

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 8 lutego 2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 353/21 z powództwa K. J. przeciwko (...) BANK Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie, zasądził od (...) BANK Spółki Akcyjnej w W. na rzecz K. J. tytułem odszkodowania 29.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 maja 2021 r. do dnia zapłaty; obciążył i nakazał pobrać od (...) BANK Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi tytułem opłaty sądowej 1 450,00 zł; nadał wyrokowi w zakresie rozstrzygnięcia o odszkodowaniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 598,70 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, reprezentowana przez radcę prawnego, zaskarżając w całości przedmiotowe orzeczenie.

A. skarżonemu rozstrzygnięciu zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, poprzez pominięcie ustawowego zwolnienia pracodawcy z obowiązku konsultacji z zakładową organizacją związkową w przypadku nieudzielenia przez nią pracodawcy, informacji że pracownik korzysta z jej obrony, w terminie 5 dni od daty zapytania;

b) art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p, poprzez pominięcie powszechnie obowiązującej zasady ustalania chwili złożenia oświadczenia woli, obowiązującej również w relacjach pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi i brak podstaw prawnych stosowania w tym zakresie przepisów k.p.c.

c) art. 30 § pkt 2 k.p. w zw. z art. 45, poprzez:

- interpretację zwykłego trybu rozwiązania umowy o pracę jakim jest wypowiedzenie na bazie przesłanek szczególnej wagi lub doniosłości;

- traktowanie w ocenach przesłanek doboru do zwolnienia w ramach likwidacji stanowiska pracy tak jak przyczyn leżących po stronie pracownika.

2) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie że:

a) warunki pracy powoda w zakresie liczby spraw i zakresu terytorialnego były mniej korzystne od porównywanych pracowników, podczas gdy zeznania świadków przeczą tym ustaleniom, natomiast nie przeprowadzono żadnych dowodów z inicjatywy powoda lub Sądu na poparcie takiego ustalenia;

b) powód i 3-ch innych windykatorów sekcji miało do obsługi najwięcej spraw kredytów hipotecznych /zeznania świadka D. A. - k.97 v, zapis: 00:35:56/, podczas gdy świadek zeznał, że powód z pewnością nie miał najwięcej takich spraw.

c) braku uwzględnienia przez przełożonego Ł. D. reklamacji powoda co do liczby spraw, w sytuacji braku potwierdzenia takiej sytuacji w materiale dowodowym sprawy;

d) braku właściwej skali porównawczej do pracowników jego Sekcji, a nie całego Zespołu Windykacji, podczas gdy przyczyna wypowiedzenia wskazuje odniesienie do „innych pracowników w ramach tej samej grupy zawodowej, którzy mogą się wzajemnie zastępować bez konieczności zmiany warunków umowy o pracę”. Mając na uwadze że Zespół Windykacji (...) obejmuje swoim zasięgiem terytorialnym cały kraj, odniesienie porównawcze bez konieczności zmiany miejsca świadczenia pracy racjonalnie może odnosić się do Sekcji;

e) braku świadomości po stronie powoda co do najgorszych wyników, w sytuacji kiedy w treści pozwu potwierdza wprost tą okoliczność, i w myśl zgodnych zeznań świadków w czynnościach wypowiedzenia nie kwestionował tego faktu,

f) braku wykazania pojęcia efektywność, w sytuacji kiedy jest określenie powszechnie zrozumiałe, a zostało skonkretyzowane w zestawieniu porównawczym wskazującym konkretne parametry porównawcze przypisane dla pracowników Zespołu Windykacji (...);

3) naruszenie przepisu prawa procesowego, a mianowicie:

a) art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów:

- ustalenie sprzecznych okoliczności stanu faktycznego na podstawie bezkrytycznego przyznania wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń nie popartych żadnymi dowodami; mimo oczywistej sprzeczności z dowodami z zeznań świadków i dokumentów, oświadczeń w treści pozwu;

- pominięcie przyznania przez powoda najgorszych rezultatów pracy, i dokumentującego to oświadczenie zestawienia porównawczego (Załącznik nr 2 do odpowiedzi na pozew) oraz zeznań przesłuchanych świadków,

- pominięcie w kryteriach doboru opinii pracodawcy co do przydatności pracownika i jego uprawnienia dokonania doboru kryteriów.

