

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach w sprawie IV P 51/17 zasądził od Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...) na rzecz K. S. kwotę 9.309 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 marca 2017 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W pozostałym zakresie oddalił powództwo. Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.103 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka K. S. pracowała w pozwanym Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...) w Ł. od 14 czerwca 2011 roku, przy czym najpierw na podstawie umów o pracę na czas określony w niepełnym oraz pełnym wymiarze czasu pracy, gdzie zajmowała stanowiska specjalisty do spraw zarządzania i organizacji, młodszego specjalisty, następnie na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty.

Uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 3 marca 2014 roku nr (...) powódka została wyznaczona do pełnienia obowiązków dyrektora pozwanego do czasu powołania nowego, z dniem 4 marca 2014 roku, zaś Uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 24 lipca 2014 roku nr (...) została powołana na stanowisko dyrektora pozwanego na czas określony od dnia 24 lipca 2014 roku do 31 grudnia 2017 roku.

Pismem 29 czerwca 2016 roku powódka złożyła rezygnację z zajmowanego stanowiska dyrektora powołując się na przyczyny osobiste.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami z racji prowadzonej działalności gospodarczej nie może takiego zajmować. Uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 21 września 2016 roku nr (...) powódka została odwołana z zajmowanego stanowiska dyrektora z dniem 30 września 2016 roku.

Z dniem 1 października 2016 roku powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw promocji i zatrudnienia za wynagrodzeniem 2.900 zł plus dodatek za wysługę lat w wysokości 7% wynagrodzenia zasadniczego. Umowę tę podpisał z powódką pełniący obowiązki dyrektora W. U., dotychczasowy podwładny powódki. W tym czasie trwała już procedura związana z zatrudnieniem dyrektora pozwanego.

Pozwany na tożsamym stanowisku co powódkę zatrudniał również T. D. i D. K., która w tym czasie nie pracowała z powodu świadczeń związanych z macierzyństwem.

Zakresy obowiązków powódki i T. D. różnił się nieznacznie, gdyż czynności powódki były nakierowane na kontakty z innymi podmiotami, zaś T. D. na obsługę fizyczną imprez. Powódka pisała również artykuły na stronę internetową pozwanego. Wynikało to z ustaleń pomiędzy powódką, a T. D., aby każde z nich realizowało się w tym co najlepiej potrafi.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości dotychczasowej, które otrzymywała jako dyrektor. Było ono również wyższe od otrzymywanego przez T. D., posiadającego zbliżony do powódki staż pracy. D. K. posiada najkrótszy staż pracy.

Pismem z dnia 20 stycznia 2017 roku pozwany rozwiązał za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia łączącą strony umowę o pracę, który miał upłynąć z dniem 30 kwietnia 2017 roku, wskazując jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie względy ekonomiczne i zmiany organizacyjne wprowadzone Regulaminem Organizacyjnym Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...) nadanym Zarządzeniem Wewnętrznym nr 1 Dyrektora Centrum z dnia 19 stycznia 2017 roku. Wypowiedzenie to wręczył powódcy dyrektor pozwanego w obecności T. D. oraz W. U. – starszego instruktora. Podczas tych czynności pozwany powołał się na przyczyny ekonomiczne oraz wprowadzenie nowego Regulaminu, który

wręczył powódce do przeczytania, kiedy wskazała, iż nie została zapoznana z jego treścią. Pozwany nie wskazywał przyczyn doboru pracownika do zwolnienia. Uznał, iż nie ma takiej potrzeby, gdyż powódka powinna je znać.

Sąd wskazał, iż pozwany podał na rozprawie, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką były okoliczności związane z wadliwym jej zatrudnieniem, bowiem powódkę można było jedynie zatrudnić na zastępstwo nieobecnej D. K..

Pozwany jest powiatową jednostką organizacyjną, utworzoną uchwałą Rady Powiatu (...) z dnia 6 czerwca 2007 roku nr (...), działającą w formie samorządowej instytucji kultury wpisanej do rejestru powiatowych instytucji kultury. Działa na podstawie statutu.

