

Sygn. akt VIII *Pa* 116/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. M.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 30 marca 2015 r. **sygn. akt** IV P 479/13

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1,3,4,5,6 i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 116/15

UZASADNIENIE

Powódka I. K. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. Młynie, zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka zgłosiła żądanie ewentualne, tj. zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 6 225,81 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na wypadek uznania, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe

Na uzasadnienie podano, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Powódka podała, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa, gdyż jej stanowisko pracy – operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych – nie zostało zlikwidowane. Pozwana nie wprowadziła programu restrukturyzacji i zatrudniła nowych pracowników. Powódka wskazała, że pozwana nie przedstawiła jej kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Powódka podała, że jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę był konflikt między małżonkiem powódki J. K. a prezesem zarządu pozwanej spółki (...).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pracodawca zgodnie z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczeniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z kluczowych klientów. Pozwana wskazała w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia: opinia przełożonego co do jakości pracy, ocena pracownika, spełnienie wymagań stawianych pracownikowi przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana wyczerpała tryb konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Pozwana podała, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniająca.

Pozwana w dalszej części uzasadnienia podała, że powódka w ostatnim okresie zatrudnienia świadczyła pracę na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów wtryskowych z tworzyw sztucznych na wydziale produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Od maja 2011 roku stopniowo malała produkcja i sprzedaż wyrobów wtryskowych. W związku z tym pozwana podejmowała szereg czynności, mających na celu wydzierżawienie lub sprzedaż urządzeń stosowanych przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana ograniczała także zatrudnienie na stanowiskach przy produkcji wyrobów wtryskowych i nie przyjmowała nowych pracowników. Od początku 2013 roku liczba pracowników uległa zmniejszeniu z 52 do 32 osób. Pozwana przyjęła założenia na 2014 rok, zgodnie z którymi liczba pracowników przy produkcji wyrobów wtryskowych zostanie zmniejszona do 16 osób. Pozwana zwróciła uwagę, że wskutek zmniejszenia produkcji i braku pracy powódka została skierowana do wykrawania płyt tekpol w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w okresach: od dnia 4 czerwca 2012 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku, od dnia 7 stycznia 2013 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku, od dnia 5 maja 2013 roku do dnia 4 października 2013 roku. Następnie powódka odmówiła dalszej pracy przy wykrawaniu płyt tekpol. Pozwana dodała, że we wrześniu 2013 roku została zakończona współpraca z kluczowym odbiorcą wyrobów wtryskowych P. B.. Pozwana zaznaczyła, że 40% godzin pracy na stanowiskach przy produkcji wyrobów wtryskowych dotyczyło produkcji na rzecz P. B.. Utrata kluczowego klienta wymusiła na pozwanej reorganizację zatrudnienia przy produkcji wyrobów wtryskowych.

Pozwana w dalszej części uzasadnienia podała, że przy doborze pracowników do zwolnienia kierowała się wyłącznie sprawiedliwymi i obiektywnymi kryteriami, w szczególności oceną jakości wykonywanej pracy przez pracownika oraz spełnianiem warunków stawianych pracownikom przez pracodawcę. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pozwana wdrożyła postępowanie celem ustalenia pracowników, z którymi zamierzała rozwiązać umowę o pracę. Bezpośredni przełożeni dokonywali oceny pracy pracowników przez pryzmat jakości świadczonej pracy, wydajności, przydatności i możliwości przeniesienia pracownika do wykonywania pracy na innym stanowisku pracy. Bezpośredni przełożeni wytypowali 4 pracowników do zwolnienia: powódkę, B. K., M. T., I. M.. W następstwie konsultacji związkowej pozwana odstąpiła od zwolnienia pracowników M. T. i I. M. z uwagi na ich trudną sytuację materialną. Pozwana zwróciła uwagę, że między powódką a pozostałymi pracownikami nie istniały istotne dysproporcje w zakresie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności. Natomiast jakość świadczonej pracy przemawiała za rozwiązaniem umowy o pracę w pierwszej kolejności z powódką.

W piśmie procesowym z dnia 14 kwietnia 2014 roku powódka podała, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia, na które powołała się pozwana są niejasne. Terminy „jakość pracy”, „postawa w pracy”, „wszechstronność”, „wymagania stawiane pracownikom” nie zostały przez pozwaną zdefiniowane. Powódka dodała, że przełożeni wysoko oceniali jej pracę i dlatego została oddelegowana do innego zakładu pracy, do wykrawania płyt tekpol. Powódka podała, że u

pozwanej istniała procedura oceny pracowników, której wyniki umieszczano w odpowiednich kartach. Po wypełnieniu karty bezpośredni przełożony – mistrz przekazał je do kierownika wydziału. Powódka zakwestionowała złożony do odpowiedzi na pozew wykaz ocen pracowników opracowany w związku z wytypowaniem pracownika do zwolnienia (k.126). Powódka zwróciła uwagę, że w wykazie nie umieszczono pracowników: B. K., M. T., I. M..

W piśmie procesowym z dnia 29 kwietnia 2014 roku pozwana podała, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były ogólne. W wykazie ocen pracowników znajdują się kryteria precyzyjne i konkretne (k.126). Pozwana przytoczyła orzeczenie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca, wskazując przyczynę wypowiedzenia, winien jedynie nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, tym samym niezasadnym jest wymaganie od pracodawcy, ażeby w takim oświadczeniu dokonywał on szczegółowego opisu wszystkich wymienionych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia wskazanych w treści tego oświadczenia; stawianie pracodawcy takich wymogów uznać należy za nadmierne i nieznajdujące oparcia w obowiązujących przepisach prawa – wyrok z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/12. Pozwana zwróciła uwagę, że w orzecznictwie przyjęto pogląd, zgodnie z którym zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązującą treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 roku w sprawie II PK 265/11. Pozwana dodała, że w wykazie ocen pracowników, sporządzonym w związku z koniecznością zwolnienia części pracowników, nie ujęto pracowników I. M., M. T., które zostały przeniesione na inne stanowisko pracy, to jest do wykrawania płyt tekpol, przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę w grudniu 2013 roku. Natomiast z dniem 28 października 2013 roku B. K. rozwiązała z pozwaną umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Pozwana dodała, że ocena pracy powódki zawarta w wykazie ocen pracowników odpowiada ocenie znajdującej się w karcie ocen pracowników z kwietnia 2012 roku. Pozwana dodała, że powierzyła pracę przy wykrawaniu płyt tekpol wyłącznie z powodu braku pracy przy produkcji wyrobów wtryskowych.

Wyrokiem z dnia 30 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6 225,81 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 27 marca 2015 roku do dnia zapłaty, w punkcie drugim oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, w punktach trzecim, czwartym, piątym orzekł o kosztach postępowania, w punkcie szóstym nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 075,27 zł.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej (a wcześniej u jej poprzednika prawnego, tj. w Zakładzie (...) S.A. w K. M.) w okresie od dnia 1 września 1980 roku do dnia 31 marca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym od dnia 1 września 2009 roku na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych na wydziale produkcji wyrobów wtryskowych. W ostatnim okresie zatrudnienia, z uwagi na potrzeby pracodawcy, powódka była wielokrotnie oddelegowana do pracy w innych wydziałach. Powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości 2 075,27 zł miesięcznie. Dnia 9 grudnia 2013 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczaniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z klientów. Pozwana przyjęła, że kryteriami doboru pracownika do zwolnienia były: opinia przełożonego o pracowniku oraz spełnienie wymagań stawianych pracownikowi przy produkcji wyrobów wtryskowych. Pozwana nie opracowała regulaminu w zakresie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana zamierzała rozwiązać z czterema pracownikami umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w tym z powódką. Pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych celem wyczerpania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.). Pozwana uwzględniła stanowisko organizacji związkowych i odstąpiła od zwolnienia trzech pracowników z uwagi na sytuację materialną i osobistą. Wobec powódki organizacje związkowe nie wyraziły opinii, bowiem powódka nie była ich członkiem.

Sąd I instancji ustalił, że w chwili złożenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana prowadziła już restrukturyzację w wydziale produkcji wyrobów wtryskowych – zmniejszono zatrudnienie, ograniczono produkcję, zbyto część maszyn produkcyjnych. W 2013 roku liczba pracowników zatrudnionych przy wyrobach wtryskowych zmalała z 52 do 32 osób. Natomiast w pierwszej połowie 2014 roku rozwiązano umowy o pracę z kolejnym 4 pracownikami.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanej istniały dwa odrębne działy: dział wtrysków oraz dział wykrojów. W dziale wtrysków, gdzie była zatrudniona powódka, po sprzedaży maszyn i ograniczeniu produkcji liczba pracowników zmalała z 40 do 20 osób. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka była trzykrotnie oddelegowana do pracy w dziale wykrawania. Ostatecznie powódka nie wyraziła zgody na dalszą pracę w dziale wykrawania.

