

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 września 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz M. K. kwotę 5.075,55 zł (pięć tysięcy siedemdziesiąt pięć złotych i pięćdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (punkt 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. 2) ponadto nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 254 (dwieście pięćdziesiąt cztery) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. 3) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności w całości (pkt. 4).

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny i prawny.

M. K., przed zatrudnieniem w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej, doświadczenie zawodowe w sektorze ubezpieczeniowym zdobywał w Towarzystwie (...) S.A. na stanowisku dealera, inspektora, starszego inspektora, konsultanta (okres pracy od 6 stycznia 2003 roku do 16 grudnia 2007 roku) oraz w (...) S.A. na stanowisku specjalisty, kontrolera technicznego (okres pracy od 17 grudnia 2007 roku do 31 marca 2008 roku i od 1 maja 2008 roku do 30 września 2012 roku).

W (...) Spółce Akcyjnej powód został zatrudniony najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 1 stycznia 2013 roku do 31 marca 2013 roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń majątkowych. Z dniem 1 kwietnia 2013 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze, z zaznaczeniem zadaniowego systemu czasu pracy.

Zgodnie z zakresem obowiązków z dnia 2 stycznia 2013 roku powoda, w przypadku jego nieobecności, miała zastępować A. K. (1).

Zgodnie z zakresem zadań z dnia 29 marca 2013 roku sporządzonym na piśmie do obowiązków powoda należało: szacowanie ryzyka ubezpieczeniowego oraz podejmowanie decyzji dotyczących warunków akceptacji lub odrzucenia wniosków ponad kompetencyjnych dla sieci sprzedaży; opracowywanie ofert ubezpieczeniowych; współpraca przy tworzeniu warunków, instrukcji i taryf; prowadzenie szkoleń dla sieci sprzedaży; nadzór nad realizacją umów generalnych (...).

Rzeczywisty zakres obowiązków powoda pokrywał się z tym sporządzonym na piśmie. Przy okazji opracowywania ofert ubezpieczeniowych powód współpracował z brokerami, kontakt z nimi miał mailowy, telefoniczny i osobisty. Powód zajmował się oceną ryzyka, prowadzeniem szkoleń dla sieci sprzedaży. Jako underwriter powód musiał tak dostosować ofertę ubezpieczeniową aby ją sprzedać, w konsekwencji musiał znać ofertę rynku, stawki, ogólne warunki ubezpieczeń.

Powód obowiązki pracownicze wykonywał w Departamencie (...) Majątkowych – Zespole (...). Zespół ten, zorganizowany w (...) Oddziale (...), stanowiły trzy osoby: powód, A. K. (1) i ich przełożona - M. M. (1). Bezpośrednim przełożonym M. M. był J. P. (1) zajmujący stanowisko Dyrektora Zarządzającego ds. (...) Korporacyjnych. Swoje obowiązki J. P. wykonywał w Centrali w W..

Zespół, w którym pracował powód, zajmował się tzw. underwritingiem, to jest oceną ryzyka, wyceną ryzyka, tworzeniem ogólnych warunków ubezpieczeniowych, taryf, wytycznych dla sieci sprzedaży. Praca underwritera polegała na ocenie ryzyka w oparciu o zebrane informacje, dostosowanie oferty do jakości ryzyka, określeniu warunków umowy ubezpieczenia, podjęciu decyzji o przyjęciu do ubezpieczenia bądź odrzuceniu. Zespół ten stanowił część większego zespołu mieszczącego się w Centrali w W..

Powód i A. K. (1) zajmowali stanowiska równorzędne. O. wykonywali pracę underwritera. Zakres obowiązków powoda i A. K. (1) był podobny. A. K. (1) zastępowała powoda w razie jego nieobecności, i odwrotnie, kiedy A. K. nie było w pracy, jej pracę wykonywał powód.

Zakres zadań A. K. (1) sporządzony na piśmie praktycznie pokrywał się z zakresem zadań powoda, z tą różnicą, że A. K. nie miała w zakresie swoich obowiązków nadzoru nad realizacją umów generalnych (...).

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanej spółki, w wersji obowiązującej od 1 sierpnia 2014 roku, do podstawowych zadań Departament (...) Majątkowych należało w szczególności:

1. przygotowywanie produktów ubezpieczeniowych – opracowywanie ogólnych warunków ubezpieczenia, taryf, instrukcji oraz strategii sprzedaży,
2. przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych, programów ubezpieczeniowych oraz kwotacji ubezpieczeń korporacyjnych dla ryzyk będących ponad kompetencjami sieci sprzedaży,
3. monitorowanie właściwej relacji pomiędzy ceną i oferowanym zakresem ochrony (sprzedawalności) a poziomem szkodowości i maksymalnych prowizji (rentowności),
4. audytowanie portfela sieci sprzedaży,
5. przygotowywanie narzędzi i materiałów dla sieci sprzedaży,
6. przygotowywanie programów i realizacja szkoleń produktowych dla sieci sprzedaży i partnerów zewnętrznych,
7. merytoryczne wsparcie sieci sprzedaży w zakresie ubezpieczeń korporacyjnych,
8. prowadzenie uzgodnień ze spółką matką w zakresie polityki produktowej i uzyskiwania niezbędnych akceptacji,
9. plasowanie reasekuracji fakultatywnej,
10. rozwój i wdrażanie metod zarządzania ryzykiem,
11. występowanie w roli właściciela biznesowego systemu informatycznego obsługi ubezpieczeń korporacyjnych,
12. pełna obsługa programów międzynarodowych oraz ryzyk centralnych,
13. wykonywanie obowiązków przewidzianych w przepisach prawa lub nałożonych przez organy administracji publicznej – w zakresie realizowanych zadań.

Jedną ze zmian, wprowadzonych uchwałą zarządu pozwanej spółki z dnia 6 października 2014 roku, było utworzenie w miejsce dotychczasowego Departamentu (...) Majątkowych czterech nowych struktur, to jest: Departamentu (...) Korporacyjnych, Departamentu Sprzedaży (...) Korporacyjnych, D. (...) Korporacyjnych oraz D. (...). Regulamin organizacyjny w nowym brzmieniu wszedł w życie 7 października 2014 roku.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanej spółki, w wersji obowiązującej od 7 października 2014 roku, do podstawowych obowiązków Departamentu (...) Korporacyjnych należały zadania tożsame z tymi należącymi do Departamentu (...) Majątkowych opisanymi wyżej w punktach od 1 do 10, w punkcie 13 oraz w punkcie 12 z tą zmianą, że w zakresie dotyczącym tylko pełnej obsługi ryzyk centralnych.

W Departamencie (...) Majątkowych na dzień 1 sierpnia 2014 roku zatrudnionych było 37 osób, na dzień 1 września - 38 osób, na dzień 1 października - 38 osób, na dzień 1 listopada - 40 osób.

Na dzień 1 grudnia 2014 roku w nowo utworzonych departamentach u pozwanej pracowało: w Departamencie (...) Korporacyjnych - 26 osób, w Departamencie Sprzedaży (...) Korporacyjnych - 52 osoby, w D. (...) Korporacyjnych - 7 osób, w D. (...) - 4 osoby.

Po dokonanych w strukturach organizacyjnych spółki zmianach wszyscy dotychczasowi pracownicy Departamentu (...) Majątkowych, za wyjątkiem inżynierów ryzyka, stali się pracownikami Departamentu (...) Korporacyjnych. Informację o zmianach, z prośbą o aktualizację stopki mailowej, a także stopniową wymianę wizytówek, pieczętek, otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego, w tym także powód, mailem wysłanym w dniu 17 października 2014 roku przez J. P. (1). Załącznik do maila stanowił zaktualizowany regulamin organizacyjnym.

O zmianach organizacyjnych wchodzących w życie u pozwanej pracownicy wiedzieli od pewnego czasu, ale miały one charakter nieoficjalny, bez konkretnych informacji.

Po zmianach reorganizacyjnych Zespół (...) pozostał w strukturze Departamentu (...) Korporacyjnych. Do dotychczasowych obowiązków tego zespołu doszły funkcje sprzedażowe, to jest spoczywająca wcześniej na Departamencie Sprzedaży Sieci Kompleksowej strategia pozyskiwania klientów, badanie ofert firm konkurencyjnych.

Dokonane u pozwanej zmiany organizacyjne nie dotknęły A. K. (1). W związku z tymi zmianami nie doszły jej żadne nowe zadania, zakres jej obowiązków się nie zmienił. Jedyną zmianą jaką A. K. odczuła jako pracownik była konieczność zmiany nazwy Departamentu w stopce mailowej. Po odejściu powoda zwiększyła się także ilość wykonywanej przez A. K. pracy.

W dniach od 9 do 17 października 2014 roku powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego wystawionego w związku z własną niezdolnością do pracy. Następnie w dniach od 20 do 24 października 2014 roku powód miał wystawione zaświadczenie lekarskie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem (urodzonym (...)). Żona powoda w tym czasie w dniach od 15 do 22 października 2014 roku przebywała w szpitalu z drugim chorym dzieckiem (urodzonym (...)).

Po powrocie do pracy, co nastąpiło w dniu 27 października 2014 roku, powód nie zauważył maila z dnia 17 października 2014 roku, z uwagi na to, że maili na skrzynkę służbową wpływało do niego dziennie 20-30 .

W dniu 31 października 2014 roku powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał "zmiany organizacyjne u pracodawcy", a jako podstawę prawną art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. W okresie wypowiedzenia powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w dniach od 3 do 7 listopada 2014 roku, a w dalszym okresie trwania wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podjęła M. M. (1) za zgodą J. P. (1). Jako powód rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem M. M. wskazała zmiany organizacyjne w zespole związane z powierzeniem nowych zadań.

Pismo rozwiązujące umowę o pracę wręczyła powodowi M. M. (1) informując go, że przyczynę wypowiedzenia stanowią zmiany organizacyjne wprowadzone w spółce i nałożenie, w związku z nimi, nowych zadań na zespół.

Wręczenia wypowiedzenia powodowi M. M. dokonała w obecności A. K. (1).

Po odejściu powoda jego zadania przejęły A. K. (1) i M. M. (1).

Z dniem 12 listopada 2014 roku do zespołu A. K. i M. M. dołączył P. K. (1). Pracownikiem pozwanej spółki P. K. był od 2008 roku, przy czym przez ostatnie 2,5 roku do dnia 11 listopada 2014 roku swoje obowiązki wykonywał w Centrali w W., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń.

Do zakresu obowiązków P. K. (1), realizowanych w zespole (...), należało: szacowanie ryzyka ubezpieczeniowego i podejmowanie decyzji dotyczących akceptacji wniosków ponad kompetencyjnych dla sieci sprzedaży, przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych, współpraca z brokerami, monitorowanie ofert firm konkurencyjnych na rynku. Obowiązek monitorowania firm na sprawdzaniu ogólnych warunków ubezpieczenia (ogólnie dostępnych na stronach internetowych), aktualnych stawek stosownych przez konkurencję. Z klientami, którymi były wspólnoty i spółdzielnie mieszkaniowe oraz pośrednicy - brokerzy, kontaktował się telefonicznie bądź mailowo. P. K. (1) pracując w zespole (...) przeprowadził także dwa szkolenia dla sieci sprzedaży. Na polecenie M. M. (1) zajmował się także archiwizacją i utylizacją dokumentów. Tym ostatnim P. K. (1) zajmował się przez około półtora miesiąca czasu na przestrzeni okresu stycznia – marca 2015 roku. Przychodząc do zespołu (...) P. K. (1) musiał się nauczyć nowych obowiązków, szacowaniem ryzyka zajął się po około 2 tygodniach od rozpoczęcia pracy w zespole. W ramach utrzymania dobrych relacji z klientami pomagał także w likwidacji szkód, co nie mieściło się jednak w zakresie jego obecnych obowiązków.

Do zespołu (...) P. K. (1) trafił w trakcie realizowania przez niego celów sprzedażowych.

Plany sprzedażowe dla zespołu były ustalane z wyprzedzeniem półrocznym, to jest na pierwsze półrocze i na drugie.

Zespół pracujący w Ł. został rozwiązany w dniu 21 kwietnia 2015 roku. Wszyscy pracownicy, to jest M. M., A. K. i P. K., otrzymali rozwiązania umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Zadania zespołu z Ł. przejęły inne jednostki Centrali.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 5.075,55 złotych.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego Sąd Rejonowy oparł się na niekwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów oraz zeznaniach powoda i zgłoszonych świadków J. P. (1), A. K. (1) i P. K. (1), a częściowo tylko zeznaniach świadka M. M. (1).

Świadkowi M. M. (1) Sąd odmówił wiary w zakresie w jakim twierdziła, że żadne z zadań jakie w okresie do lutego lub marca 2015 roku wykonywał przyjęty do zespołu z dniem 12 listopada 2014 roku P. K. (1) nie pokrywały się z zadaniami wykonywanymi przez powoda, a zadania tego rodzaju, to jest w zakresie unedrewitingu (oceny ryzyka) P. K. (1) wykonywał dopiero od lutego lub marca tego roku. Zeznaniami świadka M. M. w tym przedmiocie przeczą przede wszystkim zeznania P. K. (1), z których wynika, że obowiązki jego praktycznie od początku rozpoczęcia pracy w zespole (...) były w zasadniczej części tożsame z tymi wykonywanymi przez powoda, chodzi tu przede wszystkim o szacowanie ryzyka ubezpieczeniowego (czym świadek zajmował się już po dwóch tygodniach od przyjścia do zespołu a nie w końcówce swojego zatrudniania jak twierdziła A. M.), podejmowanie decyzji dotyczących akceptacji wniosków ponadkompetencyjnych dla sieci sprzedaży, przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych, współpraca z brokerami przy tworzeniu warunków, taryf, a także prowadzenie szkoleń dla sieci sprzedaży. Z zeznań P. K. (1) wynika także, że w zakresie swoich obowiązków miał również takie, których nie posiadał powód, to jest monitorowanie ofert firm konkurencyjnych na rynku oraz archiwizację dokumentacji. Tym ostatnim jednak P. K. (1) zajmował się tylko przez okres półtora miesiąca zatrudnienia, na przestrzeni okresu czasu styczeń – marzec 2015 roku, natomiast archiwizacja nie stanowiła głównego trzonu jego obowiązków pracowniczych – jak starała się to przedstawić świadka M. M. (1). Z podanych przyczyn Sąd odmówił także wiary zeznaniom świadka M. M. (1) w zakresie w jakim twierdziła, że po odejściu powoda jego obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy nią a A. K. (1), a dopiero w znacznie późniejszym czasie, bo dopiero w 2015 roku, część tych zadań przejął P. K. (1). Twierdzeniom świadka w tym zakresie przeczą zeznania P. K. (1), z których wynika, że obowiązki underwitera, czyli te należące wcześniej do powoda, wykonywał on już po dwóch tygodniach od przyjścia do zespołu. Sąd nie znalazł podstaw do tego by w omawianym zakresie odmówić wiary P. K. (1), chociażby dlatego, że jego twierdzenia w zakresie dotyczącym wykonywanej przez niego pracy znajdują potwierdzenie w złożonym przez stronę pozwaną zakresie obowiązków świadka.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo, co do zasady, jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W rozpoznawanej sprawie powód ostatecznie wniósł o zasądzenie odszkodowania zarzucając, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest nie tylko, że nieprecyzyjna i niekonkretna, ale i pozorna. Nie może ulegać wątpliwości, że indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z przyczyn nietyczących pracownika, z czym mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p.

W konsekwencji tego faktu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej (§ art. 30 k.p.), z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia (art. 30 § 2¹ k.p.). W przypadku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 4 art. 30 k.p.). Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być także wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Podanie przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów bezterminowych jest bezwzględny obowiązek pracodawcy. Zasadnicze wnioski płynące z orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzą do konkluzji, że dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego. Niezbędne jest jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano pracownikowi "zmiany organizacyjne u pracodawcy". W ocenie Sądu tak wskazana przyczyna nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 k.p.

Na wstępie wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedziana, a konkretnie określenie tej przyczyny jako „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, stanowił konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pozwanego pracodawcę (np. likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wprawdzie w orzecznictwie niekiedy przyjmuje się, że dopuszczalne jest ustalanie, iż pracownik znał rzeczywiste powody dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę mieszczące się w ramach wskazanej mu na piśmie przyczyny wypowiedzenia, to jednak sądy pracy nie mogą i nie powinny wyręczać ani poszukiwać za pracodawcę innych przyczyn dokonanego wypowiedzenia niż

wskazane w piśmie wypowiedającym umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 24 października 2007 roku sygn. I PK 116/07, opubl. Legalis Numer 175329). "Zmiany organizacyjne" podane przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia mogą uzasadniać to wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., sygn. I PKN 613/00, opubl. OSNP 2003, Nr 15, poz. 351; Legalis Numer 57402). Zmiany organizacyjne, które nie pozostają w związku przyczynowym z koniecznością lub potrzebą zwolnienia konkretnego pracownika, nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2001 r., sygn. I PKN 453/00, OSNP 2003, Nr 8, poz. 196). Nie ulega przy tym wątpliwości, iż 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 Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1), jednakże ma obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Za ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy także uznać pogląd, według którego 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. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku sygn. I PK 172/12 (opubl. OSNAPiUS 2014 nr 4, poz. 52, Legalis Numer 697884) sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, bowiem z pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę nie wynika przyjęte przez pozwanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, biorąc pod uwagę wszystkich pracowników z grupy zawodowej, której miały dotyczyć zmiany organizacyjne.

Jak wynika z aktów prawnych, na które powołuje się strona pozwana, jedną z dokonanych u pozwanego pracodawcy z dniem 7 października 2014 roku zmian była likwidacja Departamentu (...) Majątkowych, w którym pracował powód, w którego miejsce utworzone zostały cztery nowe struktury, w tym Departament (...) Korporacyjnych. Po zmianach reorganizacyjnych funkcjonujący dotąd w ramach Departamentu (...) Majątkowych - Zespół (...) pozostał w strukturze nowoutworzonego Departamentu (...) Korporacyjnych. Dokonanie zmian organizacyjnych u pracodawcy stanowi okoliczność bezsporną (powód nigdy nie negował faktu ich dokonania). Z uwagi na to, że pracodawca w swym oświadczeniu jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podał "zmiany organizacyjne", kwestią sporną pozostał związek przyczynowy pomiędzy tymi zmianami a wypowiedzeniem. Istnienie tego związku powinno być udowodnione przez pracodawcę, przy zastosowaniu wszelkich dopuszczalnych reguł dowodzenia, wśród których oczywiście nie są wykluczone uprawnione domniemanie faktyczne.

I tak Sąd I instancji nie odmówił wiarygodności twierdzeniom świadków M. M. (1) i J. P. (1) w takim zakresie w jakim twierdzili, że do dotychczasowych, to jest tych realizowanych wcześniej w ramach Departament (...) Majątkowych, obowiązków Zespołu (...) doszły nowe funkcje sprzedażowe w zakresie strategii pozyskiwania klientów, czy badania ofert firm konkurencyjnych, gdyż nie miał ku temu podstaw chociażby w świetle zeznań świadka P. K. (1), który potwierdził, że w ramach wykonywanych przez siebie obowiązków takie zadania w zakresie monitorowania ofert firm konkurencyjnych w Zespole wykonywał. Nie może jednak ująć uwadze Sądu to, że porównanie wynikających z regulaminu organizacyjnego zadań zlikwidowanego Departamentu (...) Majątkowych i zadań utworzonego niejako w jego miejsce Departamentu (...) Korporacyjnych dowodzi, że zadania te praktycznie są zbieżne, a wręcz zadania Departamentu (...) Majątkowych obejmowały nawet nieznacznie szerszy zakres niż te przypisane do Departamentu (...) Korporacyjnych. Nie może także ująć uwadze Sądu to, iż - co wynika ze złożonego przez stronę pozwaną maila z dnia 17 października 2014 roku (k. 85-v) - po dokonanych w strukturach organizacyjnych spółki zmianach praktycznie wszyscy dotychczasowi pracownicy Departamentu (...) Majątkowych (za wyjątkiem inżynierów ryzyka, którzy stali pracownikami innego D.) stali się pracownikami Departamentu (...) Korporacyjnych. Nie sposób także pominąć zeznań świadka A. K. (1), z których wynika, że co najmniej w jej przypadku dokonane u pozwanej zmiany organizacyjne w żaden sposób jej nie dotknęły. Zakres obowiązków świadka A. K., zatrudnionej w zespole na tożsamym co powód stanowisku, nie uległ zmianie. A K. w związku z dokonanymi zmianami nie doszły żadne nowe zadania, co najwyżej zwiększyła się ilość wykonywanej przez świadka pracy, co miało związek z przejęciem zadań po powodzie po jego odejściu. Jedyną właściwie zauważalną dla A. K. (1) zmianą była zmiana nazewnictwa Departamentu, w którym pracowała, co wiązało się z koniecznością zmiany stosowanej nazwy w stopce mailowej. Porównanie wreszcie zakresu zadań realizowanych przez powoda z tymi wykonywanymi przez P. K. (1) - zatrudnionego w miejsce powoda - dowodzi, że w istotnych elementach nie różniły się one, a jedyna zasadnicza zmiana dotyczyła wykonywanych przez P. K. (1) obowiązków w zakresie monitorowania ofert firm konkurencyjnych i archiwizacji dokumentów.

Ustalenia dokonane w przedmiotowej sprawie wskazują, że powód przy okazji wręczenia mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy dowiedział się, że przyczynę tą stanowią zmiany wprowadzone w firmie i realizowanie przez zespół nowych zadań. Taką informację powód otrzymał od swojej bezpośredniej przełożonej M. M. (1), która także w piśmie, skierowanym z kolei do swojego przełożonego, jako wyłączną przyczynę zwolnienia powoda wskazała „zmiany organizacyjne w zespole związane z powierzeniem nowych zadań”. Tak przedstawiona informacja w żaden sposób nie wyjaśnia przyczyn doboru właśnie osoby powoda do zakończenia z nim stosunku pracy, co pozostaje w sprzeczności z przywołanym poglądem judykatury kładącym na pracodawcę obowiązek stosowania w przypadku redukcji zatrudnienia kryteriów doboru do zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. Dopiero w toku procesu zeznaniami świadka, głównie M. M. (1), pozwana stara się dowieść, że nowe zadania zespołu nie odpowiadały kwalifikacjom, czy też doświadczeniu powoda, które to doświadczenie (kwalifikacje) miał natomiast posiadać P. K. (1). W ocenie Sądu I instancji okoliczności te należy uznać za pozbawione znaczenia. Po pierwsze dlatego, że żadne z tak przytoczonych kryteriów nie znalazło odzwierciedlenia w złożonym na piśmie oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, co jak wynika z przywołanego orzecznictwa zwałania sąd pracy z badania przyczyn nieujawnionych wcześniej pracownikowi. Po drugie dlatego, że pozwany nie wykazał, że po stronie powoda faktycznie istnieje brak kwalifikacji, czy doświadczenia koniecznych do wykonywania nowych zadań. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że osoba wykonująca zadania należące wcześniej do powoda wprawdzie

legitymuje się dłuższym stażem pracowniczym w pozwanej firmie (powód został bowiem zatrudniony w 2013 roku, podczas gdy P. K. pracował dla pozwanego od 2008 roku), to jednak to powód w niniejszym postępowaniu wykazał się dłuższym stażem pracy w firmach ubezpieczeniowych, na różnych stanowiskach, bo posiadany także w latach 2003 – 2012. Pozwana nie wykazała przy tym, że powód wykazywał się mniejszymi (gorszymi) predyspozycjami do realizowania funkcji sprzedażowych, czy podejmowania relacji z klientami, od tych którymi legitymował się P. K. (1). Nie zostało bowiem wykazane, z jakich okoliczności można było wyprowadzić wnioski (w dacie dokonania wypowiedzenia), że powód nie podoła nowym zadaniom lub że inna osoba lepiej spełni oczekiwania pracodawcy. Nie kwestionując oczywiście prawa pozwanego pracodawcy do swobodnego kształtowania, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, struktury organizacyjnej zatrudnionych, wskazać jednak należy, że wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych wyłącznie powodowi, pomimo zatrudnienia na tożsamym stanowisku także A. K. (1), której - co zostało już wyżej powiedziane - zakres obowiązków o nowe zadania się nie zmienił, pozostaje dowolne, a przez to decyzja pracodawcy pozostaje całkowicie nieuzasadniona.

Reasumując, wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia, a nadto w żaden sposób nie tłumaczy faktu doboru osoby powoda do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, co narusza normę art. 30 § 4 k.p.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostają poczynione w sprawie ustalenia o rozwiązaniu ze skutkiem na dzień 31 lipca 2015 roku umów o pracę ze wszystkim trzema pracownikami Zespołu (...) wykonującego zadania w Ł., skoro okoliczność likwidacji całej komórki organizacyjnej, w której powód był zatrudniony, nie była znana, a przynajmniej nie była wskazywana na dzień 31 października 2014 roku, to jest na dzień dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem. Wymaga w tym miejscu podkreślenia, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem były zmiany organizacyjne związane z powierzeniem zespołowi, w którym pracował powód, nowych zadań, a nie likwidacja tej jednostki.

Wobec powyższego należało stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zostało dokonane z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, tj. art. 30 § 4 k.p., co przemawiało za uwzględnieniem powództwa co do zasady.

Roszczenie powoda obejmowało zasądzenie odszkodowania w kwocie 13.500 zł. Sąd zasadność roszczenia o odszkodowanie uznał w zakresie jedynie kwoty 5.075,55 zł, to jest odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. O odszkodowaniu Sąd orzekł na podstawie art. 47¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W rozpoznawanym przypadku okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc.

Sąd Rejonowy wskazał, że w uzasadnieniu do wyroku z dnia 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03 (OTK - A 2005 nr 9, poz. 101, Legalis Numer 71679), którym Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji, stwierdzono, iż przywołany przepis nie kształtuje przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Określa on jedynie zasady ustalania przez sąd wysokości odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Przepis ten określa minimalną (tj. równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) oraz maksymalną (równą wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy, chyba że w umowach bądź układach zbiorowych został określony dłuższy okres) wysokość odszkodowania, pozostawia więc ocenie sądu ustalenie jego konkretnej wysokości w tych właśnie granicach. Kryterium wysokości szkody (utrata spodziewanych zarobków) może więc stanowić podstawę ustalania przez sąd wysokości odszkodowania, lecz tylko w przypadku, gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę był krótszy niż 3 miesiące. Ubocznym celem odszkodowania jest więc również zrekomensowanie utraconych przez pracownika zarobków, zwłaszcza za okres następujący bezpośrednio po wadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę.

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 18 marca 2015 r. sygn. I PK 190/14 (opubl. Legalis Numer 1231482) Sąd Najwyższy akceptując zapatrywanie, że przepis art. 47¹ k.p. określa dolną i górną granicę wysokości odszkodowania w oparciu o przesłanki stażu pracy i wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika, nie precyzując jednocześnie żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Sąd zauważył, że w doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w Kodeksie pracy rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Limitowanie wysokości odszkodowania uzasadnione jest koniecznością ochrony interesów pracodawcy, a pośrednio również ochroną miejsc pracy. Co do sposobu zastosowania kryteriów ustalania wysokości odszkodowania Sąd Najwyższy podkreślił, że ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało w poważnym naruszeniu obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość sędziowskiego orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Trzeba to mieć na uwadze, aby przez dowolne, nieuzasadnione okolicznościami sprawy (a zwłaszcza rozmiarami szkody faktycznie wyrządzonej na skutek rozwiązania stosunku pracy) zasądzanie na rzecz pozostałych pracowników odszkodowań wyższych od wynagrodzenia za przysługujący im okres wypowiedzenia, nie doprowadzić do ukształtowania się praktyki orzeczniczej krzywdzącej dla osób posiadających najdłuższy staż zatrudnienia. Co zaś się tyczy skali naruszeń prawa przy wypowiedzaniu umów o pracę, jako kryterium ustalania wysokości odszkodowania w związku z funkcją represyjną świadczenia, to nie można tracić z pola widzenia i tego aspektu sprawy, jakim jest art. 58 k.p., który generalnie ogranicza wysokość odszkodowania do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w przypadku wadliwego zastosowania przez pracodawcę znacznie dotkliwszego w skutkach prawnych trybu rozwiązania stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Z drugiej strony, wysokie wynagrodzenie za pracę, nawet przy stosunkowo krótkim okresie wypowiedzenia, może w realiach konkretnej sprawy dostarczyć pracownikowi środków utrzymania w okresie niezbędnym na poszukiwanie nowego zatrudnienia, spełniając tym samym swój cel socjalny. Wszystkie te okoliczności powinny być zatem – jak podsumował Sąd Najwyższy - przedmiotem wnikliwej analizy sądowej w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie powód domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazał na żadne okoliczności uzasadniające jego żądanie w tym zakresie. Przede wszystkim nie udokumentował głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego

świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę. Sąd zasądzając odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres jednomiesięcznego, w przypadku powoda, okresu wypowiedzenia uwzględnił zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy (obciążający pozwaną brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy), jak i związane z osobą pracownika (krótki zakładowy staż pracy). Nie bez znaczenia dla tej oceny pozostawał także fakt, że powód od dnia 1 kwietnia 2015 roku podjął inną pracę.

Wobec powyższego, rozważając całokształt okoliczności mających wpływ na wysokość świadczenia Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powodowi odszkodowania w kwocie równej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. W konsekwencji żądanie odszkodowania przekraczającego tę kwotę Sąd oddalił jako pozbawione racji.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.), obciążając nimi stronę pozwaną zgodnie z wynikami postępowania na podstawie art. 98 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia w części tj.: w zakresie zasądzającym od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.075,55 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (punkt 1 wyroku), w zakresie nakazującym pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 254,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (punkt 3 wyroku), w zakresie nadającym wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności w całości (punkt 4 wyroku), wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc, mające wpływ na błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z świadków M. M. (1) i A. K. (1) polegającą na przyjęciu, iż powodowi nie były znane konkretne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy ww. świadkowie zeznali, iż na długo przed wręczeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy wszyscy pracownicy byli informowani o zmianach organizacyjnych mailowo, co więcej świadek A. K. (3) jak i sam powód potwierdzili fakt otrzymania wiadomości e-mail w tym zakresie, a nadto z zeznań tychże świadków wynika, że powód otrzymał szczegółową informację o przyczynach wypowiedzenia umowy podczas rozmowy w dniu 31.10.2014 r., znał proces zmian organizacyjnych zachodzący u pozwanej i nie miał podczas tego spotkania żadnych pytań dotyczących przyczyn wypowiedzenia,

2. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc, mające wpływ na błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z świadków A. K. (1) polegającą na przyjęciu, iż świadek P. K. (1) wykonywał pracę z zakresu archiwizacji przez pierwsze dwa tygodnie, a później rzekomo zajął się wykonywaniem obowiązków tożsamyh zakresowo z obowiązkami powoda, podczas gdy z zeznań ww. świadka wynika wprost, że „P. K. (1) archiwizacją zajmował się dosyć długo, bo dotyczyła, dokumentów za okres 8 lat.”, „Skończył archiwizować i dostaliśmy wypowiedzenia.”, „Archiwizacja była zadaniem pracochłonnym i długotrwałym”, a zatem nie sposób przyjąć, iż praca w zakresie archiwizacji trwała jedynie 2 tygodnie. Sąd zatem niesłusznie pominął ww. wnioski wypływające z zeznań świadka A. K. (1),

3. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc, mające wpływ na błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z świadka M. M. (1) polegającą na odmowie wiary tym zeznaniom w zakresie w jakim świadek zeznał, że zadania jakie w okresie do lutego lub marca 2015 r. wykonywał przyjęty do zespołu dniem 12.11.2014 r. P. K. (1) nie pokrywały się z zadaniami wykonywanymi przez powoda, a zadania tego rodzaju, to jest w zakresie underwritingu (oceny ryzyka) P. K. (1) wykonywał dopiero od lutego lub marca tego roku, podczas gdy zeznania świadka w tym zakresie są wiarygodne, albowiem znajdują

potwierdzenie w dokumentach określających zakres zadań w systemie zadaniowego czasu pracy zarówno powoda jak i P. K. (1),

4. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc, mające wpływ na błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z świadka P. K. (1) poprzez uznanie ich za wiarygodne w zakresie w jakim świadek zeznał, iż jedynymi obowiązkami jakie posiadał w zakresie swoich obowiązków, a których w tym zakresie nie posiadał powód, było monitorowanie ofert firm konkurencyjnych na rynku i archiwizacja dokumentacji, podczas gdy z dokumentów określających zakres zadań P. K. (1) i określających zakres zadań powoda wynika wprost, iż zakresy tych zadań pokrywały się jedynie w części mniejszej niż połowa,

5. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc. mające wpływ na błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z zeznań świadka P. K. (1) poprzez uznanie ich za wiarygodne i przyjęcie, że twierdzenia świadka w zakresie dotyczącym wykonywanej przez niego pracy znajdują potwierdzenie w złożonym przez pozwaną zakresie obowiązków, podczas gdy z zakresu zadań P. K. (1) złożonego przez pozwaną wynika wprost, iż zakres obowiązków świadka był znacznie szerszy niż opisał to on w swoich zeznaniach,

6. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 207 § 6 kpc poprzez przyjęcie pisma powoda z dnia 12.01.2015 r. ze spóźnionymi wnioskami i twierdzeniami, podczas gdy powód nie wykazał, że złożenie pisma nastąpiło w terminie późniejszym bez jego winy lub też występują inne wyjątkowe okoliczności i z tych powodów pismo to winno być zwrócone, a zawarte w nim wnioski i twierdzenia pominięte. Naruszenie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem w jego treści powód złożył szereg wniosków dowodowych, w tym wnioski o przeprowadzenie dowodów z dokumentów, na których następnie Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie, a nadto podał spóźnione twierdzenia uzasadniające żądanie pozwu,

7. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 207 § 6 kpc w zw. z art. 217 § 2 i 3 kpc w zw. z art. 5 kpc poprzez nieoddalenie spóźnionego wniosku dowodowego powoda o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka P. K. (1), podczas gdy powód miał dostatecznie dużo czasu aby taki wniosek złożyć wcześniej, choćby w piśmie przygotowawczym z dnia 12.01.2015 r., a powód nie wykazał, że złożenie przedmiotowego wniosku dowodowego nastąpiło w terminie późniejszym bez jego winy lub też występują inne wyjątkowe okoliczności i z tych powodów wniosek ten winien być pominięty, zaś w opinii pozwanej przedmiotowy wniosek został złożony na wyraźną sugestię Sądu, czym został naruszony art. 5 kpc. Naruszenie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie w zasadniczej części na zeznaniach świadka P. K. (1) i wobec powyższego można przypuszczać, iż gdyby wniosek ten został oddalony jako spóźniony to rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie byłoby inne,

8. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 98 kpc poprzez obciążenie pozwanej kosztami sądowymi w całości, podczas gdy z uwagi na fakt, iż powód przegrał proces w części o zapłatę odszkodowania w 62,40 %, zaś w zakresie żądania uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, żądania przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy powód przegrał proces w całości, Sąd powinien włożyć na powoda obowiązek zwrotu całości kosztów na rzecz pozwanego zgodnie z art. 100 zd. drugie kpc, a co najmniej stosunkowo je rozdzielić,

9. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest była zbyt ogólna, nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia oraz, że w żaden sposób nie tłumaczyła faktu doboru osoby powoda do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, czym naruszała normę art. 30 § 4 kp, podczas gdy przyczyna ta była wskazana przez pozwaną w sposób prawidłowy, zaś powodowi znane były kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy,

10. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym ustaleniu, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione i związku z tym orzeczenie o odszkodowaniu na rzecz powoda, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy prowadzi do wniosków, że wypowiedzenie to było uzasadnione, zaś powództwo o odszkodowanie winno zostać oddalone w całości.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o: zmianę zaskarżonego wyroku częściowo, to jest przez oddalenie powództwa także co do kwoty 5.075,55 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie ww. wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej. Ponadto, strona skarżąca wniosła o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego wyrokowi w punkcie 1.

W odpowiedzi na powyższe powód wniósł o oddalenie wniesionej apelacji w całości.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest jakichkolwiek okoliczności do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż 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 zatem 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.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym 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).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów jest prawidłowa albowiem jest szczegółowa, zgodna z regułami logicznego rozumowania i nie podważa zasad doświadczenia życiowego. W szczególności podnieść należy, że dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów znajduje swoje oparcie w zeznaniach świadków, którzy współpracowali z powodem a więc mieli odpowiednią wiedzę w tym zakresie a ponadto ta ocena dowodów znajduje potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dowodach z dokumentów. Wskazują na to również wyjaśnienia powoda.

Sąd nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów uznając jedynie poszczególne stwierdzenia i dowody za wiarygodne. Wnioski wywiedzione w tej materii korespondują bowiem z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego – niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionej przez pozwanej. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu I instancji – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła prowadzić do wyjaśnienia spornych okoliczności.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny zeznań świadków tj. M. M. (1), A. K. (1) i P. K. (1), wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i daczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Chybionymi są zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c. – poprzez przyjęcie pisma powoda z dnia 12.01.2015 r. ze spóźnionymi wnioskami dowodowymi i twierdzeniami.

Podkreślenia wymaga, iż przy wykładni art. 207 § 6 k.p.c. należy mieć na względzie treść art. 217 § 1 k.p.c. dającego prawo stronie do przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy. W tym świetle art. 207 § 6 k.p.c. stanowi wyjątek od ogólnej zasady, co powoduje, że należy go stosować wyłącznie w ściśle określonych wypadkach, których dotyczy (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 7 lipca 2015 r. I ACa 1912/14 LEX nr 1782090). Przy wykładni przepisów o prekluzji nie można pominąć, że wszelkie ograniczenia praw procesowych strony, rzutujące na możliwość udowodnienia przez nią dochodzonego roszczenia, a w konsekwencji uzyskania wyroku sądowego realizującego jej prawa podmiotowe, powinny być wykładane ściśle, jako wyjątki od ogólnej zasady wyrażonej w art. 217 § 1 k.p.c., zezwalającej na przedstawianie dowodów aż do zamknięcia rozprawy, przy uwzględnieniu ustawowej odrębności wprowadzonej w tym zakresie między innymi przez art. 207 k.p.c. (Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 13 listopada 2013 r. XII Ga 366/13 LEX nr 1715413) Strona może w postępowaniu złożyć pismo obejmujące wnioski dowodowe bez stosownego zezwolenia sądu w każdym czasie (tj. nie narażając się na zwrot pisma), zaś to czy wnioski te będą przez sąd uwzględnione zależy od wystąpienia przesłanek, o których mowa w art. 207 § 6 k.p.c. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 11 czerwca 2014 r. I ACa 269/14 LEX nr 1483836). Nie dochodzi do naruszenia art. 207 § 6 k.p.c., jeżeli sąd, korzystając ze swoich uprawnień, dopuścił do bieżącego gromadzenia materiału dowodowego w toku całego postępowania sądowego i miało to zastosowanie do obu stron postępowania. (Wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 26 kwietnia 2013 r. IV Pa 31/13 KSAG 2014/4/248-257). Ponadto, twierdzenia zgłaszane dopiero w toku postępowania, ale stanowiące rozwinięcie i sprecyzowanie twierdzeń przedstawionych w pozwie i będące adekwatną reakcją na sposób obrony strony pozwanej w zasadzie nie mogą być uznane za spóźnione w rozumieniu art. 479¹² § 1 k.p.c. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r. I CSK 377/12 LEX nr 1318293).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w istocie w pozwie powód nie wskazywał wprost na przeprowadzenie dowodów z dokumentów wskazanych w piśmie z dnia 12.01.2015 r. oraz dowodu z zeznań świadka P. K. (1). Niemniej jednak nie należy tracić z pola widzenia, iż już w pozwie powód utrzymywał, że w wypowiedzeniu umowy strona pozwana w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny wskazała przyczyny wypowiedzenia, z którymi to powód się nie zgadzał zatem złożone w piśmie z dnia 12.01.2015 r. oraz na rozprawie w dniu 11.06.2015 r. wnioski dowodowe stanowią rozwinięcie oraz sprecyzowanie twierdzeń przedstawionych w pozwie a w szczególności są adekwatną reakcją na sposób obrony strony pozwanej.

Ponadto przesłuchanie tego świadka miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia a brak przeprowadzenia tego dowodu i wyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy stanowiłby uchybienie w postaci braku odniesienia się do wszystkich twierdzeń stron zgłaszanych w procesie. Zaznaczyć także trzeba, iż Sąd Rejonowy dopuszczając wskazany dowód nie naruszył zasady równości stron. Pozwana spółka w tym stanie rzeczy nie była bowiem pozbawiona możliwości złożenia twierdzeń i dowodów dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. W tym stanie rzeczy przeprowadzanie dowodów z pisma z dnia 12.01.2015 r. nie wiązało się z naruszeniem art. 207 § 6 k.p.c. oraz art. 217 § 2 i 3 k.p.c.

Odnośnie zarzutu apelacyjnego polegającego na naruszeniu art. 5 k.p.c. zważyć należy, iż udzielanie stronie przez Sąd pouczeń co do czynności procesowych w toku postępowania można uznać za uzasadnione w celu zapewnienia równości stron wtedy, gdy sąd stwierdzi, że strona jest nieporadna, gdy napotyka na niezależne od niej trudności lub przeszkody, które mogłyby prowadzić do niekorzystnego dla niej wyniku sprawy. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22.04.2015 r. V ACa 762/14 LEX nr 1682851)

Uzasadniona potrzeba udzielania pouczeń występuje wówczas, gdy w procesie czynności podejmuje osoba nieporadna lub niemająca dostatecznej znajomości prawa - udzielenie pouczenia ma zapobiec wówczas nierówności między podmiotami postępowania, nie może natomiast naruszać bezstronności sądu. (postanow. Sądu Najwyższego z dnia 27.06.2013 r., III CZ 33/13, LEX nr 1360264)

Udzielając pouczenia Sąd zapewnił równość stron procesowi, z których tylko pozwana spółka reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika. Nie tylko nie naruszył w tym zakresie przepisów proceduralnych ale wykonał ciężący na nim ustawowy obowiązek.

Nie zasługuje na uwzględnienie także zarzut dotyczący rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd rozstrzyga o zasadach poniesienia kosztów procesu, wskazując, która ze stron i w jakiej wysokości je ponosi. Zasadą jest, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Wygrywającym może być powód w razie uwzględnienia powództwa albo pozwany w razie oddalenia powództwa w całości.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pierwotnie powód zgłaszał roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy a następnie zamienił je na odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, które to roszczenie zostało przez Sąd uznane. Wprawdzie powód domagał się odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia a zostało zasądzone 1 – miesięczne jednakże w ocenie Sądu Okręgowego chodzi tu przede wszystkim o zasadę zgodnie, z którą to powód wygrał proces. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało słusznie przez niego zakwestionowane i Sąd uznał, że pracodawca dopuścił się uchybień w tym zakresie, dlatego odnośnie orzeczenia co do kosztów sądowych nie ma podstawy aby w jakimkolwiek zakresie je zmienić.

W ocenie Sądu Okręgowego chybnymi są również zarzuty naruszenia prawa materialnego.

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.

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa tj. art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. 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.

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż wypowiedzenie umowy zawierało zbyt ogólną przyczynę, która została wskazana powodowi, ponieważ samo sformułowanie „zmiany organizacyjne” jest niewystarczające do tego aby pracownik mógł wiedzieć i być świadomym tego z jakiego powodu jest mu wręczane wypowiedzenie i dlatego też w tym zakresie nie ma wątpliwości, iż przyczyna została sformułowana zbyt ogólnie. Jednocześnie strona pozwana w żaden sposób nie wykazała aby ta przyczyna była skonkretyzowana przed wręczeniem wypowiedzenia lub łącznie z nim. Powołany na tę okoliczność świadek z całą pewnością nie potwierdził tego faktu. Z zeznań świadka nie wynika bowiem w jaki sposób pracodawca wyjaśnił swoją decyzję, a jedynie, iż była o tym mowa. Ustalenie to jest zatem niewystarczające do uznania, iż w rozmowie przeprowadzonej z pracownikiem wyjaśniono mu na czym polegały zmiany organizacyjne i dlaczego jego właśnie wybrano do zwolnienia. Równie słusznie podniósł Sąd Rejonowy, że nie zostały wskazane ani określone obiektywne kryteria doboru zwolnienia pracowników i powód z nimi także nie został zapoznany. E – mail, na który powoływała się strona pozwana w żaden sposób nie wskazywał takich kryteriów. Zawierał on prośbę o aktualizację stopki mailowej, a także o stopniową wymianę wizytówek, pieczętek w związku z nową strukturą organizacyjną spółki. Nie wspominał jednak o żadnej likwidacji etatów czy konieczności zwalniania pracowników. Dokonane wypowiedzenie było tym samym wadliwe z uwagi na brak ujawnienia kryteriów, jakimi kierowała się pozwana spółka typując powoda do zwolnienia, a które to kryteria winny być powodowi znane, ażeby można było uznać spełnienie warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy powodowi nie było uzasadnione co doprowadziło w konsekwencji do bezzasadnego uwzględnienia powództwa.

Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, iż pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę powołała się na okoliczności, które nie zostały udowodnione w toku postępowania.

W tym stanie rzeczy apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia zarówno prawa procesowego, jak i prawa materialnego uznać należało za bezpodstawne.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Odnosił się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Sąd Rejonowy trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia

nadto zostało ono dokonane z naruszeniem przepisów kodeksu pracy co przemawiało za uwzględnieniem powództwa i zasądzeniu odszkodowania.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Orzeczenie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie: