

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski (spr.)</b> <b>SSO Mirosław Kowalewski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr.sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2016r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **E. T.**

przeciwko **Bankowi (...) S.A. w W.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Banku (...) S.A. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 29 stycznia 2016r. sygn. akt IV P 129/15

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki E. T. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji.**

## UZASADNIENIE

Powódka E. T. wystąpiła z pozwem przeciwko Bankowi (...) S.A. wnosząc o uznanie dokonanego wobec niej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 12.06.2015r. za bezskuteczne, a w przypadku gdyby okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Ponadto wystąpiła o zasądzenie od pozwanego na rzecz jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pismem z dnia 17.09.2015r. (doręczonym jej w dniu 28.09.2015r.) pozwany pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.12.2015r. wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy spowodowana zmianami organizacyjnymi i związaną z tym koniecznością dostosowania zatrudnienia do

wprowadzanej nowej struktury organizacyjnej i skali prowadzonej działalności pozwanego (przyczyna nie dotycząca pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Zdaniem powódki, wypowiedzenie było pozbawione podstawy prawnej, gdyż z uwagi na to, że pełniła ona funkcję Grupowego Społecznego Inspektora Pracy i na podstawie art. 13 ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy (uSIP) w zw. z art. 5 ust. 1 i ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u.z.g.) objęta była szczególną ochroną prawną i pracodawca nie miał w ogóle możliwości rozwiązania z nią stosunku pracy.

Pozwany Bank w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podniósł, iż okoliczności dotyczące przeprowadzenia wyborów Grupowych SIP przez (...) Banków (...) Związku Zawodowego (...) (dalej jako (...)) budzą istotne wątpliwości formalnoprawne. Wybory na SIP, podczas których powódka uzyskała swój mandat zostały przeprowadzone przez (...) nielegalnie. Wydany „Regulamin Wyborów Społecznego Inspektora Pracy” został opublikowany z pominięciem pozostałych organizacji związkowych działających ówczesznie w (...) (Organizacji (...) i Związku Zawodowego (...) w Polsce) oraz bez uwzględnienia uchwalonego przez Organizację (...) w dniu 02.01.2013r. „Regulaminu wyborów Społecznego Inspektora Pracy w (...) S.A.”. Pominięcie pozostałych organizacji związkowych działających u pracodawcy i przeprowadzenie przez (...) samodzielnych wyborów, a tym samym utworzenie nowej- obok dotychczas istniejącej- struktury społecznej inspekcji pracy jest wprost sprzeczne z treścią art. 6 ust. 6 Ustawy o (...). Uzasadniając swoje twierdzenia w tym zakresie, pozwany powołał się na stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, (...) Związku Zawodowego (...) i (...) Związków Zawodowych, jak również na utrwaloną u pracodawcy praktykę i poglądy przedstawicieli doktryny prawa pracy. Wskazał też, że nawet w sytuacji przyjęcia, że wybór SPI mógł zostać przeprowadzony, to społeczni inspektorzy pracy wybrani w (...) utracili mandat z dniem 30 kwietnia 2015r. (z datą połączenia (...) z (...)).

Z ostrożności procesowej pozwany podniósł również, iż dokonanie wyboru SIP tuż przed połączeniem (...) i (...) (niezależnie od kwestii legalności tego wyboru) miało na celu jedynie objęcie grupy pracowników (...) szczególną ochroną stosunku pracy i nie powinno podlegać ochronie na zasadzie art. 8 kp. Ponadto pozwany wskazał, iż w sytuacji, gdyby nawet Sąd uznał, że roszczenie powódki powinno korzystać z ochrony prawnej pomimo przytoczonych przez niego argumentów o jej nieprzywracanie do pracy na dotychczasowym stanowisku, gdyż na uwadze mieć należy, iż wypowiedzenie stosunku pracy powódce jest w pełni uzasadnione z powodu likwidacji stanowiska pracy i usprawiedliwionej racjonalizacji zatrudnienia u pozwanego.

Wyrokiem z dnia 29.01.2016r. Sąd Rejonowy w Elku przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Banku na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.593,83 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy (pkt II), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.100zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że powódka od maja 2008r. zatrudniona była w (...) Bank S.A. z siedzibą w L., jako doradca klienta. W związku ze zmianami organizacyjnymi i przejęciem w/w placówki przez (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W., powódka z dniem 12.06.2010r. została zatrudniona przez nowego pracodawcę (...) Bank (...) S.A. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w Oddziale Banku w E. przy ul. (...) zachowując stanowisko doradcy klienta z wynagrodzeniem zasadniczym 2.300zł - miesięcznie

W kwietniu 2014r. w (...) S.A. działalność rozpoczął (...) Związek Zawodowy (...). W tym czasie u pracodawcy działała już Organizacja (...) i obowiązywał uchwalony przez nią Regulamin Wyborów Społecznego Inspektora Pracy w (...) Bank (...) S.A. W marcu 2015 r. ukonstytuowała się trzecia organizacja związkowa- Związek Zawodowy (...) w Polsce.

Organizacja związkowa (...) przyjęła własny Regulamin wyborów społecznego inspektora pracy. Na podstawie tego Regulaminu i ustawy o społecznej inspekcji pracy w dniu 13.04.2015r. Komisja Skrutacyjna organizacji (...) przeprowadziła samodzielnie w (...) Bank (...) S.A. w Oddziale w E. przy ul. (...) wybory Grupowego Społecznego

Inspektora Pracy, podczas których na stanowisko to wybrana została powódka. O wynikach wyborów poinformowano drogą listowną Członka Zarządu (...) Bank (...) S.A.- M. O..

Z dalszych ustaleń Sądu rejonowego wynikało, iż w dniu 30.04.2015r. (...) Bank (...) S.A. połączył się z Bankiem (...) S.A. ( (...) Bank (...) S.A. została przejęta przez Bank (...)). Jednocześnie Bank (...) zmienił nazwę prawną na (...) Spółka Akcyjna (strona pozwana w niniejszej sprawie). W związku z planowanym przejściem zakładu pracy (...) Bank (...) S.A. na nowego pracodawcę Bank (...) i przewidywaną restrukturyzacją organizacji zakładu pracy, pracodawcy reprezentujący oba Banki i przedstawiciele działających w tych Bankach organizacji związkowych, za wyjątkiem (...) Banków (...), w dniu 13.03.2015r. podpisali Porozumienie z dnia 04.03.2015r. w sprawie określenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników w związku z procesem zwolnień grupowych. W Banku (...) obowiązywał Regulamin Wyborów Społecznych Inspektorów Pracy i Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w jednostkach organizacyjnych Banku (...) S.A. uchwalony w dniu 21.09.2012r. przez Związek Zawodowy (...) S.A. i Banków (...) oraz Komisję Międzyzakładową (...) Banków w (...) S.A.

Jak ustalał Sąd I instancji w dniu 29.07.2015r. Zarząd pozwanego Banku (...) S.A. podjął uchwałę w przedmiocie likwidacji niektórych oddziałów Banku, przewidującą m.in. likwidację z dniem 26.02.2016r. Oddziału w E. przy ul. (...), gdzie zatrudniona była powódka. Uchwała upoważniała członka Zarządu Pozwanego - F. B. nadzorującego Obszar Bankowości Detalicznej i Biznesowej, do podejmowania decyzji w zakresie zmiany terminu likwidacji poszczególnych Oddziałów. W dniu 14.09.2015r. upoważniony Członek Zarządu pozwanego podjął decyzję o likwidacji Oddziału w E. przy ul. (...) z dniem 02.10.2015r.

W tych okolicznościach, jak stwierdził Sąd Rejonowy, pismem z dnia 17.09.2015r., doręczonym powódce w dniu 28.09.2015r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.12.2015r. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy powódki, spowodowana zmianami organizacyjnymi i związaną z tym koniecznością dostosowania zatrudnienia do wprowadzonej nowej struktury organizacyjnej i skali prowadzonej działalności w Banku (...) Spółka Akcyjna w W. (przyczyna nie dotycząca pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Kwitując odbiór wypowiedzenia, powódka poinformowała pracodawcę, iż w Oddziale w którym pracuje pełni funkcję Społecznego Inspektora Pracy, stąd też wypowiedzenie jakie otrzymała jest niezgodne z prawem.

Członek Zarządu organizacji związkowej (...) zwrócił się w dniu 28.09.2015r. do pracodawcy o wycofanie sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę informując, iż powódka z racji wykonywania funkcji Społecznego Inspektora Pracy podlega ochronie stosunku pracy. W odpowiedzi pracodawca wskazał, iż nie posiada żadnych informacji odnośnie sprawowania przez powódkę funkcji Społecznego Inspektora Pracy i zwrócił się o przedstawienie stosownej dokumentacji.

Przewodnicząca (...) – A. J. i Dyrektor Departamentu Relacji Pracowniczych, Zgodności i Ryzyka (...) w Banku (...) S.A. korespondowali w sprawie prawidłowości przeprowadzonych przez powyższą organizację związkową wyborów Społecznych Inspektorów Pracy. Ostatecznie jednak stosunek pracy z powódką został rozwiązany (bezsporne).

Po likwidacji oddziału pozwanego banku w E. przy ul. (...), powódka w okresie wypowiedzenia świadczyła pracę w oddziale pozwanego banku przy ul. (...), który nie jest przeznaczony do likwidacji, następnie stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Pozostałe osoby zatrudnione w likwidowanym oddziale otrzymały propozycje dalszej współpracy- starszy menedżer otrzymała wypowiedzenie zmieniające jednak go nie przyjęła i obecnie nie pracuje u pozwanego, pozostałych dwóch doradców klienta otrzymało i przyjęło propozycję pracy w innych oddziałach w tym w pozostałym oddziale w E..

Sąd Rejonowy w Elku wskazywał przy tym na brak jakichkolwiek dowodów na zastosowanie przez pozwanego bank w tym przypadku kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, zgodnie z porozumieniem z dnia 04.03.2015r. w sprawie określenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników w związku z procesem zwolnień grupowych.

Bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy wynagrodzenie miesięczne powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 3.593,83 zł.

Sąd Rejonowy uzasadniając swoje stanowisko podkreślił, iż nie badał zgodności z prawem wyboru powódki na grupowego Społecznego Inspektora Pracy, w tym nieprawidłowości podnoszonych przez stronę pozwaną, gdyż nie należy to do kompetencji sądu pracy. W tym zakresie przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 03.08.2006r. w sprawie II PK 339/05, zgodnie z którym rzeczywiste pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego inspektora pracy, niekwestionowane przez związki zawodowe i pracodawcę powoduje, że pracownik korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy). W sprawie więc o roszczenia związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę przedmiotem sporu nie jest to, czy powódka została zgodnie z przepisem art. 6 ustawy o społecznej inspekcji pracy wybrana na społecznego inspektora pracy, lecz to, czy rozwiązano z nią umowę o pracę zgodnie z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy. W tych też okolicznościach faktycznych i prawnych, nawet przy założeniu, że w toku wyboru powódki na funkcję Społecznego Inspektora Pracy doszło do nieprawidłowości zgłaszanych przez stronę pozwaną, nie wyklucza to objęcia jej szczególną ochroną stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z powoływanym art. 13 ust. 1 zd. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, zakład pracy nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W tym względzie podniósł, iż sama ustawa o społecznej inspekcji pracy nie przewiduje wygaśnięcia mandatu Społecznego Inspektora Pracy przed upływem kadencji, w świetle najnowszej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego podzielić jednak należy pogląd strony pozwanej, iż wcześniejsze (przed upływem kadencji) wygaśnięcie mandatu Społecznego Inspektora Pracy następuje między innymi w przypadku ustania bytu prawnego pracodawcy, w tym przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23<sup>(1)</sup> § 1 kp). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2010 r. II PK 191/09, z przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy nie wynika, aby wybór Społecznego Inspektora Pracy u konkretnego pracodawcy był automatycznie skuteczny także u innego, nowego pracodawcy po przekształceniach przewidzianych w art. 23<sup>(1)</sup> kp. Ustawa ta nie daje podstaw do przyjęcia, że mandat pochodzącego z wyboru grupowego Społecznego Inspektora Pracy sięga poza byt prawny pracodawcy, u którego doszło do tego wyboru.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, iż mandat powódki jako Społecznego Inspektora Pracy wygaśł wraz z przejściem dotychczasowego zakładu pracy na pozwanego pracodawcę, tj. z dniem 30.04.2015r. Niemniej jednak, zważywszy na treść art. 13 ust. 1 zd. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, powódka nadal podlegała ochronie stosunku pracy, z tym że ochrona ta po 30.04.2015r. wynikała już nie z trwania mandatu Społecznego Inspektora Pracy, a z faktu rozciągnięcia tej ochrony w czasie na okres jednego roku po wygaśnięciu mandatu (tj. do 30 kwietnia 2016 r.). I dlatego Sąd Rejonowy uznał, iż w tych warunkach, dopuszczalnym było jedynie wypowiedzenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Rozwiązanie więc przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem było niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Rejonowy w Elku przy rozpoznawaniu i rozstrzyganiu w sprawie miał też na uwadze i to, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia, w związku z wprowadzonymi przez pozwanego pracodawcę zmianami organizacyjnymi zakładu pracy, w świetle zebranego materiału dowodowego pozostawały niejasne. W tym względzie Sąd Rejonowy wskazywał, iż pozwany nie przedstawił dokumentów, z których wynikałoby, iż stanowisko powódki zostało rzeczywiście zlikwidowane. Likwidacja Oddziału Banku, w którym zatrudniona była powódka (udowodniona przez pozwanego), nie było równoznaczne z likwidacją stanowiska pracy powódki. Pozostałe osoby zatrudnione w zlikwidowanym Oddziale (wśród nich osoby zatrudnione na stanowiskach doradców klientów) otrzymały od pracodawcy propozycje dalszej współpracy, a w okresie wypowiedzenia powódka świadczyła pracę u pozwanego

pomimo likwidacji jej Oddziału w innym Oddziale mieszającym się kilka budynków dalej od zamkniętego. Sąd I instancji wskazywał na przypadek jednej z pracownic zamkniętego Oddziału, która nie przyjęła wręzonego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, zatem pracodawca dysponował nieobsadzonym stanowiskiem pracy.

Stwierdzając, iż do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów prawa pracy Sąd uwzględnił jej żądanie w całości, uznając jednocześnie za niezasadny wniosek pozwanego – zgłoszony z ostrożności procesowej - o ewentualne zasądzenie odszkodowania, a nie przywrócenie do pracy. W tym względzie wskazał ponownie, iż powódka korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a w świetle zebranego materiału dowodowego brak jest podstaw, aby uznać, że żądanie przywrócenia do powódki do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego powódce prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nawet, jeżeli informacja o planowanym przejściu dotychczasowego zakładu pracy i planowaną w związku z tym likwidacją Oddziału, w którym zatrudniona była powódka była powszechnie wiadomą, na podstawie zebranych dowodów nie można jednoznacznie stwierdzić, aby wybór powódki do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy miał na celu jedynie ochronę jej przed zwolnieniem, tym bardziej, iż według pierwotnych ustaleń Oddział w E. przy ul. (...) miał zostać zlikwidowany dopiero 26.02.2016r. a likwidacja Oddziału nie jest równoznaczna z likwidacją stanowisk pracy zatrudnionych w nim pracowników. Tym bardziej jest to istotne z uwagi na fakt faktycznego pozostawienia w E. drugiego większego oddziału pozwanego banku i przeniesienie tam m.in. pracowników z likwidowanego oddziału.

Zgodnie z art. 47 zd. 1 kp, uwzględniając okres wypowiedzenia umowy o pracę w niniejszej sprawie (trzy miesiące), Sąd Rejonowy przyznał powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości odpowiadającej przedstawionemu zaświadczeniu o zarobkach.

O kosztach procesu sąd orzekł zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 kpc. Jednocześnie na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014.1025 z późn. zm.), Sąd Rejonowy obciążył pozwanego kosztami sądowymi, których strona powodowa nie miała obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany. Zaskarżając go w całości, zarzucił mu:

- 1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy (uSIP) przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji błędne zastosowanie art. 13 uSIP a to poprzez uznanie, że powódka objęta była szczególną ochroną stosunku pracy, pomimo wadliwego trybu wyboru na funkcję społecznego inspektora pracy (SIP-a),
- 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 kp w zw. z art. 13 uSIP przez błędną jego wykładnię i przyjęcie iż nie ma on w niniejszej sprawie zastosowania, w sytuacji, w której objęcie powódki szczególną ochroną stosunku pracy nastąpiło w dniu 16.04.2015r., w sytuacji w której wiadomym było, iż mandat powódki jako SIP-a wygaśnie w dniu 30 kwietnia 2015r.,
- 3) naruszenie przepisów art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to przez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, z uwagi na niezlikwidowanie stanowiska pracy powódki,
- 4) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 2 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to przez uznanie, że przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest uzasadnione i celowe,
- 5) naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia stanu faktycznego sprawy, poprzez uznanie, że: w świetle ustalonych faktów i przedstawionych dowodów brak było podstawy do uznania, iż w sprawie zachodzi nadużycie prawa, w sytuacji, gdy jednocześnie Sąd I instancji uznał, iż mandat powódki jako SIP-a wygasł niewątpliwie z dniem 30.04.2015r. - stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane, w sytuacji, gdy podstawowym kryterium doboru do zwolnienia

była likwidacja stanowiska pracy w obecnej lokalizacji, zaś nie ulega wątpliwości, że Oddział pozwanego, w którym zatrudniona była powódka został zlikwidowany.

Ponadto do apelacji pozwany dołączył wydruk zestawienia, sporządzonego przez Departament Zarządzania Sprzedażą, w którym ujęte zostały wyniki pracy za okres od maja do lipca 2015r., dotyczące powódki i A. W., która również była zatrudniona w zlikwidowanym Oddziale w E. na stanowisku st. doradcy klienta. Wskazywał, iż przeprowadzenie dowodu z treści tego zestawienia nie wpłynie na przedłużenie postępowania w sprawie, a jego złożenie stało się konieczne w celu umożliwienia Sądowi II instancji pełnej i prawidłowej oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy.

W związku z powyższym pozwany wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania w obu instancjach według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych,

lub

2) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości, zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, w tym wynagrodzenia radcy prawnego według norm przepisanych. Nadto, na podstawie art. 381 kpc wniosła o oddalenie wniosków dowodowych w postaci wydruku zestawienia sporządzonego przez Departament Zarządzania Sprzedażą pozwanego, z uwagi na ich bezzasadność dla niniejszej sprawy oraz z uwagi na spóźnienie przy jego zgłaszaniu, gdyż pozwany mógł je powołać w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym, jednak potrzeba taka nie powstała.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

#### ***Apelacja pozwanego nie jest uzasadniona.***

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności.

Apelujący podniósł m.in. zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz braku wszechstronnego rozważenia stanu faktycznego sprawy. Dotyczyło to zarówno kwestii ochrony z tytułu wyboru do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy jak również doboru powódki do zwolnienia i kwestii związanych z likwidacją oddziału pozwanego. Zgodnie zaś z treścią art. 233 §1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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 oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 §1 kpc wymaga natomiast wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów,

a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 §1 kpc.

Sąd Rejonowy tymczasem szczegółowo i w sposób całościowy odniósł się do wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie. W pisemnych motywach wskazał konkretnie w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych.

W odpowiedzi na zarzuty apelującego należy wskazać, iż Sąd Okręgowy podziela argumentację i stanowisko Sądu Rejonowego w kwestii braku ochrony powódki z racji wyboru do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy.

Natomiast w sprawie niniejszej kwestią, która była kluczowa i wymagała rozważania stanowiło to, czy zasadnie wypowiedziano właśnie powódce umowę o pracę. Chronologia zdarzeń związanych z procesem likwidacji oddziału pozwanego została przez Sąd Rejonowy właściwie wykazana i nie wymaga ponownego powoływania. Zgodnie z klauzulą generalną, zawartą w art. 45 kp, sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sprawie nie ulegało wątpliwości, iż pozwany pracodawca posiadał właściwy instrument w postępowaniu w sytuacji zwolnień - w postaci porozumienia w sprawie określenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników w związku z procesem zwolnień grupowych, jednak z niego nie skorzystał i nie wskazał jakie kryterium doboru pracowników do zwolnienia będzie stosowane. W takiej sytuacji powódka, w sytuacji zwolnienia została pozbawiona możliwości oceny doboru właśnie jej osoby do zwolnienia. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i judykatury, kryteria wyboru powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie winien wykazać, że brał pod uwagę wszystkich pracowników, których zmiany dotyczą. W niniejszej sprawie takiego kryterium nie stosowano, co w efekcie spowodowało brak możliwości ustalenia, dlaczego powódka, a nie inna osoba została wytypowana do zwolnienia. Znamienne jest, że dopiero w apelacji pozwany pokusił się do złożenia "dokumentu" w postaci dwustronnej tabeli, która miała stanowić porównanie wydajności pracy powódki i innej pracownicy pozwanego. Zaniechania pozwanego w kwestii braku jasnych i wyraźnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i ich stosowania nie może obarczać powódki. Zdaniem Sądu zupełna bierność pozwanego w tym względzie wskazuje na nieposiadanie żadnych dowodów w tym zakresie. Stworzenie takiego kryterium w sytuacji wystąpienia konieczności wprowadzenia np. zwolnień grupowych, zabezpiecza przede wszystkim interes pracodawcy, ale również pracownika. Pracodawca jest zabezpieczony przed zarzutami ze strony osób, które zostaną zwolnione, gdyż może wskazać reguły i wytyczne, którymi się posiłkował w procesie doboru pracowników do zwolnienia. Natomiast w przypadku pracownika uzyskuje on czytelną informację z jakich powodów właśnie on został zwolniony. Oczywistym jest, że w momencie uzyskania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownik czuje się rozżalony, jednak jasne, uczciwe i rzeczowe wyjaśnienie kwestii doboru pracowników do zwolnienia nie zmusza też pracownika do uzyskania odpowiedzi na pytanie, dlaczego on?, dopiero na etapie postępowania sądowego. Ponadto zasady współzycia społecznego nakładają również na pracodawcę obowiązek właściwego zachowania się do swoich pracowników, również na etapie podejmowania decyzji o zwolnieniu. W przypadku pozwanego pracodawcy kwestia ustalenia takiego kryterium została zlekceważona. Skutki więc takiego działania obciążają pozwanego, gdyż dobór powódki do zwolnienia był dowolny i arbitralny.

Konkludując, Sąd Okręgowy zarzuty wskazane w apelacji ocenił jako bezzasadne i chybione. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż pracodawca powinien tak wykazać pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, aby ten mógł się z nimi zapoznać i zdecydować, czy podejmuje się odwołania od tej czynności czy też nie. Przyczyny wypowiedzenia powinny więc tak być wykazane, aby pracownik mógł podjąć skuteczną obronę. Nie ulega wątpliwości, iż pozwany pracodawca nie tylko jako strona silniejsza w stosunku pracy, ale jako inicjator rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie, posiadał możliwości zapoznania powódki również z kryterium doboru właśnie jej do zwolnienia. Zdaniem Sądu dodatkowe wyjaśnienie okoliczności wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia

dla pracodawcy. Argument, iż przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. nie nakłada takiego obowiązku na pracodawcę, nie został podzielony przez skład orzekający w sprawie niniejszej.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że nie zaszło naruszenie przepisów prawa wskazane w apelacji i na podstawie art. 385 kpc oddalił jako niezasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 i §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804).

PW/mt