Sąd I instancji ustalił, że w lipcu 2013 roku powódka dowiedziała się o zamiarze zwolnienia jej oraz trzech pracowników (B. K., M. T., I. M.) z pracy.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była pracownikiem samodzielnym, wszechstronnym i bezkonfliktowym. Kwalifikacje powódki były bardzo dobrze oceniane przez większość przełożonych, o czym świadczył fakt powołania jej na stanowisko kontrolera zmianowego. Sąd I instancji ustalił, że powódkę do zwolnienia typował D. S., który legitymował się krótkim stażem pracy.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa, rzeczywista i uzasadniająca decyzję pracodawcy. Pozwana znacznie ograniczyła produkcję wyrobów z tworzyw sztucznych, zbyła część maszyn produkcyjnych i utraciła głównego kontrahenta. Sąd I instancji wskazał, że pracodawca posiada swobodę w zarządzaniu zakładem pracy, w tym wprowadzeniu procesu restrukturyzacji. W ocenie Sądu I instancji przyczyną zwolnienia powódki nie była okoliczność konfliktu prezesa pozwanej spółki z małżonkiem powódki. Sąd I instancji podniósł natomiast, że pozwana w sposób nieprawidłowy dokonała doboru pracownika do zwolnienia. W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę winne otrzymać pracownice, które legitymują się krótszym stażem pracy, aniżeli powódka, a to: A. I. (lat (...), staż pracy (...), ocena pracy punktów 14 na 20), K. L. (lat (...), staż pracy (...), ocena pracy punktów 14 na 20). Sąd I instancji przyjął, że ocena pracy, jaką otrzymała powódka (punktów 12), jest niewiarygodna i sprzeczna z zeznaniami bezpośrednich przełożonych powódki, którzy bardzo dobrze oceniali pracę powódki i nie typowaliby jej do zwolnienia.

Sąd I instancji orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p.c. w związku z art. 47¹ k.p. uznając, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej byłoby niecelowe.

O kosztach postępowania Sąd I instancji na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.) oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Na mocy art. 477². § 1 k.p.c. Sąd I instancji orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Apelację od punktów 1, 3, 4, 5, 6 wyroku wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powódki poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylecia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o poniesionych kosztach przed Sądem II instancji.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia:

1. Przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu powodujące powstanie

błędu w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i mających wpływ na jego treść, wynikające z błędnej oceny zebranego w sprawie materiału, polegające na uznaniu, że:

a) powódka była dobrym, uniwersalnym, samodzielnym i wszechstronnym pracownikiem o wysokich kwalifikacjach, co nastąpiło na skutek oparcia się przez Sąd I instancji na zeznaniach świadków S. K., J. P., G. W. i nie uwzględnienia zeznań świadków D. S., J. G., M. K., W. K., K. K. (2). Zeznania świadków S. K., J. P., G. W. były sprzeczne zarówno wewnątrz, jak i pozostawały w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiału dowodowym. Świadkowie ci nie byli w stanie wskazać, jaką osobę wytypowałiby zamiast powódki do zwolnienia ani jak oceniali pozostałe osoby zatrudnione na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Pozwana zwróciła uwagę, że świadkowie S. K. i J. P. nie byli zatrudnieni u pozwanej w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Natomiast świadkowie K. K. (2), J. G. zeznali, że powódka była przeciętnym pracownikiem, który nie wyróżniał się. Pozwana podała, że otrzymane przez powódkę oceny świadczonej pracy stanowiące podstawę do typowania pracownika do zwolnienia były wiarygodne i wykazały, że powódka była przeciętnym pracownikiem;

b) kryteria doboru pracownika do zwolnienia były niejasne i enigmatyczne, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, iż pozwana stosowała jednakowe dla wszystkich pracowników, w tym powódki, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne kryteria. Pozwana podała, że Sąd I instancji bez przeprowadzenia stosownego postępowania dowodowego uznał, że pracodawca winien rozwiązać stosunki pracy z pracownikami A. I., K. L.. Pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji wobec w/w pracownic uznał kryteria doboru pracownika do zwolnienia za wiarygodne, podczas gdy oceny pracy powódki uznał za niewiarygodne. Pozwana dodała, że w okresie reorganizacji zatrudnienia A. I. i K. L. przebywały na zwolnieniu lekarskim. Następnie A. I. korzystała z urlopu macierzyńskiego, zaś w miejsce K. L. rozwiązano stosunek pracy z L. J.. Pozwana zwróciła uwagę, że A. I. i K. L. otrzymały wyższą ocenę pracy, aniżeli powódka.

2. Przepisów prawa procesowego, a to art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, polegające na nie zawarciu w uzasadnieniu wyroku pełnego odniesienia do wszystkich dowodów, na których Sąd I instancji oparł się wydając zaskarżone orzeczenie i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, które to naruszenie skutkowało w szczególności brakiem wskazania w treści uzasadnienia oceny wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków M. K., J. G., K. K. (2) oraz prezesa pozwanej spółki (...) oraz ewentualnych przyczyn, dla których odmówił w/w dowodom wiarygodności i mocy dowodowej.

3. Naruszenia przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu przez Sąd I instancji, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione z tej przyczyny, że pozwana dokonała nieprawidłowo doboru pracownika do zwolnienia, podczas gdy ze zgromadzonych w niniejszym postępowaniu dowodów wynika, że pozwana zastosowała jednakowe dla wszystkich pracowników, w tym dla powódki, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne kryteria. Pozwana podała, że pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami (zatrudnionymi na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych) nie istniały jakiegokolwiek dysproporcje w zakresie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych na korzyść powódki, a tym bardziej dysproporcje poważne i znaczące, pozwalające na przyjęcie, że wybór powódki do zwolnienia w ramach restrukturyzacji zatrudnienia był niesłuszny;

b) art. 2 ust. 3 i art. 3 ust. 1 do ust. 5 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.) poprzez ich błędne zastosowanie w niniejszym przypadku skutkujące przyjęciem przez Sąd I instancji, że w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do grupowych zwolnień w rozumieniu w/w ustawy, co doprowadziło Sąd I instancji do błędnego wniosku, że pozwana była zobowiązana do sporządzenia regulaminu zwolnień pracowników, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pozwana nie przeprowadziła zwolnień grupowych, a tym samym nie miała obowiązku sporządzania regulaminu zwolnień pracowników. Pozwana podała, że z powódką

rozwiązano umowę o pracę w ramach tzw. indywidualnego zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 w/w ustawy).

4. Naruszenia § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt) 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w związku z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. poprzez przyznanie powódce opłaty za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa procesowego w wysokości 240 zł, tj. czterokrotnej stawki minimalnej.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Na uzasadnienie podano, że Sąd I instancji w sposób wnikliwy dokonał analizy zebranego materiału dowodowego i rozpoznał istotę sprawy. Powódka podała, że dobór pracownika do zwolnienia został dokonany w sposób dowolny, wybiórczy i nieuzasadniony. Dobór pracownika do zwolnienia został zrealizowany w sposób niewiarygodny, bez głębszego przeanalizowania sytuacji rodzinnej, finansowej i majątkowej poszczególnych pracowników. Powódka wskazała, że nie wiadomo, jaki okres przyjął pracodawca do oceny pracownika, bowiem w 2013 roku świadczyła pracę w dziale wykrojów. Pracodawca nisko ocenił powódkę (punktów 12), mimo że legitymowała się wieloletnim stażem pracy, bogatym doświadczeniem oraz otrzymała wysokie oceny pracy od bezpośrednich przełożonych. Powódka wskazała, że pozwana nie wyjaśniła, na jakiej podstawie przyznawała pracownikowi punkty w kategoriach: postawa w pracy, jakość w pracy, przestrzeganie bhp, wszechstronność. Powódka zarzuciła, że pozwana nie przedstawiła indywidualnej karty oceny jej pracy, a jedynie zestawienie ocen części pracowników, z którego nie wynika, na jakiej podstawie przyznawano punkty w poszczególnych kategoriach, jakie zdarzenia, czy działania miały wpływ na wysokość jednostkowych ocen.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Zgromadzony dotychczas w sprawie materiał dowodowy i przeprowadzona w oparciu o niego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie dawała podstaw na tym etapie postępowania do wydania wyroku o zaskarżonej treści.

O merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne); jednakże należy pamiętać, iż przywołanie powodów leżących po stronie pracodawcy prawie zawsze skutkować będzie zastosowaniem norm ochronnych ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 roku, Nr 4, póź. 19 ze zm.). Nadto należy odnotować, że nie jest też tak, iż przywołanie ustawy o zwolnieniach grupowych pozwala zawsze na dowolne wypowiedzanie umów o pracę. Mylne jest bowiem stanowisko, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach ... (Dz.U. z 1990 roku, Nr 4, póź. 19 z późn. zm.) wyklucza stosowanie art. 45 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 roku w sprawie I PKN 146/99 opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 20, poz. 749).

Zatem na podstawie art. 45 k.p. Sąd bada prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997 roku w sprawie I PKN 20/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18. póź. 542; z dnia 21 lipca 1997 roku w sprawie I PKN 192/99, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 20, poz.749).

Powyższe stanowisko jest aktualne także na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.), która ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

Z powódką rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w ramach tzw. indywidualnego zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 w/w ustawy). Wbrew twierdzeniom pozwanej, Sąd I instancji nie ustalił, że pozwana przeprowadziła proces zwolnień grupowych, a jedynie podał, że pozwana nie opracowała regulaminu zwolnień pracowników.

Norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 41/96 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268). W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim 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 itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Uogólniając można przyjąć, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy podnieść, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym zmiany organizacyjne zmierzające do zrationalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w Prawie Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana

w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 1985 roku w sprawie I PRN 61/85 opublikowany w OSNCP z 1986 roku, Nr 5, poz. 76, w którym uznano, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli jest ono podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy. Ponadto, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku w sprawie I PKN 176/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Natomiast zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku w sprawie I PKN 675/00 opublikowanym w Monitorze Prawniczym z 2002 roku, nr 10, poz. 438, 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.

Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne. Jednakże pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa.

Stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) przy ocenie kryteriów zastosowanych przez pracodawcę przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracownika powoduje, iż w o wiele większym zakresie należy brać pod uwagę czynniki niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 46/96 opublikowanym w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 15, poz. 273 Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 k.p.). Podobnie w wyroku z dnia 27 lutego 1997 roku w sprawie I PKN 20/97 opublikowanym w OSNAPiUS 1997 roku, Nr 21, poz. 417 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pozwany zakład pracy nadużył prawa, skoro zdecydował o zastosowaniu wypowiedzenia wobec pracownika najlepszego, z najdłuższym stażem pracy, obciążonego 5-osobową rodziną i znajdującego się w trudnej sytuacji majątkowej. Należy jednak podkreślić, że podstawową przesłanką warunkującą skuteczność ochrony przed zwolnieniem z powołaniem się na zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jest trudna sytuacja osobista pracownika istniejąca przed lub/i po zwolnieniu z pracy (np. brak dodatkowych dochodów w rodzinie, liczne potomstwo, zły stan zdrowia itd.). Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 1999 roku (w sprawie I PKN 417/99 opublikowanym w OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 8, poz. 273), wytypowanie do zwolnienia pracownika o dłuższym stażu, lecz niższych kwalifikacjach formalnych, nie może być w zasadzie oceniane jako nadużycie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy (...). Preferowanie formalnych kwalifikacji, uzewnętrznionych dyplomem ukończenia określonej szkoły, nie może więc być oceniane jako nadużycie przez pracodawcę prawa do wypowiedzenia umowy o pracę. Oceny tej nie zmienia fakt, iż wytypowany do zwolnienia - niżej kwalifikowany - pracownik ma na swym utrzymaniu dziecko odbywające studia, gdyż z tego tylko względu zwolnienie nie staje się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

(art. 8 k.p.). Wśród innych najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów, posiadanie prawa do emerytury lub renty itd. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa. Za niedopuszczalne należałoby więc uznać np. kryteria o charakterze dyskryminującym.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie dotyczyła pracownika. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, polegających na restrukturyzacji zatrudnienia w związku z ograniczeniem produkcji wyrobów wtryskowych, sprzedażą wtryskarek oraz utratą jednego z kluczowych klientów. Z zebranego przed Sądem I instancji materiału dowodowego wynika, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 541/00 opublikowanym w OSNP z 2003 roku, Nr 11, poz. 268 stwierdził, iż likwidacja na skutek zmian organizacyjnych stanowiska pracy jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Oznacza to, że rolą Sądu I instancji było zbadanie czy powódka została prawidłowo wytypowana do zwolnienia.

Sąd Najwyższy wskazał, że w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, pracodawca winien także podać kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracownik ma prawo dokonania oceny wypowiedzenia także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatu, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (art. 30 § 4 k.p.). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia czy 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 – wyrok z dnia 10 września 2013 roku w sprawie I PK 61/13 opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 12, poz. 166.

Pozwana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w ramach tzw. indywidualnego zwolnienia podała kryteria doboru pracownika do zwolnienia, tj. opinia przełożonego co do jakości pracy, ocena pracownika, spełnienie wymagań stawianych pracownikowi przy produkcji wyrobów wtryskowych.

Należy pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, zgodnie z którym wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między zwalnianym pracownikiem a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposoby wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (wyroki: z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79 opublikowany w OSNCP z 1980 roku, Nr 4, poz. 77; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 542).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w LEX nr 204124). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być przyjęta ocena jedynie ich kompetencji z punktu widzenia pracodawcy z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów

(wyroki: z dnia z dnia 23 stycznia 2001 roku w sprawie I PKN 191/00 opublikowany w OSNAPiUS z 2002 roku, Nr 18, poz. 433; z dnia 1 czerwca 2012 roku w sprawie II PK 258/11 opublikowany w LEX nr 1228589).

Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, bowiem nie ustalił, czy pozwana prawidłowo wytypowała powódkę do zwolnienia w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji z tworzyw sztucznych.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji w pierwszej kolejności zobowiąże pozwaną do przedstawienia pełnej listy pracowników zatrudnionych w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych na dzień 9 grudnia 2013 roku, tj. kobiet oraz mężczyzn wraz z ich oceną dokonaną przez bezpośrednich przełożonych. Pozwana dokonała doboru pracowników do zwolnienia w grupie kobiet uzasadniając to faktem, iż mężczyźni wykonują cięższe prace fizyczne. W związku z tym należy zobowiązać pozwaną do przedstawienia charakterystyki stanowiska pracy operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych właściwej dla mężczyzn i kobiet, celem wykazania różnicy pracy i zasadności zwolnień pracowników w grupie kobiet. Rolą Sądu I instancji będzie także wyjaśnienie procesu oceniania pracownika przez przełożonego, mając na uwadze kryteria oceniania sporządzone przez pracodawcę (k. 223). Następnie Sąd I instancji szczegółowo ustali, którzy pracownicy byli najniżej oceniani przez przełożonych, z jakich przyczyn, przy zastosowaniu jakich kryteriów. Istotnym jest ustalenie, czy pracownicy oraz ich przełożeni znali kryteria oceniania ustalone przez pracodawcę (k. 223). Należy także ustalić, czy pracownik był zapoznany z oceną i mógł wnieść zastrzeżenie do otrzymanej oceny pracy. Należy zwrócić uwagę, że ocena pracy winna dotyczyć stanowiska operatora maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Z pola widzenia nie może umknąć okoliczność, że powódka w ostatnim okresie zatrudnienia była oddelegowana na inne stanowisko pracy. Istotnym jest także wyjaśnienie rozbieżności między uzyskaną przez powódkę oceną pracy (punktów 12 na 20) a opinią przełożonych w zakresie jej pracy. W końcu należy ustalić, z iloma operatorami maszyn do produkcji z tworzyw sztucznych pozwana zamierzała wypowiedzieć umowy o pracę w grudniu 2013 roku z przyczyn nietyczących pracownika, których pracowników wytypowała. Przy ocenie doboru pracownika do zwolnienia Sąd I instancji będzie miał na uwadze regulację art. 8 k.p., tym bardziej, że pozwana w wyjątkowych sytuacjach odstępowała od zwolnienia wytypowanego pracownika.

W związku z powyższym zachodzi konieczność ponownego przesłuchania świadków: W. K., G. W., S. K., J. P., J. G. oraz powódki.

Dopiero tak uzupełnione postępowanie dowodowe pozwoli rozstrzygnąć spór, tj. ustalić, czy pozwana prawidłowo wytypowała powódkę do zwolnienia w grupie zawodowej operatorów maszyn do produkcji z tworzyw sztucznych.

Sporządzając na wniosek stron uzasadnienie wyroku, Sąd I instancji będzie miał na uwadze treść art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2001 roku w sprawie I PKN 498/00 opublikowany w OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 9, poz. 222; z dnia 29 maja 2008 roku w sprawie II CSK 39/08 opublikowany w LEX nr 420381).

Na mocy art. 386 § 4 k.p.c. Sąd II instancji uchylił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4, 5, 6 i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym, bowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, a wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia