

Sygn. VPa 77/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Sędziowie: SO Magdalena Marczyńska

SO Urszula Sipińska- Sęk

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) w T.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie

na skutek apelacji powódki J. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 29 czerwca 2018r. sygn. IV P 12/18

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od powódki J. S. na rzecz pozwanego (...) w T. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.***

SSO Agnieszka Leżańska SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 77/18

UZASADNIENIE

W pozwie złożonym w dniu 9 lutego 2018 roku, reprezentowana przez pełnomocnika powódka J. S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wręzonego jej w dniu 25 stycznia 2018 roku wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę, wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka wniosła ponadto o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego pracodawcy - (...) w T. odszkodowania w kwocie 3.500 zł. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. .

W odpowiedzi na pozew, pozwany pracodawca nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została określona precyzyjnie i zgodnie z rzeczywistością

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 czerwca 2018 roku, sygn. akt IV P 12/18, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwo i zasądził od powódki J. S. na rzecz pozwanego (...) kwotę 180,00 zł. tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego, odstępując od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego w pozostałej części.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

J. S. była zatrudniona w (...) w T. na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2002 roku. Od 1 lipca 2009 roku na stanowisku starszego specjalisty (...) w D. (...). Powódka ma wykształcenie wyższe pedagogiczne, ukończyła także studia podyplomowe z zakresu zarządzania i organizacji (...). W lipcu 2012 roku J. S. uzyskała II stopień specjalizacji w zawodzie (...) w zakresie specjalności: (...).

(...) w T. jest jednostką organizacyjną (...) T.. Ośrodek działa jako jednostka budżetowa. Nadzór nad realizacją zadań własnych sprawuje Rada (...) T., natomiast nadzór nad realizacją zadań zleconych i powierzonych sprawuje Wojewoda (...). Szczegółowy zakres działania (...), jego organizację wewnętrzną oraz podział czynności i odpowiedzialności określa regulamin organizacyjny (...). Regulamin organizacyjny (...) zatwierdza Zarząd (...) T. na wniosek dyrektora (...). W strukturze organizacyjnej (...) funkcjonują trzy działy: D. (...), D. (...), (...) i (...) oraz D. (...), a ponadto Sekcja (...) i stanowiska samodzielne, podległe bezpośrednio dyrektorowi (m. in. Stanowisko ds. BHP, Kontroli Wewnętrznej, Administrator (...), Informatyk).

Liczba osób objętych wsparciem pomocy (...) realizowanym przez (...) w T. w latach 2014-2017 kształtowała się następująco:

- w roku 2014: 4.347 osób;
- w roku 2015: 4.067 osób;
- w roku 2016: 3.604 osoby;
- w roku 2017: 2.863 osoby.

Prezydent (...) T. przy piśmie z dnia 2 stycznia 2018 roku przekazał dyrektorowi (...) w T. informacje o ostatecznych kwotach dochodów i wydatków, ujętych w Uchwale Nr (...) z dnia 21 grudnia 2017 roku Rady (...) w T. w sprawie uchwalenia „Budżetu (...) T. na rok 2018”. Prezydent (...) wskazał, że jednostka (...) jest zobowiązana do opracowania w ciągu 14 dni planu dochodów i wydatków budżetowych oraz dostosowania planu finansowego do przekazanych danych i dostarczenia go w ustawowym terminie do Prezydenta (...). Analogiczne pismo oraz dane do planu budżetu dyrektor (...) w T. otrzymała od Prezydenta (...) T. 2 stycznia 2017 roku.

