

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 października 2015 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy zasądził od pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w B. na rzecz powódki A. J. (1) kwotę 7.105,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.368,40zł (pkt 3), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 356,00zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka została zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 01 października 2004 roku do dnia 31 grudnia 2004 roku na stanowisku pracownik biurowy. Następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2004 roku powódka została zatrudniona przez Urząd Gminy w B., na stanowisku pracownika socjalnego w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w B., na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 29 listopada 2010 roku A. J. (1) została poinformowana, iż z dniem 01 stycznia 2011 roku jej pracodawcą będzie Gminny Ośrodek Pomocy (...) w B.. Z pracodawcą powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 03 stycznia 2011 roku na stanowisku starszy specjalista pracy socjalnej. Było to związane z przekształceniem pozwanego w jednostkę budżetową Gminy B..

Oświadczeniem z dnia 19 listopada 2014 roku, doręczonym w tej samej dacie, pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia. W pozwanym ośrodku jest zatrudnionych trzech pracowników posiadających kwalifikacje pracownika socjalnego zaś zadania, które wykonywała powódka miały być wykonywane przez pracowników z wymaganymi kwalifikacjami.

Powódka wniosła odwołanie do Sądu Pracy w dniu 26 listopada 2014 roku.

W dniu 18 listopada 2014 roku doszło do zmiany Regulaminu organizacyjnego pozwanego ośrodka. Zgodnie ze zmienionym schematem organizacyjnym pozwanego, skład obsady stanowiskowej wyglądał następująco:

1. kierownik ośrodka,
2. główny księgowy (1/3 etatu),
3. pracownik socjalny (1/2 etatu),
4. specjalista pracy socjalnej (1/2 etatu),
5. aspirant pracy socjalnej (1 etat),
6. kasjer (3/80 etatu).

Obecnie powyższe stanowiska zajmują:

1. K. N. jako kierownik ośrodka i wykonujący zadania pracownika socjalnego,
2. D. J. jako pracownik socjalny,
3. K. D. (1) jako specjalista pracy socjalnej i pracownik socjalny.

Poprzednio obowiązujący regulamin organizacyjny wraz ze schematem przewidywał następującą obsadę ośrodka:

1. kierownik ośrodka,
2. główny księgowy (1/3 etatu),
3. starszy specjalista pracy socjalnej (1 etat),
4. specjalista pracy socjalnej (1 etat),
5. aspirant pracy socjalnej (1 etat),
6. kasjer (3/80 etatu).

Obydwa stanowiska pracowników socjalnych wchodzące w skład ośrodka miały być obsadzone zgodnie z posiadanymi uprawnieniami i kwalifikacjami.

Na skutek zwolnienia A. J. (1) doszło do zmniejszenia zatrudnienia w ośrodku i nikt nie został zatrudniony na zlikwidowane stanowisko pracy.

Obowiązki pracownika socjalnego, po zwolnieniu powódki, przejęła D. J., która nie wykonywała wcześniej takich zadań i nie miała kwalifikacji do ich wykonywania. D. J. pracuje w ośrodku od 2008 roku, zaś świadczeniami socjalnymi zajmuje się od 01 kwietnia 2015 roku po przejęciu części obowiązków powódki. Pozostałą część zadań A. J. (1) przejęła K. D..

Po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka usłyszała od kierownika ośrodka (...), że została zwolniona z ośrodka, gdyż była najmłodszym pracownikiem i miała możliwość szybkiego znalezienia sobie pracy. Ponadto kierownik ośrodka zasugerował powódce, że decyzję o wyborze do zwolnienia podjął wójt gminy, co spowodowało po stronie powódki chęć dowiedzenia się szczegółowo o kryteriach przyjętych w jej sprawie.

W trakcie rozmowy pomiędzy powódką, kierownikiem ośrodka i (...), odbytej w dniu 24 listopada 2014 roku, L. S. (1) poinformowała, że powódka jest najmłodszym pracownikiem pomocy społecznej i ma możliwość szybkiego znalezienia zatrudnienia. Ponadto kierownik stwierdziła, że powódka ma wyższe kwalifikacje niż K. D., ale mniejszy staż pracy podkreślając również, że A. J. (1) wywiązywała się z powierzonych zadań.

W trakcie indywidualnej rozmowy powódki z L. S. (1) w dniu 29 stycznia 2015 roku kierownik ośrodka wskazywała, że to wójt gminy podjął decyzję o wyborze do zwolnienia możliwe, że ze względu na to, że była najmłodsza wiekiem i stażem pracy. Kierownik wskazał również, iż samodzielnie nie podjąłby decyzji o zwolnieniu powódki.

Innym pracownikom ośrodka kierownik L. S. nie przekazywała informacji, jakie były kryteria doboru powódki do zwolnienia.

Do pracowników Urzędu Gminy w B. docierały informacje, że L. S. (1) opracowywała pisemne kryteria doboru do zwolnienia jednego z pracowników ośrodka. Wśród nich były dyspozycyjność, staż pracy, znajomość i interpretacja przepisów prawa. Z przekazanych urzędnikom informacji wynikało, że powódka jest niekompetentna na zajmowanym stanowisku, jest niesamodzielna, natomiast staż pracy nie był kryterium jej doboru do zwolnienia. Dodatkowo kierownik ośrodka wskazywała na częste zwolnienia, urlopy powódki natomiast wiek powódki, jej staż pracy, nie miał wpływu na wytypowanie do zwolnienia.

W odpowiedzi na pozew L. S. (1) wskazała, iż analizowane kryteria doboru do zwolnienia powódki to: staż pracy, kwalifikacje do zajmowanego stanowiska, samodzielność wykonywania obowiązków, komunikacja z klientami, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach i podejmowania decyzji, znajomość przepisów, umiejętność zastępowania innych pracowników ośrodka. L. S. (1) zmarła w dniu 02 lutego 2015 roku.

Średnie wynagrodzenie miesięczne powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 2.368,40zł.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadniczo materiał dowodowy zebrany w sprawie nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania. Sąd podkreślił jednak znaczące rozbieżności w materiale dowodowym, co do faktycznie zastosowanych kryteriów doboru powódki do zwolnienia, które nie pozwoliły Sądowi na ustalenie jakie faktycznie one były.

Sąd I instancji pominął dowody z dokumentów związane z odwołaniami do Samorządowego Kolegium Odwoławczego (k: 110-128), jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Dowody te miały potwierdzić kwalifikacje merytoryczne powódki do zajmowania stanowiska pracownika socjalnego i zaprzeczyć twierdzeniom pozwanego, iż powódka była oceniana negatywnie, co było jednym z kryteriów jej doboru do zwolnienia. Ponieważ takiemu kryterium zaprzeczyła na obydwu nagraniach z 24 listopada i 29 stycznia podejmująca decyzję L. S. (1) Sąd Rejonowy podniósł, że trudno uznać, aby przedmiotowe kryterium było zastosowane, a zatem nie ma podstaw do jego szerszej analizy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji uznał, iż powództwo (złożone w przepisany do tego terminie - art. 264§1 kp.) jest uzasadnione i podlega uwzględnieniu w całości.

Analizując roszczenie powódki od strony merytorycznej, Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę, jako czynność prawna pracodawcy, powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem, w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30§3 kp) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30§4 kp). Te wymagania formalne muszą być spełnione w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie wypowiedzenie jest wadliwe, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez pracodawcę, co może pociągać za sobą uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577) w aspekcie przepisu art. 30§4 kp chodzi o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Sąd I instancji w pełni podzielił niniejsze stanowisko. Przepis art. 30§4 kp dotyczy bowiem formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45§1 kp (vide wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9). Brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 kp, choćby pracodawca podając przyczynę wypowiedzenia nie naruszył art. 30 § 4 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 12, poz. 464), co oznacza, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 kp, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp. Jeśli chodzi o ogólne przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163)

W niniejszej sprawie pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia, wskazał zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem zatrudnienia. W ocenie Sądu I instancji, z materiału dowodowego wynika, iż na skutek zmiany w schemacie organizacyjnym pozwanego rzeczywiście doszło do zmniejszenia zatrudnienia i likwidacji jednego etatu w postaci stanowiska starszego specjalisty pracy socjalnej (k: 27 i 29). Jednocześnie ograniczono etat specjalisty ds. socjalnych i utworzono stanowisko pracownika socjalnego do łącznego wymiaru 1 etatu. Zdaniem Sądu Rejonowego, faktyczna likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko zmieniającego, ale również definitywnego (vide wyrok sądu Najwyższego z dnia 03.11.2010r I PK 93/10 niepubl.). Sąd Rejonowy podkreślił, że decyzja co do wskazanych zmian, ich zasadność czy potrzeba wprowadzenia, zasadniczo należy do autonomicznych decyzji pracodawcy i możliwość ingerencji sądu pracy w tą sferę jest niedopuszczalna (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2009r I PK 11/09 niepubl., w wyroku z dnia 10.02.2005r II PK 208/04 niepubl.). Z tych też względów kwestie związane z ewentualnymi przyczynami likwidacji stanowiska pracy powódki są zbędne

dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu I instancji całokształt materiału dowodowego wskazuje, iż rzeczywiście doszło do zmiany schematu organizacyjnego i zmniejszenia zatrudnienia w pozwanym ośrodku. W związku z tym Sąd stwierdził, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista, konkretna i dawała podstawy do zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę jednemu z pracowników zajmujących się pracą socjalną.

Sąd Rejonowy podniósł, iż likwidacja stanowiska starszego specjalisty pracy socjalnej (zajmowanego przez powódkę) i utworzenie stanowiska pracownika socjalnego w ramach połowy etatu, przy jednoczesnym ograniczeniu etatu specjalisty pracy socjalnej wskazują, iż likwidacji uległo stanowisko pracy socjalnej, a zatem zajmowane dotychczas przez dwóch pracowników tj. powódkę i K. D. (1). Sąd wskazał, że materiał dowodowy sprawy wskazuje ponadto, iż kwalifikacje do zajmowania stanowiska związanego z pracą socjalną miało trzech pracowników, a więc dodatkowo również D. J.. Oznacza to, zdaniem Sądu, iż pracodawca w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powinien również wskazać na kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pogląd ten jest ugruntowany już w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 11 marca 2015 roku (III PK 115/14 niepubl.) Sąd Najwyższy stwierdził chociażby, że „pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kp), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika”. Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 04 marca 2015 roku (I PK 183/14 niepubl.) gdzie stwierdzono, że „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 kp) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi”. Sąd Rejonowy w pełni podzielił powyższe poglądy, które zostały również wyrażone w wyroku z dnia 10.09.2013r OSNP nr 12 z 2014 poz. 166. Potrzeba odnoszenia się do kryteriów uzasadniających wybór do zwolnienia nie powstaje jedynie wówczas, gdy likwidowane jest dane stanowisko pracy, które jest jedyne w danym zakładzie (wyrok z dnia 12 listopada 2014 roku I PK 73/14 niepubl.).

Sąd I instancji wskazał, iż w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż pracodawca nie zawarł w pisemnym oświadczeniu z dnia 19 listopada 2014 roku żadnych kryteriów uzasadniających wybór powódki do zwolnienia, co nie pozwala na ich ustalenie, analizę i ocenę w postępowaniu sądowym. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala również na uznanie, iż powódka przed wręczeniem wypowiedzenia lub bezpośrednio z dokonaniem tej czynności została zapoznana z tymi kryteriami lub, iż były one dla niej oczywiste. Brak wiedzy powódki w tym zakresie spowodował zresztą poszukiwanie tych okoliczności, między innymi w rozmowie z wójtem gminy w dniu 24 listopada 2014 roku na skutek informacji przekazanych powódce, iż to on mógł podjąć decyzję o wyborze danego pracownika do zwolnienia.

W ocenie Sądu I instancji niewątpliwą trudnością w ocenie tych okoliczności jest fakt zgonu L. S. (1) w dniu 2 lutego 2015 roku i niemożność jej przesłuchania w charakterze strony. W związku z tym jedyne okoliczności, jakie były związane z L. S. (1) i mogły stanowić dowód jej woli w tym zakresie, to pisemna odpowiedź na pozew oraz nagranie jej rozmów z dnia 24 listopada 2014 roku i 29 stycznia 2015 roku. Z pisemnej odpowiedzi na pozew wynika, iż pracodawca analizował szereg okoliczności w tym staż pracy, kwalifikacje do zajmowanego stanowiska, samodzielność wykonywania obowiązków, komunikacja z klientami, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach i podejmowania decyzji, znajomość przepisów, umiejętność zastępowania innych pracowników ośrodka. Zupełnie odmienne okoliczności były jednak przedstawione w rozmowie z dnia 24 listopada 2014 roku, gdzie wskazano absencję powódki, jej wiek, staż pracy i w rozmowie z dnia 29 stycznia 2015 roku, gdzie L. S. wskazała, że nie dokonywała doboru pracownika, zaś wyboru powódki dokonał wójt gminy. Z obu nagrań nie wynika natomiast, aby powódka była oceniana negatywnie pod względem merytorycznym, aby miała niskie kwalifikacje zawodowe, zaś z ostatniej rozmowy wynika również, iż w ogóle nie była ona brana pod uwagę do zwolnienia.

Sąd I instancji podkreślił też, iż współpracowników z ośrodka (...). S. nie informowała o kryteriach doboru do zwolnienia, natomiast przekazywała takie informacje pracownikom urzędu. Z zeznań świadka W. P. (1) wynika, iż ustalone kryteria to staż pracy, dyspozycyjność, znajomość przepisów z tym, iż staż pracy nie był brany pod uwagę przy wyborze powódki (k: 75). Z zeznań K. G. wynikało, iż powódka była oceniona najgorzej pod względem merytorycznym (k: 75 odwrót), co potwierdziła również A. C. dodając również, iż powódka miała dodatkowe źródło dochodu (k: 132). O „najsłabszym ogniwie w zespole”, jako kryterium doboru powódki do zwolnienia wskazywał również wójt K. K. (k: 132 odwrót), co było jednak sprzeczne z wypowiedziami L. S. z nagrania rozmowy z dnia 24 listopada 2014 roku. Z samej odpowiedzi na pozew wynikają natomiast kryteria natury ogólnej z tym, iż nie wiadomo jakie zostały zastosowane wobec powódki, gdyż jedynym stwierdzeniem w tym zakresie jest enigmatyczne sformułowanie „analiza przydatności pracowników” (k: 24). Wobec powyższych okoliczności, sprzecznych pomiędzy sobą, co do ewentualnych kryteriów doboru powódki do zwolnienia Sąd Rejonowy uznał, iż nie miał żadnych podstaw do ich weryfikacji, ustalenia, które ewentualnie decydowały pod kątem wyboru powódki. Brak odniesienia się przez pracodawcę do przyjętych kryteriów w samym wypowiedzeniu, przy braku jednoznacznego materiału dowodowego w tym zakresie i braku wykazania, iż powódka została z nimi zapoznana przed lub równoległe z doręczeniem oświadczenia, czynią oświadczenie pracodawcy nieprawidłowym i skutkującym możliwością przyznania powódce stosownego odszkodowania. Materiał dowodowy nie pozwolił również na ustalenie, aby pracodawca, pomimo braku wskazania w oświadczeniu z dnia 19.11.2014 r, zapoznał powódkę z przyjętymi zasadami doboru do zwolnienia, jak również jakie były one w rzeczywistości. To nie pozwalało zaś na dokonanie oceny czy powódka została prawidłowo wytypowana do zwolnienia. Ponadto zdaniem Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe nie wykazało, aby A. J. (1) nie była dobrym merytorycznie pracownikiem, zaś jej staż pracy w szczególności w ramach pracy socjalnej z pewnością był wyższy niż D. J.. Sam wiek powódki nie powinien mieć natomiast znaczenia, z uwagi na możliwą dyskryminację, choć z materiału dowodowego wynika (zeznanie W. P.), iż nie był on brany pod uwagę wobec A. J.. W ocenie Sądu I instancji okoliczności powyższe uzasadniają wątpliwości co do prawidłowego doboru powódki do zwolnienia, choć z uwagi na wady samego pisemnego oświadczenia pod względem rzeczywiście zastosowanych kryteriów, nie pozwalają na pełną ocenę tej sytuacji.

Sąd wskazał też, że podstawową, niekwestionowaną zasadą jest, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia spośród wszystkich pracowników zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do redukcji, winny być obiektywne, równe i sprawiedliwe. W judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: 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, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433). Niezależnie zatem od braku wykazania konkretnych okoliczności jakie legły u podstaw wytypowania powódki do zwolnienia, Sąd I instancji podkreślił, że wskazywanie ogólnikowo, że powódka była „najsłabszym ogniwem zespołu”, bez odwołania się do obiektywnych i rzeczywistych podstaw takiej oceny, nie mogłoby zostać uznane za wskazanie prawidłowych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Okoliczność ta również wpływa na ocenę powództwa, jako uzasadnionego.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, iż oświadczenie pracodawcy, pomimo rzeczywistej przyczyny, jest niezgodne z prawem i na podstawie art. 45§1 kp w zw. z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w dochodzonej pozew wysokości 7.105 zł, jako nieprzekraczającego trzymiesięcznego wynagrodzenia A. J., zgodnie ze złożonym zaświadczeniem o wynagrodzeniu (k: 25).

Jednocześnie na podstawie art. 477²§1 kpc Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §12 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 163 poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 1025 z 2014) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 356 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) Naruszenie przez Sąd I instancji przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji:

- dowolne przyjęcie, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do dokonania przez Sąd weryfikacji prawidłowości działań pracodawcy,

- dowolne przyjęcie, iż pracodawca dokonując wyboru powódki do zwolnienia nie zastosował obiektywnych i rzeczywistych podstaw.

2) Naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 30 § 4 kp poprzez przyjęcie, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zobowiązany był wskazać kryteria wyboru pracowników.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie, zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że 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. Koniecznym jest bowiem 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 (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego wniesiona apelacja tych wymogów nie spełnia. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż wybór powódki do zwolnienia z pracy, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, nie był dowolny, a jego kryteria były jasne i co za tym idzie podana przyczyna wypowiedzenia – choć bezpośrednio się do nich nie odwoływała – spełniała wymogi określone przez art. 30 § 4 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Ponadto w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że 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.

W judykaturze przyjmuje się również, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Należy podkreślić, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników, nie tylko o tym, że w związku z przyczynami nietyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nietyczących, w trybie indywidualnym, miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Podkreślenia wymaga też, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 Opubl: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr 2012/5/226; MOPr 2012/5/251).

Podkreślenia wymaga też fakt, że w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi, istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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. Przy czym 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 wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec powyższego Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Czyli w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zgadza się z konstatacją Sądu I instancji, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe (naruszało art. 30 § 4 kp), gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane.

Wbrew twierdzeniom apelacji, żaden dowód przeprowadzony w sprawie na okoliczność przeciwną w sposób przekonujący nie wskazuje. Gdyby w istocie, bowiem powódkę zapoznano z kryteriami decydującymi o doborze jej do zwolnienia, nie dopytywała by o nie na wyznaczonym właśnie w tym celu spotkaniu z Wójtem.

W ocenie Sądu Okręgowego także złożona w sprawie przez bezpośrednią przełożoną powódki odpowiedź na pozew, tej kwestii nie rozstrzyga. Brak w niej wskazania, iż powódkę w chwili wypowiedzenia zapoznano z konkretnymi kryteriami rozstrzygającymi o wyborze właśnie jej do zwolnienia, spośród wszystkich pracowników mających uprawnienia pracownika socjalnego. Co prawda w odpowiedzi na pozew wskazano, iż do przeprowadzenia analizy przydatności 3 pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w B. zastosowano kryteria takie jak: staż pracy, kwalifikacje wymagane ustawowo i inne przy wykonywaniu pracy pracownika socjalnego, samodzielność wykonywania obowiązków służbowych, komunikacja z klientami, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, umiejętność podejmowania decyzji, znajomość i stosowanie przepisów prawa obowiązujących w pomocy społecznej, znajomość i umiejętność stosowania innych przepisów prawa mających zastosowanie w pracy pracownika socjalnego, umiejętność zastępowania innych pracowników (...) w razie ich nieobecności, jednakże nie wskazano konkretnie, które ze wskazanych elementów znalazło odniesienie bezpośrednio do powódki i dlaczego powódka w porównaniu z innymi pracownikami, w świetle tego kryterium wypadła najslabiej. Także postępowanie dowodowe przeprowadzone w procesie, nie dostarcza żadnych dokumentów, z którymi w kontekście zastosowanych kryteriów do zwolnienia

powódkę w chwili wypowiedzenia by zapoznano, ani żadnych zestawień pozwalających na ocenę sytuacji powódki w porównaniu z innymi pracownikami w świetle konkretnego kryterium, a co za tym idzie niemożliwym jest sprawdzanie słuszności twierdzeń strony pozwanej, iż analiza przydatności pracowników jednoznacznie wskazuje, że A. J. (1) faktycznie prawidłowo została oceniona najniżej i o tym wiedziała.

W ocenie Sądu II instancji również zeznania świadków bezpośrednio nie wskazują, które kryteria doboru powódki do zwolnienia zostały jej ujawnione i zadecydowały o zwolnieniu. Faktycznie poszczególni świadkowie zeznawali o jej nieprzydatności, z uwagi merytoryczne umiejętności (zeznania W. P., K. G., A. C.), a wójt K. K. w swych zeznaniach podkreślał, iż powódka miała stanowić „najsłabsze ogniwo”. Niemniej jednak inni świadkowie współpracujący z powódką tej okoliczności nie potwierdzają. Dodatkowo to kryterium nie jest wymieniane w nagraniach rozmów powódki z przełożoną L. S., a sam Wójt we wspomnianym nagraniu mówi, iż kryterium merytoryczne nie było rozstrzygające. Ponadto, co wynika z zeznań zarówno K. K., wyjaśnień samej powódki oraz wspomnianych nagrań, Kierownik Ośrodka Pomocy (...), L. S. w rozmowach z nią podkreślała jedynie młody wiek A. J. (1) i możliwość szybkiego znalezienia przez nią pracy. Z kolei świadek W. P. której między innymi L. S. miała przekazać informacje o kryteriach doboru powódki do zwolnienia, kategorycznie zaprzeczyła, iż staż pracy, jako kryterium obiektywne był brany pod uwagę przy wyborze powódki. Nadto nagranie rozmowy z dnia 24 listopada 2014 r. wskazuje też, iż Wójt pośrednio powoływał się na zbyt długie korzystanie przez powódkę ze zwolnień i uprawnień związanych z rodzicielstwem. W ocenie Sądu Okręgowego w świetle powyższego materiału dowodowego wnioski Sądu Rejonowego, co do braku możliwości stwierdzenia jakie kryteria ujawnione powódce zadecydowały o wytypowaniu jej do zwolnienia, są w pełni prawidłowe. W sprawie brak jest jakiegokolwiek czytelnego kryterium przekazanego powódce, które mogłoby posłużyć do oceny czy zwolnienie właśnie jej z pracy było usprawiedliwione czy nie. Przy tym bez wpływu na powyższe pozostaje sugestia skarżącego, jakoby w świetle zasad doświadczenia życiowego uznać należało, że zwłaszcza w małym zespole, z uwagi na dobry kontakt stron, pracodawca wręczając wypowiedzenie informuje pracownika o wszystkich istotnych warunkach, które legły u podstaw decyzji o zwolnieniu. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenie to jest zbyt daleko idące, nie oparte na żadnych dowodach chociażby potwierdzających praktykę istniejącą u pozwanego, a co za tym idzie nastawione wyłącznie na obronę stanowiska procesowego strony. Dodatkowo doświadczenie i praktyka Sądu wskazuje, iż aktowi wypowiedzenia stosunku pracy nie towarzyszą zazwyczaj szczegółowe wyjaśnienia. Z tych też względów argumentacja Sądu Rejonowego wskazująca na to, iż przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób nieprawidłowy, znajduje pełne oparcie w materii sprawy.

W konsekwencji, z uwagi na to uchybienie, brak było podstaw do dokonania, zgodnie z żądaniem apelacji, weryfikacji przez Sąd Okręgowy prawidłowości działań pracodawcy w zakresie kryterium nieprzydatności powódki do pracy ze względu na jej merytoryczne umiejętności. Powódka w chwili wypowiedzenia nie знаła kryteriów doboru do zwolnienia. De facto dopiero w toku procesu pozwana usiłowała wykazać dlaczego zadecydowano o jej zwolnieniu. Tymczasem – co już podnoszono - pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien powiadomić powódkę najpóźniej przy wręczaniu wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powódki do zwolnienia jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia, o zastosowanym konkretnym kryterium doboru jej do zwolnienia z pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były powódce znane, gdyż nie poinformowano jej o nich ani ustnie, przed wręczeniem wypowiedzenia ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób. Skoro zaś w sprawie brak dowodów na to, iż kryterium przydatności

powódki do pracy ze względu na posiadane umiejętności w ogóle zostało jej ujawnione i faktycznie leżało u podstaw wypowiedzenia, jego analiza w toku procesu nie znajduje żadnych podstaw prawnych.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji dotyczących czy to naruszenia przepisów procedury - art. 233 k.p.c., czy to prawa materialnego - art. 30 § 4 KP nie zasługiwał na uwzględnienie. Zaskarżony wyrok odpowiada bowiem prawu.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 461 ze zm.) w brzmieniu ustalonym nowelizacją z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015 poz.1079).