

Sygn. akt XXI Pa 559/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Anita Górecka SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Telewizji (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 26 czerwca 2017 roku sygn. akt VII P 386/15

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo oraz zasądza od A. M. na rzecz Telewizji (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od A. M. na rzecz Telewizji (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Anita Górecka Małgorzata Kosicka Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 559/17

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

A. M. pozwem z 17 marca 2015 r. skierowanym przeciwko Telewizji (...) S.A. w W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie do pracy.

A. O. pozwem z 17 marca 2015 r. skierowanym przeciwko Telewizji (...) S.A. w W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie do pracy.

Telewizja (...) S.A. w W. w odpowiedziach na pozwy wniosła o oddalenie każdego z powództw i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Postanowieniem z 15 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę o sygn. akt VII P 387/15 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VII P 386/15.

W piśmie z 16 stycznia 2017 r. A. M. zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa.

Postanowieniem z 12 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy na podstawie art. 177 § 1 pkt 6 k.p.c. zawiesił postępowanie w stosunku do powoda A. O..

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26 czerwca 2017 r. zasądził od Telewizji (...) S.A. w W. na rzecz A. M. kwotę 6.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszającym przepisy wypowiedzeniem umowy o pracę; zasądził od Telewizji (...) S.A. w W. na rzecz A. M. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od Telewizji (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 300,00 zł tytułem opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego roszczenia od poniesienia której powód A. M. zwolniony był z mocy ustawy; wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.533,13 zł.

## **3. ustalenia stanu faktycznego**

A. M. był zatrudniony w Telewizji (...) S.A. w W. od 17 stycznia 2009 r. do 30 kwietnia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego wartownika konwojenta w wydziale ochrony ośrodka administracji. Pracownik na zajmowanym stanowisku zajmował się ochroną obiektów i osób. Oprócz A. M. takie stanowisko zajmowało jeszcze 71 osób łącznie z dowódcami zmian, szefem ochrony i jego pomocnikiem.

Pracownik był członkiem organizacji związkowej (...) S.A.

W listopadzie 2014 r. zarząd Telewizji (...) S.A. podjął decyzję o dokonaniu restrukturyzacji służb ochrony polegającym na zastąpieniu wewnętrznej służby ochrony podmiotem zewnętrznym. W związku z tym ogłoszony został przetarg.

30 stycznia 2015 r. zostało zorganizowane spotkanie z pracownikami objętymi wypowiedzeniami. Na spotkaniu tym poinformowano pracowników o rozwiązaniu wewnętrznej służby ochrony i likwidacji wszystkich stanowisk tj. starszego wartownika konwojenta, zastępcę szefa ochrony, szefa ochrony, jak również dyspozytora ochrony przeciwpożarowej. A. M. nie był uczestnikiem tego spotkania.

Pracodawca opracował harmonogram zwolnień, wręczanie wypowiedzeń zostało rozłożone na 2-3 miesiące, tak aby ilość zwalnianych osób w danych miesiącu nie przekroczyła 30. Pracodawca zwalniał pracowników ochrony i dyspozytorów grupami. Wypowiedzenia wręczano pracownikom sukcesywnie, ponieważ chciano przejść płynnie na zmianę obsługi. Pracodawca nie informował pracowników jakie były kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wypowiedzenia dla wszystkich pracowników wewnętrznej służby ochrony były wręczane od 1 lutego 2015 r. do 21 kwietnia 2015 r. tj. do czasu przejścia ochrony przez wyłonioną w wyniku przetargu firmę.

Pismem z 2 lutego 2015 r. pracodawca poinformował reprezentującą A. M. organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pismem z 8 lutego 2015 r. organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z A. M. wskazując, że jest on wykwalifikowanym i bardzo dobrym pracownikiem ochrony fizycznej.

Oświadczeniem z 2 marca 2015 r. Telewizja (...) S.A. rozwiązała z A. M. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wyniósł 1 miesiąc i upłynął 30 kwietnia 2015 r. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia

umowy o pracę pracodawca wskazał na restrukturyzację służby ochrony w Telewizji (...) S.A., polegającą na likwidacji stanowisk starszego wartownika–konwojenta w wydziale ochrony ośrodka administracji oraz planowane powierzenie wykonywania zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi. Zgodnie z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na zasadzie art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) A. M. miała zostać wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia.

Analogicznej treści wypowiedzenia otrzymali pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dyspozytorów.

18 lutego 2015 r. Telewizja (...) S.A. podpisała dokument specyfikacji istotnych warunków zamówienia ( (...)), na podstawie której to specyfikacji miał zostać przeprowadzony przetarg na świadczenie usługi ochrony osób i mienia oraz obsługi recepcji w obiektach Telewizji (...) S.A. w W. i Oddziałach (...) S.A. na okres 36 miesięcy od dnia zawarcia umowy.

Na mocy uchwały nr (...) z 7 maja 2015 r. odwołano wewnętrzną służbę ochrony w (...) S.A. Od 21 kwietnia 2015 r. zadania przez nią realizowane miały być wykonywane przez podmiot zewnętrzny, tj. podmiot wyłoniony wskutek przetargu: firmę (...).

W okresie od 26 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. pracodawca rozwiązał umowy o pracę z 71 osobami w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym z 9 osobami za porozumieniem stron.

Obecnie (...) S.A. nie zatrudnia nikogo na stanowisku wartownika. W wyniku przeprowadzonej restrukturyzacji pozostali w pracy jedynie pracownicy podlegający szczególnej ochronie lub nieobecni w pracy z powodu choroby. W dacie dokonanego wypowiedzenia pracodawca nie złożył takiego oświadczenia zatrudnionym na analogicznych do A. M. stanowiskach: K. F., S. K. i M. R.. Pracownicy Ci otrzymali wypowiedzenia w okresie późniejszym i tak: K. F. 3 kwietnia 2015 r., S. K. 12 maja 2015 r., M. R. 15 maja 2015 r. Nadto na dzień 4 sierpnia 2016 r. pozostawał wg. zatrudnieniu na analogicznym do powoda stanowisku pracy M. S., J. S. i G. K. objęci ochroną związkową. Ostatecznie wszystkie stanowiska starszych wartowników-konwojentów zostały zlikwidowane.

Zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy miesięczne wynagrodzenie A. M. obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.533,13 zł brutto.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków: J. W., W. L., T. B., A. S., jak również na podstawie zeznań powoda A. M.. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków J. W., W. L., T. B., A. S. jako logiczne, spójne oraz korespondujące z treścią złożonych w sprawie dokumentów. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda A. M. albowiem znajdują one potwierdzenie w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że ciężar dowodu w zakresie wykazania zasadności i prawidłowości rozwiązania z powodem umowy o pracę spoczywał na pozwanej, który powinien był wykazać, że wskazane przyczyny są prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę czy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna i powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez

pracodawcę (tak m.in. uchwała pełnego składu Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 opubl. OSNCP 1985 nr 11 poz. 164). Bez znaczenia zatem dla oceny zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę są inne okoliczności, które wystąpiły później po rozwiązaniu z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia, lub nawet takie, które istniały równoległe, lecz nie zostały wskazane w uzasadnieniu złożonego pracownikowi oświadczenia.

Nadto, jak podkreślił Sąd Rejonowy, Kodeks pracy nakłada ponadto na pracodawcę obowiązek zachowania wymogów formalnych w postaci zachowania formy pisemnej wypowiedzenia, pouczenia o prawie odwołania do sądu oraz konsultacji związkowej. Zgodnie z art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Ciężar dowodu wykazania, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa i konkretna spoczywa na pracodawcy, który powinien udowodnić, że stawiany pracownikowi zarzut jest rzeczywisty i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę tym trybie.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, w niniejszej sprawie w treści oświadczenia, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano restrukturyzację służby ochrony w Telewizji (...) S.A. polegającą na likwidacji stanowisk starszego wartownika-konwojenta w Wydziale (...) oraz planowanym powierzeniu wykonywania zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi. Pracodawca jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazał m.in. art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W sytuacji, gdy wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca opiera się o przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, tak jak to miało miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, 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.