W roku 2017 przewidziane w budżecie (...) w T. środki na wynagrodzenia osobowe pracowników wynosiły 2.740.492 zł, natomiast w roku 2018 było to 2.578.632 zł. Środki na składki na ubezpieczenia społeczne w roku 2017 wyniosły 489.000 zł, a w roku 2018 – 472.959 zł. Odpowiednio niższe kwoty zostały przeznaczone w budżecie na składki na Fundusz Pracy: 68.600 zł (2017 r.) i 65.366 zł (2018 r.). W związku ze wskazaną powyżej Uchwałą Nr (...) z dnia 21 grudnia 2017 roku, zatwierdzającą zmniejszone środki na wydatki osobowe (...), pismem z dnia 11 stycznia 2018 roku, Zastępca Prezydenta (...) T. zwróciła się do dyrektora (...) w T. o przeprowadzenie analizy dotyczącej zatrudnienia i dostosowanie jego stanu do rzeczywistych potrzeb i planu wydatków. Powyższe działania zlecono przeprowadzić w I półroczu 2018 roku z zastosowaniem obiektywnych kryteriów redukcji zatrudnienia.

W dniu 12 stycznia 2018 roku odbyło się spotkanie dyrektora (...) w T. z przedstawicielami (...) Organizacji (...) Pomocy (...) w T. w sprawie redukcji zatrudnienia w (...) w T. oraz zasad jej przeprowadzania. Dyrektor poinformowała uczestniczących w spotkaniu o przyczynach redukcji zatrudnienia oraz, że obejmie ona około 8 osób – pracowników pionu pomocy (...) oraz pionu bezpośrednio podlegającemu dyrektorowi (...). Rozwiązanie stosunków pracy nastąpi w drodze wypowiedzeń lub porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy. Jako kryteria wyboru pracowników do objęcia zwolnieniem wskazano nabycie uprawnień emerytalnych oraz dyspozycyjność pracownika, rozumianą jako ilość

absencji chorobowej i jej wpływ na realizację zadań pracowniczych. Przedstawicielki organizacji związkowej przyjęły informację do wiadomości.

Pismem z dnia 23 stycznia 2018 roku Dyrektor (...) w T. poinformowała Międzyzakładową Komisję (...) Pomocy (...) w T. o zamiarze dokonania wypowiedzenia J. S. umowy o pracę, podając przyczyny wypowiedzenia oraz kryteria wyboru pracowników do zwolnienia. W odpowiedzi Komisja poinformowała, że nie akceptuje zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę J. S..

W dniu 25 stycznia 2018 roku Dyrektor (...) w T. zaproponowała J. S. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka odmówiła, wobec czego Dyrektor wręczyła J. S. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale pomocy (...) oraz pionie bezpośrednio podległym dyrektorowi (...), powodowane spadkiem liczby klientów oraz przyznawanych świadczeń z zakresu pomocy (...). Ponadto pozwany wskazał, iż plan finansowy na rok 2018 przewiduje na wynagrodzenia w roku 2018 kwotę niższą niż w roku ubiegłym, co powoduje konieczność dostosowania liczby zatrudnionych pracowników do poziomu zabezpieczonych środków. Jako kryterium dedykujące o wyborze powódki do wolnienia podano nabycie przez J. S. uprawnień emerytalnych. Ponadto poinformowano powódkę, że w oparciu o to kryterium w (...) w T. następuje redukcja zatrudnienia w trybie wypowiedzeń, bądź porozumień. O kryterium tym poinformowano Międzyzakładową Komisję (...) Pomocy (...).

J. S. urodziła się (...).

W związku z redukcją zatrudnienia w (...) w T. ostatecznie z sześcioma pracownikami podpisano porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast dwóm pracownikom zostały wręczone wypowiedzenia umowy o pracę, wobec odmowy rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Spośród tych osób, siedem nabyło uprawnienia emerytalne, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę z jedną z nich była wysoka absencja chorobowa.

