

Sygn. akt XXI Pa 409/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Bogumił Patulski SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 27 marca 2017 roku sygn. akt VII P 565/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Z. D. kwotę 23092,98 (dwadzieścia trzy tysiące dziewięćdziesiąt dwa 98/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 5 września 2016 roku do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddala oraz zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Z. D. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

2. oddala apelację w pozostałym zakresie;

3. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Z. D. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Bogumił Patulski Sylwia Kulma Monika Sawa

Sygn. akt XXI Pa 409/17

UZASADNIENIE

Powód Z. D. pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz odszkodowania w wysokości 23.092,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia

wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a sformułowania zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę są niezrozumiałe i nieprecyzyjne, bowiem powód nie posiada wiedzy, co było faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. z siedzibą w W., wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że wskazana przez nią przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa, wyłączna i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2017 r. Sąd Rejonowy da m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód Z. D. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 16 czerwca 2008 r. W okresie od 16 czerwca 2008 r. do 15 września 2008 r. podstawą zatrudnienia powoda na stanowisku kierującego zespołem ds. ochrony obiektowej w (...) (...) S.A. była umowa o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 16 września 2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 16 września 2008 r. do 15 września 2009 r., a powód zatrudniony był na stanowisku kierującego zespołem ds. ochrony obiektowej w (...) (...) S.A. w wymiarze pełnego etatu.

Następnie w dniu 14 września 2009 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony od 16 września 2009 r. do 15 września 2010 r., a powód został zatrudniony na stanowisku kierującego zespołem ds. ochrony obiektowej w (...) (...) S.A. na pełen etat.

Następnie strony w dniu 11 sierpnia 2010 r. podpisały umowę na czas nieokreślony, a powód został zatrudniony na stanowisku Menedżera w (...) S.A. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 2 września 2013 r. powodowi powierzono stanowisko Specjalisty w (...).

Na podstawie porozumienia zmieniającego Z. D. od 1 lipca 2014 r. został zatrudniony w (...).

Natomiast od 1 kwietnia 2015 r. powód wykonywał pracę w Wydziale (...) w (...).

W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r. oraz od 3 lutego 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z powodu czasowego ograniczenia realizowanych zadań w (...).

Na każdym z powyższych stanowisk obowiązki powoda określała karta charakterystyki stanowiska pracy, a powód wykonywał przydzielone mu zadania zgodnie z kartą charakterystyki pracy.

Decyzją nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 18 marca 2016 r. przyjęto (...) S.A. ustalający jego szczegółowy zakres działania oraz wewnętrzną strukturę organizacyjną.

Na jego mocy Biuro (...) zostało podzielone na dwie niezależne jednostki tj. (...). Powyższa decyzja spowodowała zmiany organizacyjne w strukturze pozwanej oraz redukcję zatrudnienia .

Oświadczeniem z dnia 31 marca 2016 r. pozwana wypowiedziała Z. D. łączącą strony umowę o pracę w trybie art. 30§1 pkt 2 k.p. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. z upływem 30 czerwca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy podano zmiany organizacyjne w (...).

Spotkanie na którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę odbyło się 31 marca 2016 r. i oprócz Z. D. była na nim obecna zastępca dyrektora biura zarządzania zasobami ludzkimi A. W. (1) oraz dyrektor tego biura G. P. (1), który przedstawił powodowi kryteria doboru do zwolnienia podczas wręczania wypowiedzenia, a samo

wypowiedzenie odczytała A. W. (1). Kryteriami doboru, jakie wskazał powodowi G. P. (1) była sytuacja osobista drugiego porównywanego pracownika R. O. (1), która samotnie wychowywała dwójkę dzieci, a powód jako posiadający uprawnienia emerytalne był w korzystniejszej sytuacji. Ponadto w trakcie rozmowy powiedziano powodowi, że ocena jego pracy nie jest zadowalająca. Spotkanie trwało kilka minut i nie została sporządzona z niego notatka służbowa.

Oprócz powoda i R. O. (1) nie porównywano innych osób, ponieważ wykonywały one inne zadania. S. B. (1) jako pracownik biura bezpieczeństwa zajmował się obsługą dronów, do czego posiadał specjalne uprawnienia, których nie mieli ani powód ani R. O. (1).

Przed wypowiedzeniem umowy o pracę zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Poza powodem umowę w marcu 2016 r. wypowiedziano umowę również innym pracownikom.

Razem z powodem pracowała R. O. (1), która wykonywała te same czynności co powód, jednak zajmowała stanowisko niższe tj. specjalisty. Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podjął G. P. (1). Po zwolnieniu Z. D. jego obowiązki przejęła R. O. (1) i nie zatrudniono nowego pracownika w miejsce powoda.

Powód w chwili wręczania wypowiedzenia nie był członkiem związków zawodowych. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.697,66 zł.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii, zawartych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, wobec czego Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich wiarygodności.

Odnosząc się do zeznań świadków: J. B. (1), A. W. (1), G. P. (1), wskazał, że były spójne i zasługiwały na obdarzenie ich walorem wiarygodności.

Zeznania świadka K. M. (1) Sąd uznał za zgodne z rzeczywistością, jednak nie wnoszące wiele do sprawy, bowiem świadek nie dysponował wiedzą na okoliczności, na które został powołany, a jego wiedza nie pomogła w ustaleniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a co za tym idzie świadek nie potrafił odnieść się do tezy dowodowej tj. okoliczności trybu i przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Odnosząc się do zeznań powoda Z. D. Sąd uznał, że w zasadniczej części zeznania te są zgodne z prawdą, jednakże odmówił waloru wiarygodności jego zeznaniom w zakresie, w jakim stwierdził, że nie wskazano mu kryteriów doboru do zwolnienia. Stoją one zdaniem Sądu w opozycji do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności, w stosunku do zeznań świadka A. W. (1) oraz G. P. (1). Wynika z nich, że G. P. (1) przekazał ustnie powodowi kryteria doboru pracownika do zwolnienia, biorąc pod uwagę przede wszystkim sytuację życiową powoda oraz R. O. (1).

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było bezzasadne i zasługiwało na oddalenie w całości. Na wstępie podniósł, że pozwany składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy oparł się na dyspozycji art. 30 §1 pkt 2 k.p. Pracodawca uzasadniając wypowiedzenie jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazał zmiany organizacyjne przeprowadzone w Biurze (...) S.A. W praktyce wiązało się to z koniecznością redukcji etatów oraz zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd podniósł, że głównym aspektem stała się zatem ocena podanej przez pracodawcę przyczyny, co do jej konkretności oraz zasadności oraz tego, czy powód został poinformowany o kryteriach doboru pracownika do zwolnienia. W niniejszej sprawie pracodawca nie wskazał w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę takich kryteriów, a do rozważenia pozostała kwestia, czy przekazał je pracownikowi w inny sposób i czy nastąpiło to najpóźniej wraz z wręczeniem wypowiedzenia.

Materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie w ocenie Sądu dowodzi, że podczas spotkania w dniu 31 marca 2016 r. ustnie przekazano powodowi kryteria, jakimi kierowano się przy doborze pracownika do zwolnienia, co sprawia, że powództwo jest bezzasadne. Sąd podniósł w dalszej kolejności, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy. Jak wskazuje się w orzecznictwie, oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy – czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04).

Sąd I instancji wskazał, że dyspozycja normy art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: badaniu podlega okoliczność, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem pod względem formalnym, a ponadto, czy było ono zasadne. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013 r. (sygn. akt I PK 172/12, Lex) wskazał, że: pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji 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 k.p.). 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 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.). Rozwiązanie stosunku pracy może zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdy informacja o kryteriach doboru pracownika do zwolnienia zostanie mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu.

Sąd wskazał, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny. Odnosząc powyższe do stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy Sąd zauważył, że pozwany pracodawca w oświadczeniu z dnia 31 marca 2016 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem powołał jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne w (...). Postępowanie dowodowe wykazało, że była to przyczyna rzeczywista i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, bowiem w spornym okresie w pozwanej spółce zachodziły zmiany organizacyjne w strukturze, których przejawem była reorganizacja jednostek wewnętrznych oraz redukcja zatrudnienia.

Sąd Rejonowy nadto podniósł, że istotne jest w sprawie niniejszej, że pracodawca dokonując restrukturyzacji i podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, musiał dokonać doboru pracownika do zwolnienia i choć nie wskazał w wypowiedzeniu pisemnym, jakimi kryteriami kierował się przy tym doborze, to na spotkaniu z powodem w dniu 31 marca 2016 r. przedstawił mu ustnie te kryteria, a konkretnie porównując dwóch pracowników o tożsamyh zadaniach tj. powoda oraz R. O. (1). Mając na względzie sytuację życiową obu pracowników i zasady współżycia społecznego zdecydował o wypowiedzeniu umowy o pracę Z. D., ponieważ R. O. (1) była samotną matką, wychowującą dwójkę dzieci. