

Sygn. akt XXI Pa 65/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko Komendzie Głównej Policji w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 6 grudnia 2018 roku sygn. akt VII P 641/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od Komendy Głównej Policji w W. na rzecz Z. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 65/19

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 kwietnia 2016 r. Z. K. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanej Komendzie Głównej Policji w W., alternatywnie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 10.231 zł z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany 16 czerwca 2016 r. wniósł odpowiedź na pozew. Został jednak wezwany do uzupełnienia jej braku formalnego poprzez złożenie pełnomocnictwa w terminie 7 dni, pod rygorem zwrotu pisma. Zobowiązanie nie zostało wykonane, w związku z czym na rozprawie 15 listopada 2016 r. Sąd zwrócił odpowiedź na pozew.

Wyrokiem zaocznym z 15 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy, zasądził na jej rzecz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego opłatę od pozwu w kwocie 2 047 zł.

21 grudnia 2016 r. pozwany wniósł sprzeciw od wyroku zaocznego, wnosząc o uchylenie wyroku zaocznego w całości i oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 6 grudnia 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie utrzymał w mocy w całości wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z 15 listopada 2016 r. sygnatura akt VII P 641/16.

Sąd I instancji ustalił, że Z. K. zatrudniona była w Komendzie Głównej Policji w W. w okresie od 1 marca 2008 r. do 31 lipca 2016 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku radcy prawnego (umowy o pracę, k. 10, k. 19 cz. B akt osobowych i k. 24 cz. B akt osobowych).

Stanowisko pracy powódki znajdowało się w Wydziale Pomocy Prawnej w Gabinecie Komendanta Głównego Policji (bezsporne).

W 2016 r. pracodawca na mocy zarządzenia nr 2 Komendanta Głównego Policji z 1 kwietnia 2016 r. przeprowadzał reorganizację mającą polegać m.in. na przeniesieniu wszystkich stanowisk radców prawnych do jednej jednostki organizacyjnej – Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej.

Na mocy rozkazu organizacyjnego Komendanta Głównego Policji nr (...) z 5 kwietnia 2016 r. uchylono etat Gabinetu Komendanta Głównego Policji Komendy Głównej Policji, co związane było z utworzeniem nowych komórek organizacyjnych, w tym Biura Kadr, Szkolenia i (...) Prawnej.

Zlikwidowane miały zostać 135 etaty, w tym 35 etatów pracowników korpusu służby cywilnej (rozkaz nr (...), k. 63, zarządzenie nr 2, k. 43-50, zeznania świadka T. W., k. 317-321, zapis audiowideo, k. 322, zeznania świadka M. R., k. 325-327, zapis audiowideo, k. 331).

Powódka nie była jedynym radcą prawnym w Komendzie Głównej Policji. Na 30 marca 2016 r. pozwany zatrudnił 24 radców prawnych, przy czym 5 osób świadczyło pracę w wymiarze 1/2 etatu. Część radców prawnych nie była pracownikami cywilnymi, lecz funkcjonariuszami (wykaz, k. 336-339, zeznania świadka T. W., k. 317-321, zapis audiowideo, k. 322, zeznania świadka M. R., k. 325-327, zapis audiowideo, k. 331, zeznania powódki, k. 355-357 zapis audiowideo, k. 359).

U pracodawcy panowało przekonanie, że liczba osób zajmujących stanowisko radcy prawnego jest zbyt duża (zeznania świadka T. W., k. 317-321, zapis audiowideo, k. 322).

Radcy prawni nie mieli wpływu na liczbę przydzielanych im spraw, bowiem zajmowali się tym koordynator i naczelnik wydziału E. G. (zeznania świadka A. P., k. 327-330, zapis audiowideo, k. 331, zeznania powódki, k. 355-357 zapis audiowideo, k. 359).

Rozkazem organizacyjnym nr (...) z 6 kwietnia 2016 r. liczbę etatów na stanowisku radca prawny dla korpusu służby cywilnej ustalono na 15 (rozkaz nr (...), k. 89-90). Następnie liczba etatów została zwiększona do 16 (bezsporne).

W jednym z wydziałów stanowisko specjalisty zostało przekształcone w stanowisko radcy prawnego (zeznania świadka M. R., k. 325-327, zapis audiowideo, k. 331).

W sierpniu 2016 r. w zatrudnieniu pozostawało 19 radców prawnych, w tym 3 w wymiarze 1/2 etatu. Jednakże W. B. zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu przebywała na zwolnieniu lekarskim i była zastępowana przez D. M., również zatrudnioną na 1/2 etatu (wykaz, k. 336-339).

Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jakości pracy powódki ani pozostałych radców prawnych (zeznania świadka T. W., k. 317-321, zapis audiowideo, k. 322, zeznania świadka A. P., k. 327-330, zapis audiowideo, k. 331).

Oświadczeniem z 11 kwietnia 2016 r., wręczonym powódce 12 kwietnia 2016 r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 lipca 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę. W uzasadnieniu podano, iż w wyniku zmian organizacyjnych liczba etatów w Komendzie Głównej Policji uległa zmniejszeniu o 135, w tym o 35 etatów należących do korpusu służby cywilnej (wypowiedzenie, k. 11).

Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało powódce wręczone przez M. R. pełniącego wówczas funkcję naczelnika Wydziału Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji, który jedynie ogólnie poinformował ją o konieczności przeprowadzenia reorganizacji w celu poczynienia oszczędności (zeznania powódki, k. 355-357 zapis audiowideo, k. 359).

Pracodawca nie sporządził żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, jakie kryteria mają zostać zastosowane przy typowaniu pracowników do zwolnienia w obrębie całej komórki organizacyjnej (zeznania świadka A. P., k. 327-330, zapis audiowideo, k. 331, zeznania świadka T. W., k. 317-321, zapis audiowideo, k. 322).

Umowy o pracę zostały wypowiedziane także innym pracownikom zajmującym stanowisko radcy prawnego – E. A., D. S. i A. P.. Powołano identyczne przyczyny wypowiedzenia (zeznania świadka A. P., k. 327-330, zapis audiowideo, k. 331, zeznania powódki, k. 355-357 zapis audiowideo, k. 359).

W stosunku do jednego z radców prawnych wypowiedzenie zostało przez pracodawcę wycofane w związku z odejściem z pracy innej osoby (zeznania świadka M. R., k. 325-327, zapis audiowideo, k. 331).

Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3 410,35 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie, k. 62).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne i utrzymał w mocy wyrok zaoczny.

Powódka Z. K. wносиła o przywrócenie jej do pracy w Komendzie Głównej Policji w W., wskazując, iż pozwany pracodawca nie przedstawił kryteriów, jakimi kierował się typując ją do zwolnienia spośród większej liczby osób zajmujących analogiczne stanowisko.

Zdaniem Sądu pracodawca spełnił formalny wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, którą miała stanowić likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska, spowodowana koniecznością zmniejszenia liczby etatów w Komendzie Głównej Policji, w tym etatów należących do korpusu służby cywilnej. Stanowisko pracy zajmowane przez powódkę nie miało jednak charakteru jednostkowego – w strukturze Komendy Głównej Policji umiejscowiono bowiem około 20 stanowisk radcy prawnego, lecz mimo to pozwany pracodawca w treści oświadczenia z 11 kwietnia 2016 r. nie powołał jakichkolwiek okoliczności mających stanowić kryterium doboru do zwolnienia właśnie powódki.

Sąd wskazał, że w toku postępowania pozwany pracodawca nie zdołał wykazać, iż ewentualne kryteria doboru były powódce znane. Powódka w toku zeznań w charakterze strony wskazywała, że rozmowa z przełożonym w czasie wręczenia jej wypowiedzenia miała charakter ogólny i nie odnosiła się bezpośrednio do jej sytuacji, zaś zawnioskowani przez pozwanego świadkowie – T. W. i M. R. – nie potwierdzili, aby u pozwanego opracowany został dokument dotyczący kryteriów mających znaleźć zastosowanie przy typowaniu pracowników do zwolnienia. Pracownicy nie uczestniczyli również w jakichkolwiek spotkaniach dotyczących planowanej reorganizacji, nie posiadali zatem wiedzy o sposobie wybierania osób, którym wypowiedziane zostaną stosunki pracy.

Zdaniem Sądu niewiarygodne okazały się twierdzenia, jakoby pracodawca dokonując wyboru osób, którym wręczy oświadczenia o wypowiedzeniu analizował obciążenie ich pracą oraz przydatność poszczególnych osób ze względu

na potrzeby pracodawcy, ponieważ strona pozwana nie zaferowała materiału dowodowego, który przemawiałby za przyjęciem, iż taka procedura rzeczywiście została przeprowadzona.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku zastosowania wobec powódki obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru do zwolnienia, nie wskazując tych kryteriów w treści przedłożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji należało uznać, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe z uwagi na brak porównania powódki z innymi pracownikami zajmującymi analogiczne stanowisko u pozwanego, celem dokonania uzasadnionego wyboru pracownika przeznaczanego do zwolnienia.

Powódka wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Sąd I instancji ocenił, że pracodawca nie wywiązał się ciężącego na nim ciężaru dowodu i nie wykazał, aby istniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki zatrudnienia. Z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że w strukturze Komendy Głównej Policji nadal znajdują się stanowiska radców prawnych, brak jest zatem podstaw do twierdzenia, że przywrócenie powódki do pracy miałyby być niemożliwe. Pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał także, aby przywrócenie powódki do pracy miałyby być niecelowe. Na to okoliczność nie zostały w toku postępowania zgłoszone żadne dowody.

Zaskarżonym wyrokiem zaocznym z 15 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Komendzie Głównej Policji w W. i na mocy art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania. Na koszty w niniejszej sprawie składało się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w kwocie 360 zł ustalone w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na datę wytoczenia powództwa.

Na podstawie art. 13, 97 i 113 ustawy z 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciążył pozwanego opłatą stosunkowej od pozwu w wysokości 2.047 zł, od wniesienia której powódka była zwolniona

Wskazując na powyższe Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie Z. K. umowy o pracę nastąpiło w sposób naruszający przepisy prawa pracy, dlatego na podstawie art. 347 k.p.c. utrzymał w mocy w całości wyrok zaoczny wydany w sprawie VII P 641/16.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 472 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. poprzez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowe stanowisko radcy prawnego pomimo, iż pozwany twierdził w toku procesu, że nie posiada wolnych stanowisk w korpusie służby cywilnej radców prawnych, zaś powódka swoim żądaniem objęła również odszkodowanie za niezasadne i niezgodne z przepisami prawa zwolnienie z pracy.

Wskazując na powyższe strona wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji względnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uchylenie rozstrzygnięcia i orzeczenie o odszkodowaniu w kwocie 10.231 zł, zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania wywołanego apelacją.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela w ustalenia faktyczne Sądu I instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustaleń stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu, oraz jego wykładni. Dokonana subsumcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej

sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzut apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może zostać rozwiązana w drodze wypowiedzenia, (art. 32 § 1 k.p.), przy czym wypowiedzenie musi być uzasadnione. W razie odwołania się pracownika do sądu pracy sąd ocenia, czy dokonane wypowiedzenie był uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Obowiązek zachowania wymaganych przepisami prawa pracy wymogów pozostaje aktualny także w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Z uwagi na to, że przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy może być nieuzasadniona z punktu widzenia obiektywnych przesłanek pozwalających pracodawcy na podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodowego, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania dowodów potwierdzających prawdziwość i zasadność wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn oraz dochowania wymogów formalnych rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie oświadczeniem z 11 kwietnia 2016 r., wręczonym powódce 12 kwietnia 2016 r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 lipca 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę. W uzasadnieniu podano, iż w wyniku zmian organizacyjnych liczba etatów w Komendzie Głównej Policji uległa zmniejszeniu o 135, w tym o 35 etatów należących do korpusu służby cywilnej.

Kontroli Sądu Pracy nie podlega zasadność przyjętych przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy i innych działań podejmowanych przez pracodawcę, a skutkujących przeprowadzeniem zwolnień grupowych, a jedynie ocenia się, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę faktycznie miała miejsce i czy była to rzeczywista przyczyna zwolnienia go z pracy, jak również, czy pracodawca przyjął sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnień (por. wyr. SN z 27.11.1997 r. I PKN 401/97). Podkreślić przy tym należy, że wystąpienie po stronie zakładu pracy okoliczności, które obiektywnie uzasadniają przeprowadzenie procedury z ustawy o zwolnieniach grupowych, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w taki sposób, który pozwala pracownikowi na stwierdzenie, jakie konkretnie czynniki zadecydowały o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Zważyć należy przy tym, iż Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmian organizacyjnych. Sąd jest jednak uprawniony do badania i ustalenia, czy te zmiany i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82). Za uzasadnione uznać należy również takie wypowiedzenie umowy o pracę, które jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań stojących przed tym pracodawcą (wyr. SN z 02.08.1985 r., I PRN 61/85).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/08 przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. 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.

Powódka wskazała, iż nie miała wiedzy co kryje się pod wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną zaś pracodawca w toku postępowania nie udowodnił jak pracownik miał powyższą przyczynę rozumieć oraz, iż nie została ona wyjaśniona

najpóźniej w dacie wręczenia wypowiedzenia. Już tego powodu wypowiedzenie naruszyło treść art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.

W wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 Sąd Najwyższy podkreślił, iż 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.

Wskazać należy, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego Na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji bowiem, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyr. SN z 25.01.2013 r., I PK 172/2012).

Powódka prawidłowo dostrzegła, iż nie została skutecznie poinformowana o kryteriach doboru do zwolnienia (najpóźniej w chwili wręczenia wypowiedzenia) oraz oświadczenie woli takowych nie zawiera. Takowych nie wskazali również przełożeni powódki.

W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w zacytowanym judykacie, nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, 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. 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. (por. wyr. SN z 5.11.1979 r., I PRN 133/79, oraz wyr. SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyr. SN z 1.10.1998 r., I PKN 315/97).

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 związkami 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.

W okolicznościach sprawy pracodawca nie przedstawił powodce kryteriów doboru, jakimi kierował się przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, aby takie kryteria były powodce znane. Powódka w swoich zeznaniach twierdziła, że rozmowa z przełożonym w czasie wręczenia jej wypowiedzenia miała charakter ogólny i nie odnosiła się bezpośrednio do jej sytuacji. Przesłuchani w sprawie świadkowie T. W. i M. R. nie potwierdzili, aby u pozwanego opracowany został dokument dotyczący kryteriów mających znaleźć zastosowanie przy typowaniu pracowników do zwolnienia. T. W. zeznał, że proponował zwolnienie radców prawnych z uprawnieniami emerytalnymi. Zdaniem świadka analizowano ilość prowadzonych spraw i ich charakter. Świadek nie pamiętał jednak szczegółów doboru powódki. Świadek M. R. nie miał wiedzy czy były stworzone zasady zwalniania pracowników.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, iż należało uznać za niewiarygodne twierdzenia pracodawcy, aby dokonując wyboru osób, którym wręczy oświadczenia o wypowiedzeniu analizował obciążenie ich pracą oraz przydatność poszczególnych osób ze względu na potrzeby pracodawcy, ponieważ strona pozwana nie zaoferowała materiału dowodowego, który przemawiałby za przyjęciem, iż taka procedura rzeczywiście została przeprowadzona. Powyższe okoliczności prowadziły do wniosku, że pracodawca naruszył art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p. stąd powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji odnoszące się do braku możliwości przywrócenia powódki do pracy. Powódka w pozwie wnosila o przywrócenie jej do pracy w Komendzie Głównej Policji w W. ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w sytuacji jeśli przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Choć są to roszczenia alternatywne to należy podkreślić, że powódka wyraźnie wskazała czego dochodzi w niniejszym procesie w pierwszej kolejności tj. przywrócenia do pracy.

Pracodawca nie wywiązał się ciężącego na nim ciężaru dowodu i nie wykazał, aby istniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki zatrudnienia. Pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał także, aby przywrócenie powódki do pracy miało być niecelowe. Na to okoliczność nie zostały w toku postępowania apelacyjnego zgłoszone żadne dowody. Niewątpliwym jest, że w pozwanym zakładzie pracy dochodzi do zmian organizacyjnych i zmienia się struktura organizacyjna. Ale w strukturze Komendy Głównej Policji nadal znajdują się stanowiska radców prawnych, brak jest zatem podstaw do twierdzenia,

że przywrócenie powódki do pracy miałyby być niemożliwe. Faktem jest, że są oni zatrudnieni w różnych jednostkach i zajmują się odmiennymi aspektami np. administracyjnymi, policyjnymi czy cywilnymi. Powódka jest jednak pracownikiem z doświadczeniem pracy u pozwanego przez co zna specyfikę pracy zakładu pracy. Dlatego należy uznać, że nawet jeśli na skutek przywrócenia do pracy zajmowałaby się inną kategorią spraw, to z powodzeniem podoła tym zadaniom, oczywiście nieodbiegającym od charakteru jej zawodu. Z kolei z zeznań świadka A. P. wynika, że pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powódki.

Należy też wskazać, że powódka na etapie apelacji przedstawiła dowód, iż pozwany prowadzi nabór na stanowiska pracy radców prawnych. Oznacza to, że pozwany cały czas sonduje rynek, a przez co pokazuje, że jednak potrzebuje nowych osób na stanowisko radcy prawnej. Prowadzi również nabory wewnętrzne. Czynności te przeczą braku możliwości przywrócenia powódki do pracy. Z powyższych względów Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie. Dlatego Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwany obowiązany jest do zwrotu powódce kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, o których Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw.

§ 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł.

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciewski

(...)

(...)