Zarządzeniem wewnętrznym nr (...) z dnia 19 stycznia 2017 roku dyrektor pozwanego nadał Regulamin Organizacyjny Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...) zgodnie załącznikiem do Uchwały nr 413/2017 z dnia 19 stycznia 2017 roku, które to weszło w życie w tym dniu. Zgodnie z nowym Regulaminem Organizacyjnym Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...) wskazano, iż zadania D. (...) i (...) realizują zatrudnieni na jednoosobowych stanowiskach pracy: instruktor do spraw promocji i kultury, specjalista do spraw promocji i specjalista. Pozwany przedstawił powódce do zapoznania nową regulację 30 stycznia 2017 roku, zaś pozostałym pracownikom w lutym 2017 roku.

Sąd ustalił, iż sytuacja finansowa pozwanego nie jest dobra. Straty finansowe przynosi Dom Wycieczkowy.

Pozwany po zwolnieniu powódki nie zatrudnił innej osoby na jej stanowisku pracy. Natomiast podpisał umowę na zastępstwo D. K., która realizuje między innymi zadania związane prowadzeniem strony internetowej. Z dniem 1 czerwca 2017 roku pozwany zatrudnił również na umowę o pracę osobę do zarządzania karczmą w skansenie w M.. Zawierał również umowy cywilnoprawne do wykonywania prac remontowych.

Powódka prowadzi działalność gospodarczą.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jest zasadne.

Sąd wskazał, iż zgodnie z treścią art.45 k.p. pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem może opierać swoje roszczenie na dwóch podstawach, to jest merytorycznej przez powoływanie się na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz formalnej polegającej na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów. Natomiast, stosownie do treści art.30§4 k.p. pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Nie zastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu powołanego art.45 k.p. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej, czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art.30§4 k.p. Wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. W razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wystarczy zasadność jednej z nich.

Sąd podniósł, iż jest związany wskazaną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Te, których pracodawca nie wskazał nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeśli mogłyby uzasadniać wypowiedzenie umowy. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik powinien wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę, gdyż on jest adresatem jego oświadczenia. Nie może mieć wątpliwości, co do okoliczności uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien je wskazać, gdyż zbyt ogólne ich podanie, mało konkretne czy niezrozumiałe, stanowi naruszenie prawa. Orzecznictwo wskazuje, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy

o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób czy też z całokształtu okoliczności wynika, iż znane mu są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedynie w sposób ogólny. Przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn wypowiedzenia. Wskazują ogólnie, iż przyczyna taka powinna być uzasadniona, a więc być tego rodzaju, która uniemożliwia czy czyni bezcelowym dalsze trwanie stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Wystarczy więc, jeżeli przyczyny je uzasadniające będą miały charakter zwykły, gdyż nie muszą mieć jakiegoś szczególnego znaczenia. Nie oznacza to w żadnym razie przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, czy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 roku I PRN 32/79, z 2 października 1996 roku I PRN 69/96, z 4 grudnia 1997 roku I PKN 419/97 publ. L.).

Za niesporne Sąd przyjął, iż powódka od 1 października 2016 roku pracowała u pozwanego w charakterze specjalisty do spraw promocji i turystyki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przed podpisaniem tej umowy powódka świadczyła również pracę na rzecz pozwanego, w tym okresie bezpośrednio poprzedzającym podpisanie umowy o pracę była dyrektorem pozwanej jednostki. Umowę o pracę z powódką w imieniu pozwanego podpisał jej dotychczasowy podwładny W. U., któremu powierzono do czasu powołania nowego dyrektora pełnienie obowiązków dyrektora. W tym też okresie była uruchomiona procedura związana z zatrudnieniem nowego dyrektora. Pozwany zatrudniał też na tożsamym stanowisku pracy, co powódkę dwóch jeszcze pracowników, z których jeden był nieobecny oraz T. D..

Powódka i T. D. wykonywali tożsame zadania, z pewnym rozdzieleniem, aby każde z nich realizowało się w tym co najlepiej potrafi. Zgodnie z podpisaną umową o pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości, w której miała na stanowisku dyrektora, a które to odbiegało od wynagrodzenia za pracę T. D., posiadającego zbliżony do powódki staż pracy. W ocenie Sądu Rejonowego powódka знаła również sytuację finansową pozwanego z racji zajmowanego stanowiska dyrektora, która nie należy do dobrych. Dom Wycieczkowy wchodzący w skład pozwanego przynosił straty. Pozwany w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę powołał się na względy ekonomiczne i zmiany organizacyjne związane z wejściem w życie nowego Regulaminu, który wprowadzał zmiany organizacyjne. Zgodnie z jego treścią następowało ograniczenie zatrudnienia do jednoosobowego stanowiska pracy. Powódce po wręczeniu wypowiedzenia na jej wniosek okazano dopiero do zapoznania się nową regulacją, która nie była przedstawiona wówczas pracownikom.

Sąd ustalił, iż z zeznań przedstawiciela pozwanego wynika, że nie powinno było dojść do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości odpowiadającym dotychczasowemu, które odbiegało od otrzymywanego przez T. D., wykonującego tożsame zadania. Powódka mogła co najwyżej zostać zatrudniona na zastępstwo nieobecnego pracownika, co po jej zwolnieniu pozwany uczynił. Pozwany wskazał jednak w swoich zeznaniach, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce były okoliczności związane z jej wadliwym zatrudnieniem, do którego to z przyczyn ekonomicznych nie powinno było dojść. Przyczyna więc zwolnienia powódki była inna niż wskazano w treści pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie poinformowano o tym jednak powódki w chwili wręczenia jej wypowiedzenia. Pozwany nie wskazał jej również w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż podejmowane przez pozwanego decyzje mogą się wiązać z jego sytuacją ekonomiczną. Pozwany jednak rozwiązał umowę jak wynika wprost z jego wypowiedzi z innych przyczyn, a jeśli były to przyczyny ekonomiczne wymagały stosownego uściślenia. Powódka nie miała obowiązku się ich domyślać. Stąd zostało ono dokonane z naruszeniem przepisów prawa.

Pozwany nie wskazał również kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, co sam przyznaje. Powoływał, iż nie miał takiego wymogu, gdyż powódce powinny być one znane. Nie wskazał jednak na czym opiera powyższe twierdzenie. Jak wynika z jego wypowiedzi powoływał się, iż u podstaw podjętych kryteriów decydujących o doborze pracownika do zwolnienia była sytuacja finansowa powódki związana z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą i brakiem innych źródeł utrzymania T. D.. Poza tym podnosił, iż u podstaw tych legły okoliczności zatrudnienia powódki wskazane powyżej, co potwierdza, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia była inna niż to wskazano.

W ocenie Sądu Rejonowego koniecznym jest w przypadku zwalniania jednego z pracowników zajmujących tożsame stanowiska pracy stosowanie przez pracodawcę sprawiedliwych i słuszych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku (I PK 86/08) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że wybór ten jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do pozostałych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszającej pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Sąd podziela również w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12), w którym wskazano, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Z powyższego wynika, że pracownik wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, zostaje pozbawiony możliwości oceny zasadności wypowiedzenia i tym samym zweryfikowania przyczyny dokonanego mu wypowiedzenia. Pracownik nie może domyślać się tych kryteriów, jak oczekuje pozwany. W konsekwencji powoduje to, że dla dokonania takiej weryfikacji pracownik zmuszony jest dociekać teź zasadności jedynie przed Sądem. Wobec powyższego Sąd przyjął, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista i znana pracownikowi. Pozwany zaniechał zadośćuczynieniu temu obowiązkowi, co czyni również niezgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia.

Pozwany nie wskazał jakim kierował kryterium doboru pracownika kierował się, podejmując decyzje o zwolnieniu powódki, co sam wskazywał. W ocenie Sądu wskazywane przez pozwanego jako jedyne kryterium doboru pracownika do zwolnienia sytuacji materialnej, która to nie była nawet zbadana było niesprawiedliwe i nieobiektywne. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia winny z jednej strony uwzględniać słuszny interes pracodawcy, który ma prawo doboru pracowników, którzy w jego ocenie będą najlepiej realizowali powierzone im zadania. Z drugiej jednak strony powinien być również uwzględniony interes pracowników zajmujących równorzędne stanowiska pracy. Nie można bowiem uznać za słuszne kryterium materialnego w związku z posiadaniem dodatkowego zatrudnienia przez powódkę, gdyż tak naprawdę pozwany nie zbadał nawet rzeczywistej sytuacji pracowników. W ocenie Sądu takie podejście pracodawcy było krzywdzące dla powódki, która prawidłowo wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Oparcie się przez pozwanego tylko na powyższym kryterium, do tego nie do końca sprawdzonym nie było obiektywnie uzasadnione. Mogło ono być wzięte pod uwagę jedynie jako jedno z dodatkowych kryteriów poza oceną pracy, posiadanymi kwalifikacjami, stażem pracy czy doświadczeniem zawodowym, co nie miało miejsca. Stąd zastosowanie powyższego kryterium było niedopuszczalne, co czyni również niezgodność dokonanego wypowiedzenia z prawem.

O odszkodowaniu Sąd orzekł w oparciu o przepis art.45 k.p. w związku z art.47 k.p. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481 k.c. w związku z art.300 k.p. Sąd zasądził odsetki od dnia kiedy pozwany otrzymał żądanie zapłaty dochodzonego roszczenia, oddalając jako niezasadne żądanie ich zasądzenia od dnia wniesienia pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art.477<sup>2</sup> k.p.c., nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł w oparciu o art.98 k.p.c. w związku z §2 punkt 4 i §9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożył pozwany, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia:

a) art.233§1 k.p.c. – polegające na wyprowadzeniu przez Sąd I instancji błędnych logicznie wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności faktycznych,

b) art.328§2 k.p.c. w ten sposób, że treść uzasadnienia Sądu I instancji uniemożliwia dokonanie oceny wywoodu, który doprowadził do wydania wyroku,

2) naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu przepisu art.455§1 k.p. w zw. z art.30§4 k.p. przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa.

W świetle tak sformułowanych zarzutów wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego a ponadto nakazanie zwrotu wypłaconego na podstawie punktu 3 wyroku świadczenia w kwocie 3.103 zł.

W uzasadnieniu apelacji wskazał, iż Sąd wbrew własnym ustaleniom, w szczególności co do wiedzy powódki o sytuacji ekonomicznej pozwanego, uznał że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była inna niż wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu, a pozwany nie wskazał tej innej przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu ani nie poinformował o niej powódki w chwili wręczenia wypowiedzenia. Argumentem przemawiającym za tym, że Sąd uchybił zasadom logicznego wnioskowania jest fakt, że wniosek ten Sąd wywiódł z zeznań dyrektora pozwanego, który oświadczył że z przyczyn ekonomicznych do zatrudnienia powódki, bezpośrednio po ustaniu jej stosunku pracy na stanowisku dyrektora nie powinno dojść. W tej wypowiedzi Sąd dopatrzył się innej niż wskazana w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co w dalszej kolejności oznacza iż przyczyny ekonomiczne podane przez pozwanego były pozorne i co przesądziło o wyniku sprawy. Zdaniem pozwanego zeznania dyrektora w tym zakresie wpisują się w prezentowane od początku stanowisko, że o potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu przyczyny wypowiedzenia decydowały indywidualne okoliczności, a w szczególności fakt, że wypowiedzenie zostało skierowane do byłego dyrektora i powódka nie może twierdzić, że nie są jej znane przyczyny wypowiedzenia a także wybór do zwolnienia jej a nie T. D..

Naruszając granice swobodnej oceny dowodów Sąd najpierw przyjął bezpodstawnie za prawdziwe twierdzenie powódki o braku jej wiedzy na temat przyczyny wypowiedzenia a następnie usiłował podporządkować swój wywód temu założeniu, wbrew ustalonym faktom. To doprowadziło do sprzeczności, niekonsekwencji i braku spójności rozumowania Sądu czego kolejnym przejawem są rozważania dotyczące niewskazania powódce kryteriów doboru do zwolnienia. Zdaniem apelującego, skoro Sąd przyjął, że przyczyną zwolnienia powódki było wadliwe zatrudnienie jej a nie innego pracownika to bezprzedmiotowy jest obszerny wywód dotyczący kwestii doboru kryteriów do zwolnienia. Wyjaśnił, iż pozwany w postępowaniu prezentował konsekwentnie stanowisko, że kryteria doboru pozostają w bezpośrednim związku z ekonomicznymi przyczynami zwolnienia, a o braku potrzeby większego skonkretyzowania opisu przyczyny wypowiedzenia zdecydowały indywidualne okoliczności tego przypadku, znane powódce.

Ocena prawidłowości dokonanego powódce wypowiedzenia powinna być dokonana jedynie z punktu widzenia rzeczywistości istnienia trudnej sytuacji ekonomicznej i w konsekwencji likwidacji jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Sytuacja osobista T. D. znana powódce z kilkuletniej współpracy mieści się w pojęciu „oczywistości przyczyny” jako obiektywna i społecznie usprawiedliwiona przyczyna wytypowania powódki do zwolnienia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego wskazał, iż dokonane powódce wypowiedzenia odpowiada treści art.30§4 k.p. i jej zasadne. Pozwany dowiódł, iż wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny ekonomiczne i w konsekwencji organizacyjne były rzeczywiste, konkretne i zrozumiałe dla powódki.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna, a jej zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego nie są trafne. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w apelacji należy wskazać, iż zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy są niezasadne. Zarzuty naruszenia art.233§1 k.p.c. stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimikolwiek błędami ustaleniami Sądu I instancji.

Przepis art.233§1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Uchybienia w tym zakresie winny się natomiast skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym (ewentualnie błędnych ustaleń faktycznych), który w sprawie niniejszej nie został jednak postawiony. Prawidłowe zarzucenie naruszenia art.233§1 k.p.c. wymaga wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania, w czym skarżąca upatruje wadliwą jego ocenę. Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Należy też wskazać, iż ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, Lex nr 41437). Tym wymogom Sąd pierwszej instancji nie uchybił.

Dokonana przez Sąd ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie jest dowolna. Sąd opierając się na zeznania dyrektora pozwanego Centrum, z których jednoznacznie wynika, iż „przyczyną zwolnienia było jego zdaniem wadliwe zatrudnienie i to że powódka miała źródło utrzymania” wyprowadził zasadny wniosek, że przyczyna ta jest odmienna od podanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę pozwany uzasadnił względami ekonomicznymi jak i zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi Regulaminem Organizacyjnym Centrum (...), Turystki i (...) Ziemi (...) nadanym zarządzeniem dyrektora 19 stycznia 2017 roku. Skoro przyczyną wypowiedzenia było wadliwe zatrudnienie powódki na stanowisku specjalisty do spraw promocji i turystyki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony to taka przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna znaleźć się w treści wypowiedzenia. Przyczyny ekonomiczne wskazują na istnienie po stronie pracodawcy takiej sytuacji finansowej, organizacyjnej która nie pozwalała na dalsze zatrudnienie pracownika. O ile taka sytuacja mogła również występować w sytuacji pozwanej jednostki i stanowić realną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką to przeczy temu treść zeznań dyrektora pozwanej jednostki. Odmiennie od przyczyn ekonomicznych należy bowiem ocenić wadliwe zatrudnienie pracownika. Nie każde rozwiązanie umowy o pracę z wadliwie (niepotrzebnie) zatrudnionym pracownikiem będzie spowodowane przyczyną ekonomiczną.

Niewątpliwie powódka знаła sytuację finansową jednostki w czasie, gdy nią zarządzała. Natomiast po rezygnacji ze stanowiska dyrektora, jak wynika z zeznań powódki nie miała jasności co do kwestii ekonomicznych. Również sytuację finansową (...) Wycieczkowego powódka oceniła jako trudną ale nie złą. Natomiast dyrektor pozwanego Centrum zeznał, że sytuacja finansowa była słaba. Wskazując, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były „przyczyny ekonomiczne” pozwany w dostateczny i wystarczający sposób je sprecyzował. Natomiast ta przyczyna została zbadana przez Sąd pod kątem jej prawdziwości. Dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zeznań powódki i pozwanego, doprowadziła do słusznego wniosku, iż inne przyczyny stanowiły podstawę wypowiedzenia.

Oceniając zasadność apelacji w zakresie zarzutu naruszenia art.328§2 k.p.c., dotyczącego prawidłowości sporządzenia przez Sąd I instancji uzasadnienia zaskarżonego wyroku należy wskazać, iż przyjmuje się, że zarzut taki może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz czyni niemożliwym ustalenie, czy prawo materialne i procesowe zostało przez sąd należycie zastosowane. W niniejszej sprawie okoliczność taka nie zachodzi. Zaskarżony wyrok poddaje się kontroli instancyjnej, co czyni wskazany zarzut bezzasadny. Niemożność przeprowadzenia takiej kontroli miałyby miejsce, gdyby sąd odwoławczy nie był w stanie dokonać oceny toku wyводу, który doprowadził sąd pierwszej instancji do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 roku, I UK 129/09, LEX nr 558286, z dnia 30 września 2008 roku, II UK 385/07, Lex nr 741082, z dnia 26 listopada 1999 roku, III CKN 460/98, OSNC 2000/5/100 oraz z dnia 26 lipca 2007 roku, V CSK 115/07).

Sporządzone przez Sąd uzasadnienie wyroku zawiera podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Sąd wskazał fakty, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd wyjaśnił również podstawę prawną wyroku i przytoczył przepisy prawa. Błędne nazwanie przez Sąd (...) Wycieczkowego „ośrodkiem wczasowym” czy (...) oraz stwierdzenie, że D. K. zajmowała tożsame stanowisko co powódka, nie ma żadnego wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego, że powódka znała kryteria doboru pracowników do zwolnienia należy wskazać, iż analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie daje podstaw do uznania tego zarzutu za zasadny.

Przede wszystkim w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryterium doboru pracowników nie zostało wskazane. Dyrektor nie wyjaśnił również powódce dlaczego to właśnie z nią rozwiązano umowę o pracę, skoro T. D. również zajmował stanowisko specjalisty do spraw promocji i turystyki. Powódka z nowym dyrektorem współpracowała od 1 grudnia 2016 roku, a już w dniu 20 stycznia 2017 roku otrzymała wypowiedzenie umowy. Pozwany zeznał, że zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę z powódką gdyż miała nieznacznie wyższe wynagrodzenie niż T. D. oraz miała źródło utrzymania. Nadto wskazał, iż dokonał oceny pracy pracowników. Niemniej jednak powódce nie zostały przedstawione żadne kryteria. Wbrew stanowisku pozwanego pracownik nie może się spodziewać jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając go do zwolnienia. Przyczyna wyboru powódki nie była oczywista ani jej znana.

Skutkiem zmian organizacyjnych wprowadzonych Regulaminem Organizacyjnym Centrum (...), (...) i (...) Ziemi (...), obowiązującym od 20 stycznia 2017 roku była likwidacja jednego stanowiska specjalisty do spraw promocji i turystyki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności zwalnianego pracownika i porównywaniem go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania istnieje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 roku w sprawie I PK 183/14 i przytoczone w nim orzecznictwo, Lex numer 1678951). Wynik dokonanego porównania oraz podanie kryteriów doboru powinien znaleźć się w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2015 roku (w sprawie II PK 174/15, Legalis numer 147283), iż „w razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest 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 mniej przydatny od innych”.

W judykaturze dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/13, Lex numer 1491153). Zatem 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 roku, w sprawie I PK 244/13, Lex numer 1498580). Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosując określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art.30§4 k.p.), dokonanego na podstawie art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.1474). W pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy ani przy jego wręczeniu powódce pozwany nie wyjaśnił dlaczego rozwiązuje stosunek pracy powódka, a pozostawia w zatrudnieniu inną osobę zajmującą stanowisko objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian wprowadzonych regulaminem organizacyjnym implikującym zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/12, Lex numer 1451375). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia prawa materialnego – art.45§1 w zw. z art.30§4 k.p. Przede wszystkim należy wskazać, iż ustalenie przez Sąd Rejonowy, że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna nierzeczywista (nieprawdziwa) stanowi naruszenie art.30§4 k.p. Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, podzielonych przez Sąd Okręgowy, inne przyczyny niż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiły podstawę do zwolnienia powódki. Naruszenie art.30§4 k.p. uzasadnia żądanie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione. W takim przypadku, pracownik na podstawie art.45§1 k.p. może żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania.

Reasumując apelujący argumentami przytoczonymi w apelacji w żaden sposób nie podważył zasadności stanowiska Sąd I instancji. Apelacja zawiera jedynie własną ocenę materiału dowodowego i interpretację przepisów nieznaną potwierdzenia w ich treści ani w utrwalonym orzecznictwie sądów.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego odpowiada przepisom prawa, zaś apelację należało uznać za bezzasadną i na podstawie art.385 k.p.c. oddalić.

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c. w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800 z późn. zm.) w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U. z 2016 roku poz. 1668), ustalając ich wysokość na kwotę 120 zł.

(del.) SSR Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Iwona Matyjas