b) art. 229 k.p.c. poprzez pominięcie przyznanego przez powoda faktu najgorszych wyników jako zasadniczego parametru doboru do zwolnienia, który w kontekście przedstawionego dowodu z dokumentu (zestawienie porównawcze - Z.. Nr 2 do odpowiedzi na pozew) zeznań świadków D. A. (2) i A. W., a nadto braku dowodów przeciwnych należało uznać za niebudzące wątpliwości;

c) art. 232 k.p.c. poprzez przyznanie faktów podnoszonych przez powoda bez wskazania przez niego dowodów dla stwierdzenia tych faktów i z pominięciem przeprowadzenia w tym zakresie dowodów z urzędu;

d) 328 §2 k.p.c. poprzez brak rozważenia znaczenia zasadniczej przesłanki rozwiązania umowy zawierającej się w potrzebie doboru pracownika do zwolnienia wobec redukcji stanowisk pracy i kryteriów które nie wymagają wykazania winy po stronie powoda ani nadzwyczajnej wagi lub doniosłości.

W konkluzji apelant wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie zaś o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a nadto wniósł o orzeczenie, zgodnie z art. 338 § 1 k.p.c., o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia w wysokości 10598,70 zł, tj. w części w jakiej Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, jednocześnie wnosząc o dopuszczenie dowodu z dokumentu potwierdzającego wykonanie tego przelewu, a ponadto wniósł także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego z obie instancje, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 czerwca 2022 r. pełnomocnik pozwanego poparł apelację, natomiast powód wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej.

Sąd Okręgowy orzekający w przedmiotowej sprawie podzielił w całości i przyjął za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ k.p.c.).

W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd meriti przepisów prawa materialnego i procesowego.

Argumentacja pozwanego przytoczona w uzasadnieniu apelacji na poparcie sformułowanych w niej zarzutów nie zasługuje na aprobatę.

Przechodząc do oceny poszczególnych zarzutów apelacji w pierwszej kolejności konieczne jest odniesienie się do sformułowanych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do zarzutów dotyczących zastosowania prawa materialnego, ponieważ jego właściwe zastosowanie jest możliwe jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Pozwany w apelacji wskazał na naruszenie przez Sąd I instancji przepisów art.233 k.p.c., art.229 k.p.c., art.232 k.p.c., a zatem zarzucił dokonanie ustaleń faktycznych w sposób niepełny i wybiórczy, z pominięciem wyjaśnienia, dlaczego niektórych istotnych dla sprawy dowodów, nawet niezaprzeczonych przez drugą stronę, sąd nie uwzględnił w podstawie faktycznej wyroku, oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny w sposób dowolny, w szczególności z pominięciem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Wbrew zarzutom strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i w żaden sposób nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001 r., IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z 27.09.2002 r., II CKN 817/00).

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wyjątkowo wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Wskazać należy, że ocena zgromadzonych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była niezwykle wnikliwa, oparta na bardzo szczegółowej analizie dostępnych dowodów, wzajemnej ich konfrontacji, a ponadto właściwie uwzględniała brak złożenia przez stronę pozwaną istotnych i możliwych do przeprowadzenia dowodów z dokumentów, które pozwoliłyby obiektywnie zweryfikować prawdziwość twierdzeń pozwanego pracodawcy o najgorszych wynikach

powoda spośród osób wytypowanych do zwolnienia oraz o zastosowaniu obiektywnych kryteriów doboru tych pracowników.

Wbrew wywodom apelanta Sąd I Instancji nie popełnił żadnych błędów w ustaleniach faktycznych. Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ten przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa.

Według Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa. Zdaniem Sądu II instancji, argumentacja skarżącego podnoszona w tej materii nie ma żadnego odzwierciedlenia w realiach sprawy i wbrew zapatrywaniom apelującego.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie z pewnością nie występuje.

Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251).

Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego właśnie ta ostatnia sytuacja ma miejsce w rozpoznawanej apelacji, w której pozwany ogranicza się w zasadzie do przedstawienia własnej subiektywnej oceny dowodów, przy czym nie sposób nie zauważyć, że strona skarżąca całkowicie ignoruje, że nie zaoferowała w toku postępowania pierwszoinstancyjnego dowodów, które pozwoliłyby na dokonanie przez Sąd meriti weryfikacji jej twierdzeń co do najgorszych wyników powoda i co do obiektywnie i sprawiedliwie zastosowanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia.

Wbrew zarzutom pozwanego, powód od początku, co słusznie zauważył Sąd meriti, podnosił, że nie miał takich samych warunków pracy jak inni pracownicy zespołu, czy sekcji. Sąd Rejonowy prawidłowo też uznał, że strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, nie tylko nie wykazała, że było inaczej, ale w ogóle nie przejawiała w tym zakresie jakiegokolwiek aktywności procesowej, poprzestając wyłącznie na ogólnikowych zeznaniach świadków, którzy zresztą – jak trafnie wskazał Sąd a quo - w znacznej części zasłaniaли się niewiedzą w zakresie istotnych faktów dotyczących powoda.

Po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt sprawy Sąd II instancji w całości podzielił stanowisko Sądu meriti, że wśród dostępnego materiału dowodowego nie ma istotnych dla oceny prawdziwości twierdzeń strony pozwanej dowodów, którymi z całą pewnością dysponowała i które mogła zaprezentować w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, aby udowodnić podnoszone twierdzenia, jak: regulaminy pracy, wynagradzania, premiowania, czy inne dokumenty wewnętrzne pozwalające zweryfikować niedokładności zeznań świadków i powoda w zakresie sposobu oceny wyników pracy windykatorów i ich wpływu na efektywność i obronę defaultów. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił brak udostępnienia w postępowaniu pierwszoinstancyjnym tych dokumentów.

Słusznie także Sąd I instancji stwierdził, że w postępowaniu zabrakło również innych dokumentów, np. listy płac, z których można byłoby dopiero wnioskować o zasadności oceny wyników powoda w przełożeniu na wyniki premiowe, skoro efektywność przekładała się na wysokość premii. Poza ogólnikowymi zestawieniami

„średniorocznymi” za 2020 r. pozwana spółka nie przedstawiła porównania dla wszystkich pracowników zespołu z uwzględnieniem parametrów bazowych jak wielkość obsługiwanego obszaru, ilość przydzielonych spraw oraz ich jakość.

Sąd Okręgowy w całości aprobuje argumentację Sądu meriti, że powód oczywiście znał swoje zadania i na bieżąco był z nich rozliczany, ale w świetle dostępnego materiału dowodowego, nie miał świadomości osiągania najgorszych wyników w porównaniu do innych zatrudnionych w takich samych warunkach. W szczególności Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie tylko nie ujawniono wyników poszczególnych windykatorów wszystkich sekcji (mimo, że powodowi wskazano na piśmie, że porównywano go do wszystkich pracowników na takich samych stanowiskach), ale zabrakło także danych dotyczących wskazanych osób, które pozwoliłyby ocenić, że były osoby, których wybór do zwolnienia byłby adekwatniejszy do przyjętych kryteriów doboru. Sąd meriti nie miał zatem możliwość zapoznania się z ogólnymi wynikami pięciu innych sekcji windykacyjnych, ani też nie mógł odnieść się do wyników innych pracowników zatrudnionych na pozostałych obszarach.

Bez wątplenia rację ma również Sąd Rejonowy, że podnoszenie dodatkowo dopiero w trakcie postępowania dowodowego przez stronę pozwaną, że ocenie kwalifikującej pracownika do zwolnienia, podlegały także bliżej nieokreślone błędy z kontroli funkcjonalnych, było po pierwsze, całkowicie nieweryfikowalne, skoro pozwana nie przedstawiła wyników takich kontroli, nawet tylko dla powoda, a przełożony powoda nie potrafił nawet przykładowo wskazać jakie błędy (niezwiązane z wynikami efektywności) K. J. miał popełnić w 2020 r., a po drugie, co jeszcze istotniejsze, takiego parametru nie powoływano w wypowiedzeniu jako kryterium doboru.

Sąd Okręgowy w całości akceptuje ocenę Sądu meriti, że powód nie miał możliwości odniesienia się do ogólnikowo przywołanych i nieokreślonych błędów, o których nic nie wiedział, tym bardziej, że w toku postępowania istnienie wskazanego kryterium i rzekomych błędów powoda, było niemożliwe do zweryfikowania przez sąd, który słusznie uznał, że spostrzeżenie przełożonego, że najprawdopodobniej błędy dotyczyły sposobu wykonywania pracy, było zbyt ogólne i wyrażające jedynie arbitralne podejście do wyboru osoby powoda, a nadto budzi ono poważne wątpliwości co do zgodności z rzeczywistością.

Podzielając w całości ocenę Sądu meriti w omówionym wyżej zakresie, jedynie uzupełniając odnosząc się do kwestii nieprzedłożenia przez pozwanego opisanych dokumentów, a także nieprzedłożenia przez pozwanego mapek terenów przydzielonych windykatorom i innych danych, o które wnioskował powód, który zamierzał w ten sposób wykazać, że nie miał takich samych warunków pracy jak pozostali windykatorzy i że jego wyniki nie wynikały wyłącznie z jego umiejętności i zaangażowania w wykonywanie pracy, ale właśnie z mniej korzystnych warunków pracy, Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 233 § 2 k.p.c. ustawowe kryteria swobodnej oceny dowodów sąd winien stosować przy określeniu znaczenia odmowy przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu.

W związku z tym aktualne są wszystkie uwagi dotyczące kryteriów i metod oceny wartości dowodów z tym zastrzeżeniem, że sąd winien oceniać znaczenie odmowy przedstawienia dowodów z uwzględnieniem okoliczności każdej konkretnej sprawy. Ocena dowodów, jak wskazano, ma charakter następczy, ponieważ odnosi się do dowodów już przeprowadzonych zgodnie z regułami procedury, natomiast w sytuacji, o której mowa w art. 233 § 2 k.p.c., sąd ma oceniać nie dowód, ale znaczenie, jakie nadać odmowie strony przedstawienia lub przeprowadzenia dowodu. Zarówno samą odmowę, jak i przyczyny odmowy przedstawienia dowodów sąd musi wszechstronnie rozważyć. Biorąc pod uwagę ogólną regułę, na podstawie której strony obowiązane są przedstawiać sądowi dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy oraz dawać wyjaśnienia zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek (art. 3 i 232 k.p.c.), należy stwierdzić, że nieuzasadniona odmowa strony, stanowiąca przeszkodę w przeprowadzeniu dopuszczalnego dowodu, może być przez sąd oceniona bardzo negatywnie dla strony odmawiającej, przy analizie ostatecznego wyniku postępowania dowodowego w sprawie - art. 233 § 2 k.p.c. (zob. wyrok SN z dnia 14 lutego 1996 r., II CRN 197/95, Lex nr 24748) [tak: D. H. (red.), W. T. (red.), G.-S. I., J. A., K. J., K. K., Misiurek G., P. P., Z. T., Ż. T., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. T. A. 1-366, LEX 2013).

I tak też właśnie (negatywnie) należy zdaniem Sądu Okręgowego, za Sądem I instancji, ocenić brak przedstawienia przez stronę pozwaną możliwych do przeprowadzenia dowodów, które pozwoliłyby sądowi dokonać obiektywnej weryfikacji prawdziwości odmiennych twierdzeń pracodawcy i powoda, a w efekcie dokonanie oceny prawdziwości twierdzeń pozwanego o najgorszych wynikach powoda spośród wytypowanych do zwolnienia pracowników, jak i co do obiektywizmu zastosowanych kryteriów doboru tych pracowników.

Sumą powyższych rozważań jest konkluzja o całkowitej bezzasadności apelacji zarówno co do zarzutu dotyczącego błędnych ustaleń faktycznych, jak naruszenia art. 233 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 232 k.p.c. Przedmiotowe zarzuty procesowe zostały - zdaniem Sądu II instancji - oparte na wyjątkowo wybiórczej optyce strony pozwanej, która z wyżej omówionych przyczyn nie zasługuje na akceptację, tym bardziej, że pozwany, reprezentowany od samego początku przez zawodowego pełnomocnika, jako bank a zatem profesjonalny podmiot, który jak powszechnie wiadomo posługuje się wyjątkowo wysoko sformalizowanym schematem w prowadzeniu działalności, a przy tym dysponuje profesjonalną obsługą prawną, z pewnością prowadzi rejestrację okoliczności ważnych dla działania banku, a dotyczących jego pracowników, które mógł udostępnić, a co słusznie bardzo szczegółowo wypunktował trafnie Sąd Rejonowy w pisemnych motywach swego rozstrzygnięcia.

Chybiony jest także ostatni zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego a mianowicie wskazanego błędnie przez stronę pozwaną art. 328 § 2 k.p.c., albowiem – jak się wydaje - omyłkowo apelantowi umknęło, że aktualnie tę kwestię reguluje art. 327¹ § 1 k.p.c.

Z przepisu tego wynika, że poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń. Oczywista bezzasadność przedmiotowego zarzutu apelacyjnego wynika bezpośrednio z treści pisemnego uzasadnienia Sądu Rejonowego, z którym - jak widać - nie dość wnikliwie zapoznał się pozwany pracodawca, skoro poczynając od strony 24 (ostatni akapit), zostały przez tenże Sąd przedstawione pogłębione i wyczerpujące rozważania prawne w podniesionym w apelacji zakresie, które sąd meriti wsparł prawidłowo przywołanym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Przedmiotowe rozważania Sądu meriti są pełne i Sąd II instancji traktuje je jako własne stanowisko w sprawie, uznając, że nie wymagają one ze strony Sądu Okręgowego czynienia jakichkolwiek dodatkowych rozważań uzupełniających. Zbędne jest też ich ponowne przytaczanie w całości przez Sąd Odwoławczy, który czyni je integralną częścią własnego uzasadnienia.

Sąd II instancji nie znalazł także żadnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny jurydycznej prawidłowo odtworzonych faktów.

Wbrew zarzutom apelanta Sąd meriti nie naruszył żadnego z powołanych w apelacji przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ani też art. 30 § pkt 2 k.p. w zw. z art. 45 k.p.

Wstępnie należy podkreślić, że oczywistym jest i nie ulega wątpliwości, że w przypadku, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest reorganizacja i redukcja zatrudnienia, czy też likwidacja stanowiska pracy i zachodzi konieczność dokonania wyboru pracownika spośród większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, to wówczas wybór tego pracownika do zwolnienia na podstawie ustalonych kryteriów oraz okoliczności decydujące o tym wyborze, stanowią nieodłączny element tej przyczyny, a zatem zarówno kryteria doboru jak i okoliczności stanowiące podstawę wyboru pracownika do zwolnienia powinny być wskazane w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę.

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. W/w przepis określa katalog uprawnień przysługujących

pracownikowi w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wybór rodzaju żądania należy do pracownika- powoda.

Przepis art.45 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Pierwsza z dwóch wymienionych przesłanek jest stosunkowo łatwa do zdefiniowania., gdyż chodzi o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, wypowiedzenie umowy, której nie można wypowiedzieć.

Przypomnieć należy, że nie każde naruszenie wskazanych przepisów jest jednakowo traktowane przez ustawodawcę -np. zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia musi być ocenione z punktu widzenia przepisu art. 49 k.p., natomiast brak pouczenia o właściwych środkach zaskarżenia może być jedynie powodem przywrócenia terminu do złożenia pozwu (por. art. 264 k.p.) (zob. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 231).

Sąd II instancji zważył, że w realiach badanej sprawy Sąd Rejonowy bezbłędnie stwierdził, że wypowiedzenie umowy powodowi było ze względów formalnych niezgodne z prawem, ponieważ odbyło się z pominięciem konsultacji związkowych. Słusznie Sąd I instancji wskazał, że zakładowa organizacja związkowa powinna mieć do swej decyzji **pełne pięć dni** w celu zajęcia stanowiska. Trafnie też Sąd meriti stwierdził, że bieg terminu zgodnie z art.111 k.c. zaczyna się od dnia następnego od dnia doręczenia pisma pracodawcy i obejmuje kolejne pięć dni kalendarzowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 14 kwietnia 2021 r., (...) 24/21, Legalis nr 2629078).

Przytoczone przez Sąd meriti przepisy oraz ich wykładnia nie nasuwa w tym zakresie żadnych zastrzeżeń co do poprawności.

A. podniósł w uzasadnieniu apelacji, że 29 marca 2021 r. pozwana doręczyła wszystkim pięciu działającym w A. Banku S.S. zakładowym organizacjom związkowym zapytanie czy powód jest członkiem organizacji związkowej i czy korzysta z jej ochrony.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał, że informacja od (...) o przynależności związkowej powoda została wysłana do pracodawcy w dniu 2 kwietnia 2021 r., a dotarła do pozwanego w dniu 6 kwietnia 2021r, we wtorek, tj. pierwszego dnia po poniedziałku Wielkanocnym. Pozwana wypowiedziała powodowi umowę 8 kwietnia 2021r, a zatem od 6 kwietnia 2021r. miała co najmniej dwa dni na analizę korespondencji przychodzącej.

Prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że w przypadku powoda 5-dniowy termin dla związku zawodowego z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych biegł od 30 marca 2021r. (wtorek) do 3 kwietnia 2021r. (sobota). (...) nadała odpowiedź w dniu 2 kwietnia 2021r, tj. czwartego dnia - a zatem w terminie. Sąd II instancji w zakresie zachowania terminu konsultacji związkowej zważył, że adresat pisma zawierającego oświadczenie woli, aby uchronić się od skutków domniemania prawnego przewidzianego w art. 61 k.c., musiałby wykazać, że nie był w stanie zapoznać się z treścią oświadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2002r., III CKN 1316/00).

W uzasadnieniu tego orzeczenia wyraźnie wskazano, że nie można wprost przenosić reguł doręczeń procesowych na użytek skuteczności składania oświadczeń woli. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2009r., IV CSK 53/09 zaprezentowany został pogląd, że, przesłanki określone w art. 61 § 1 zd. 1 k.c. są spełnione, jeśli oświadczenie woli, skierowane do adresata zostanie mu przekazane pocztą na adres siedziby, przez co albo będzie się mógł zapoznać z jego treścią najpóźniej w następnym dniu roboczym, albo, jeśli z jakiegóż przyczyny bezpośrednie doręczenie było niemożliwe, w pierwszym dniu roboczym, w którym przesyłka mogła zostać odebrana na podstawie zawiadomienia pocztowego (tzw.awizo).

Rację ma Sąd Rejonowy, że okoliczność, że kolejnego dnia była sobota, a następnie niedziela i poniedziałek wielkanocny w żaden sposób nie obciąża związku zawodowego, który nie czekał z odpowiedzią do ostatniego możliwego dnia. Słusznie też Sąd I instancji dostrzegł, że przecież pozwany nie złożył wypowiedzenia do 8 kwietnia 2021r, a od 3 do 5 kwietnia 2021r przypadały wolne dni świąteczne. W efekcie prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że przesłanie przez pracodawcę informacji do związku w piśmie z 20 kwietnia 2021r, gdy już 8 kwietnia 2021r. powód otrzymał wypowiedzenie, którego pozwany nie próbował nawet cofać, skutkuje uznaniem, że doszło do naruszenia przez pozwanego obowiązku konsultacyjnego. Powyższe skutkuje uznaniem zarzutów dotyczących naruszenia art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p, całkowicie bezzasadnymi.

Czym innym jest natomiast ustalenie, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione pod względem materialnym, tj. merytorycznym. Należy wskazać, że przesłanka ta odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. dotyczy wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Na podstawie art.45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 27.02.1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997/21 poz. 417).

W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.2001 r., I PKN 675/2000, OSNP 2003/19 poz. 461).

Głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym przez orzecznictwo sądowe, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, co słusznie akcentował Sąd Rejonowy w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia. Natomiast w przypadku porównywalnej przydatności dwóch lub większej liczby pracowników – wówczas dodatkowo w grę wchodzi także zgodność zwolnienia danego pracownika z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do rozwiązania stosunku pracy. O przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego czasie pracy, ale także - w razie potrzeby - w ponadwymiarowym czasie pracy, w szczególności w zastępstwie innego pracownika (por. wyroki SN: z 7.12.1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273 i z 23.01.2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

Prawdą jest, że to pracodawca decyduje, które z wybranych kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia mają decydujące znaczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711).

Należy jednak podkreślić, że nie jest jednak tak, że dysharmonia zachodząca między przyjętym modelem oceny a jego faktycznym zastosowaniem nie ma znaczenie dla zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, jak również, że dysonans ten nie podlega ocenie sądu. W orzecznictwie wskazuje się również, że kryteria doboru nie mogą być dowolne. Nie zostały one 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 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. 183a k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do

zwolnienia. (wyroki Sądu Najwyższego z 19.01.2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653 i z 30.09.2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Za obiektywne i sprawiedliwe traktuje się kryteria umożliwiające wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 Nr 11, poz. 128).

Pogląd ten wychodzi z założenia, że pracodawcy przysługuje prawo doboru odpowiednich pracowników, to jest takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zważył, że przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z 6.03.2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750 i z 3.06.2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

Oznacza to, że wówczas pracodawca winien sprawdzić i ocenić te inne szczególne okoliczności względem każdego pracownika, którego dotyczyć będzie decyzja o zwolnieniu go z pracy.

W orzecznictwie zastrzega się przy tym, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (wyroki Sądu Najwyższego z 6.06.2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 Nr 8, poz. 194 i z 12.11.2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456).

Z powyższych rozważań wynika kilka wniosków.

Po pierwsze, w orzecznictwie podkreśla się szeroką autonomię pracodawcy przy określaniu i stosowaniu kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia.

Po drugie, swoboda ta nie wyłącza ingerencji sądu, gdy działania pracodawcy są dowolne, niesprawiedliwe lub nieobiektywne.

Po trzecie, sugeruje się, że najbardziej przekonujące są kryteria świadczące o przydatności pracownika zważywszy na cele pracodawcy.

Konkluzje te mają znaczenie w rozpoznawanej sprawie i zostały prawidłowo dostrzeżone przez Sąd meriti, który wyczerpująco je omówił. Sąd II instancji całkowicie akceptuje argumentację Sądu meriti i traktuje ją jako własną.

W analizowanym aktualnie zakresie powstaje jednak pytanie, czy niespójność między stanem deklarowanym a realizowanym ma przełożenie na prawa pracowników. W tym miejscu trzeba dodać, że mechanizm stosowany przez pozwanego zakładał wpływ każdego elementu na ostateczny wynik. Nie posłużono się zatem metodą gradacyjną, czy też porządkującą. O ile pierwsza z nich polega na określeniu skali ważności poszczególnych kryteriów, o tyle druga, określa kolejność, według której dokonuje się wyboru pracownika do zwolnienia. Oznacza to, że przy stosowanej przez pracodawcę metodzie każdy aspekt mógł wpłynąć na wytypowanie tego, a nie innego pracownika. Wobec tego pominięcie jednego z kontekstów świadczy o dowolności działania pracodawcy. Zatrudniający ma swobodę w doborze zmiennych prowadzących do wskazania pracownika, któremu wypowie się umowę o pracę, nie znaczy to jednak, że może dowolnie dobrać kryteria, które wcześniej uznał za miarodajne. Tego rodzaju praktyka świadczy o braku

transparentności, a tym samym wymyka się spod kontroli dokonywanej w ramach art. 5 § 1 k.p., co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach.

Należy podkreślić, że w obliczu konieczności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, pracodawca ma obowiązek konsekwentnie realizować przyjęty przez siebie wzorzec decyzyjny. O ile przysługuje mu autonomia przy jego ukształtowaniu, o tyle na etapie realizacyjnym nie może go zignorować, a tym samym wypowiedzieć umowę o pracę kierując się niektórymi tylko czynnikami i to tylko wobec niektórych (nie wszystkich) pracowników, których sytuację powinien porównać. Działanie tego rodzaju mogło mieć wpływ na wskazanie powodu do zwolnienia, co jest równoznaczne z wykazaniem, że doszło do naruszenia art.45 § 1 k.p.

Pozwana nie wykazała, że zastosowała obiektywne kryteria doboru pracowników wytypowanych do zwolnienia przede wszystkim w oparciu o parametr efektywności, który miał być na bieżąco znany pracownikom w zakresie wyników pracy własnej i podległych pracownikom. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, że nie ma dowodów, które potwierdziłyby takie stanowisko pozwanego Banku, który poza ogólnikowymi zestawieniami „średniorocznymi” za 2020r nie przedstawił porównania dla wszystkich pracowników zespołu z uwzględnieniem parametrów bazowych jak wielkość obsługiwanego obszaru, ilość przydzielonych spraw oraz ich jakość. Pozwana nie wykazała, że powód miał świadomości osiągnięcia najgorszych wyników w porównaniu do innych zatrudnionych w takich samych warunkach. Pozwana nie wykazała także i tego, że powód miał takie same warunki pracy jak inni pracownicy zespołu, czy sekcji. Pracodawca poprzestał na ogólnikowych zeznaniach świadków, w znacznej części zasłaniających się niewiedzą w zakresie istotnych faktów dotyczących powoda, na podstawie których nie można było zbadać, że zastosowane kryterium efektywności oparte było na obiektywnych parametrach, pozwalających wysnuć wniosek, że faktycznie powód osiągał najgorsze wyniki w porównywalnych warunkach zatrudnienia do innych pracowników – windyikatorów.

W postępowaniu nie ujawniono wyników poszczególnych windyikatorów wszystkich sekcji. W aktach sprawy nie ma danych dotyczących, które pozwoliłyby obiektywnie ocenić, że były osoby, których wybór do zwolnienia byłby adekwatniejszy według przyjętych kryteriów doboru. Zdaniem Sądu II instancji nie ma zatem żadnego dowodu na to, że powód rzeczywiście osiągał najgorsze wyniki, według wypadkowej oceny, w której pozwany uwzględniał: kompetencje, aktywność i zaangażowania pracownika w realizację zadań i wspieranie pracodawcy w osiągnięciu celów gospodarczych. Pozwana swoje stanowisko oparła wyłącznie na ogólnikach bez konkretnego odniesienia ich do powoda w zestawieniu z innymi windyikatorami choćby z sekcji powoda. Sąd Rejonowy w tej sytuacji nie miał możliwość zapoznania się z ogólnymi wynikami pięciu innych sekcji windyikatorów, ani też nie mógł odnieść się do wyników innych pracowników zatrudnionych na pozostałych obszarach. W tym stanie rzeczy Sąd meriti słusznie uznał, że wybór powoda do redukcji etatu pozostawał arbitralny, dowolny i nieuzasadniony.

Ocenę taką w pełni aprobuje Sąd II instancji, traktując jako własną. Bliżej nieokreślone rzekome błędy powoda z kontroli funkcjonalnych, o których dodatkowo twierdziła pozwana, także w żaden sposób nie zostały wykazane, a przesłuchani w sprawie świadkowie nawet przykładowo nie byli w stanie wskazać o jakie błędy powoda chodziło, co uniemożliwiało nie tylko odniesienie się do nich powoda, ale także ocenę Sądu co do ich rzeczywistego wystąpienia. Poza tym w/w rzekome błędy powoda nie zostały powołane przez pozwaną jako jedno z kryteriów do wytypowania powoda do zwolnienia. Słusznie także Sąd meriti dostrzegł, że pozwana podnosząc, że po stronie powoda nie było szczególnych przesłanek społecznych, uzasadniających utrzymywanie go w zatrudnieniu, nie podała jakie przesłanki brała pod uwagę, przy wyborze 11 windyikatorów, którzy „stracili” zatrudnienie w związku ze zmianami przepisów obowiązujących bank.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy wyciągnął jedyny prawidłowy wniosek, że strona pozwana nie sprostowała obowiązkowi dowodowemu wykazania, że istniała rzeczywista przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie akurat K. J., a w szczególności na czym miałyby polegać kryterium doboru akurat powoda do rozwiązania umowy i w jaki sposób doszło do jego wytypowania, ani też nie wykazała, że przyczyna wskazana na piśmie była konkretna, jasna, zrozumiała dla pracownika. Stąd też zarzut naruszenia prawa materialnego i w tej części okazał się w całości bezzasadny.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że pozwany wypowiadając stosunek pracy powodowi nie wykazał, że zastosował sprawiedliwe i niedyskryminujące go kryteria doboru do zwolnienia. Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Na zakończenie należy także podkreślić, że apelujący formułując alternatywny wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania nie wskazuje żadnych przesłanek, które można analizować w kontekście art. 386 § 4 k.p.c.

Jest to konieczne nawet wtedy, gdy wniosek ma charakter alternatywny, chyba że autor apelacji nie dostrzega przesłanek do uchylenia wyroku i jedynie w wyniku źle rozumianej ostrożności procesowej podnosi z góry bezzasadne żądanie. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W judykaturze wskazuje się, że o nierozpoznaniu istoty sprawy można mówić, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy; gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy powództwa albo merytorycznych zarzutów pozwanego; ewentualnie gdy uzasadnienie sądu ma tego rodzaju braki, że nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu - gdy braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny dowodów i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona (zob. wyrok SA w Lublinie z 7.07.2020 r., I ACa 366/19, Lex nr 3044488).

Nie ulega wątpliwości, że w sprawie takich uchybień nie ma, jak i nie jest wymagane przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

A.P.