

Sygn. akt VII Pa 96/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Kowalska

SR del do SO Renata Borek-Buchajczuk

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko Zarządowi (...) w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt VII P 197/14

I. apelacje oddala;

II. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

Sygn. akt VII Pa 96/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2015 roku sygn. akt VII P 197/14 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa I. K. przeciwko Zarządowi (...) w L. o odszkodowanie zasądził od Zarządu (...) w L. na rzecz I. K. kwotę 10.440 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 22 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałej części; wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.480 złotych; zasądził od Zarządu (...) w L. na rzecz I. K. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu.

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Na mocy porozumienia pracodawców samorządowych, tj. Starostwa Powiatowego w C. i Zarządu (...) z dnia 29 marca 2011 roku, powódka I. K., dotychczas zatrudniona przez Starostwo Powiatowe w C. została z dniem 1 kwietnia 2011

roku zatrudniona w Zarządzie (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora do spraw zamówień publicznych i umów w pełnym wymiarze czasu pracy.

U pozwanego pracodawcy pracę na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych umów wykonywały 2 osoby - powódka i D. K. (1). Każda z tych pracownic miała praktycznie taki sam zakres obowiązków do wykonania.

Uchwałą Nr (...) Zarządu Województwa L. z dnia 16 kwietnia 2013 roku został zatwierdzony nowy Regulamin organizacyjny Zarządu (...) w L.. W nowym Regulaminie organizacyjnym pozwanego – w § 18 – wskazano, że stanowisko ds. zamówień publicznych i umów będzie stanowiskiem jednoosobowym. W tej sytuacji dyrektor H. S. musiała wytypować jedną z osób zajmujących to stanowisko do wypowiedzenia. Z uwagi na to, że powódka w miesiącu październiku 2013 roku nabywała prawo do emerytury, dyrektor postanowiła poczekać do tego miesiąca i wówczas dopiero odbyć rozmowę z powódką odnośnie rozwiązania z nią stosunku pracy, z uwagi na to, że druga z pracownic zajmująca stanowisko inspektora ds. zamówień publicznych i umów D. K. (1) była od września 2013 roku w okresie ochronnym. Do rozmowy w miesiącu październiku 2013 roku jednak nie doszło, gdyż powódka przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w okresie od dnia 29 lipca 2013 roku do dnia 2 sierpnia 2013 roku, a następnie od dnia 23 sierpnia 2013 roku nieprzerwanie do dnia 20 lutego 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Pismem z dnia 20 lutego 2014 roku dyrektor pozwanego pracodawcy H. S. zwróciła się na podstawie art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych z dnia 31 maja 2001 roku do (...) o aktualny wykaz członków tego związku zawodowego oraz pracowników niebędących członkami organizacji związkowej korzystających z ochrony.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, iż w dniu 25 lutego 2014 roku zostało złożone przez Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) pismo, zawierające aktualną listę członków związku. Na liście tej nie było powódki. Powódka nie była członkiem tego związku zawodowego. Pismo to wpłynęło do pracodawcy, przed wręczeniem powódce wypowiedzenia.

W dniu 25 lutego 2014 roku powódka I. K. otrzymała pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: zmianę struktury organizacyjnej (...) w L. w wyniku czego ilość stanowisk ds. zamówień publicznych i umów uległa redukcji do jednego stanowiska – art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powyższe pismo wręczała powódce w dniu 25 lutego 2014 roku w godzinach popołudniowych, dyrektor H. S. w obecności specjalisty ds. kadr i organizacji J. S. Powódka poprosiła wówczas, aby we wręczeniu jej wypowiedzenia uczestniczył przedstawiciel załogi. Dyrektor zdziwiona prośbą powódki, wezwała radcę prawnego, który oświadczył, że nie widzi takiej możliwości i jedyna procedura jaka obowiązuje przy dokonywaniu wypowiedzenia, to konsultacja związkowa.

Od dnia 1 czerwca 2014 roku powódka przebywa na emeryturze.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, iż po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę żaden nowy pracownik nie został zatrudniony przez Zarząd (...) w L. na stanowisku inspektora ds. zamówień i umów. Nadal stanowisko to jest jednoosobowe i zajmuje je D. K. (1). Obowiązki, które wykonywała powódka zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników działu.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, a także zeznań świadków: J. S., T. M., D. K. (1), K. P. (1) oraz zeznań stron.

Sąd Rejonowy obdarzył walorem wiarygodności dokumenty znajdujące się w aktach sprawy jak i aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone przez uprawnione do tego osoby, zaś ich prawdziwość nie była kwestionowana przez strony.

Sąd I instancji dał również wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż ich zeznania są spójne i logiczne, za wyjątkiem tej części zeznań świadka T. M., w której podał, że listę członków związku złożył w dniu 25 lutego 2014 roku około godz. 14 i że przed złożeniem tej listy powódka przyszła do niego z prośbą o ochronę. Powódka zeznała bowiem, że dopiero po wręczeniu wypowiedzenia udała się do T. M.. Sąd Rejonowy wskazał, iż z zeznań dyrektor H. S. i świadka J. S. wynika, że lista członków związku została przedstawiona pracodawcy przed wręчением powódce wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można przy tym pominąć dowodu w postaci wyciągu z dziennika korespondencji pozwanego z dnia 25 lutego 2014 roku. Z dokumentu tego wynika, że w dniu 25 lutego 2014 roku pismo od związku zawodowego (...) wpłynęło jako trzecie i zostało wpisane pod poz. 242 w dzienniku korespondencji. Pod poz. 246 został wpisany natomiast dokument w postaci pisma, które wpłynęło z ZUS Oddział w L. o godz. 9.51 i dotyczyło M. G..

W ocenie Sądu Rejonowego mając na uwadze treść dziennika korespondencji z dnia 25 lutego 2014 roku i zeznania J. S. i H. S., można dojść do wniosku, że pismo wypowiadające powódce umowę o pracę zostało sporządzone i wręczone powódce już po otrzymaniu przez pracodawcę listy osób będących członkami związku zawodowego i korzystającym z ochrony tego związku.

Sąd Rejonowy dał także wiarę zeznaniom powódki i zeznaniom dyrektor H. S., gdyż ich zeznania są spójne i logiczne. Sąd I instancji nie dał jedynie wiary zeznaniom powódki, że prosiła, aby przy wręczeniu wypowiedzenia był obecny przedstawiciel związku zawodowego. Z zeznań J. S. i H. S. wynika bowiem, że powódka prosiła, aby był wówczas obecny przedstawiciel załogi, a nie związku zawodowego. Sąd Rejonowy podniósł również, że istnieją rozbieżności w zeznaniach powódki i T. M.. Powódka zeznała bowiem, że gdy udała się po wręczeniu jej wypowiedzenia do T. M., to powiedział jej, że nie otrzymał żadnego pisma. T. M. natomiast zeznał, że powódka przyszła do niego z pytaniem czy złożył pismo – imienny wykaz członków związku i czy zawiadomił pracodawcę, kto jest objęty ochroną i odpowiedział, że ma zamiar złożyć takie pismo. Sąd Rejonowy nie dał także wiary twierdzeniom powódki, że przyczyna dokonanego jej wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

Sąd I instancji podkreślił, że z uwagi na to, że w niniejszym procesie powódka domagała się jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, to Sąd ten nie odnosił się do okoliczności podawanych przez powódkę, a dotyczących nierównego traktowania jej, dyskryminacji w zatrudnieniu czy też stosowania wobec niej mobbingu.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd I instancji na wstępie wskazał, iż zgodnie z treścią art. 32 § 1 pkt 3 kp, każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp).

Stosownie do treści art. 45 § 1 kp, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem przyczyna rozwiązania umowy o pracę (o jakiej mowa w powołanym art. 30 § 4 kp) musi być konkretna, aktualna i prawdziwa (zob. teza XI, XII i XIII uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164 wytyczne dotyczące wykładni art. 45 kodeksu pracy).

Sąd Rejonowy podniósł, iż na podkreślenie zasługuje okoliczność, iż sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk pracy, zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy. Jeżeli zmniejszenie zatrudnienia (likwidacja stanowiska pracy) jest rzeczywiste (co podlega kontroli Sądu) stanowi ono uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. O celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w

tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają kontroli w sporze o przywrócenie do pracy.

Powyższy, ugruntowany w orzecznictwie pogląd, znajduje odzwierciedlenie w szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych na tle art. 45 kp. Dla przykładu w wyroku z dnia 23 maja 1997 roku (I PKN 176/97, nie publ.) Sąd Najwyższy wskazał, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zobacz też : uchwała SN z 22 stycznia 1985 r. II PZP 53/84 wyrok SN z 28 kwietnia 1997 r. I PKN 119/97 wyrok SN z 13 października 1999 r. I PKN 290/ 99).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w tezie X powoływanej już uchwały z dnia 27 czerwca 1985 roku – wytyczne dotyczące wykładni art. 45 kp: „zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności jednak przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”. W wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku (I PKN 401/97, OSNAP 1998/18/542): wskazał zaś „kontrola sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadniczy problem prawny w niniejszej sprawie sprowadza się do pytania, czy wynikające z art. 30 § 4 kp wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiedzi umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy.

Sąd I instancji wskazał następnie, iż dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii nie jest jednoznaczne. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku (I PK 86/08, LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Na uzasadnienie tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał, że w rozpoznawanej przez tenże Sąd sprawie, pozwany pracodawca dopiero w postępowaniu sądowym wskazywał, że zmuszony koniecznością „zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmianami organizacyjnymi” wybrał skarżącego do zwolnienia z pracy, kierując się jego mniejszą przydatnością zawodową z uwagi na niższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu do innych palaczy c.o. Tymczasem pozwany pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, wywołanych między innymi połączeniem działu utrzymania ruchu z oddziałem utrzymania ruchu odlewni, stosował określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru skarżącego do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór był wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 50/06, dotychczas niepublikowany). Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku (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. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 kp są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 kp, 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 kp.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp 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 kp 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 kp, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Następnie Sąd Najwyższy stwierdził, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami nie dotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Zdaniem Sądu Najwyższego, tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Następnie Sąd I Instancji wskazywał, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany 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. (wyroki z dnia: 5 listopada 1979 roku, I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 roku, I PKN 315/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 427). 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. Należy bowiem zauważyć, że 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. Do wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku, (I PK 86/08) odwołał się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 roku (II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128), nie zajmując jednak stanowiska w zarysowanej wyżej kontrowersji. Natomiast w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 roku, (I PK 238/10, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214), Sąd Najwyższy uznał, że nie można przyjąć, że pracodawca ma 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 określoną w art. 30 § 4 kp. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące. Należy też zauważyć, że w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85), zawierającej wytyczne wykładni art. 45 kp. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tezy II stwierdził, że z zestawienia art. 38 § 1 kp z art. 45 kp wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 kp podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 kp, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp). Wynika stąd, że zdaniem Sądu Najwyższego takie kryteria oceny zasadności wypowiedzenia, jak dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, które często są kryteriami doboru do zwolnienia, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Tym bardziej w pojęciu tym nie mieszczą się takie okoliczności, jak: sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, również stanowiące częste kryteria doboru do zwolnienia. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego są one bowiem rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia. Potwierdza to uzasadnienie tezy IV, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Z art. 38 kp bowiem wynika przyczynowy charakter tej czynności. Dopiero po stwierdzeniu istnienia przyczyny wypowiedzenia wchodzić mogą w rachubę okoliczności przemawiające za ochroną pracownika (teza II).

Następnie Sąd I instancji wskazywał, iż w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 roku (I PK 258/11, LEX nr 1228589) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że w języku naturalnym, pojęcie „przyczyna” zdarzenia, zjawiska lub działania

oznacza coś, co sprawia, że dane zdarzenie, zjawisko lub działanie powstaje lub trwa, bądź też jest rozumiana jako czynnik wywołujący w sposób konieczny lub przypadkowy, pośrednio lub bezpośrednio dane zjawisko jako swój skutek lub też jako zespół warunków koniecznych i wystarczających, wywołujących dane zjawisko. Przy tak szerokim rozumieniu nie byłoby różnicy między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 i 38 ust. 1 kp, a uzasadnieniem wypowiedzenia z art. 45 § 1 kp. Tymczasem z brzmienia tych przepisów i ustalonych poglądów wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie przeciono, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 kp może zaś naruszać art. 45 § 1 kp. Ustawodawca określenia przyczyna wypowiedzenia w art. 30 § 4 i 38 kp używa więc w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). Jest to w pełni przekonujące przy wypowiedzeniu bez konieczności wyboru spośród większej liczby pracowników. W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest jednak oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych.

Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 kp).

Sąd Rejonowy odnosząc powyższe orzeczenia do realiów niniejszej sprawy wskazał, że zupełnie niezrozumiałe jest stanowisko powódki, w którym podnosi, że przyczyna dokonanego jej wypowiedzenia jest nieprawdziwa. W piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę jako przyczynę wypowiedzenia wskazano : zmianę struktury organizacyjnej (...) w L. w wyniku czego ilość stanowisk ds. zamówień publicznych i umów uległa redukcji do jednego stanowiska. Sąd Rejonowy wskazał następnie, iż bezsporne w niniejszej sprawie pozostawało, że w nowym Regulaminie organizacyjnym (...) z dnia 16 kwietnia 2013 roku zostało przewidziane tylko jedno stanowisko inspektora ds. zamówień publicznych. Taki stan rzeczy istniał również na dzień 25 lutego 2014 roku, gdy wręczano powódce wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia faktycznie istniała w dacie dokonywania powódce wypowiedzenia, zaś żaden przepis nie nakazuje natomiast pracodawcy, aby wypowiedzenie wręczył pracownikowi niezwłocznie po likwidacji określonego stanowiska pracy.

Następnie Sąd Instancji ponownie wskazał, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 kp).

W niniejszej sprawie, w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę nie wskazano, dlaczego to I. K. otrzymuje wypowiedzenie, a nie druga pracownica zajmująca tożsame jak powódka stanowisko czyli D. K. (1). Także w trakcie wręczenia wypowiedzenia nie podano takiej informacji. Dyrektor H. S. zeznała, że z 2 pracownic wytypowała powódkę do wypowiedzenia, gdyż nabyła ona prawo do emerytury i że miała o tym powiedzieć powódce w miesiącu październiku 2013 roku, ale do tego nie doszło, gdyż powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Potem miała przekazać powódce tę informację w trakcie wręczenia wypowiedzenia, ale jednak tego nie zrobiła.

Sąd Rejonowy wskazał, iż z ustaleń dokonanych w sprawie wynika niezbicie, że powódka nie była informowana o przyczynach wytypowania jej do wypowiedzenia. Wobec tego i mając na uwadze aktualne i już utrwalone poglądy Sądu Najwyższego Sąd I instancji uznał, że pozwany pracodawca przy dokonywaniu powódce wypowiedzenia naruszył treść art. 30 § 4 kp.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów podniesionych przez powódkę, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że zasadność wypowiedzenia nie jest jednak uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje pracodawca, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu (por. wytyczne Sądu Najwyższego, uchwała z 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSN 1985/11/164).

Zdaniem Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 600/99, OSNP 2001/19/576) nie ma podstaw, by twierdzić, że istnieje jakaś ogólna zasada współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy, gdyż propozycja w tym zakresie dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współzycia społecznego łączone jest z sferą moralności i obyczajowości), a ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwi im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego, nie miały znaczenia zarzuty podnoszone przez powódkę, że pozwany pracodawca mógł zaproponować jej przed wręczeniem wypowiedzenia jakieś inne stanowisko pracy. Pozwany pracodawca nie miał takiego obowiązku.

Stosownie do treści art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informacje o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Przepisem, który uzasadnia zwrócenie się do organizacji związkowej o taką informację jest m. in. art. 38 § 1 kp. Zgodnie z jego treścią o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę.

Następnie Sąd Rejonowy przywołał stanowisko Sądu Najwyższego, w którym sąd ten stanął na stanowisku, iż informacja o której mowa w art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych ma mieć charakter imienny tj. wyraźnie identyfikujący pracownika korzystającego z ochrony, zaś nieudzielenie tej informacji zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007 roku, II PK 305/06, OSNP z 2008/9-10/131, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 27/07, LEX nr 469164). Nadto Sąd Rejonowy wskazywał, iż w doktrynie istnieje stanowisko, iż obowiązek aktualizowania tej listy spoczywa nie na pracodawcy, lecz zawsze na organizacji związkowej (tak Krzysztof Rączka w artykule „Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi” teza nr 2 publ. Rzeczpospolita PCD 1997 nr 3 poz13.). Jednak zdaniem Sądu Rejonowego z tym poglądem nie sposób się zgodzić. Jak stwierdził bowiem w uzasadnieniu uchwały z dnia 24 stycznia 2012 roku Sąd Najwyższy, trudno jest w art. 30 § 21 ustawy o związkach zawodowych doszukać się wystarczającej podstawy do domagania się od organizacji związkowej przekazywania tych informacji z własnej inicjatywy. Przepis ten wyraża bowiem regułę, że stroną czynną w tym zakresie jest pracodawca, a organizacja związkowa udziela informacji tylko na jego żądanie.

Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, na podstawie dowodów ustalił, że powódka nie była członkiem związku zawodowego ani też przed wręczeniem jej wypowiedzenia nie zwracała się do związku zawodowego o ochronę jej praw. Przy dokonywaniu powódce wypowiedzenia nie został zatem naruszony przepis art. 38 kp.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy stwierdził, że dokonane powódce wypowiedzenie naruszało postanowienia art. 30 § 4 kp. Wobec tego, Sąd ten działając na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 471 kp, a także mając na uwadze staż pracy powódki u pozwanego pracodawcy zasądził na rzecz powódki I. K. odszkodowanie w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty miesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd Rejonowy uzasadnił treścią art. 477² § 1 kpc.

W ocenie Sądu Rejonowego zgodnie z art. 98 kpc, na rzecz powódki jako strony wygrywającej należało zasądzić zwrot kosztów procesu. Zgodnie zaś z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163 z 2002 r. poz.1349) wynagrodzenie pełnomocnika w sprawie o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie ustania stosunku pracy winno wynosić 60 zł. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10 (OSNP 2011, Nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Uchwale tej nadano moc zasady prawnej, co oznacza, że wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego są związane przedstawioną w niej wykładnią przepisów prawa. Sąd I instancji wskazał, iż wskazana uchwała wprawdzie dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak argumentacja przedstawiona w uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 45 kp w zw. z art. 471 kp i to wówczas, gdy pełnomocnikiem pracownika jest radca prawny, gdyż stawki określone w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu wynoszą tyle samo, ile wynoszą stawki określone w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Wobec tego Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Nieuiszczona opłata od pozwu przejęta została na rachunek Skarbu Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 94 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.)

W dniu 1 czerwca 2015 roku apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części dotyczącej ustalenia obowiązku zapłaty przez pozwanego na rzecz powódki ustawowych odsetek od zasądzonego odszkodowania od dnia 22 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty (pkt I) oraz w części zasądzonej na rzecz powódki od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł (pkt IV) oraz wnosila o jego zmianę w zaskarżonym zakresie i uwzględnienie powództwa powódki o zasądzenie na jej rzecz: odsetek ustawowych od kwoty 10 440 zł od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych w kwocie 1800 zł. Ponadto powódka wnosila o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W dniu 3 czerwca 2015 roku apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w części dotyczącej punktów I i IV oraz zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 Kodeksu pracy, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż kryteria wyboru pracownika do zwolnienia są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w tym przepisie, podczas gdy stosując prawidłową wykładnię tego przepisu należy przyjąć, iż okoliczności te (kryteria wyboru pracownika do zwolnienia) nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 Kodeksu pracy;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 §1 Kodeksu pracy oraz art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów polegające na uznaniu, iż wręczone powódce wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę ze względu na to, iż przyczyna wypowiedzenia nie została należycie wskazana;

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. faktu iż powódka wiedziała jakie jest uzasadnienie wyboru powódki do zwolnienia.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez:

a) oddalenie powództwa w zakresie żądania zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 10.440 zł złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 22 sierpnia 2014 roku;

b) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powódka wносиła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacje nie są uzasadnione.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne. Nie ma zatem potrzeby ich powtarzania.

Odnosząc się do apelacji pozwanego w pierwszej kolejności stwierdzić należy, że Sąd I instancji nie naruszył art.233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.). Sąd orzekający w pełni podziela zdanie Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażone w wyroku z dnia 5 lutego 2013 roku z którego wynika, iż „skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga nie polemiki, lecz wskazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości (wadze) poszczególnych dowodów, ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu pierwszej instancji” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2013 roku, sygn. V ACa 717/12, LEX nr 1286529).

Zarzuty wnioskodawcy sformułowane w środku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, nie popartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego. W szczególności w przywołanej w uzasadnieniu apelacji rozmowy powódki z K. P. nie da się w sposób uprawniony wyprowadzić wniosku, że powódka wiedziała, iż kryterium wytypowania jej do zwolnienia stanowi posiadanie uprawnienia do emerytury. Podobnie nie da się wywieść powyższego wniosku ze stwierdzenia, że powódka przebywała w pokoju z D. K. i że temat redukcji zatrudnienia był szeroko komentowany.

Sąd Rejonowy nie naruszył także art.30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji (wynikające także z linii orzecznictwa Sądu Najwyższego) że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być

wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Pozwany w apelacji polemizuje z powyższym poglądem do czego ma oczywiście prawo. Polemika ta nie ma jednak usprawiedliwionych podstaw. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką nie były jedynie względy leżące po stronie pracodawcy, ale także i okoliczności, z powodu których dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Powódka winna zatem zostać z nimi zapoznana, tak aby mogła ocenić zasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

W konsekwencji nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art.45 §1 k.p. Skoro bowiem pracodawca naruszył wymóg wskazany w art.30 § 4 k.p. to Sąd zasadnie zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wskazanej w art.47(1) k.p.

Nie jest także uzasadniona apelacja powódki.

Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził odsetki ustawowe od odszkodowania od daty doręczeniu pozwanemu pozwu. Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują terminu, w którym ma być zapłacone odszkodowanie określone w art.45 k.p. W związku z powyższym stosownie do treści art.455 k.c. w związku z art.300 k.p.

jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W konsekwencji dopiero doręczenie żądania wypłaty odszkodowania(co w niniejszej sprawie miało miejsce w dacie doręczenia pozwu) spowodowało, że pozwany popadł w zwłokę ze spełnieniem świadczenia.

Nie jest również w żadnym razie uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art.98 § 3 k.p.c. w zw. z art.11 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Stosownie do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10) podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Stanowisko judykatury w tej materii jest jednolite i ugruntowane.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.