

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy oddalił powództwo H. R. przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o przywrócenie do pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01 marca 1992 roku na stanowisku inspektora nadzoru. W późniejszym okresie pełnił funkcję Kierownika D. (...), Kierownika D. (...) i (...) (...), (...). Na podstawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 30 października 1998 roku powód objął stanowisko (...)zawierając następnie umowę o pracę na tym stanowisku z dnia 29 stycznia 1999 roku. Od roku 2005 powód zajmował stanowisko starszego inspektora w dziale (...).

Zarządzeniem z dnia 25 stycznia 2013 roku nr 5/13 wprowadzono zmiany do Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki. Na podstawie zarządzenia połączono D. (...)oraz D. (...) (...) nadając nowo utworzonemu działowi nazwę D. (...).

Z dniem 01 lutego 2013 roku powód kontynuował zatrudnienie w D. (...)pozwanej spółki. W dniu 29 stycznia 2013 roku otrzymał również szczegółowy zakres czynności obowiązujący go w nowym dziale. Zgodnie z zakresem obowiązków powód był zobowiązany między innymi do prowadzenia kompleksu spraw związanych z realizacją przydzielonych zadań inwestycyjnych, uczestniczenia w zawieraniu umów(...), przygotowywanie wniosków o wszczęciu postępowania o zamówieniach publicznych, sprawdzanie projektów (...), wydawanie warunków technicznych (...) przeniesień (...) załatwianie pozwoleń na (...), zlecenie obsługi (...), aktualizowanie uzgodnień dotyczących (...), opracowywanie kosztorysu inwestorskiego, uczestniczenie w odbiorach technicznych(...). Powód zajmował się nie tylko projektowaniem (...), ale również (...), kosztorysowaniem.

Po utworzeniu jednego D.(...)wprowadzono rozliczenia czasu pracy pracowników co do projektów indywidualnie. W lutym 2013 roku powód wykonywał wskazane prace przez łącznie 88 godzin, a marcu 2013 roku przez 60 godzin, w kwietniu 2013 roku przez 50 godzin, w maju 2013 roku przez 2 godziny, w czerwcu 2013 roku przez 30 godzin, w lipcu 2013 roku przez 5 godzin, w pozostałych miesiącach natomiast powód był oddelegowany i nie wykonywał projektów. Również prace projektowe pozostałych pracowników ulegały stopniowemu zmniejszaniu na rzecz prac wewnętrzzakładowych.

Od dnia 22 sierpnia 2013 roku powód został oddelegowany do pracy w D. (...) i (...) na okres trzech miesięcy. W dniu 06 sierpnia 2013 roku powód otrzymał szczegółowy zakres czynności na nowym stanowisku pracy.

Ogólny staż pracy powoda wynosi ponad 40 lat pracy.

Powód posiada ustalone prawo do emerytury od 14 marca 2009 roku i pobierał emeryturę w okresie od 14 marca 2009 roku do 30 września 2011 roku zaś obecnie pobiera ją od 22 listopada 2012 roku. Obecnie uzyskuje ją na poziomie kwoty 2.600zł.

Przed wypowiedzeniem umowy o pracę rozmawiano z powodem na temat ewentualnej daty jego odejścia z zakładu pracy w związku z uzyskiwaniem emerytury. Za wytypowaniem powoda do zwolnienia przemawiał fakt posiadania uprawnień emerytalnych, pobierania emerytury równoległe do wynagrodzenia a zatem posiadania dodatkowego źródła dochodu, którego nie posiadają ani M. K. ani A. O. (1).

Stan zatrudnienia w D. (...) i (...) (...) na dzień 31 grudnia 2012 roku wyniósł trzech pracowników w osobach powoda, A. O. (1) i M. W. (1). Stan zatrudnienia w D. (...) (...) wyniósł na dzień 31 grudnia 2012 roku 5 osób w tym J. B. (1), M.

D. (1), I. M., R. R., H. W. (1). Po utworzeniu jednego D. (...)stan zatrudnienia w dziale wynosił ośmiu pracowników w osobach J. B. (1), M. D. (1), I. M., A. O. (1), powoda, R. R., M. W. (1) i H. W. (1).

H. W. (1) rozwiązała stosunek pracy z pozwaną spółką z dniem 31 grudnia 2013 roku na mocy porozumienia stron. Do (...)została przeniesiona w kwietniu 2013 roku M. K., która nie objęła stanowiska H. W. (1). Jej zakres obowiązków był zbieżny z zakresem obowiązków powoda. M. M. – K. pracowała już wcześniej w (...), zaś od dnia 01 marca 2010 roku miała powierzone obowiązki inspektora w D. Biuro (...). W kwietniu 2013 roku została oddelegowana do (...), a następnie w lipcu 2013 roku przeniesiona na wniosek J. B. (1) na stałe do działu. M. M. – K. ukończyła studia wyższe na kierunku (...). Uczestniczyła również w szkoleniach dotyczących zamówień publicznych w związku z koniecznością zastępowania zajmującej się tą tematyką D.O., w okresach jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Kierownikiem (...)jest J. B. (1) od dnia 01 lutego 2013 roku, wcześniej zajmujący stanowisko kierownika (...). W trakcie zatrudnienia był kierowany przez pozwanego na dodatkowe studia w zakresie (...). Wcześniej zajmował stanowisko starszego mistrza w (...).

A. O. (1) pełni funkcję zastępcy Kierownika D. (...) w okresach jego nieobecności w pracy. Jego zakres obowiązków na stanowisku starszego inspektora również jest zbieżny z zakresem obowiązków powoda. Posiada on wykształcenie wyższe, ukończył studia na kierunku inżynieria środowiska. M. D. (1) wykonujący w dziale powoda obowiązki mistrza od dnia 01 maja 2013 roku został przeniesiony na stanowisko inspektora w D. (...). Na jego miejsce została przesunięta M. W. (1) początkowo na stanowisko inspektora a następnie od 15 kwietnia 2013 roku na stanowisko mistrza. Następnie na podstawie umowy z dnia 01 lipca 2013 roku została ona skierowana przez zakład pracy do odbycia praktyki zawodowej w zakresie (...). Posiada ona studia wyższe na kierunku (...). Od dnia 01 kwietnia 2014 roku została ona zatrudniona na stanowisku mistrza w (...).

Pismem z dnia 24 czerwca 2013 roku kierownik (...)wniósł o oddelegowanie M. W. (1) do D. (...)w związku z wprowadzeniem jedynie jednej (...). M. W. (1) nie wykonywała tych samych obowiązków co powód.

R. R. posiada wykształcenie wyższe na kierunku (...) gdzie został skierowany przez zakład pracy umową z dnia 13 września 2004 roku. Do odbycia nauki w technikum dla dorosłych został skierowany przez pozwanego na podstawie umowy z dnia 23 września 2000 roku i kończąc je w 2003 roku. Posiada uprawnienia budowlane do kierowania (...). W (...)jest zatrudniony na stanowisku starszego mistrza od 29 stycznia 2013 roku. Do jego obowiązków należy nadzór nad pracami (...), podległymi pracownikami, rozliczanie pracowników z wykonania ich zadań. W pozwanej spółce nie zajmuje się projektowaniem, lecz zdobywa praktykę projektową poza zakładem pracy.

I. M. był zatrudniony w spółce na stanowisku (...). Od 01 października 2012 roku powierzono mu obowiązki mistrza. Do jego obowiązków należy nadzór nad pracami (...), podległymi pracownikami, rozliczanie pracowników z wykonania ich zadań. Obecnie pracuje w D.(...)na stanowisku mistrza. Ukończył zasadniczą szkołę zawodową w 1992 roku w zawodzie (...).

Ilość zleceń zewnętrznych na prace projektowe w dziale powoda wyniosła w roku 2011 - 58, w roku 2012 – 36 i w roku 2013 do listopada – 16. Poza projektowaniem (...)powód zajmował się również projektowaniem (...), z tym, iż w latach 2012 – 2013 pozwana spółka nie miała nowych zleceń na takie sieci, a jedynie kontynuowała prace poprzednio zleczone. Projekty (...) w roku 2013 wykonywali A. O. (1), M. K. i M. W. (1).

Oświadczeniem z dnia 14 listopada 2013 roku powodowi wypowiedziano umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powoda spowodowaną zmniejszeniem ilości zleceń na wykonywanie projektów co powoduje, iż utrzymywanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie jest nieuzasadnione. Przed wypowiedzeniem pracodawca zwracał się do organizacji związkowych działając w pozwanej spółce o udzielenie informacji czy powód jest członkiem którejkolwiek z nich lub zwracał się o ochronę swych praw. Wszystkie organizacje związkowe udzieliły odpowiedzi negatywnych.

Po zwolnieniu powoda nikt nie został na jego miejsce zatrudniony, jak również faktycznie nikt nie przejął jego obowiązków pracowniczych, z uwagi na brak takiej potrzeby. Identyczne obowiązki jak powód wykonują obecnie A. O. (1) i M. K., zaś w przypadku potrzeby może je również wykonywać R. R.. Z uwagi na małą ilość zleceń spółka nie planuje również zatrudnienia żadnego dodatkowego pracownika na miejsce powoda.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczonej jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło kwotę 4.180,62zł.

W oparciu o tak ustalony w zasadzie niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w całości.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż podstawą prawną powództwa jest art. 45§1 kp. Sąd Rejonowy w oparciu o treść art. 30 kp wskazał konieczność spełniania przez wypowiedzenie umowy o pracę określonych wymogów formalnych. Podniósł, iż zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 września 1998 r., (OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577) w aspekcie przepisu art. 30§4 kp chodzi o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Jednak przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy" (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

W ocenie Sądu I instancji wypowiedzenie dokonane wobec powoda zawierało szczegółową oraz rzeczywistą i uzasadnianą przyczynę złożenia tego oświadczenia. Materiał dowodowy zebrany w sprawie w postaci zarówno zeznań świadków, przedstawiciela strony pozwanej oraz złożonych dowodów z dokumentów rzeczywiście potwierdzają, iż doszło do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, nikt nie został na miejsce powoda zatrudniony, zaś obowiązki jakie wykonywał wykonują pozostali pracownicy (...). Sąd dodał, iż decyzja co do wskazanych zmian w zakresie likwidacji stanowiska pracy, ich zasadność czy potrzeba wprowadzenia zasadniczo należy do autonomicznych decyzji pracodawcy i możliwość ingerencji sądu pracy w tą sferę jest niedopuszczalna (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2009r I PK 11/09 niepubl., w wyroku z dnia 10.02.2005r II PK 208/04 niepubl.).

W niniejszym stanie faktycznym nawet zatem brak wskazania w wypowiedzeniu, iż likwidacja stanowiska powoda była spowodowana zmniejszeniem ilości zleceń, nie byłaby uznana za nieprawidłową, zaś badanie ograniczałoby się i tak tylko do analizy rzeczywistości likwidacji stanowiska pracy powoda. W związku z powyższym zarzuty, co do braku związku przyczynowego między likwidacją stanowiska pracy powoda a zmniejszeniem ilości zleceń, wpływającego na rzeczywistość wypowiedzenia nie zasługują na uwzględnienie.

Na marginesie Sąd zauważył, iż strona pozwana wykazała również zmniejszoną ilość zleceń wpływających na decyzję o likwidacji stanowiska pracy powoda. Dotyczyło to nie tylko spadku zleceń zewnętrznych na projekty (...), ale również spadku ilości zleceń na (...), co wynika zarówno z zeznań świadków, jak i dowodów z dokumentów w szczególności chociażby wniosku o oddelegowanie M. W. na (...)w związku z pracami tylko na jednym (...) skierowanego przez kierownika D. (...). Oznacza to, iż rzeczywiście liczba zadań w dziale była niewielka i nie uzasadniająca istniejącego stanu zatrudnienia.

Sąd podniósł również, iż tak doprecyzowana przyczyna wypowiedzenia ma ważny aspekt w niniejszej sprawie, gdyż pozwala na ocenę, iż likwidacja stanowiska pracy powoda nie miała żadnego związku z reorganizacją dokonaną w spółce na początku roku 2013 polegającą na połączeniu dwóch działów w jeden D. (...) na co wskazywała już strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Zdaniem Sądu wszystkie wskazane zmiany personalne miały również miejsce przed

wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę i mają związek z reorganizacją, a nie zmniejszeniem ilości zadań. Dla sądu zasadnicze znaczenie miało to, iż po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nikt nie został zatrudniony na jego miejsce, stan zatrudnienia w dziale nie uległ zmianie w sensie pozytywnym, a odnotowano jedynie odejście H. W. (1) (emerytura), M. D. i M. W. (odejścia do innych działów). W związku z powyższym w ocenie Sądu strona pozwana wykazała jednoznacznie, iż stanowisko pracy powoda uległo faktycznej likwidacji, co uzasadniało wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca typując powoda do zwolnienia posłużył się również prawidłowym kryterium w postaci posiadania prawa do emerytury, jako stałego i wysokiego źródła dochodu. Wskazał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia winny być obiektywne, równe i sprawiedliwe. W judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433). W ocenie Sądu I instancji usprawiedliwionym kryterium doboru do zwolnienia pracownika może być również posiadanie stałych uprawnień emerytalnych, a więc dodatkowego źródła dochodu z ubezpieczenia społecznego, które stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium właśnie przy konieczności dokonywania redukcji zatrudnienia. Wydaje się oczywistym, iż w sytuacji likwidacji stanowisk pracy można w pierwszej kolejności typować do zwolnienia właśnie osoby, które mogą już zakończyć pracę zawodową i oprzeć się na świadczeniu emerytalnym, a dać jednocześnie prym w zatrudnieniu osobom, które innych możliwości zarobkowych nie mają. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu, kryterium prawa do emerytury wyprzedza ewentualne kwestie stażu pracy, ogólnie rozumianej przydatności do pracy i winno mieć charakter priorytetowy w doborze do zwolnienia.

Zdaniem Sądu I instancji nie można zgodzić się też z zarzutem, iż kryterium to winno obligatoryjnie znaleźć się w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przeczy temu chociażby art. 30§4 i 5 kp albowiem oświadczenie takie winno zawierać jedynie przyczynę wypowiedzenia oraz pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy. W ocenie sądu zastosowane kryteria mogą zostać zatem wskazane w pisemnym oświadczeniu, jednakże brak ich podania nie czyni wypowiedzenia wadliwym i możliwe jest wykazywanie w toku procesu okoliczności jakie prowadziły do decyzji pracodawcy. Stanowisko Sądu w tym zakresie jest zgodne z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 07 kwietnia 2011 roku (OSNP nr 17-18 z 2012 poz. 722). W związku z powyższym badaniu podlega, jakie faktycznie kryteria zastosował pracodawca, jak również czy miały one charakter obiektywny. Zdaniem Sądu stanowisko prezentowane przez pozwanego od początku procesu, potwierdzone materiałem dowodowym, wskazuje jednoznacznie, iż przyjętym przez pozwanego kryterium było posiadanie przez powoda prawa do emerytury w dużej wysokości i pobieranie go równoległe z wynagrodzeniem za pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego zastosowanie tego kryterium było w pełni uzasadnione. Nie ulega wątpliwości, iż porównaniu w niniejszej sprawie podlega powód, jak również pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku (...) i wykonujący identyczne prace, a zatem A. O. i M. M. – K.. Porównaniu nie może podlegać J. B. pełniący obowiązki kierownika, M. D. i H. W., którzy nie pracują już w dziale i zajmowali stanowiska odmienne niż powód jak również H. W., która nie jest już pracownikiem pozwanej spółki oraz R. R., który wykonuje odmienne do powoda zadania, choć posiada również uprawnienia do projektowania i może je wykonywać. Nie ulega wątpliwości, iż spośród wskazanych pracowników, nie tylko podlegających porównaniu powód posiadał najdłuższy ogólny staż pracy, jak również zbliżoną przydatność do pracy. A. O. wykonuje jednak dodatkowe obowiązki zastępstwa kierownika działu, zaś M. K. zastępuje pracownika zajmującego się zamówieniami publicznymi. Powód wskazanych czynności nie wykonywał. Wszystkie te osoby tracąc zatrudnienie zostałyby pozbawione źródła dochodu. Powód tymczasem ma 70 lat, ustalone prawo do emerytury od roku 2009 i pobiera je stale od roku 2012 w kwocie 2.600zł. Analizując zatem tylko tą okoliczność, nie ma żadnych wątpliwości, iż pracodawca zastosował w pełni prawidłowe, obiektywne i zgodne z normami społecznymi kryterium doboru do zwolnienia. W takiej właśnie sytuacji zastosowane kryterium winno wyprzedzać pozostałe możliwe do przyjęcia w tym staż pracy i przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku. Stanowisko Sądu w tym zakresie jest zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 03.12.2003r (OSNP nr 21 z 2004 poz. 363).

Ewentualne przywrócenie powoda do pracy, przy posiadaniu prawa do emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, spowodowałoby uzyskiwanie przez niego podwójnych, wysokich dochodów (w sumie blisko 7.000zł), przy ich utracie przez któregoś z pozostałych pracowników, którzy byliby zmuszeni do poszukiwania pracy zawodowej. W ocenie Sądu byłoby to zupełnie nieuzasadnione, niecelowe i sprzeczne z normami współżycia społecznego.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §12 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 163 poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelacje od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. obrazę przepisów prawa materialnego,

a/ art. 30 § 3 i 4 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na błędnym założeniu, iż wynikający z tego przepisu prawa wymóg pisemnego wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w przypadku konieczności zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jednej z kilku osób zajmujących te same lub podobne stanowiska pracy, nie obejmuje obowiązku wskazania przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów jakimi kierował się typując danego pracownika do zwolnienia, a w konsekwencji tego wadliwe uznanie przez Sąd I instancji, iż wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

b/ art. 30 § 3 i 4 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na błędnym założeniu, iż wynikający z tego przepisu prawa wymóg pisemnego wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę może być ex post skutecznie uzupełniany przez pozwanego w toku procesu sądowego przy pomocy zeznań świadków i wyjaśnień stron w sytuacji nienawiązania przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, a w konsekwencji tego wadliwe uznanie przez Sąd I instancji, iż wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

II. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego i obiektywnego rozpatrzenia materiału dowodowego sprawy, które przejawiało się pominięciem (bez wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn takiego postąpienia) wyjaśnień W. K. (1) - Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, z których wynika, iż przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie przeprowadzał żadnego postępowania w zakresie doboru pracowników do zwolnienia zatrudnionych w D. (...)mającego na celu wytypowanie takiego pracownika na podstawie obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów, co wbrew ustaleniom Sądu I instancji przesądza o braku stosowania jakichkolwiek kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i narusza zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 4 k.p. oraz obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy przy doborze do zwolnienia z pracy wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.

b/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez dowolne przyjęcie w uzasadnieniu wyroku - bez żadnych podstaw w materiale dowodowym sprawy i bez należytego uzasadnienia takiego postąpienia - iż pozostali pracownicy D.(...), których dotyczy przyczyna redukcji zatrudnienia, nie posiadają innych źródeł dochodów niż wynikających ze stosunków pracy nawiązanych z pozwanym w sytuacji, gdy W. K. (2) - Prezes Zarządu pozwanej Spółki w swoich

wyjaśnieniach przyznał, że nie prowadził w tym zakresie żadnych ustaleń, ani też nie zlecał ich poczynienia innym osobom oraz, że nieoficjalnie wie, iż R. R. projektuje jako asystent w innej firmie

c/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego i obiektywnego rozpatrzenia materiału dowodowego sprawy, które przejawiało się pominięciem (bez wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn takiego postąpienia) dowodu z dokumentów w postaci rozliczenia czasu pracy pracowników umysłowych D. (...)za miesiące od lutego do grudnia 2013 roku obejmujące prace projektowe oznaczone symbolami I, (...) i Z (złożonego przy piśmie pozwanego z dnia 31 marca 2014 roku), z którego wynika, że współpracownicy powoda zatrudnieni w D. (...)poświęcali w 2013 roku znacznie więcej godzin na prace związane z realizacją zleceń zewnętrznych ((...)niż powód, co przesadza o braku związku pomiędzy wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyną wypowiedzenia (tj. zmniejszeniem ilości zleceń zewnętrznych), a koniecznością likwidacji stanowiska pracy powoda, a w konsekwencji pominięcia przez Sąd tego zarzutu doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy oraz naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Natomiast z ostrożności procesowej wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania podnosząc, iż jego przywrócenie do pracy jest niecelowe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Na rozprawie w dniu 20 listopada 2014 roku pełnomocnik powoda wniósł o wzięcie przez Sąd pod rozwałę zasądzenia odszkodowania w wysokości 4180 zł razy trzy miesiące, w miejsce przywrócenia do pracy.

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

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając konkretność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp ) Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony powyższych zasad nie zastosował. Ponadto dokonana w tym zakresie ocena dowodów nie odnosiła się do wszystkich ujawnionych w procesie zdarzeń.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, 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 umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Ponadto w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, 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.

Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, 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.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Należy podkreślić, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami nie dotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Podkreślenia wymaga też, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr (...); MOPr (...)).

Podkreślenia wymaga też fakt, że w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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. Przy czym 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. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk 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 także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) **chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi** (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Czyli w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści



wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, 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 słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem- co słusnie w apelacji podniósł skarżący- było nieprawidłowe, gdyż kryteria doboru powoda do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powodowi znane.

Nie sposób przy tym zgodzić się z pełnomocnikiem strony pozwanej, iż kryteria doboru powoda do zwolnienia zostały mu przedstawione.

W pozwie /k.5-6/ powód pisał wprost, iż to nie on winien być zwolniony jednakże nie przywołał żadnego dodatkowego kryterium, w tym zwłaszcza dodatkowych źródeł utrzymania, które rzekomo wypowiedzenie stosunku pracy właśnie jemu miałyby usprawiedliwiać. Tym samym już z powyższego wynika, iż powód nie wiedział dlaczego spośród kilku pracowników zajmujących to samo co on stanowisko, to właśnie nim rozwiązano stosunek pracy.

W ocenie Sadu Okręgowego także z odpowiedzi na pozew nie wynika, iż właśnie z tym konkretnym kryterium doboru pracownika do zwolnienia zaznajomiono powoda. Wskazać należy, iż w odpowiedzi na pozew pozwany powoływał się na kilka kryteriów, którymi rzekomo się kierował, w tym na dotychczasowy przebieg pracy zawodowej powoda, staż zatrudnienia, doświadczenie zawodowe, wykształcenie, możliwość osiągania dochodów po ustaniu stosunku pracy u pozwanego, podczas gdy następnie w trakcie procesu podtrzymano tylko jedno, a mianowicie istnienie innych źródeł utrzymania. Stąd też twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie nie mogą zostać zaakceptowane.

Nie można zgodzić się też z pozwanym, iż sam powód w swych zeznaniach przyznał, iż sporne kryterium znał. Podkreślić należy, iż powód zeznał: „nie wiem dlaczego ja zostałem wytypowany do zwolnienia. Były ze mną rozmowy sygnalizujące, że powinienem odejść na emeryturę. W lipcu 2013 r. Pan K. dał mi termin żebym się wypowiedział kiedy odejdę emeryturę. Po powrocie z urlopu ponownie zostałem wezwany przez Pana K., żebym wypowiedział się czy odchodzę wcześniej czy nie. W tym pierwszym terminie ja mówiłem, że odejdę w 2014 r. Po tym spotkaniu, kiedy podtrzymałem swoje stanowisko, że odejdę w 2014 r. , dostałem pisemne przeniesienie na (...), na stanowisko maszynisty od 21 czy 22 sierpnia, nie wiem dlaczego (...) W listopadzie 2013 r. zostałem wezwany na rozmowę z panem radcą prawnym i z panem K. i znów pytanie czy mam zamiar iść na emeryturę i kiedy. Podtrzymałem to co poprzednio, że w 2014 r. Na spotkaniu tym była mowa, że inni pracownicy nie mają źródła utrzymania a ja mam, i że sprawa mojego ewentualnego zwolnienia zostanie przedstawiona szefowi firmy. Po tym spotkaniu otrzymałem wypowiedzenie. Pan K. wręczał mi wypowiedzenie, bez słowa komentarza, powiedział, że nie ma o czym rozmawiać.”

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż powyższa relacja powoda dotyczyła rozmowy celem, której było uzyskanie wiedzy przez pozwanego, kiedy powód przejdzie na emeryturę. Wskazano mu wówczas, iż może być problem z utrzymaniem jego stanowiska pracy i że ma on źródło utrzymania. Rozmowa ta w żadnym razie nie dotyczyła rozwiązania stosunku pracy z powodem. Wskazano jedynie, iż taka możliwość zostanie rozważona. Nie powoływano żadnych przyczyn tego stanu rzeczy i kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Rozmowa ta miała miejsce przed wypowiedzeniem i w zupełnie innym kontekście. Z tych też względów nie sposób z jej przebiegu wywodzić dla powoda ujemnych skutków procesowych.

Ponadto podnieść należy, iż świadek K. przesłuchany w sprawie na wniosek strony pozwanej zeznał, iż „Było spotkanie, które odbyło się w obecności pana mecenas, było to jesienią ubiegłego roku. Generalnie pytaliśmy pana R. jakie ma plany. Rozmawialiśmy wtedy o tym, że jest mało zleceń, mało projektów. Nie pytaliśmy powoda kiedy odchodzi

z pracy. Rozmawialiśmy o emeryturze, pan R. powiedział, że odbierał emeryturę przez jakiś czas, powiedział, że zamierza odejść na emeryturę w 2014 r.. nie mogliśmy powoda namawiać do odejścia, taka była jego decyzja i już. Informowaliśmy powoda że mamy problem ze zleceniami, czyli z utrzymaniem jego stanowiska (...)/k. 249 v.). Po czym zeznał „iż „podczas rozmowy, o której mówiłem, chyba pan mecenas powiedział, że prawdopodobnie będziemy zmuszeni do likwidacji jego stanowiska pracy. Wydaje mi się że nie było mowy o tym, że powód będzie zwolniony. Nie pamiętam czy ja lub pan mecenas mówiliśmy podczas tej rozmowy o tym, że inni pracownicy działu nie mają dodatkowych źródeł dochodu. /k. 250/. Wskazywał jednak „iż Pan R. posiadał i posiada możliwości innego dochodu, natomiast pozostali pracownicy nie. Gdyby pozostali pracownicy zostali zwolnieni, zostaliby bez środków do życia. Powód posiada emeryturę. Według mojej wiedzy, pozostali wymienieni pracownicy nie mają innych środków utrzymania /k. 148 v/. Pozwany natomiast zeznawał, iż jedynym kryterium likwidacji stanowiska powoda było to, iż powód miał alternatywnie inne źródło utrzymania i dochodu /k 398/. Następnie zeznał, że nie ustalał z pracownikami działu czy posiadają inne dochody poza wynagrodzeniem uzyskiwanym w spółce. Wskazał, że nie uczestniczył w rozmowie powoda z pełnomocnikiem i Panem K..

Wobec tego w świetle także tych relacji nie sposób wywodzić, że powód w chwili wypowiedzenia znał kryteria doboru do zwolnienia. De facto dopiero w toku procesu pozwana wskazała, iż zadecydowano o jego zwolnieniu, gdyż jedynie on posiadał inne alternatywne źródło dochodu. Tymczasem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien powiadomić powoda co najmniej przy wręczeniu mu wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powoda do zwolnienia jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony, nie zaś robić to po fakcie w trakcie procesu o przywrócenie do pracy. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powoda na żadnym etapie przed wręzeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru go do zwolnienia z pracy, nie powiedział, że zdecydował się na rozwiązanie z nim umowy z uwagi na jego dodatkowe źródło dochodu. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były powodowi znane, gdyż nie poinformowano go o nich ani ustnie, przed wręzeniem wypowiedzenia ani pisemnie. Nawet w odpowiedzi na pozew pozwany nie wskazywał jednoznacznie takiego kryterium doboru, a wymienił kilka kryteriów. Tym samym powód został pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Wobec powyższego podniesione w tym zakresie apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 k.p.c., art. 30 § 4 KP, art. 45 § 1 KP zasługiwały na uwzględnienie.

Niemniej jednak, wbrew żądaniu apelacji Sąd Okręgowy uznał, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika

okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji, z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

W ocenie Sądu II instancji, na gruncie rozpoznawanej sprawy, za nieprzywróceniem powoda do pracy przemawia niewątpliwa likwidacja stanowiska jego stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia. Jednakże nie należy tracić z pola widzenia, iż likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa zwłaszcza, gdy w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579).

Mając to na uwadze w pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż istotnie przyczyna zwolnienia powoda z pracy nie leżała po stronie pracownika, dlatego nie można uznać, iż jego naganne postępowanie sprawiło, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Niemniej jednak przywrócenie powoda do pracy wiązałoby się z koniecznością albo ponownego wypowiedzenia mu stosunku pracy, z uwagi na bezcelowość utrzymywania jego stanowiska pracy przy zmniejszonej bezsprzecznie ilości zleceń dotychczas przez niego wykonywanych, albo wypowiedzenia stosunku pracy innym pracownikom zatrudnionym na takim jak on stanowisku pracy, wykonujących swą pracę bez zastrzeżeń, a nie mających innych źródeł utrzymania. Powyższe bezsprzecznie godzi zaś w zasady współżycia społecznego. Ponadto wątpliwym jest czy reaktywowany stosunek pracy miałby istotnie szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Jak podnosił pozwany w chwili obecnej w zakładzie pracy używane jest oprogramowanie do projektowania, z którego powód nigdy nie korzystał. Znamiennym jest także, iż powód ma ponad 70 lat, pobiera świadczenia wystarczające na jego utrzymanie i sam deklarował, iż w 2014 r. zamierza przejść na emeryturę. Dlatego w ocenie Sądu do jego żywotnych interesów nie należy zaliczać utrzymania stanu zatrudnienia. Tym samym nie wiadomo czy i jak długo wskazany stosunek pracy by funkcjonował, pozwanemu zależy zaś na utrzymaniu doświadczonej obsady stanowisk (...), co znajduje racjonalne uzasadnienie. Z tych też względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż powyższe okoliczności stanowią obiektywne przeszkody przemawiające za nieprzywróceniem powoda do pracy, a zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania w miejsce tego przywrócenia, co nie będzie godzić w uzasadnione interesy powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.540 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przy czym przyznana na rzecz powoda kwota odpowiadała jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę wyliczonemu zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez pozwanego – k 36.

O kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 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. Nr 2013, poz. 490), uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.