

## VII Pa 364/14 *Uzasadnienie*

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 roku w sprawie X P 316/12 Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. M. przeciwko (...) w Ł. o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje: pozwem z dnia 21 marca 2012 roku I. M. wystąpiła przeciwko Instytutowi (...) w Ł. wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.569,60 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odpowiadając na pozew pismem z dnia 21 maja 2012 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

I. M. została zatrudniona w pozwanym Instytucie od dnia 1 maja 1989 roku na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego asystenta,

Powódka posiada tytuł magistra (...), który obroniła w 1984 roku.

Początkowo wykonywała ona swą pracę w Zakładzie (...) pozwanego Instytutu w pracowni (...), następnie - po restrukturyzacji w 2005 roku podjęła pracę w Klinice (...), a następnie w 2010 roku z powrotem powróciła do Zakładu (...), w którym wykonywała pracę w pracowni (...).

Powódka, jako jedyna w Zakładzie (...), posiadała certyfikat w zakresie metody (...) (...) B..

Nigdy nie wykonywała zabiegów w pracowni (...). Działalność Zakładu (...) od kilku lat przynosiła straty, w okresie od stycznia do lipca 2011 roku wyniosły one 631.699,28 złotych, w okresie od stycznia do marca 2012 roku - 360.259,75 złotych.

Zła sytuacja finansowa pozwanego Instytutu była już wcześniej znana pracownikom, gdyż w maju 2010 roku dyrektor Instytutu spotkał się z pracownikami Zakładu (...) informując ich o tej sytuacji. W wyniku kontroli przeprowadzonej u pozwanej przez Najwyższą Izbę Kontroli we wrześniu 2010 roku zalecono zintensyfikowanie działań restrukturyzacyjnych, w szczególności odnoszących się do wielkości i struktury zatrudnienia. W związku z tym w 2010 roku opracowano program restrukturyzacji pozwanego Instytutu na lata 2011 - 2016, w którym przewidziano restrukturyzację zatrudnienia w Zakładzie (...). W dniu 4 maja 2011 roku dyrektor pozwanego Instytutu polecił pełniącemu obowiązki kierownika Zakładu (...) dr M. M. (1) podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji finansowej Zakładu. W dniu 16 sierpnia 2011 roku M. M. (1) przedstawił założenia restrukturyzacji zatrudnienia Zakładu (...) poprzez likwidację jednego etatu w pracowni (...), jednego etatu w pracowni manualnej i masażu, jednego etatu w pracowni (...) i odwołanie kierownika tej pracowni, likwidację jednego etatu w pracowni (...), likwidację trzech etatów w pracowni terapii zajęciowej i odwołanie kierownika tej pracowni, likwidację jednego etatu sekretarki medycznej. W dniu 30 grudnia 2011 roku na terenie pozwanego Instytutu odbyło się spotkanie pracowników Zakładu (...) z zastępcą dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych, podczas którego poinformowano pracowników o złej sytuacji finansowej Zakładu spotęgowanej brakiem kontraktu na rehabilitację z NFZ na lata 2012 - 2014 oraz o konieczności kontynuowania działań restrukturyzacyjnych, redukcji kosztów działalności, ograniczenia zatrudnienia, a w skrajnym wypadku nawet likwidacji Zakładu. W związku z utrzymującą się po dotychczasowej redukcji zatrudnienia dalszą trudną sytuacją finansową Zakładu (...) pozwanego Instytutu p.o. kierownika tego Zakładu podjął decyzję o redukcji zatrudnienia także w grupie magistrów (...), postanawiając pozostawić w zatrudnieniu na tym stanowisku tylko jedną osobę. Powódka nie była jedynym magistrzem (...) zatrudnionym w Zakładzie (...). Oprócz niej wykształcenie takie posiadały: L. A. (1) i M. B.. L. A. (1) jest zatrudniona u strony pozwanej od 2006 roku, a tytuł magistra (...) obroniła w grudniu 2010 roku. Osoba ta od sierpnia 2011 roku, oprócz zadań powierzonych jej w ramach stanowiska młodszego asystenta - mgr (...), zastępuje także pełniącego obowiązki kierownika Zakładu w czasie jego nieobecności. L. A. (1) nie posiada certyfikatu potwierdzającego odbycie kursu w zakresie metody rehabilitacji dzieci, ale ma

doświadczenie w pracy z dziećmi. Osoba ta jest dodatkowo oddelegowywana do pracy w różnych pracowniach na zastępstwa nieobecnych pracowników, w związku z czym ma doświadczenie w pracy w różnych pracowniach. W okresie zatrudnienia powódka przyjmowała tożsamą ilość pacjentów co powódka. Bezpośredni przełożony powódki zdecydował się na pozostawienie w zatrudnieniu L. A. (1) ze względu na fakt, iż jest to osoba najbardziej obeznana w pracy na różnych stanowiskach w Zakładzie (...). B. R. jest pracownikiem strony pozwanej od 1991 roku, posiada tytuł magistra (...) oraz certyfikat w zakresie metody V.. Jest dodatkowo jedynym (...), którego zatrudnienia wymaga kontrakt pozwanej z NFZ. Pracuje w poradni (...) Zakładu (...) pozwanego Instytutu. Jesienią 2011 roku pozwany pracodawca złożył trzy oferty w ogłoszonym przez NFZ konkursie ofert na świadczenie w latach 2012-2014 usług medycznych w zakresie lekarskiej opieki (...), (...) i (...)dziewięć z zaburzeniami wieku rozwojowego. W trzeciej z tych ofert pozwany Instytut wskazał osobę powódki jako magistra (...) oraz B. R. jako (...). Oferta ta, jako jedyna, została przyjęta, co pozwoliło Instytutowi na zawarcie w dniu 9 lutego 2012 roku kontraktu z NFZ i pozyskać środki finansowe z tego tytułu. L. A. (1) została wskazana jako magister (...), do oferty na usługi medyczne w zakresie (...), która to oferta nie została przyjęta przez NFZ. W dniu 28 lutego 2012 roku zawarto aneks do powyższej umowy z dnia 9 listopada 2011 roku obejmujący zmianę personelu z osoby powódki na L. A. (1). W dniu 9 maja 2012 roku kolejnym aneksem do umowy określono czasokres zatrudnienia powódki jako osoby zgłoszonej do realizacji kontraktu - od 1 lutego 2012 roku do 30 kwietnia 2012 roku. Pismem z dnia 21 lutego 2012 roku strona pozwana powiadomiła reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia spowodowanego trudną sytuacją finansową Zakładu (...), zmniejszenia przychodów z umów z NFZ powodującej konieczność redukcji kosztów działalności tego Zakładu, a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w tym Zakładzie jak i w całym Instytucie (...), wynikającą ze złej sytuacji finansowej Instytutu. W dniu 23 lutego 2012 roku zakładowa organizacja związkowa poinformowała stronę pozwaną o przyjęciu do wiadomości powyższego oświadczenia, wyrażając prośbę o przychylenie się do prośby pracownika, jeśli taka zaistnieje, o zmianę stanowiska pracy. Powódka dowiedziała się od reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy. Nie złożyła żadnego wniosku o zmianę stanowiska pracy. W dniu 14 marca 2012 roku pozwany wręczył powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2012 roku, jako przyczynę tej decyzji wskazując „zmniejszenie zatrudnienia spowodowane trudną sytuacją finansową Zakładu (...), zmniejszenie przychodów z umów z N. F. Z. (1) powodujące konieczność redukcji kosztów działalności Zakładu (...) a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w Zakładzie (...) jak i w całym Instytucie (...) wynikającą ze złej sytuacji finansowej Instytutu", a jako podstawę prawną - art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przed wręczeniem wypowiedzenia p.o. kierownika Zakładu (...) przeprowadził z powódką rozmowę, w której wskazał powody i przyczyny rozwiązania stosunku pracy, wskazując na złą sytuację finansową Zakładu (...). Z dniem 30 kwietnia 2012 roku rozwiązała się także umowa o pracę łącząca M. B. ze stroną pozwaną. W ramach działań reorganizacyjnych w okresie od 31 lipca 2011 roku do 30 kwietnia 2012 roku zwolniono 14 pracowników Zakładu (...).

W okresie od 14 lutego 2012 roku do 14 marca 2012 roku pozwany wypowiedział umowy o pracę 5 pracownikom ( w tym powódce), zaś w okresie od 14 marca 2012 roku do 14 kwietnia 2012 roku - 2 osobom. W okresie od 14 lutego 2012 roku do 14 marca 2012 roku doszło do rozwiązania 7 stosunków pracy łączących pracowników z pozwanym Instytutem, a w okresie od 14 marca 2012 roku do 14 kwietnia 2012 roku - 2 umów.

Ogólny stan zatrudnienia w pracownikach w pozwanym Instytucie wynosił - na dzień 14 lutego 2012 roku - 2190 osób (w tym w Zakładzie (...)) - 20 osób), na dzień 14 marca 2012 roku - (...) (w tym w Zakładzie (...) - 19 osób), na dzień 14 kwietnia 2012 roku - (...) osób (w tym w Zakładzie (...) - 16 osób). W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódce wypłacono odprawę pieniężną w wysokości 10.569,60 złotych. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 3.523,20 złotych.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o powołane dowody, którym dał wiarę w całości.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne.

Pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę zachował wszystkie wymagane prawem warunki formalne - wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, po wyczerpaniu trybu konsultacji związkowej, a także w sposób konkretny i jasny wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Przyczyna podana powódce w pisemnym oświadczeniu strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę - „zmniejszenie zatrudnienia spowodowane trudną sytuacją finansową Zakładu (...), zmniejszenie przychodów z umów z N. F. Z. powodujące konieczność redukcji kosztów działalności Zakładu (...) a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w Zakładzie (...) jak i w całym Instytucie (...) wynikająca ze złej sytuacji finansowej Instytutu znalazła także potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Zła sytuacja pozwanego Instytutu, w tym Zakładu (...), w którym powódka świadczyła pracę, utrzymywała się od lat, podczas których dochodziło do redukcji zatrudnienia. Fakt zawarcia przez pozwaną na lata 2012 - 2014 jednego tylko kontraktu z NFZ w zakresie usług świadczonych przez Zakład (...) pozwanego Instytutu, przy odrzuceniu dwóch ofert, istotnie dalej zmniejszył wpływy z tytułu tych kontraktów. O złej sytuacji finansowej Instytutu i Zakładu (...) pracownicy byli na bieżąco informowani od dłuższego czasu. Przyczyna wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest konkretna i nie wymagała dodatkowych ustnych wyjaśnień. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki, że przed wręczeniem jej wypowiedzenia nie wskazano jej dodatkowo ustnie przyczyn tej decyzji. Przeczy temu treść notatki służbowej sporządzonej przez bezpośredniego przełożonego – M. M. (1) oraz zeznania M. M. złożone w charakterze świadka. Sąd Rejonowy stanął na wynikającym z utrwalonego orzecznictwa stanowisku, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/264). Sąd nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1), jednakże ma obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty, (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). Sąd Rejonowy uznał, że rozpatrzeniu podlegał w niniejszym procesie wyłącznie fakt prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny - co sprowadza się do odpowiedzi na pytanie - czy zmniejszenie zatrudnienia spowodowane trudną sytuacją finansową Zakładu (...), zmniejszenie przychodów z umów z N. F. Z. (1) powodujące konieczność redukcji kosztów działalności Zakładu (...) a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w Zakładzie (...) jak i w całym Instytucie (...) wynikająca ze złej sytuacji finansowej Instytutu - są autentyczne, czy też mają charakter pozorny (fikcyjny), służący tylko uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z innej przyczyny. Sąd Rejonowy uznał, że podana powódce w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę łączącej strony sporu jest przyczyną rzeczywistą. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia zaś wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., (...) 176/97).

W ocenie Sądu Rejonowego niezasadny okazał się także zarzut powódki dotyczący niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia ze względu na niewskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia.

Sąd Rejonowy uznał, że na pracodawcy nie ciąży powyższy obowiązek, (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 roku, wydany w sprawie I PK 238/10, opubl. (...))

Nie oznacza to jednak, że Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę nie ma obowiązku zbadania tych kryteriów.

W sprawie niniejszej ustalone zostało, że p.o. kierownika Zakładu (...) zadecydował, że w zatrudnieniu w Zakładzie (...) pozostanie tylko jeden magister (...), wybierając osobę, której powierzono jego zastępstwo podczas nieobecności, osobę z doświadczeniem w pracy w różnych pracowniach, także w pracowni (...) - L. A. (1). Jakkolwiek staż pracy powódki (23 lata) w porównaniu ze stażem pracy L. A. (1) (6 lat) świadczy na korzyść odwołującej się, to jednak wskazać należy, że posiadany przez powódkę certyfikat w zakresie metody (...), nie jest wymagany dla potrzeb kontraktu z NFZ.

Kontrakt ten bowiem w myśl pkt 3 p.pkt b załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 sierpnia 2009 roku w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego (Dz.U. Nr 211, póź. 1644), korespondujący z załącznikiem nr 3 do zarządzenia nr (...) Prezesa N. F. Z. (1) z dnia 2 września 2010 roku, przewiduje konieczność zatrudnienia magistra fizjoterapii, który udziela świadczeń w wymiarze co najmniej 1 etatu oraz osoby prowadzącej fizjoterapię posiadającej udokumentowane doświadczenie w zakresie metod usprawniania dzieci z zaburzeniami rozwojowymi oraz wczesnej diagnostyki i terapii nerorozwojowej, która udziela świadczeń w wymiarze co najmniej 1 etatu przeliczeniowego. Wynika stąd, że tylko od osoby prowadzącej terapię wymaga się udokumentowania doświadczenia we wskazanym zakresie, od magistra fizjoterapii - nie. Biorąc wszystkie wyżej wskazane okoliczności pod rozwagę Sąd Rejonowy uznał, że kryteria przyjęte przez bezpośredniego przełożonego powódki są sprawiedliwe, nie wykraczają poza ramy swobodnej decyzji pracodawcy w zakresie doboru personelu, który ma realizować określone zadania. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał za niezasadny zarzut powódki o zastosowaniu nieobiektywnych kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia czy też działania pracodawcy z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Inna wskazana przez powódkę pracownica, która jej zdaniem powinna być wzięta pod uwagę przy doborze do zwolnienia - B. R., jakkolwiek nie jest magistrem (...), a więc jej stanowiska nie dotyczyła redukcja, legitymuje się zbliżonym do powódki kilkunastoletnim stażem pracy (21 lat) i posiada certyfikat w zakresie stosowania metody V.. Sąd Rejonowy nie podzielił także zarzutu powódki, że grono osób przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy powinno obejmować wszystkich pracowników pozwanego Instytutu, nie tylko pracowników (...) Sąd Rejonowy zważył że wypowiedziąc powódce umowę o pracę pozwany pracodawca wskazał konkretnie na konieczność zmniejszenia zatrudnienia spowodowaną trudną sytuacją finansową Zakładu (...), zmniejszenie przychodów z umów z N. F. Z. (1) powodujące konieczność redukcji kosztów działalności Zakładu (...). Okoliczność tak wyartykułowana w zestawieniu z przyjętym przez bezpośredniego przełożonego powódki dalszym planem redukcji zatrudnienia - tym razem w grupie magistrów (...) - uprawniała pozwaną do dokonania doboru do zwolnienia osób zatrudnionych na tych stanowiskach w Zakładzie (...) bez konieczności odnoszenia kryteriów do wszystkich (ponad 2000) pracowników tego podmiotu. Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka zarzucając naruszenie przepisów:

- art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie wyrażonej w odmowie wiarygodności dowodowi z przesłuchania powódki z uwagi na treść notatki służbowej sporządzonej przez p. M. rzekomo w dniu 14 marca 2013r., mimo że powódka wyraźnie zaprzeczyła stwierdzeniom w niej zawartym, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że przyczyny wypowiedzenia zostały sformułowane w sposób konkretny, a jednocześnie błędnego przyjęcia, że powódka została poinformowana o kryteriach wyboru jej osoby do zwolnienia;

- art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez dowolną, a przez to wadliwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że pozwany pracodawca prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia z pracy oraz, że wybór powódki do zwolnienia dokonany był w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria;

- art. 30§ 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 112 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że treść oświadczenia o wypowiedzeniu z dnia 14 marca 2012r. czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, a tym samym naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez dopuszczenie jej konkretyzacji na etapie postępowania sądowego i oddalenie powództwa mimo wadliwości wypowiedzenia;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona a kryterium doboru osoby powódki do zwolnienia było obiektywne i sprawiedliwe, a w konsekwencji bezpodstawne oddalenie powództwa;

W oparciu o tak sformułowane zarzuty na podstawie art. 386 § 4 k.p.c w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. wnosząc o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10569,60 zł (słownie: dziesięć tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 60/100 złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty;

- 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych; Na wypadek uznania przez sąd, że nie zachodzi podstawa do zmiany zaskarżonego wyroku o: - uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiające temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono:

W wyniku zbyt dowolnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego sąd I instancji błędnie ustalił, że w dniu 14 marca 2012r. powódka została zaznajomiona z kryteriami wyboru jej osoby do zwolnienia. W tym zakresie sąd niezasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom powódki opierając się jedynie na notatce służbowej jej przełożonego i podpisanej wyłącznie przełożonego i z której treścią strona powodowa zapoznała się dopiero na etapie Sądu, a treść jej nie pokrywa się z prawdziwym przebiegiem zdarzeń. Powódka wyraźnie stwierdziła, że p. M. poinformował ją jedynie o trudnej sytuacji finansowej Zakładu (...) i nie było w trakcie tej rozmowy wspomniane o kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia z pracy (str. 2 i 3 protokołu z rozprawy z dnia 8 listopada 2013r.). Co więcej, sam świadek M. zeznał „Powiedziałem powódce, że niestety podjąłem taką decyzję, że otrzyma wypowiedzenie ze względu na złą kondycję finansową zakładu(...)” (str.7 protokołu z dnia 8 listopada 2013r.) Świadek dopiero po okazaniu notatki przez sąd stwierdził, że poinformował powódkę również o kryteriach wyboru. Zasady logiki i doświadczenia życiowego podpowiadają jednak, że powódka, że nie mogłaby z pewnością zrozumieć wyboru jej osoby do zwolnienia z uwagi na kryteria przyjęte przez przełożonego i winno to być również ujęte w notatce. Tym bardziej, że powódka miała wiedzę, iż p. A. w ramach swojego etatu wykonywała również funkcję koordynatora i zastępcy kierownika, czyli nie wykonywała pracy (...) w pełnym zakresie jak wymagał tego kontrakt z NFZ. Co innego sugeruje jednak notatka. Powódka stwierdziła także na rozprawie, że pytała dlaczego pani A. nie jest wskazana do kontraktu zamiast jej osoby. Pytanie w tym zakresie nie zostało jednak uwzględnione w notatce służbowej p. M.. W związku z powyższym, w ocenie skarżącego, sąd bezpodstawnie odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie otrzymania przez jej osobę informacji o kryteriach wyboru do zwolnienia, opierając się na mało wartościowej z punktu widzenia dowodowego notatce służbowej, która mogła równie dobrze zostać sporządzona na potrzeby niniejszego postępowania. W skutek tego sąd I instancji błędnie przyjął, że powódka została poinformowana o kryteriach wyboru jej osoby do zwolnienia. Było to uchybienie ze strony pozwanego, gdyż „obowiązkiem pracodawcy jest nawiązanie w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia, aby pracownik po pierwsze wiedział dlaczego został wybrany do zwolnienia, a po drugie by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami, (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, dotychczas niepublikowany, wyrok z dnia 16 grudnia 2008 r. PK 86/08 LEX nr 497682). Brak tego odniesienia powoduje, że aktualne pozostaje stanowisko, że "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 86/08). W związku z tym sąd I instancji błędnie przyjął, że przyczyna zawarta w wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką była określona w sposób konkretny. W zakresie powyższego zarzutu należy wskazać, że sąd I instancji nie wyjaśnił w uzasadnieniu czemu wiarygodność dowodu z przesłuchania powódki została podważona treścią notatki. W świetle uwypuklonej wyżej dowolności w ocenie dowodów, stanowi to również naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., gdyż uniemożliwia właściwą kontrolę zaskarżonego orzeczenia.

Niezależnie od powyższego główne uchybienie sądu sprowadza się do wadliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającej na przyjęciu, że pozwany pracodawca prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia

z pracy oraz, że wybór powódki do zwolnienia dokonany był w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Jak wskazał sąd I instancji kontroli sądu pracy nie podlega wprawdzie ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, ale inaczej jest w zakresie oceny zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (zob. wyrok SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS Nr 18/1998, póż. 542). Sąd z przyczyn niezrozumiałych nie uwzględnił faktu, że powódka była zatrudniona u pozwanego od prawie 23 lat jako magister (...) w wymiarze 1 etatu. Jednocześnie posiada ona bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe. Jako jedyny pracownik pozwanego posiadała udokumentowane doświadczenie w zakresie metody (...)i prowadzeniu (...) (tzw. metoda (...)). Najbardziej istotne jest jednak to, że dzięki posiadaniu powyższych kwalifikacji przez powódkę, pozwana mogła złożyć w 2011 r. swoją ofertę w ogłoszonym przez N. F. Z. (1) konkursie ofert na świadczenie usług medycznych w zakresie (...), podpisać stosowną umowę z NFZ i pozyskać środki finansowe z tego tytułu i zapewnić należyte wykonywanie kontraktu. W przeciwieństwie do powódki drugi z magistrów (...) p. A. ma znacznie mniejsze kwalifikacje i krótszy staż pracy. P. A. uzyskała tytuł magistra dopiero w 2010r., a jednocześnie znaczną część okresu zatrudnienia przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym (akta osobowe p. A.). Faktem niespornym jest również to, że NFZ nie przyznał pozwanemu kontraktu, do którego zgłoszona została p. A.. Sąd pominął również istotną okoliczność, że „pani A. miała pełen etat jako magister (...), ale połowę tego etatu zajmowała jako koordynator i zastępca kierownika zakładu, w związku z czym faktycznie nie wykonywała obowiązków (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Dziennie miała od 1 do 3 pacjentów, a ja około 10. Kontrakt zaś przewidywał cały etat magistra (...)” (str. 3 protokołu z rozprawy dnia 8 listopada 2013r.). Sąd w związku z tym błędnie uznał, że swoboda decyzji pracodawcy w zakresie doboru pracowników, który ma realizować określone zadania w zakresie ochrony zdrowia czyni w tej sytuacji wybór powódki do zwolnienia sprawiedliwym. Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką niweczyła de facto realizację zadań pozwanego w tym zakresie. Dodatkowo wybór ten godził w dobro małych pacjentów, które przy uwzględnieniu specyfiki świadczonych usług przez pozwanego i konieczności zapewnienia jak najlepszego poziomu ich realizacji, winno mieć istotne znaczenie przy wyborze pracownika do zwolnienia, na co zresztą zwrócił uwagę świadek M., a co sąd całkowicie pominął (str. 12 protokołu z dnia 8 listopada 2012r.). Sąd wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnił również okoliczności, że powódka jako osoba o wiele starsza od p. A. ma o wiele większe trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia, a tym samym wybór jej osoby do zwolnienia stanowi dyskryminację ze względu na wiek. Ponadto sąd błędnie przyjął, że powódka nie spełnia wymogów, którymi kierował się rzekomo pozwany dokonując jej wyboru do zwolnienia. Powódka zeznała bowiem „Studia przygotowują nas do pracy w każdej pracowni (...) Oczywiście potrafiłabym zastępować pracowników w innych czynnościach” (str. 3 protokołu z rozprawy dnia 8 listopada 2012r.) „W pozwanym Instytucie pracowałam na wszystkich oddziałach i wszystkich stanowiskach zakładu (...) i na oddziałach (...) (...) W czasie nieobecności innych pracowników byłam oddelegowana do pracowni (...) i (...) oraz pracowni (...) (...) Dość często była oddelegowywana do innych pracowni” (str. 7 protokołu z dnia 12 kwietnia 2012r.). Co więcej, świadek M. tego faktu nie zanegował i zeznał: „Nie analizowałem w jakich pracowniach powódka wcześniej pracowała w Zakładzie (...), bo nie miałem takiej potrzeby” (str. 10 protokołu z dnia 8 listopada 2012r.). Tym samym powódka zna specyfikę pracy na każdym stanowisku oraz może zastępować kierownika podczas jego nieobecności, a co w ocenie pozwanego jak i sądu I instancji niesłusznie uzasadniało wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego sprzeczne są w tym zakresie ustalenia faktyczne sądu, że powódka nie wykonywała zabiegów w pracowni fizykoterapii, bowiem nie było to przedmiotem analizy przełożonego zaś powódka potwierdziła tę okoliczność. W związku z powyższym, zdaniem skarżącego, sąd I instancji w wyniku zbyt dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego niezasadnie przyjął, że pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia. W rzeczywistości pozwany nie miał podstaw do zakwalifikowania powódki do zwolnienia, co więcej z uwagi na konieczność prawidłowego wykonania kontraktu nadal istniała potrzeba jej zatrudnienia. Tym samym należy uznać, że wypowiadając powódce umowę o pracę pozwany kierował się kryteriami nieobiektywnymi i niesprawiedliwymi, a wręcz dyskryminującymi biorąc pod uwagę wiek powódki. Dobór tych kryteriów był również nieuzasadniony w świetle zasad współzycia społecznego bowiem pozwany winien zapewnić jak najlepszą realizację kontraktu z NFZ, z uwagi na dobro małych pacjentów, a tą w świetle zebranego materiału dowodnego w większym stopniu gwarantowała osoba powódki niż p. A..

Naruszenia przepisów prawa procesowego, których dopuścił się Sad I instancji pozostają w ścisłym związku z naruszeniami przepisów prawa materialnego.

W wyroku z dnia 15 lutego 2000r. (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, póź. 440) Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 par 4k.p.) niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. (wyrok SNz dn. 9 marca 2010r. I PKN 175/09 LEX nr 585689).

W przedmiotowej sprawie przyczyna wypowiedzenia została jednak sformułowana zbyt ogólnikowo, gdyż pozwany nie sprecyzował z czego wynika konieczność zmniejszenia zatrudnienia, a zarazem kosztów działalności Zakładu (...). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 par 4k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyr. SN 26 maja 2000r. (...) 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, póź. 663) Jak wynika natomiast z zebranego materiału dowodowego powódka i większość pracowników pozwanego wiedziała o złej sytuacji finansowej Instytutu od kilku lat. W związku z tym powódka na podstawie podanej jej przyczyny w wypowiedzeniu nie mogła wywnioskować jakie przesłanki zdecydowały o zwolnieniu jej osoby z pracy. Z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka nie została de facto poinformowana przez pozwanego o przyczynach wyboru jej osoby do zwolnienia. Pozwany pracodawca dopiero w postępowaniu sądowym wskazywał, iż przymuszony koniecznością "zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmianami organizacyjnymi" wybrał skarżącą do zwolnienia z pracy, kierując się jej rzekomo mniejszą przydatnością do celów przez siebie założonych. W ocenie skarżącego, pomimo że u strony pozwanej rzeczywiście zaszły zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu stanu zatrudnienia, które uzasadniały wypowiedzenie stosunku pracy należało uznać, iż ze względu na brak wskazania w przedmiotowym wypowiedzeniu umowy o pracę oprócz podstawowej przyczyny, także zastosowanego wobec niej kryterium doboru do zwolnienia wypowiedzenie to zostało dokonane w sposób wadliwy w myśl art. 30 § 4, a zatem nieprawidłowo co czyniło uzasadnionym roszczenie powódki wywiedzione na podstawie art. 45 S l kp.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11 LEX nr 1228589), który odnosi się do prawidłowego stosowania art. 1 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników „Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.” W związku z powyższym należy wskazać, że wbrew wadliwym ustaleniom sądu, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru powódki do zwolnienia nie były kryteriami słusznymi i obiektywnymi, a tym samym wypowiedzenie nie było uzasadnione. Przyjęte bowiem przez pozwanego kryteria pozwoliły mu na dokonanie wypowiedzenia osobie z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym oraz nienagannie i sprawnie wykonującej swoją pracę, uważanej za fachowca w swojej dziedzinie. Co więcej, pamiętać należy, że to dzięki osobie powódki pozwany mógł złożyć w 2011 r. swoją ofertę w ogłoszonym przez N. F. Z. (1) konkursie ofert na świadczenie usług medycznych w zakresie rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego, podpisać stosowną umowę z NFZ i pozyskać środki finansowe z tego tytułu. Jednocześnie to powódka gwarantowała swoją osobą i posiadanymi kwalifikacjami jak najlepsze wykonywanie usług w powyższym zakresie oraz z punktu widzenia dobra małych pacjentów. Kryteria przyjęte przez pozwanego premiują natomiast osobę bez wielkiego doświadczenia zawodowego w Zakładzie (...), o mniejszych umiejętnościach, bez wyrobionej specjalizacji, a wyróżniającej się jedynie pełnieniem funkcji zastępcy kierownika Zakładu, przez co jest ona faworyzowana. Podkreślić należy, że przy takim wykonywaniu zadań p. A. nie spełniała kryteriów

wymaganych dla utrzymania kontraktu, bowiem de facto nie wykonywała pracy fizykoterapeuty w wymiarze 1 etatu, jak wymagał kontrakt. Nie sposób też zgodzić się z sądem I instancji, w świetle przedstawionych dowodów, że pozwany pracodawca prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia z pracy, gdyż nie spełniała ona wymogów stawianych przez pozwanego w zakresie możliwości zastępowania kierownika oraz wykonywania pracy w różnych pracowniach Zakładu (...). Jak wynika bowiem z argumentacji przedstawionej w ramach drugiego z zarzutów naruszenia przepisów procesowych sąd winien ustalić, że powódka spełniała te wymogi, których rzekomy brak po stronie powódki zdecydował o jej zwolnieniu. W ocenie skarżącego Sąd Rejonowy zajął wadliwe stanowisko i przyjął, że pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia mimo, iż ten w ogóle nie wziął pod uwagę innych kryteriów istotnych przy ocenie zasadności wypowiedzenia umów o pracę, takich m.in. jak: staż pracy, kwalifikacji nienaganna opinia dotycząca sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych i wiek powódki. Tym samym sąd błędnie uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Przede wszystkim jednak sąd przyjął, że kryteria zastosowane przez pozwanego przy wyborze powódki do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe. Co więcej, sąd bezzasadnie pominął dowody z których wynikało, że powódka spełniała wymogi, które stanowiły rzekomo o decyzji pracodawcy w przedmiocie zakończenia zatrudnienia powódki. Dodatkowo sąd nie uwzględnił, że pozwany przy wyborze osoby do zwolnienia nie kierował się również dobrem pacjenta, a to w świetle przeprowadzonych dowodów a to mogło być najlepiej zabezpieczone poprzez kontynuację zatrudnienia powódki zamiast p. A.. Na koniec sąd nie uwzględnił, że zastosowane przez powoda kryteria mimo, że z pozoru neutralne de facto dyskryminowały ją z uwagi na jej wiek, co stanowiło wyraźne naruszenie zakazu w tym względzie. Z uwagi na wyżej wymienione uchybienie w zakresie ustaleń faktycznych sąd I instancji dokonał wadliwej wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego czego skutkiem było błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 3 października 2013 roku w sprawie VII Pa 222/13 Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację, zasądził od I. M. na rzecz Instytutu Centrum (...) w Ł. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, że apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 233 § 1 kpc dając wiarę zeznaniom M. M. (1). Zeznania te są jasne, spójne, logiczne i klarowne. Wynika z nich w sposób jednoznaczny, że z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanego Instytutu zachodziła konieczność przeprowadzenia działań restrukturyzacyjnych. Strona pozwana była zmuszona przeprowadzić je również przez zmniejszenie zatrudnienia. Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji podczas spotkania z przełożonym powódka została poinformowana nie tylko o przyczynie rozwiązania stosunku pracy ale również o kryteriach, którymi kierował się pracodawca dobierając pracowników do zwolnienia. Okoliczność ta w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości wynika z załączonej do akt notatki służbowej(k65). Nie ma żadnych podstaw aby podważyć wiarygodność zapisów w niej zawartych. Nie ma żadnych podstaw, aby przyjąć, że została ona stworzona na potrzeby niniejszego postępowania. Strona powodowa mimo ciężącego na niej obowiązku i braku procesowych ograniczeń w tym zakresie nie przedstawiła żadnych dowodów, które dawałyby Sądowi podstawę do zanegowania wiarygodności tego dokumentu. Nie przedstawiła żadnego dowodu, który popierałby jej twierdzenia, że notatka została wytworzona na potrzeby procesu. W takiej sytuacji uznać należy, że twierdzenia strony powodowej w tym zakresie są gołosłowne. Idąc dalej przyjąć należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo dał wiarę treści tego dokumentu i w korelacji z zasługującymi na wiarę zeznaniami M. M. (1) właściwie uznał, że powódka została poinformowana nie tylko o przyczynach rozwiązania stosunku pracy, ale również o kryteriach, którymi kierowała się strona pozwana dobierając pracowników do zwolnienia. Sąd I instancji prawidłowo, w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego przyjął, że kryteria, którymi kierował się pozwany dobierając pracowników do zwolnienia są obiektywne i sprawiedliwe i właściwie uznał, że pracodawca prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia z pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka nigdy nie wykonywała zabiegów (...) I właściwie Sąd uznał, że A. mimo młodego wieku posiada lepsze przygotowanie zawodowe gdyż posiada doświadczenie w pracy w różnych pracowniach a nadto posiada umiejętności pozwalające na zastępowaniu kierownika Zakładu (...).



Zdaniem Sądu Okręgowego powódka w dowolny sposób zestawia wybrane, wyrwane w kontekstu fragmenty materiału dowodowego, tak aby potwierdzały przyjętą z góry tezę. Nie bierze pod uwagę całokształtu materiału dowodowego, pomija milczeniem jasne i precyzyjne zeznania M. M. (1) wyraźnie podającego, że powódka nie posiada oczekiwanych umiejętności. Strona powodowa, poza niewiarygodnymi zeznaniami powódki, nie przedstawiła żadnych dowodów, które podważałyby twierdzenia pozwanego, zeznania M. M. (1) o braku umiejętności zawodowych powódki. Podnoszone przez stronę powodową zarzuty, iż L. A. (1) w okresie zatrudnienia u strony pozwanej korzystała z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego mają charakter wybitnie dyskryminacyjny. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy zatrudnianie powódki nie było wymogiem prawidłowego wykonania kontraktu z NFZ. Kontrakt nie wymagał udokumentowania doświadczenia magistra (...). Zatem uznać należy, że Sąd Rejonowy właściwie uznał, że zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia były sprawiedliwe i obiektywne.

Chybiony jest również zarzut naruszenia przepisu art. 328§2 kpc. Uzasadnienie Sądu Rejonowego spełnia wymogi przywołane w tym przepisie. Sąd Rejonowy dokonał ustalenia stanu faktycznego, wskazał dowody, na których się oparł, wyjaśnił, którym dowodom i dlaczego odmówił wiary oraz wyjaśnił podstawę prawną rozstrzygnięcia. W sposób jasny, konkretny i precyzyjny i zwięzły podał jakie dowody pominął i dlaczego tak uczynił. Uzasadnienie sporządzone jest w sposób jasny, klarowny i umożliwia kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom strony apelującej Sąd Rejonowy wyjaśnił dlaczego odmówił wiary zeznaniom powódki co do okoliczności spotkania z M. M. (1) potwierdzonych zapisami notatki i zeznaniami ww. Wyraźnie stwierdził, że przyczyną odmówienia wiary zeznaniom powódki w tym zakresie są wiarygodne zeznania przełożonego i treść notatki służbowej, która w żaden sposób nie została podważona (patrz k 6 uzasadnienia Sądu Rejonowego). Również w taki sam sposób wyjaśnił dlaczego przyjął, że zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia były sprawiedliwe i obiektywne. W takiej sytuacji za chybione należy uznać podniesione przez powódkę zarzuty naruszenia przepisów art. 233 § 1 kpc w zw z art. 328 §2 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisów art. 30§ 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca musi mieć na uwadze, że „ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę” /wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt IPK 175/097.

Pracownik nie musi znać motywów pracodawcy co do każdego szczegółu. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2010 r. (sygn. akt IPK 168/09) "Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy". Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ustawodawca nie określił w jaki sposób należy opisać przyczynę rozwiązania by można było uznać ją za wystarczająco konkretną. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepis art. 30§4 kp. Zasadnie uznał, że wskazana w oświadczeniu pozwanego Instytutu przyczyna jest rzeczywista i wystarczająco konkretna. Wbrew zarzutom strony powodowej nie było potrzeby i nie miała miejsca konkretyzacja przyczyny na etapie postępowania sądowego. Z oświadczenia pracodawcy w sposób jasny wynika, że przyczyną zmniejszenia zatrudnienia jest trudna sytuacja finansowa Zakładu (...) a konieczność redukcji kosztów jest następstwem zmniejszenia przychodów z umów z NFZ. Sąd Rejonowy właściwie uznał, że podana powódce przyczyna nosi znamiona konkretności i rzeczywistości. Jak prawidłowo ustalono sytuacja ekonomiczna strony pozwanej od wielu lat była krytyczna i okoliczność ta znana była pracownikom w tym powódce. Również okolicznością udowodnioną i wskazaną

w oświadczeniu jest fakt zmniejszenia przychodów z umów z NFZ - z trzech ofert składanych przez Zakład (...) zawarty został tylko jeden kontrakt. Zatem przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i wystarczająco konkretna. Jak właściwie przyjął Sąd Rejonowy pracodawca nie ma obowiązku wskazywania kryteriów doboru pracowników w oświadczeniu doręczonym powódce. Nie ma podstaw do przyjęcia że ma on obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Stanowisko takie zaprezentował Sąd Najwyższy w przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r I PK 238/10 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2012/17-18/2147. Sąd Okręgowy w pełni podziela ten pogląd.

Od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 października 2013 roku strona powodowa złożyła skargę kasacyjną zaskarżając wyrok w całości opierając skargę na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 KPC),

a) art. 378 § 1 KPC, art. 382 KPC i art. 328 § 2 KPC w zw. z art. 391 § 1 kpc wskutek niedostatecznego rozważenia i w konsekwencji ogólnikowego odniesienia się do oceny przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę ze skróconym okresem wypowiedzenia w aspekcie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 KP i w związku z art. 10 ust 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz w odniesieniu do braku kryteriów wyboru pracownika, mimo że uwzględnienie zarzutu naruszenia tych przepisów podważało prawidłowość rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powyższe oznacza nierozpoznanie zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 30 § 4 KP w zw. z art. 45 § 1 KP w zw. z art. 10 ust 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2) naruszenia prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 KPC) przez:

a) błędną wykładnię art. 30 § 4 kp poprzez uznanie, że pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz, że z tego punktu widzenia treść jego oświadczenia odpowiada prawu, a ponadto, że w momencie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka miała pełną wiedzę o zarzutach czynionych jej przez pracodawcę oraz o przyjętych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia;

b) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 KP polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy;

c) niewłaściwe zastosowanie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP poprzez odmowę uznania, że tryb rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego nie narusza konstytucyjnej zasady proporcjonalności.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 października 2013 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt VII Pa 222/13 w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi i pozostawienie Sądowi Okręgowemu w Łodzi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego alternatywnie (w razie uznania, przez Sąd Najwyższy, że podstawa naruszenia przepisów postępowania jest nieuzasadniona), wniósł o: uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 października 2013 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt VII Pa 222/13 w całości i zmianę wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi z dnia 26 kwietnia 2013 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt (...) całości poprzez zasądzenie od pozwanego „Instytutu (...)” na rzecz powódki kwoty 10.569,60 (słownie: dziesięć tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć złotych

60/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 30 września 2014 roku w sprawie I PK 33/14 Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 października 2013 roku w sprawie VII Pa 222/13, przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu- Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszne są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych. Na wstępie rozważań podkreślił, że z mocy art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozwagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., w myśl którego podstawę skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Przechodząc do kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania przy ferowaniu zaskarżonego wyroku warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę "w granicach apelacji" oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, póź. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być -niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Jednocześnie obowiązkiem sądu drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien

dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku (art. 328 § 2 in fine k.p.c.).

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopełnił wymagań stawianych mu w powołanych wyżej przepisach. Nie rozważywszy należycie zarzutów apelacyjnych, Sąd ten dokonał nieprawidłowej wykładni prawa materialnego oraz niewłaściwej jego subsumcji do ustalonego w niepełny sposób stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji wydał błędne rozstrzygnięcie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem sporu jest skierowane przeciwko Instytutowi (...)w Ł. roszczenie odszkodowawcze powódki I. M. z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W tej materii warto zauważyć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś 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 wypowiedzeniu, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, póż. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, póż. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, póż. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, póż. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, póż. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, póż. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność wypowiedzenia wynikać może nie tylko z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy lub zmianie jego treści, ale także z oparcia teźże decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o okolicznościach stanowiących w przekonaniu pracodawcy podstawę dla wypowiedzenia, podczas gdy informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną. Bezzasadność wypowiedzenia ma zatem miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy, bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, póż. 39).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusnych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy (por. powołana uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie

stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978 nr 5, s. 70). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, póż. 858).

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. Rację mają Sądy orzekające w niniejszej sprawie podkreślając, iż w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarcze, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, póż. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, póż. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część 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 stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie 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. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, póż. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym 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 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, póż. 844 ze zm.). 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 k.p. 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 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11 (3) i art. 18 (3a) Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również

przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, póż. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, póż. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, póż. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowiąc przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, póż. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17 - 18, póż. 214).

W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, czym naruszył przepis (art. 30 § 4 k.p.), uniemożliwiając Sądowi orzekającym prawidłową ocenę zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Sądy obydwu instancji próbowały zatem same określić owe kryteria, w dodatku czyniąc to w sposób budzący szereg wątpliwości.

Mamy bowiem do czynienia z taką oto sytuacją, gdy wskutek pogarszającej się kondycji finansowej Instytutu, spotęgowanej brakiem kontraktu z N. F. Z., uwzględniając wyniki kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli, opracowano program restrukturyzacji tej placówki, zakładający redukcje etatów, w tym w zatrudniającym powódkę Zakładzie (...), decydując się na pozostawienie tylko jednego stanowiska pracy w grupie magistrów (...). Rzecz w tym, że spośród trzech zgłoszonych przez Instytut ofert w rozpisany przez N. F. Z. (1) konkursie na świadczenia w latach 2012 - 2014, jako jedyna została przyjęta oferta na usługi w zakresie rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego, ze wskazaniem osoby powódki jako magistra (...) wykonującego tę usługę. Tymczasem mimo wygrania konkursu i pozyskania przez Instytut środków finansowych na tenże rodzaj świadczeń rehabilitacyjnych, to powódka - wbrew przedstawionej ofercie - została wytypowana do zwolnienia z pracy (co implikowało konieczność aneksowania umowy zawartej z N. F. Z.), a na jej stanowisko przesunięto osobę wytypowaną do przetargu w ramach nieprzyjętej przez Fundusz oferty na usługi medyczne w zakresie (...) (...). Stanowisko magistra (...) zajmującego się rehabilitacją dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego nie zostało zatem zlikwidowane, natomiast zastąpiono na nim powódkę inną osobą. Oczywiście pracodawca ma możliwość dokonywania przesunięć kadrowych na poszczególnych stanowiskach pracy, jednakże wypowiedziając umowę o pracę osobie dotychczas zajmującej dane stanowisko i zastępując ją innym pracownikiem, powinien wskazać, jakie przesłanki legły u podstaw jego wyboru. W niniejszym przypadku zastosowanie obiektywnych kryteriów doboru kadry pracowniczej, pozwalających na zapewnienie wysokiego poziomu usług medycznych świadczonych przez Zakład (...) oraz objęcie należyłą troską pacjentów tej placówki (czyli kryteriów kwalifikacji zawodowych, stażu pracy, doświadczenia w prowadzeniu zajęć z

dziećmi), powinno przemawiać na korzyść powódki. Wprawdzie zarówno I. M. jak i L. A. (1) są magistrami (...), ale powódka uzyskała ten tytuł w 1984 r., natomiast jej konkurentka dopiero w 2010 r. Jako jedyna w Zakładzie (...) powódka posiada też certyfikat w zakresie metody (...) (...). Nawet jeśli legitymowanie się wspomnianym certyfikatem nie jest koniecznym warunkiem do wykonywania usług objętych kontraktem z NFZ, to nie zmienia to obiektywnego faktu posiadania przez powódkę dodatkowych kwalifikacji związanych z tego rodzaju świadczeniami, którymi nie dysponuje jej konkurentka. Jeśli do tego wziąć pod uwagę różnice w stażu pracy obydwu porównywanych pracowników (23 letni staż powódki i 6 letni L. A. (1)), nasuwa się pytanie, co faktycznie zaważyło na decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, a zwłaszcza - czy pozwany w rzeczywistości nie kierował się subiektywnymi, niezwiązanymi z samym stosunkiem pracy, kryteriami o charakterze dyskryminacyjnym (np. wieku). Uznając za uzasadnione zarzuty kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>(15)</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>(21)</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Przy ponownym rozstrzygnięciu sprawy Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie, jednakże pierwszy zarzut apelacji z art. 233 kpc w zw. z art. 328 § 2 nie jest zasadny.

Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego zgodnie z regułą art. 233 kpc, dokonana ocena materiału dowodowego (w zakresie zeznań świadka M. M. i analizy zapisów notatki służbowej), choć lapidarna nie jest dowolna i mieści się w granicach swobody określonych w art. 233 kpc. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów uznał za wiarygodne zeznania świadka i dlatego oparł się na zapisach notatki służbowej. W tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych a także ocenił materiał dowodowy w sposób dostateczny i spójny wskazując na podstawy swojego rozstrzygnięcia. Rozważania pełnomocnika powódki zawarte w apelacji w tym zakresie pozostają jedynie w sferze polemiki, pełnomocnik nie wskazał żadnych argumentów, które mogłyby podważyć rozumowanie Sądu I instancji. 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/. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonania sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 r. II UK 154/09 LEX nr 583803), z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność. Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 328 par 2 kp., uzasadnienie Sądu Rejonowego jest spójne, zawiera wszystkie niezbędne elementy przewidziane w art. 328 kpc.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy za własne przyjmuje ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji.

Jednakże zasadny okazał się drugi zarzut naruszenia art. 233 par 1 w zw. z art. 328 par 2 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że pozwany prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia a

wybór powódki został dokonany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwie kryteria. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalając stan faktyczny, dokonał błędnej jego analizy i oceny w zakresie doboru powódki do zwolnienia i kryteriów tego doboru, tym samym z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wywiódł nieprawidłowe wnioski a ocena sądu I instancji wyrażona w uzasadnieniu orzeczenia w tym zakresie jest dowolna, tym samym Sąd I instancji w wyniku błędnej oceny materiału dowodowego w zakresie kryteriów doboru powódki do zwolnienia dokonał błędnej analizy przepisów prawa materialnego art. 30 § 4 k.p w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na obecnym etapie postępowania istotą sprawy stała się kwestia czy w sytuacji likwidacji części podobnych lub tożsamyh stanowisk pracodawca powinien wskazywać pracownikowi kryteria jakimi kierował się wybierając pracownika do zwolnienia i czy powinien wskazać je w formie pisemnej w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, nadto czy w analizowanej sprawie kryteria zastosowane przez pracodawcę były sprawiedliwie i obiektywne, nie nacechowane arbitralnością osądu.

W niniejszej sprawie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że niewskazanie przez pozwanego w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia było naruszeniem art. 30 § 4 k.p., bowiem uniemożliwiło sądom orzekającym prawidłową ocenę zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie, wykładnią prawa w tym zakresie Sąd Okręgowy w myśl art. 398( 20) kpc jest związany.

Tym samym zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podniesiony w apelacji uznać należy za zasadny, bowiem pozwany nie wskazał powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru jakimi kierował się wskazując powódkę do zwolnienia spośród pracowników zakładu (...).

Inną kwestią jest czy pracodawca zastosował kryteria doboru pracowników do zwolnienia i jeśli, czy były one obiektywne i sprawiedliwe. Stan faktyczny niniejszej sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, aby pracodawca takie kryteria zastosował. Decyzję o wyborze powódki podjął M. M. uzasadniając, że na stanowisku pozostanie L. A. z powodu znajomości specyfiki pracy na każdym stanowisku oraz zastępowania kierownika Zakładu (...) podczas jego nieobecności. Nie ma żadnych wątpliwości, że kryteria te nie mają przymiotu obiektywności, dobór był arbitralną decyzją przełożonego, pojęcie „znajomości specyfiki pracy na różnych stanowiskach” jest nieostre, ogólnikowe, samo w sobie ocenne, tym samym trudno uznać, aby zastosowane kryteria były obiektywne, zrozumiałe dla pracownika, o ile przyjmiemy, że wskazanie takich przyczyn spełnia wypełnia w ogóle definicję pojęcia kryterium.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty pełnomocnika powódki naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że pozwany prawidłowo zakwalifikował powódkę do zwolnienia a wybór powódki został dokonany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwie kryteria i w związku z tym błędnej analizy przepisów prawa materialnego art. 30 § 4 k.p w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są skuteczne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy apelację uznał za zasadną i na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego Instytutu (...) w Ł. na rzecz powódki I. M. 10569,60 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 19 kwietnia 2012 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego powódki sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu( Dz. U. z 2013 poz. 490).