierownikiem Wydziału, w którym pracował powód nie konsultowano decyzji o zwolnieniu pracowników, prowadzono z nim rozmowy jedynie, co do ilości pracowników, którzy muszą zostać zwolnieni, a powód nie był jedyną osobą wytypowaną przez niego do zwolnienia. Pozwany nie konsultował z M. L. decyzji związanej ze zwolnieniem konkretnego pracownika, nie znał również przyczyn, dla których wytypował on tych pracowników do ewentualnego zwolnienia, nie znał także kryteriów, którymi kierował się przełożony powoda wskazując jego oraz J. S., jako osoby, które wytypował do zwolnienia. Zarząd pozwanej opierał się na przekonaniu, że każdy kierownik powinien wiedzieć w jaki sposób dokonać wyboru pracowników do zwolnienia. M. L. typując powoda brał pod uwagę kwalifikacje pracowników, umiejętność pracy w zespole oraz aspekt rodzinny i socjalny. Przy czym każdy z pracowników zatrudnionych w gnieździe 417 KA miał takie same kwalifikacje, to jest uprawnienia spawacza gazowego, kursy hakowego, kursy obsługi suwnicy z poziomu o. W zakresie doświadczenia w pracy uznał, że największe miał M. C. (2), nie widział różnicy w tym zakresie pomiędzy powodem i J. K., a najslabiej oceniał J. S.. W zakresie umiejętności pracy w zespole najniżej oceniał powoda, który zawsze miał swoje zdanie, które nie koniecznie było takie same jak innych członków zespołu. Zaznaczył również, że zdarzało się, że powód miał nieprzewidziane nieobecności w pracy, które dezorganizowały pracę, bowiem trzeba było zapewnić zastępstwo. Najtrudniejszą sytuację rodzinną miał J. S., którego żona chorowała, natomiast żony pozostałych pracowników miały zatrudnienie. Z mistrzami również nie prowadzono rozmów na temat kryteriów do

zwolnienia polecając jedynie przygotowanie listy nazwisk osób które mają zostać zwolnione. R. B. – mistrz Wydziału (...) Spawanych poparł propozycję kierownika w zakresie 15 nazwisk osób, które zostały wytypowane z tego Wydziału do zwolnienia, ale nie miał on świadomości, że to wskazanie jest wiążące. R. B. nie oceniał powoda jako najsłabszego pracownika w gnieździe 417KA. Zarząd pozwanej nie miał wiedzy dlaczego to powód został wytypowany do zwolnienia. W dniu 25 lipca 2013 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako podstawę rozwiązania umowy pracodawca podał art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: „likwidację indywidualnego stanowiska pracy powoda – spawacza gazowego, wynikającą z konsolidacji procesów spawania i palenia w ramach grupy (...) oraz konieczność dostosowania zatrudnienia do obniżonych przychodów związanych ze spadkiem ilości zamówień. Wypowiadając powodowi umowę o pracę pracodawca nie odniósł się do żadnych kryteriów doboru do zwolnienia, nie wskazał również dlaczego to powód został zwolniony.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji stwierdził, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie, gdyż do wypowiedzenia umowy o pracę doszło niezgodnie z obowiązującymi przepisami, a pozwana wybierając powoda do zwolnienia, choć zastosowała pewne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, to nie odniosła się do nich wypowiadając powodowi umowę o pracę, a nadto nie wiedziała jakie przesłanki legły u podstaw wytypowania przez kierownika konkretnych osób do zwolnienia, przypuszczając jedynie, że zastosował on obiektywne kryteria.

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi pod względem formalnym zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Sąd Rejonowy wskazał, że kwestia zasadności wprowadzania zmian organizacyjnych u pracodawcy nie podlega badaniu sądu, przy czym strona pozwana wykazała, że jej sytuacja finansowa znacznie się pogorszyła, dlatego istniała potrzeba dostosowania stanu zatrudnienia do nowej, gorszej sytuacji na rynku oraz, że istniała konieczność konsolidacji procesów spawania i palenia, co ma wpłynąć na zmniejszenie kosztów prowadzonej przez pozwaną działalności. Mając powyższe na uwadze należało ustalić, czy pozwana zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Sąd Rejonowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 roku, I PK 50/06 oraz do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku i wskazał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia ( I PK 86/08, lex nr 497682).

Pracodawca ma obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne, uregulowane w art. 10 cytowanej ustawy. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku ( I PKN 675/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji, gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny niedotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia. W kolejnym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym przez orzecznictwo sądowe, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku. O przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego czasie pracy, ale także - w razie potrzeby - w ponadwymiarowym czasie pracy, w szczególności w zastępstwie innego pracownika (wyroki SN: z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

W ocenie sądu I instancji pozwana zwalniając powoda nie zastosowała obiektywnego i sprawiedliwego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, przede wszystkim w tym kontekście, że w ogóle nie dokonała analizy pracy powoda w porównaniu do pracy innych spawaczy zatrudnionych u strony pozwanej. Jak bowiem wskazywał świadek M. L. w zasadzie powód został zwolniony pomimo, że nie różnił się kwalifikacjami w porównaniu do innych pracowników, dodatkowo powód miał najdłuższy staż pracy oraz nie był oceniany przez swoich przełożonych jako najgorszy pracownik. Pozwana brała pod uwagę jedynie osoby zatrudnione w brygadzie powoda, tymczasem, jak wynika z treści odpowiedzi na pozew u strony pozwanej zatrudnionych było więcej pracowników na stanowiskach spawaczy gazowych w okresie wypowiedzania powodowi umowy o pracę, jednakże w tym zakresie, niejako autorytarnie uznano, że powód ma niższe od nich kwalifikacje, czy przydatność, co jednak nie zostało wykazane i brak było w tym zakresie wniosków dowodowych. Tymczasem to pracodawca powinien wykazać, że zastosował obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, a co więcej powinien wykazać, że w grupie pracowników, których obejmują zwolnienia, to ten konkretny pracownik został wytypowany przy przyjęciu owych obiektywnych kryteriów.

Dodatkowo zdaniem sądu I instancji należy zaakcentować, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie odniosła się do kryteriów, jakie legły u podstaw wytypowania powoda do zwolnienia, a to z kolei powodowało, że powód nie mógł wiedzieć, dlaczego to akurat on został wybrany do zwolnienia spośród grupy pracowników. Przy czym, jak wykazało postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków oraz powoda w trakcie wypowiedzania mu umowy o pracę pozwana nie odniosła się w żaden sposób do kryteriów zwolnienia. W zasadzie pozwana typując pracowników do zwolnienia winna dokonać wyboru spośród wszystkich pracowników wykonujących pracę na stanowiskach spawaczy gazowych zatrudnionych u pozwanej, nie tylko na Wydziale, w którym pracował powód w celu wykazania dokonania właściwego doboru. Tymczasem tak się nie stało, a nadto nawet w ramach brygady w której świadczył pracę powód pracodawca nie zastosował obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Wybór pracownika do zwolnienia nie został w żaden sposób omówiony z kierownikiem, czy mistrzem, a pracodawca opierał się jedynie na przypuszczeniu, że osoby sporządzające listy pracowników do zwolnienia kierowały się obiektywnymi kryteriami, które jednak nie były znane pracodawcy oraz zwalnianemu pracownikowi. Sąd Rejonowy odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 stycznia 2013 roku, I PK 172/12.

Wyrok zaskarżyła pozwana w całości apelacją i zarzuciła mu:

1. naruszenie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1, art. 11<sup>3</sup> i art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana powinna była odnieść się do kryteriów jakie legły u podstaw do wytypowania powoda do zwolnienia podczas, gdy pozwana nie miała obowiązku komunikowania powodowi dlaczego został on wytypowany do zwolnienia, przy jednoczesnym wskazaniu przez sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „wypowiedzenie umowy o pracę powodowi pod względem formalnym zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami”, które to 2 wnioski pozostają ze sobą w rażącej sprzeczności;
2. naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1, art. 11<sup>3</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana powinna była brać pod uwagę wszystkich spawaczy gazowych zatrudnionych u pozwanej, a nie jedynie spawaczy gazowych zatrudnionych w brygadzie z powodem;
3. naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1, art. 11<sup>3</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana nie zastosowała obiektywnych i zgodnych kryteriów doboru do zwolnienia, w tym w szczególności kryterium przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku, sytuacji rodzinnej pracownika oraz dyspozycyjności pracownika;

4. naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1, art. 11<sup>3</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana niewłaściwie użyła kryterium doboru w postaci sytuacji rodzinnej pracownika;

5. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktu, iż jednym z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia było kryterium dyspozycyjności w sytuacji gdy właśnie niedyspozycyjność powoda potwierdzona wspólnymi zeznaniami świadków stanowiła główne kryterium doboru powoda do zwolnienia;

6. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne ustalenie, że powód nie był oceniany przez przełożonych jako pracownik który powinien zostać wytypowany do zwolnienia spośród czterech pracowników gniazda KA 417.

W związku z powyższymi zarzutami pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów procesu wg norm przepisanych oraz na zasadzie art. 338 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. o zasądzenie zwrotu kwoty 2510,81 zł uiszczonej przez pozwaną na rzecz powoda w wykonaniu świadczenia opatrzonego rygorem natychmiastowej wykonalności; ewentualnie wnosila o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył co następuje: apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i dokonał nie budzących wątpliwości ustaleń stanu faktycznego. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów. Pozwana w apelacji zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów polegające na pominięciu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktu, że jednym z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia było kryterium dyspozycyjności w sytuacji, gdy właśnie niedyspozycyjność powoda potwierdzona wspólnymi zeznaniami świadków stanowiła główne kryterium doboru powoda do zwolnienia oraz błędne ustalenie, że powód nie był oceniany jako pracownik, który powinien zostać wytypowany do zwolnienia spośród czterech pracowników gniazda KA 417.

W przedstawionym zakresie ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi wątpliwości. Z zeznań L. M. wynika, że typując pracowników do zwolnienia kierował się takimi kryteriami jak: ocena kwalifikacji, praca w zespole, aspekt rodzinny, aspekt socjalny / karta 98/. Precyzując co rozumie przez wskazane pojęcia i wyjaśniając kryterium umiejętności pracy w zespole podał, że powodowi udzielana była większa ilość dni urlopu na żądanie niż zagwarantowana przepisami i dezorganizowało to pracę / karta 99/. Nie wynika z jego zeznań aby było to główne

kryterium. Co najważniejsze - to nie świadek podejmował decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Z L. M. nie były konsultowane kryteria, którymi kierował się typując pracownika do zwolnienia. Przesłuchany w charakterze strony wiceprezes zarządu pozwanej P. N. zeznał, że brano pod uwagę przy zwolnieniu kwalifikacje, umiejętność pracy w zespole, mobilność. Równocześnie podał on, że nie wie dlaczego został wytypowany powód, ale na pewno z powodu kryteriów, które podał / karta 116/. Zgodnie ze wskazaniem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dokonał oceny dowodów mając na uwadze wszystkie zgromadzone dowody. Zatem należy przyjąć, że decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi została podjęta przez pracodawcę z uwagi na umieszczenie go na liście jednakże pracodawca nie wiedział dlaczego wytypowany został powód – w konsekwencji nie zostały zastosowane obiektywne i sprawiedliwe kryteria do zwolnienia.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, iż z całokształtu uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji zdaje się wypływać wniosek, że powód nie był pracownikiem najgorszym spośród czterech pracowników gniazda KA 417 z punktu widzenia przydatności do pracy. Sąd brał pod uwagę kwalifikacje zawodowe pracowników oraz wolę ich podnoszenia, staż pracy oraz fakt, że powód nie był oceniany jako najgorszy pracownik. Sąd pominął tymczasem fakt, że pracodawca stosował inne kryteria doboru do zwolnienia, a mianowicie: kryterium przydatności do pracy, dyspozycyjności oraz sytuacji rodzinnej pracownika. Mając na uwadze te kryteria oraz zeznania świadków potwierdzające konfliktowość, niedyspozycyjność powoda oraz lepszą niż u J. S. sytuację osobistą należy stwierdzić, że dobór powoda spośród pracowników gniazda KA 417 do zwolnienia był wysoce uzasadniony. Powyższy zarzut apelacji w ocenie Sądu Okręgowego jest chybiony. Jak już wyżej podniesiono Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że nie było sprecyzowanych zasad i kryteriów, które należy uwzględnić przy wyborze pracownika do zwolnienia. Innymi kryteriami kierował się L. M. typując pracowników, inne kryteria wymienił wiceprezes zarządu pozwanej i dodatkowo wskazał on, że nie wie dlaczego został wytypowany powód, ale na pewno w uwagi na kryteria które wskazał. Przedstawiony materiał dowodowy wskazuje zatem, że nie można mówić o tym aby pracodawca zwolnił powoda kierując się jakimiś określonymi i sprecyzowanymi kryteriami. Postępowanie dowodowe nie wykazało aby pracodawca kierował się kryterium przydatności do pracy, dyspozycyjności i sytuacji rodzinnej pracownika - nie są to kryteria wymienione przez P. N..

Pozostałe zarzuty apelacji dotyczą naruszenia prawa materialnego. W ocenie Sądu Okręgowego są one nieuzasadnione.

Zgodzić się jednak należy, że w pisemnym uzasadnieniu wyroku sąd I instancji błędnie uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi pod względem formalnym zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Rację ma pozwana, że pozostaje to w sprzeczności z zaprezentowanym w dalszej części rozważań stanowiskiem, że pozwana miała obowiązek w piśmie z wypowiedzeniem umowy o pracę wskazać jakimi kryteriami kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Nie wpływa to jednak na uwzględnienie apelacji.

Przechodząc do poszczególnych zarzutów należy wskazać, że nie doszło do naruszenia przepisów art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz.U. z 2003r., nr 90, poz.844) w zw. art. 18<sup>3a</sup> § 1w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1, art. 11<sup>3</sup> i art. 45 § 1 k.p. Pozwana miała obowiązek wskazać w piśmie wypowiadającym umowę o pracę zastosowane kryteria doboru do zwolnienia. Trafnie odwołał się Sąd Rejonowy do argumentacji przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12.

W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości

powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Sąd Najwyższy odwołał się do art. 2 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z , którym pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Nadto wskazał na art. 3 ust. 1-5 ustawy. Z przepisów tych wynika, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Porozumienie i regulamin są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiążą pracodawcę, który nie może odstępować od ich treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminów dokonywania zwolnień. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza 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 mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Zatem wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zatem dopiero wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników kryteriów doboru pracownika do zwolnienia spełnia wymogi z art. 30 § 4 k.p. Dopiero wskazanie powyższych kryteriów, którymi kierował się pracodawca dokonując wypowiedzenia pozwoli pracownikowi na ocenę czy przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i uzasadniona, a co za tym idzie na podjęcie racjonalnej decyzji o wystąpieniu z pozwem do sądu z odwołaniem czy też nie.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego dotyczące obowiązku wyboru pracownika do zwolnienia spośród wszystkich spawaczy gazowych, a nie tylko z gniazda KA 417. W tym zakresie należy odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 roku, I PK 50/06, w którym stwierdził, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących 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.

Zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego przez przyjęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana niewłaściwie użyła kryterium doboru w postaci sytuacji rodzinnej pracownika oraz przez przejęcie, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem pozwana nie zastosowała obiektywnych i zgodnych kryteriów doboru do zwolnienia, w tym w szczególności kryterium przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku, sytuacji rodzinnej pracownika oraz dyspozycyjności pracownika zostały omówione w części poświęconej zarzutom dotyczącym naruszenia prawa procesowego.

Reasumując Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Mając powyższe na uwadze apelację oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

W związku z powyższym bezprzedmiotowy był wniosek o orzeczenie zwrotu kwoty uiszczonej przez pozwaną w wykonaniu świadczenia opatrzonego rygorem natychmiastowej wykonalności.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz.490 tekst jednolity) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania obciążając stroną pozwaną kosztami zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia