

sygn. akt VII Pa 69/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Monika Roslan-Karasińska

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Spółdzielni (...) w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 21 grudnia 2016 r., sygn. VI P 148/16

1. oddala apelację,
2. zasądza od Spółdzielni (...) w W. na rzecz M. J. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. J. przeciwko Spółdzielni (...) w W. o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy w pkt 1 przywrócił powódkę M. J. na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanej Spółdzielni (...) w W., w pkt 2 nie obciążył pozwanej kosztami zastępstwa procesowego, w pkt 3 odstąpił od obciążenia pozwanej kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka M. J. była zatrudniona przez pozwaną Spółdzielnię (...) w W. na podstawie umowy o pracę od 1993 r., w tym od 1 lutego 2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku monter termostatów, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze średnim wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1 947,82 zł brutto.

W okresie objętym sporem powódka pełniła funkcję przewodniczącej związku zawodowego (...) działającego u pozwanej (okoliczność niesporna). Prezesem pozwanej spółdzielni w okresie od marca 2015 r. do kwietnia 2016

r. był K. Ł. (1), a po jego rezygnacji R. K.. Na tożsamym stanowisku co powódka zatrudnionych było około 20 pracowników. W większości pozwana zatrudniała osoby niepełnosprawne oraz emerytów. W związku z kryzysem ekonomicznym od 2015r. do marca 2016 r. pozwana objęta została przestojem ekonomicznym. Rynek krajowy uległ załamaniu, ograniczono sprzedaż do Rosji i Ukrainy i w związku z tym, znacznemu zmniejszeniu ulegała ilość zamówień. Przejście było zauważalne i dotkliwy. Pracownicy wiedzieli o złej kondycji finansowej pozwanej. Pozwana otrzymała dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Urzędu Marszałkowskiego, ale z uwagi na niewielką ilość zamówień Zarząd zmuszony był wdrożyć środki zaradcze. Wobec tego prezes K. Ł. (1) prowadził rozmowy z bezpośrednimi przełożonymi oraz związkami zawodowymi na temat ograniczenia zatrudnienia. Prezes rozmawiał również z pracownikami, w tym z powódką, odnośnie wypowiedzeń zmieniających. W trakcie takiej rozmowy powódka poinformowała prezesa o swojej trudnej sytuacji materialnej, wynikającej m.in. z konieczności spłacania kredytu. Ostatecznie, z uwagi na sprzeciw i niezadowolenie ogółu pracowników, prezes odstąpił od złożenia wypowiedzeń umów o pracę.

Z uwagi na złą sytuację gospodarczą, uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej z dnia 31 marca 2016 r. podjęto decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia. W związku z trudnościami ze sprzedażą wyrobów na rynku rosyjskim i ukraińskim, spadkiem wartości rubla w stosunku do dolara i zmniejszonym zainteresowaniem wyrobami pozwanej, w dniu 1 kwietnia 2016 r. pozwana zawarła z działającymi u niej związkami zawodowymi (...) porozumienie w sprawie ograniczenia wynagrodzeń wszystkich pracowników Spółdzielni. W porozumieniu ustalono, że od 1 kwietnia 2016 r. osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest mniejsza lub równa kwocie 3.500 zł będą miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 20%, a osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest większa od 3.500 zł, będą miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 25%. Zaznaczono, że ograniczenie wprowadza się na jeden miesiąc z możliwością przedłużenia na dwa kolejne miesiące. Zawarto również porozumienie w sprawie czasowego zawieszenia wybranych postanowień Regulaminu Pracy i Placy, w tym prawa do nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i rentowej, na okres od 1 lutego 2016 r. do 1 lutego 2017 r.

W dniu 28 kwietnia 2016 r. poinformowano pracowników, że w związku z trudną sytuacją finansową, Zarząd Spółdzielni(...) w porozumieniu z Organizacją Zakładową(...)ustalił, iż od dnia 1 maja 2016 r. wprowadzone zostaną ograniczenia wymiaru czasu pracy dotychczasowych pracowników. W ramach tej zmiany zmniejszono do 0,5 etatu wymiar czasu pracy następujących osób: A. A., M. D., A. G., K. B., K. K., B. K.. Z kolei powódce, Z. W. i M. O. ograniczono wymiar czasu pracy do 0,75 etatu. Ponadto wskazano, że umowę o pracę rozwiązuje się z pracownikami: L. B., M. S. (1), M. W., M. S. (2) i H. W.. Niniejsza lista konsultowana była z kierownikami poszczególnych działów. Jako kryterium doboru do wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwany przyjął przydatność dla firmy oraz posiadanie innych źródeł utrzymania np. emerytura. Złożone przez pozwaną wypowiedzenia dotyczyły przede wszystkim osób niepełnosprawnych. Część osób z listy ostatecznie nie otrzymała wypowiedzenia. M. D. i H. W. mieli umowy terminowe, która wygasła. Z kolei M. S. (2) otrzymał wypowiedzenie w związku z absencją chorobową. T. K. i M. L. odeszli za porozumieniem stron, zaś M. S. (1) dopiero niedawno otrzymała wypowiedzenie.

W dniu 9 maja 2016 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 sierpnia 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działalności spółdzielni. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 września 2016 r. zaproponowano powódce 1/2 etatu za wynagrodzeniem 925 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W wypowiedzeniu pozwana zawarła pouczenie o czasie, miejscu i trybie wniesienia odwołania, jednak nie podała kryteriów jakie przyjęła typując pracowników do wypowiedzenia.

Z uwagi na powyższe dnia 17 maja 2016 r. M. J. złożyła pozew przeciwko Spółdzielni (...) w W. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, inicjując tym samym postępowanie sądowe.

Sąd Rejonowy powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, na podstawie zeznań świadka K. Ł. (1), przesłuchania powódki M. J. i prezesa pozwanej- R. K.. Sąd Rejonowy dał

wiarę zeznaniom świadka K. Ł. (1) z uwagi na fakt, że były spójne i zbieżne z zeznaniami prezesa pozwanej i powódki. Sąd dał wiarę także, co do zasady, zeznaniom stron. Zeznania prezesa pozwanej Sąd uznał za wiarygodne albowiem korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jednakże Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie braku jej wiedzy, co do złej sytuacji finansowej spółdzielni, albowiem zeznania jej w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka K. Ł. (1), który osobiście rozmawiał z powódką na ten temat, a ponadto sam fakt istnienia przestoju w spółdzielni oraz świadczenie przez powódkę w pracy z dwutygodniową przerwą, w ocenie Sądu, jednoznacznie wskazują na pogarszającą się sytuację finansową.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż zgodnie z art 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Zaś w oparciu o treść art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis ten nakłada więc na pracodawcę obowiązek odpowiedniego stosowania do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkich przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego jest zatem konieczne przestrzeganie okresu wypowiedzenia, zachowanie formy pisemnej oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Pracownikowi zaś przysługują roszczenia przewidziane na wypadek nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie stanowi sankcji za uchybienie obowiązkowi pracowniczemu, zatem wina pracownika nie jest warunkiem skuteczności tej czynności prawnej. Do wypowiedzenia zmieniającego zastosowanie mają przepisy o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bezprawne we wszystkich przypadkach, gdy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę. Ma to miejsce wtedy, gdy rozwiązano umowę o pracę m.in.: bez spełnienia wszystkich wymogów formalnych dotyczących formy rozwiązania umowy o pracę, bez zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej, jeżeli takowa działa w zakładzie pracy, gdy podana przyczyna wypowiedzenia umowy nie jest prawdziwa. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest 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. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (wyrok SN z dnia 23 czerwca 2016 r. IIPK 152/15). Powyższe analogiczne zastosowanie znajdzie do wypowiedzeń zmieniających.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zawierało uchybienia formalne, skutkujące uwzględnieniem powództwa. Co prawda wypowiedzenie zostało sporządzone na piśmie, prawidłowo określono okres wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w przypadku nie przyjęcia proponowanych warunków, zawarto prawidłowe pouczenia o sposobie i terminie odwołania do Sądu Pracy, wskazano także przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Obok przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym, pozwana nie podała jednak kryterium doboru pracowników do ograniczenia zatrudnienia. Dopiero postępowanie dowodowe tak naprawdę ujawniło szczegóły związane z wytypowaniem powódki oraz cel jaki przyświecał pozwanej. Poprzedni prezes pozwanej K. Ł. (1) przesłuchany w charakterze świadka nie potwierdził, że podawano powódkę nawet ustnie przyjęte kryteria. Ponadto wskazał, że

jako kryterium wyboru pracownika do zwolnienia przyjęto przydatność dla firmy i inne źródła utrzymania, np. pobieranie emerytury po czym sam przyznał, że większość osób zatrudnionych u pozwanej pobierała emeryturę. Pozwana jako podstawową przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę podała zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działalności spółdzielni. W świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że jest to przyczyna prawdziwa, a powódka jako przewodnicząca związków zawodowych miała wiedzę na temat kondycji finansowej spółki, zawieranych porozumieniach ze związkami w zakresie optymalizacji kosztów związanych z zatrudnieniem oraz świadomość wszelkich działań jakie pracodawca podejmował lub zamierzał podjąć w tym kierunku. Powódka sama zeznała, że toczyły się rozmowy na temat ograniczenia zatrudnienia konkretnie, co do pracowników wskazanych na liście. W ocenie Sądu pozwana udowodniła, że jest to przyczyna rzeczywista. Pozwana nie zawarła jednak zapisu jakie kryterium przyjęła do wytypowania powódki do wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy. Sąd Rejonowy zaakcentował, że wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa 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 (tu analogicznie wypowiedzenie zmieniające) 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. Pracodawca miał obowiązek, zatem albo w piśmie wskazać obok przyczyny wypowiedzenia także kryteria doboru pracownika, albo składając wypowiedzenie omówić z pracownikiem bardzo dokładnie, dlaczego to on został wytypowany z całej grupy pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach. W ocenie Sądu Rejonowego, stwierdzenie, że były to względy ekonomiczne i społeczne jest nazbyt ogólne, a tym samym niewystarczające.

W ocenie Sądu, powyższe skutkowało więc uznaniem, że wypowiedzenie zmieniające było wadliwe z przyczyn formalnych albowiem zawierało zbyt ogólną i niekonkretną przyczynę z uwagi na brak wskazania w nim kryterium doboru pracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż 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 pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.)

Mając na względzie art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, Sąd rozpoznając niniejszą sprawę uznał, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy jest obecnie możliwe i celowe. Dokonując takiego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wziął pod uwagę fakt, iż wypowiedzenie zmieniające oparte było na przyczynach niezwiązanych z osobą pracownika, a pracodawca jako podmiot profesjonalny naruszył wymogi formalne obowiązujące przy wypowiedzaniu umów - warunków pracy i płacy. Między stronami nie istnieje też sytuacja konfliktowa, zaś pozwany ma realną możliwość zatrudnienia powódki na poprzednich warunkach. Wobec tego Sąd uwzględnił żądanie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając pozwanej kosztami procesu. Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę sytuację finansową pozwanej, zgodnie z zasadą słuszności, nie obciążył pozwanego kosztami procesu (wyrok Sądu Rejonowego z dnia 21 grudnia 2016 r. wraz z uzasadnieniem, k.108,114-121 a.s.).

Od wyroku Sądu I instancji apelację złożył pozwany, zaskarżając go w całości.

Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegające na uznaniu, iż wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce zawierało zbyt ogólną i niekonkretną przyczynę, podczas gdy z zeznań samej powódki oraz uzasadnienia Sądu wynika, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest prawdziwa, rzeczywista, a powódka miała wiedzę o przyczynach wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego przez pozwaną,

II. naruszenie prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i uznanie, że pozwany nie podał konkretnej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, w związku z czym wypowiedzenie warunków pracy należy uznać za bezskuteczne, a co doprowadziło do nieuzasadnionego przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia.

Wobec powyższego pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (apelacja pozwanej z dnia 13 lutego 2017 r, k.125-128 a.s.).

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania za II instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej powódka wskazała, że w pełni podziela ustalenia Sądu I instancji. W ocenie powódki zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia przepisów prawa nie znajdują uzasadnienia w stanie faktycznym sprawy, dlatego apelacja winna być oddalona (odpowiedź na apelację pozwanej z dnia 27 marca 2017 r., k.145-146 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych, podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, Legalis).

Na wstępie rozważań prawnych wskazać należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych

środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, Legalis). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015 r., I ACa 1501/14, Legalis).

Zaznaczenia wymaga, iż zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 r., PR 228/69, niepublikowany; z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty pozwanej przedstawione w rozpoznawanej sprawie sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Pozwana przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmierna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności faktycznych pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i nie przekraczają określonych art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy, wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, zaś argumenty skarżącej nie mogą podważyć tych konstatacji Sądu I instancji.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. należy wskazać, iż Sąd Rejonowy ustalił, iż wypowiedzenie zostało sporządzone na piśmie, prawidłowo określono okres wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w przypadku nie przyjęcia proponowanych warunków, zawarto prawidłowe pouczenia o sposobie i terminie odwołania do Sądu Pracy, wskazano także przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Obok przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym, pozwana nie podała jednak kryterium doboru pracowników do ograniczenia zatrudnienia. Wobec tego Sąd Rejonowy właściwie uznał, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zawierało uchybienie formalne w postaci braku wskazania kryteriów doboru pracowników do dokonania wypowiedzeń umów.

W tym miejscu należy podkreślić, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że kryteria doboru stanowią element przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. Tym samym pracodawca podając pracownikowi przyczynę zwolnienia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium doboru (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Legalis, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, Legalis). Kryteria wyboru pracownika do zwolnienia, co do zasady, muszą być przedstawione pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę, a nie dopiero ujawniane lub poznawane w postępowaniu sądowym (wyrok z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, Legalis). Wynika to z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia, były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku konieczność wszczęcia procesu sądowego, w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, Legalis).

Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi, w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych, nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także kryterium doboru i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, Legalis; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, Legalis, z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, Legalis).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2016 r. (III PK 76/15, Legalis) zaakcentował, że oczywiście wadliwe przy formułowaniu na piśmie przyczyny wypowiedzenia (nazbyt ogólnikowe), jest użycie przez pracodawcę zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, Legalis, z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15, Legalis).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że wskazane w wypowiedzeniu zmiany organizacyjne, mające na celu poprawę działalności spółdzielni, bez podania kryterium doboru pracowników do zwolnienia, nie stanowiły konkretnej i zrozumiałej dla powódki przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo orzekł o przywróceniu powódki do pracy uznając, iż wypowiedzenie zmieniające było wadliwe z przyczyn formalnych albowiem zawierało zbyt ogólną i niekonkretną przyczynę z uwagi na brak wskazania w nim kryterium doboru pracowników.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji za nieuzasadnione, dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd Okręgowy ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U 2015 poz. 1800, 2016 poz. 1668) w brzmieniu obowiązującym w dacie apelacji.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

Zarządzenie: (...)

(...)