Powód powoływał się na brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego zarzut ten jest jednak nieskuteczny. Strona powodowa nie wykazała, aby powodowi przysługiwała szczególna ochrona związkowa, zaś stanowisko organizacji związkowej w myśl art. 38 k.p. nie jest dla pracodawcy wiążące.

Powód kwestionował również przyczynę wypowiedzenia wskazując, że pracodawca nie wskazał w treści wypowiedzenia związku między restrukturyzacją służby ochrony a likwidacją jego stanowiska pracy. W ocenie Sądu Rejonowego zarzut ten jest zasadny. Nie negując prawdziwości zarzutu pozwanej, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunków pracy i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy, Sąd Rejonowy wskazał, że nie może być ono dowolne, gdyż ogranicza je treść przepisów prawa pracy zapobiegając dowolnym czy dyskryminującym zwolnieniom, a przyczyna wypowiedzenia powinna być dla pracownika zrozumiała.

W ocenie Sądu Rejonowego formułując treść wypowiedzenia pracodawca nie wykazał w jaki sposób restrukturyzacja służby ochrony wiązała się z likwidacją stanowisk starszego wartownika konwojenta i nie wykazał, aby okoliczność taka była powodowi wiadoma. 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. Temu obowiązkowi pracodawca nie zadośćuczynił.

Ponadto, jak wskazał Sąd Rejonowy, pracodawca nie wykazał kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę ma obowiązek wskazać przyczyny wypowiedzenia.

Powyższy obowiązek w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy o szczególnych warunkach obejmuje również wskazanie przez pracodawcę kryteriów doboru konkretnego pracownika do zwolnienia spośród osób zajmujących to samo stanowisko w firmie. Powyższy obowiązek ma umożliwić pracownikowi podjęcie rzeczywistej obrony przed niezasadnym zwolnieniem go z pracy. Taki sam pogląd został również wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r. w sprawie o sygn. akt I PK 172/12, zgodnie z którym 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.

Z kolei 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.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy powoda pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku nie wskazał kryteriów, które zdecydowały o doborze do zwolnienia powoda spośród grona innych pracowników zajmujących to samo stanowisko. Nie było sporne między stronami, że pracodawca potraktował powoda zajmującego stanowisko starszego wartownika konwojenta, jak pracownika w tej samej grupie zawodowej co dyspozytorów. Jednocześnie wręczając tym pracownikom wypowiedzenia umowy o pracę w związku z planowanym powierzeniem zadań firmie zewnętrznej pracodawca nie zdecydował się na przeprowadzenie procesu zwolnień grupowych, zaś wręczane co miesiąc wypowiedzenia kierowane były do określonej liczbowo grupy pracowników. Podejmując decyzję co „rozłożenia procesu zwolnień na raty” pracodawca winien wskazać kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Okoliczność bowiem, czy pracownik otrzymuje wypowiedzenie w pierwszym miesiącu, czy też w ostatnim może być dla niego istotną okolicznością, a decyzja pracodawcy w tym względzie powinna być oparta na obiektywnych kryteriach. W przeciwnym razie pracodawca naraża się na zarzut obejścia art. 1 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Albo bowiem istniały obiektywne przesłanki do zwalniania w każdym miesiącu tylko grupy pracowników, a wówczas te kryteria powinny być wskazane w treści wypowiedzenia, albo pracodawca był zobligowany do zastosowania procesu zwolnień grupowych ze wszystkimi konsekwencjami.

W realiach rozpoznawanej sprawy, przesłanki doboru do zwolnienia powoda nie były mu wskazane w treści wypowiedzenia, nie były mu też znane w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z jakiegokolwiek innego źródła. Jak wynika z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń, w pisemnym wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, pozwana nie wskazała zastosowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ani przyczyny wyboru powoda do zwolnienia. Brak wskazania kryteriów, oznacza że powód został pozbawiony obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia, zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Podnieść chociażby należy, że powód będąc zwolniony w marcu 2015 r. w odróżnieniu od pracowników, którzy takie wypowiedzenia otrzymali np. w kwietniu 2015 r. został wcześniej od nich pozbawiony możliwości zarobkowania, co w świetle braku racjonalnego uzasadnienia dlaczego to właśnie on został w tej dacie wyeliminowany ze stosunku pracy powodowało, że nie wiedział z jakich powodów został wybrany do zwolnienia pierwszy. Powyższe uchybienie sprawia, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem naruszając art. 30 § 4 k.p, co skutkuje uwzględnieniem roszczenia powoda co do zasady.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze zasadę

związania Sądu żądaniem pozwu (art. 321 k.p.c.) Sąd Rejonowy przyznał powodowi A. M. odszkodowanie w wysokości 6.000,00 zł.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda A. M. od pozwanej zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60,00 zł stosownie do § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U.2013.461 t.j.) w zw. z § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. 2015.1800).

Zasądając opłatę od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa, w treści punktu VI wyroku, Sąd podzielił pogląd wyrażony w Uchwale Sądu Najwyższego I PZP 1/07, zgodnie z którą sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 000 zł, obciąży pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 maja 2005 r., o kosztach w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo do sądu, zgodnie z brzmieniem art. 96 ust. 1 pkt 4 wspomnianej ustawy. Sytuacja ta w praktyce oznacza zasądzenie od pracodawcy kwoty stanowiącej 5% wartości zasądzonego roszczenia, tytułem należnej opłaty sądowej od pozwu.

## **6. apelacja pozwanej**

Pozwana zaskarżyła ww. wyroku w całości, zaskarżając:

I. naruszenie przepisów postępowania, mogących mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1) wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosku z niego niewynikającego, a mianowicie, iż pozwana nie wykazała w jaki sposób restrukturyzacja służby ochrony wiązała się z likwidacją stanowiska starszego wartownika-konwojenta i nie wykazała, aby okoliczność ta była powodowi wiadoma, podczas, gdy treść oświadczenia o wypowiedzeniu jest na tyle konkretna i szczegółowa, iż w sposób jednoznaczny wskazuje z czym wiązała się restrukturyzacja ochrony u pozwanej i jest wystarczająca w świetle wymogów wynikających z art. 30 § 4 k.p.;

2) wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosku z niego nie wynikającego, a mianowicie, iż pozwana nie wskazała powodowi kryterium doboru do zwolnienia, podczas, gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, iż pozwana zlikwidowała całą grupę zawodową, poza pracownikami podlegającymi ochronie i z tego względu nie była obowiązana do wskazywania powodowi kryterium doboru do zwolnienia;

3) wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających przez przyjęcie, iż pozwana przyjęła harmonogram zwolnień, podczas gdy takiego harmonogramu nie było i istnienie takiego harmonogramu nie wynika z żadnych dowodów zgromadzonych w sprawie;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.

1) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez niewłaściwe zastosowanie, na skutek błędnego uznania, iż pozwana była zobowiązana do wskazania powodowi, jakim kryterium kierowała się rozwiązując z nim umowę o pracę, podczas, gdy pozwanej likwidującej całą grupę zawodową powoda, nie obciążał powyższy obowiązek;

2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na skutek przyjęcia, że wypowiedzenia mu umowy było niezgodne z prawem, podczas gdy pozwana wypowiadając powodowi umowę nie naruszyła prawa.

Wskazując na powyższe, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Zdaniem Sądu Okręgowego ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy wymagały sprecyzowania w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, że w dacie złożenia pozwowi wypowiedzenia pracodawca nie złożył takiego oświadczenia zatrudnionym na analogicznych stanowiskach K. F., S. K. i M. R.. Sąd Rejonowy pominął jednak fakt, że pracodawca składał wypowiedzenia kolejnym pracownikom w krótkich odstępach czasu. K. F. otrzymał bowiem wypowiedzenie 3 kwietnia 2015 r., a więc 21 dni później. Natomiast S. K. i M. R. otrzymali wypowiedzenia odpowiednio 12 i 15 maja 2015 r. W pozostałym zakresie ustalenia Sądu pierwszej instancji były w pełni prawidłowe, wobec czego Sąd Okręgowy je podzielił i przyjął za własne.

Nadto w ocenie Sądu odwoławczego, na gruncie poczynionych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy błędnie zastosował prawo materialne w tym art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. Z ostatniego z wymienionych przepisów wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, dostatecznie sprecyzowany, powinna być rzeczywista i powinna stanowić dostateczne uzasadnienie dla decyzji pracodawcy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAP 1998, nr 14, poz. 427, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNAP 1998, nr 20, poz. 598). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym.

W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał restrukturyzację służby ochrony w Telewizji (...) S.A. polegającą na likwidacji stanowiska starszego wartownika-konwojenta w wydziale ochrony ośrodka administracji oraz planowanym powierzeniu wykonywania zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi. Zdaniem Sądu Okręgowego tak sformułowaną przyczynę należy uznać za dostatecznie konkretną i zrozumiałą dla pracownika. Wskazanie, że likwidacji ulega stanowisko pracy (w tym przypadku wszystkie tego typu stanowiska), na którym pracownik jest zatrudniony w oczywisty sposób pozwala mu się zorientować, jaka przyczyna legła u podstaw decyzji pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie mógł przy tym podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, co do tego, że pracodawca obowiązany był do wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W judykaturze słusznie podnosi się, że zasadniczo likwidacja konkretnego (jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jak wynika ze stanu faktycznego pozwana spółka zmierzała do likwidacji wszystkich stanowisk starszego wartownika-konwojenta i w rezultacie rozwiązano umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami zajmującymi tożsame jak powód stanowiska służbowe, z wyjątkiem osób objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. Fakt, że nie ze wszystkimi pracownikami rozwiązano umowy o pracę w tym samym czasie, nie powodował konieczności bieżącego porównywania sytuacji poszczególnych pracowników przy zastosowaniu kryteriów doboru do zwolnienia, skoro faktycznej likwidacji miały ulec wszystkie stanowiska a kolejne wypowiedzenia następowały w nieznacznych odstępach czasu.

Z kolei zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 45 § 1 k.p. należy ujmować w dwóch aspektach. W rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez

pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012 r., nr 23-24, poz. 289, z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08 OSNP 2009 r., nr 23-24, poz. 311). Nie ulega wątpliwości, że likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wynika to z ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym m.in. z uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164), zgodnie z którą zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności jednak przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przy czym konieczne jest również zbadanie istnienia związku przyczynowego pomiędzy likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem. Należy przyjąć, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego jego zatrudniania (postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, nie publ.).

W przedmiotowej sprawie likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy była rzeczywista. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem I instancji jednoznacznie wykazało, że wszystkie stanowiska starszego wartownika-konwojenta zostały zlikwidowane. W tych okolicznościach nie można mówić o fikcyjności bądź pozorności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy. W wyroku z 12 grudnia 2001 r. (I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569) Sąd Najwyższy trafnie zauważył, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Podkreślenia wymaga fakt, że 18 lutego 2015 r. rozpoczęto postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego na świadczenie usługi ochrony osób i mienia oraz obsługi recepcji w obiektach Telewizji (...) S.A. w W. i Oddziałach (...) S.A. na okres 36 miesięcy od dnia zawarcia umowy, zaś pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę 13 marca 2015 r. Powyższe pozwala przyjąć, że w chwili wypowiedzenia umowy o pracę likwidacja stanowisk starszego wartownika-konwojenta była na tyle zaawansowana, że nie było wątpliwości co do jej wykonania. Nie stanowi o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia również okoliczność, że zadania wykonywane dotychczas na likwidowanym stanowisku nadal są wykonywane na rzecz pracodawcy przez podmiot zewnętrzny. Jak słusznie podnosi się w judykaturze dopuszczalne, niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, niepubl. oraz z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569).

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, konkretna i uzasadniała podjęcie przez pracodawcę decyzji o zakończeniu stosunku pracy łączącego strony. Wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza również przepisów o wypowiedzaniu umów w tym trybie.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

## **8. rozliczenie kosztów procesu**

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Sąd zasądził od powoda jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym.



Sąd Okręgowy orzekł O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód przegrał postępowanie apelacyjne w całości. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanej spółki została określona na 120,00 zł zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Anita Górecka Małgorzata Kosicka Grzegorz Kochan