W (...) w T. nie utworzono nowych stanowisk pracy i nie zatrudniono żadnych nowych pracowników.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentacji w postaci: dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych wnioskodawczyni, pisma Zastępcy Prezydenta (...) z dnia 18 stycznia 2015 roku w przedmiocie prośby o przeprowadzenia analizy zatrudnienia i wydatków z nim związanych, uchwały nr (...) Rady (...) w T. z dnia 29 grudnia 1999 roku w sprawie nadania statutu (...) w T. z późn. zm. oraz zarządzenia Nr (...) Dyrektora (...) w T. z dnia 5 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego (...) w T., sprawozdań rocznych w zakresie (...) za lata 2014 – 2017, pisma z dnia 2 stycznia 2018 roku z wyszczególnieniem danych do planu budżetu na rok 2018, pisma z dnia 2 stycznia 2017 roku z wyszczególnieniem danych do planu budżetu na rok 2017, protokołu ze spotkania z przedstawicielami organizacji związkowej, wypowiedzenia umowy o pracę, notatki urzędowej, pisma dotyczącego wystąpienia do organizacji związkowej i udzielonej odpowiedzi, a także zeznań świadków: E. S., A. L., M. M. i M. W..

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka M. Ł., jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, gdyż świadek miała w ocenie Sądu I instancji, stosunkowo krótki staż pracy w (...) w T. (pracuje od maja 2014 roku).

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo J. S. za bezzasadne.

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

Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy, co do zmian organizacyjnych dokonywanych

w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności w sytuacji, gdy 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. Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista, a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna, co potwierdzać ma treść uzasadnienia postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 roku w sprawie sygn. akt II PK 123/17.

Poza sporem zdaniem Sądu Rejonowego jest, że przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać wedle Sądu Rejonowego za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o czym świadczyć ma treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zaznaczył, że w wypadku ustalenia pozorności likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika. Fikcyjność likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p., na co wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82. W ocenie Sądu I instancji podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, co potwierdzać ma wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09 i postanowienia z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13. Taki sam skutek wywołuje wedle Sądu Rejonowego ocena, że przyczyna wypowiedzenia, co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia, ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) ma powodować zdaniem Sądu I instancji powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Na potwierdzenie powyższego stanowiska Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08. Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 wynikać zaś ma, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd I instancji stwierdził, że nie można przyjąć, że powoływane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zmniejszenie stanu zatrudnienia miało charakter pozorny. Z dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych wynika bowiem, że rozwiązanie umów o pracę z ośmioma pracownikami zatrudnionymi w (...) w T. było związane z wdrażaniem przez pozwanego pracodawcę zmian organizacyjnych w związku z zaleceniami dotyczącymi zmniejszenia stanu zatrudnienia ze względu na zmniejszone zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu pomocy (...) realizowane przez (...) w T.. Skutkiem tych zmian jest

wedle Sądu I instancji rzeczywiste zmniejszenie stanu zatrudnienia i to, że w miejsce pracowników, z którymi z podanych przyczyn rozwiązywane są umowy o pracę pozwany pracodawca nie zatrudnia nowych pracowników, nie tworząc jednocześnie nowych stanowisk pracy - w szczególności takich, które zakresem zadań pokrywają się ze stanowiskami pracowników zwalnianych. Jest przy tym rzeczą zdaniem Sądu Rejonowego oczywistą, że czynności wykonywane dotychczas przez pracowników, z którymi rozwiązywane są umowy o pracę mogą być powierzane pozostałym pracownikom, także zatrudnionym dotąd na innych stanowiskach pracy. W interesie pracodawcy jest też w ocenie Sądu I instancji właściwa organizacja pracy i racjonalne korzystanie z pracy osób zatrudnionych, więc nie można podzielić poglądu, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było nieuzasadnione, ponieważ obowiązki dotąd wykonywane przez powódkę muszą wypełniać inni pracownicy pozwanego pracodawcy. Sąd Rejonowy stwierdził, że nie były to obowiązki przypisane personalnie J. S., a zadania (...) wynikające z przepisów obowiązującego prawa, które pozwany zobligowany jest realizować niezależnie od tego, czy powódka byłaby zatrudniona w pozwanym Ośrodku, czy też nie. Sąd I instancji podkreślił przy tym, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była likwidacja konkretnie jej stanowiska pracy, a redukcja zatrudnienia w D. (...), gdzie powódka dotąd pracowała. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwany pracodawca nie powoływał się także na zaprzestanie realizacji przez (...) zadań pozostających dotąd w zakresie obowiązków powódki J. S., a redukcja zatrudnienia związana ze zmniejszonym zapotrzebowaniem na świadczenia z zakresu pomocy (...) oznacza, że zadania (...) w T. będzie wykonywał mniej liczny zespół pracowników.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że decyzje związane z organizacją pracy, w szczególności dotyczące zasadności i celowości tworzenia, bądź likwidacji poszczególnych stanowisk pracy, czy zmniejszenia stanu zatrudnienia należą do kompetencji pracodawcy, z kolei organizację pomocy (...) oraz zasady i tryb postępowania kontrolnego w tym zakresie regulują przepisy ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy (...) (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r., poz. 1769). Materii tej nie regulują zdaniem Sądu I instancji przepisy prawa pracy i kwestie te nie podlegają orzecznictwu sądów pracy w ramach rozstrzygania sporów z zakresu prawa pracy, w szczególności o roszczenia pracowników z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Dlatego też, powódka nie może, w ocenie Sądu Rejonowego, skutecznie zakwestionować wypowiedzenia jej umowy o pracę powołując się wybiórczo na wynikający z art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy (...) jeden z alternatywnych wskaźników zatrudnienia pracowników (...) w ośrodkach pomocy (...). W tym kontekście nieistotne dla rozstrzygnięcia jest zdaniem Sądu I instancji bliżej niesprecyzowane przez stronę powodową pismo Wojewody (...) mające zalecać utrzymanie wskazanego w ustawie poziomu zatrudnienia pracowników (...). Dlatego wniosek pełnomocnika powódki o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia tegoż pisma został przez Sąd Rejonowy oddalony. Sąd I instancji dodał w tym miejscu, że ze zgodnych w tym zakresie zeznań powódki i dyrektora pozwanego (...) wynika, że pozwany Ośrodek spełnia drugi z przewidzianych ustawą alternatywnych wskaźników poziomu zatrudnienia pracowników (...). W tym miejscu Sąd Rejonowy przywołał bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410, z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263), w którym utrwalone jest stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. To na pracodawcy spoczywać ma także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś zdaniem Sądu I instancji ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Zasadność dokonanego wypowiedzenia wedle Sądu Rejonowego ocenić należy przez

pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Zdaniem Sądu I instancji, pomimo, iż w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności pracownika z punktu widzenia pracodawcy oraz do wyników jego pracy, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia, która nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek, co wskazano też w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99). Analiza orzecznictwa, w tym wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 219/07 i uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, skłoniła zaś Sąd Rejonowy do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) i narusza zakaz dyskryminacji (art. 11 3 k.p.) ze względu na płeć i wiek. Jednakże Sąd I instancji zaznaczył, że w przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia, a nabycie uprawnień emerytalnych stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, a nie samą przyczynę zwolnienia. Na potwierdzenie powyższego, Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 roku, sygn. akt I PK 72/15, w którego uzasadnieniu stwierdzono, że przyjęte przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia. W tym stanie rzeczy zasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę powódka nie może zdaniem Sadu Rejonowego podważyć powołując się na swoje wysokie kwalifikacje zawodowe, skoro nie to kryterium decydowało o wyborze pracowników do rozwiązania z nimi umów o pracę.

W konsekwencji Sąd I instancji przyjął, że skoro wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci redukcji zatrudnienia okazała się być rzeczywistą i prawdziwą, przy czym wybór powódki do zwolnienia nastąpił według kryterium uznawanego za dozwolone i społecznie uzasadnione, to tym samym brak jest uzasadnionych podstaw do kwestionowania zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Sąd I instancji uznał, że zmniejszenie środków na wynagrodzenia pracowników (...) w T., malejąca liczba spraw wpływających do tego (...) oraz udzielanych świadczeń z zakresu pomocy (...) wynika wprost z powszechnie dostępnych dokumentów i danych w postaci publikowanych uchwał Rady (...) w T. oraz sprawozdań z działalności (...) w T., dostępnych w Biuletynie Informacji Publicznej. Redukcja zaś zatrudnienia nie wyklucza w mniemaniu Sadu I instancji podwyższenia wynagrodzeń dla pracowników pozostających w zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy, jeśli pozwalają na to przyznane środki budżetowe. Fakt, że pracownicy ci zabiegają o podwyższenie ich uposażeń nie oznacza wedle Sądu I instancji pozorności przeprowadzonej redukcji zatrudnienia.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy zauważył, że obok uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne powódka domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy odszkodowania w kwocie 3.500 zł. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na brzmienie przepisu art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Sąd I instancji przywołał jednocześnie treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 roku, sygn. akt I PK 83/15, w którym stwierdzono, że norma prawna art. 18^{3d} k.p. obejmuje odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu odrębną od odpowiedzialności za naruszające prawo wypowiedzenie umowy o pracę. W sytuacji gdy ustawodawca w sposób wyraźny nie uzależnił dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji od wyczerpania przez pracownika trybu odwoławczego od wypowiedzenia umowy o pracę, należy zdaniem Sądu I instancji przyjąć, że pracownikowi przysługuje uprawnienie do skumulowania roszczeń przewidzianych w art. 18^{3d} k.p. i art. 45 § 1 k.p., jeśli przyczyna wypowiedzenia miała charakter dyskryminujący. Zarzut dyskryminacji zgłoszony przez powódkę w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia pozostaje w ocenie Sądu Rejonowego w ścisłym związku z przedstawionymi powyżej rozważaniami

dotyczącymi wyboru tego kryterium przez pozwanego pracodawcę. W przypadku zarzutu dyskryminacji to na pracownika ciążyć ma wedle Sądu Rejonowego powinność wykazania nierównego traktowania, a na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenia tej sytuacji. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca może się zwolnić od zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, wykazując, że przy podejmowaniu decyzji w sprawach dotyczących pracowników kierował się innymi względami niż prawnie zabronione kryteria różnicowania (powodami obiektywnymi). Jednakże Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca ma też prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach redukcji zatrudnienia, z uwzględnieniem zakazu dyskryminacji pracowników, którzy powinni być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 11¹ k.p., art. 18^{3a} k.p.). Jak już zaś wyjaśnił Sąd I instancji, przyjęte przez pozwanego (...) w T. kryterium doboru pracowników do rozwiązania z nimi umów o pracę w związku z redukcją zatrudniania było kryterium zgodnym z prawem i uzasadnionym społecznie. Czyni to wedle Sądu Rejonowego zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu bezpodstawnym.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy powództwo w całości oddalił, jako bezzasadne.

Koszty procesu obejmowały poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. W zakresie roszczenia powódki o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne koszty zastępstwa procesowego wynoszą według Sądu I instancji 180 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). W zakresie żądania odszkodowania koszty te wynoszą zaś zgodnie z kalkulacjami Sądu I instancji 675 zł – zgodnie z § 2 pkt 3 w zw, z § 9 ust. pkt 2 powołanego rozporządzenia. Stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i art. 99 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od powódki J. S. na rzecz pozwanego (...) w T. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, obejmującą koszty zastępstwa procesowego od pierwszego z objętych pozwem roszczeń. Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd I instancji odstąpił od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego w pozostałej części, czyli w zakresie kwoty 675 zł, stanowiącej koszty zastępstwa procesowego od oddalonego żądania odszkodowania. Sąd Rejonowy uwzględnił bowiem, że żądanie to nie było zasadniczym przedmiotem sporu i nie wiązało się ze zwiększonym nakładem pracy pełnomocnika strony pozwanej.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zarzucając naruszenie:

- przepisów postępowania, t.j.:

- art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez dowolną, a nie wszechstronną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że stosunek pracy został z powódką rozwiązany w sposób uzasadniony, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pracodawcę są pozorne, a zastosowane przez pozwanego kryterium doboru do zwolnień miało w rzeczywistości spowodować zwolnienie powódki, a zatem to zastosowane kryterium było rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy,

- art. 47b § 1 ustawy z dnia 27.07.2001 r. Prawa o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z (...), poz. 23), poprzez jego niezastosowanie, a poprzez to dopuszczenie do zmiany składu sądu wbrew przesłankom określonym przez ustawodawcę, co mogło mieć wpływ na wynik niniejszej sprawy,

- przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 4 kodeksu pracy, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyny zwolnienia powódki są prawdziwe, faktycznie istniejące i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy zwolnienie powódki niepowodujące likwidacji powierzonych jej zadań i obowiązków było oparte na pozornych przyczynach, bowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych,

- art. 30 § 4 kodeksu pracy, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowane przez pozwanego kryterium zwolnienia powódki tj. osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych jest obiektywnym i dozwolonym społecznie kryterium, podczas gdy przedmiotowe kryterium jest dyskryminujące powódkę z uwagi na wiek oraz jest to kryterium nie posiadające żadnego związku przyczynowego z wykonywanymi przez powódkę pracą, a zatem jest ono nieobiektywne i niesprawiedliwe,

- art. 18 (3a) kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zwolnienie powódki z uwagi na zastosowane kryterium nie naruszyło przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy przyjęte przez pozwanego kryterium, czego skutkiem było rozwiązanie z powódką stosunku pracy w sposób oczywisty naruszyło równe traktowanie w zakresie zwolnienia powódki.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie zgodnie z żądaniem powódki, to jest:

- przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 3.500,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Jednocześnie pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od pozwanego na rzecz powódki.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w II instancji według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 grudnia 2018 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca w apelacji pełnomocnik powódki. Wszak przepis art. 233 § 1 k.p.c., przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c., nakłada na sąd orzekający obowiązek: po pierwsze – wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie – uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie – skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte – wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte – przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Jak trafnie przyjmuje się przy tym w orzecznictwie sądowym, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do realiów niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego, w żaden sposób nie uchybia treści art. 233 § 1 k.p.c., a wprowadzone na jej podstawie ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy akceptuje i uznaje za własne.

Odnosząc się do zaś zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyny zwolnienia powódki są prawdziwe, faktycznie istniejące i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy zwolnienie powódki niepowodujące likwidacji powierzonych jej zadań i obowiązków było oparte na pozornych przyczynach, bowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Wszak zgodnie z powołanym przepisem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Wskazana przyczyna pozostaje w koniunkcji z obowiązkiem sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności. Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Okręgowy stwierdza, iż stanowisko apelującego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 KP jest nieuzasadnione. Wszak z treści oświadczenia woli pozwanego pracodawcy wynika, iż przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę stanowiło zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale pomocy (...) oraz pionie bezpośrednio podległym dyrektorowi (...), powodowane spadkiem liczby klientów oraz przyznawanych świadczeń z zakresu pomocy (...). Ponadto pozwany wskazał, iż plan finansowy na rok 2018 przewiduje na wynagrodzenia w roku 2018 kwotę niższą niż w roku ubiegłym, co powodowało konieczność dostosowania liczby zatrudnionych pracowników do poziomu zabezpieczonych środków. Jako kryterium decydujące o wyborze powódki do zwolnienia wskazano nabycie przez J. S. uprawnień emerytalnych. Wskazana więc przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób konkretny, rzeczowy i nie budzący wątpliwości interpretacyjnych. Nadto, w świetle niekwestionowanych wszak przez apelującego, poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, nie budzi wątpliwości fakt, iż na przestrzeni lat: 2014-2017, liczba osób objętych wsparciem pomocy (...) realizowanym przez (...) w T. uległa istotnemu zmniejszeniu, albowiem o ile w 2014 roku wynosiła 4.347 osób, to w 2017 roku już tylko 2.863 osoby. W związku z powyższym, Prezydent (...) T. przekazał dyrektorowi (...) w T. informacje o ostatecznych kwotach dochodów i wydatków, ujętych w Uchwale Nr (...) z dnia 21 grudnia 2017 roku Rady (...) w T. w sprawie uchwalenia „Budżetu (...) T. na rok 2018” wskazując, że jednostka (...) jest zobowiązana do opracowania w ciągu 14 dni planu dochodów i wydatków budżetowych oraz dostosowania planu finansowego do przekazanych danych i dostarczenia go w ustawowym terminie do Prezydenta (...). Okolicznością istotną przy tym jest, iż w roku 2017 przewidziane w budżecie (...) w T. środki na wynagrodzenia osobowe pracowników wynosiły 2.740.492 zł, natomiast w roku 2018 była to kwota 2.578.632 zł., a więc były to środki ewidentnie mniejsze. Niższe były także środki na składki na ubezpieczenia społeczne, które w roku 2017 wyniosły 489.000 zł, zaś w roku 2018 – 472.959 zł., także niższe kwoty zostały przeznaczone w budżecie na składki na Fundusz Pracy: 68.600 zł (2017 r.) i 65.366 zł (2018 r.). W związku z powyższym pozwany podjął działania mające na celu dostosowanie stanu zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb i planu wydatków (...), w wyniku czego zdecydowano o wypowiedzeniu umów o pracę ośmiu osobom, w tym powódce.

Powyższe okoliczności niewątpliwie potwierdzają, w ocenie Sądu Okręgowego, iż wskazana przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i miała pełne uzasadnienie w zaistniałych okolicznościach, niezależnych w żadnym razie od pozwanego, albowiem związana była z wdrażaniem przez pozwanego pracodawcę zmian organizacyjnych w związku z zaleceniami dotyczącymi zmniejszenia stanu zatrudnienia ze względu na zmniejszone zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu pomocy (...) realizowane przez (...) w T.. W wyniku realizacji powyższego zalecenia w (...) w T. nastąpiło rzeczywiste zmniejszenie stanu zatrudnienia, albowiem, co istotne, w miejsce pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę, pozwany pracodawca nie zatrudnił nowych pracowników, nie stworzył także nowych stanowisk pracy - w szczególności takich, które zakresem zadań pokrywałyby się ze stanowiskami pracowników zwalnianych. W tym miejscu podkreślić należy, że w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu

Najwyższego z 8 marca 2012 r., III PK 59/11). Kończąc analizę przedmiotowego zarzutu apelacji wskazać należy nadto, że fakt, iż obowiązki dotąd wykonywane przez powódkę muszą wypełniać inni pracownicy pozwanego pracodawcy, wbrew stanowisku apelującego, w żadnym razie nie stanowi o pozorności dokonanego wypowiedzenia. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Rejonowy, przyczyną rozwiązania z umowy o pracę z J. S. nie była likwidacja jej stanowiska pracy, a redukcja zatrudnienia w D. (...), gdzie powódka dotąd pracowała, związana ze zmniejszonym zapotrzebowaniem na świadczenia z zakresu pomocy (...). Oznacza to, że zadania (...) w T. będzie wykonywał liczebnie mniejszy zespół pracowników, nie świadczy zaś w żadnym razie o pozorności dokonanego wypowiedzenia.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż chybnymi są także zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji art. 30 § 4 kodeksu pracy, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowane przez pozwanego kryterium zwolnienia powódki tj. osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych jest obiektywnym i dozwolonym społecznie kryterium, podczas gdy przedmiotowe kryterium jest dyskryminujące powódkę z uwagi na wiek oraz jest to kryterium nie posiadające żadnego związku przyczynowego z wykonywanymi przez powódkę pracą, a zatem jest ono nieobiektywne i niesprawiedliwe oraz art. 18 (3a) kodeksu pracy, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zwolnienie powódki z uwagi na zastosowane kryterium nie naruszyło przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy przyjęte przez pozwanego kryterium, czego skutkiem było rozwiązanie z powódką stosunku pracy w sposób oczywisty naruszyło równe traktowanie w zakresie zwolnienia powódki.

Odnosząc się do powyższych zarzutów stwierdzić należy, iż w świetle ugruntowanego już poglądu doktryny i orzecznictwa sądów nie budzi wątpliwości fakt, iż przyjęte przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia. Nie może natomiast stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, co zasadnie podnosi apelujący, nie dostrzegając jednak, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez powódkę **nie było przyczyną** dokonanego jej przez pracodawcę wypowiedzenia. Nie można było w związku z tym podzielić apelacyjnego zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 18^{3a} k.p. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} KP, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14). W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze jego mniejszą od innych przydatność dla pracodawcy. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12).

W przypadku powódki pracodawca zastosował jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia „nabycie uprawnień emerytalnych”. Chociaż zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności pracownika z punktu widzenia pracodawcy oraz do wyników jego pracy, co podnosi apelujący, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia, która wbrew stanowisku apelującego, nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363; z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 143; z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641). Wszak w przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy

o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w Ośrodku, co zostało już omówione w początkowej części uzasadnienia. To samo kryterium doboru do zwolnienia (nabycie uprawnień do emerytury) przyjęto w stosunku do sześciu innych pracowników pozwanego pracodawcy. Powódka nie była zatem jedynym pracownikiem zwolnionym (wybrany do zwolnienia) z powodu nabycia uprawnień emerytalnych, okoliczność zaś podnoszona przez stronę skarżącą, iż stosunek pracy z pozostałymi pracownikami został rozwiązany za porozumieniem stron nie wpływa na ocenę prawidłowości przyjętego kryterium. Wszak pozwany pracodawca proponował wszystkim pracownikom wytypowanym do zwolnienia w oparciu o powyższe kryterium, także powódce, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i wolą powódki było niezaakceptowanie powyższej formy ustania stosunku pracy w przeciwieństwie do pozostałych sześciu osób.

Oparcie apelacji na podstawie naruszenia art. 18^{3a} k.p. jest także nieskuteczne, ponieważ z przepisu tego wynikają jedynie ogólne zasady zachowania (postępowania) pracodawcy. Zgodnie z nimi pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94 pkt 2b KP), a pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z tych przyczyn (art. 18^{3a} § 1 i 2 KP). Z przepisów tych nie wynikają żadne konkretne roszczenia. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca zastosował obiektywne i społecznie uzasadnione kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie mogą być uznane za dyskryminujące. Kryteria te były takie same w stosunku do powódki i do pozostałych sześciu pracowników. Powódka nie powołuje w apelacji naruszenia art. 18^{3b} § 1 k.p., a to z tego przepisu wyprowadza się w orzecznictwie konieczność wskazania (zdefiniowania) przez powoda przyczyny (przesłanki) dyskryminacji, aby pracodawca mógł podjąć obronę przed zarzutem nierównego traktowania i albo wykazać (udowodnić - art. 18^{3b} § 1 in fine KP), że nie doszło do nierównego (odmiennego) traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, albo że ewentualne nierówne (odmienne) traktowanie pracowników było podyktowane obiektywnymi (usprawiedliwionymi) przyczynami. Powódka, jako domniemane kryterium swojej dyskryminacji wskazała wiek, a ściślej: osiągnięcie wieku emerytalnego, nabycie uprawnień emerytalnych, które jak wywiedziono wyżej, nie mogą stanowić kryteriów, które byłoby przyczyną nierównego traktowania powódki w porównaniu z innymi pracownikami, którzy tak jak ona osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia emerytalne (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 grudnia 2014 r. I PK 120/14).

W tej sytuacji stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie mogło być potraktowane, jako dokonanie wyboru powódki do zwolnienia oparte na dyskryminujących ją przyczynach, w szczególności wieku.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz w związku z §9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).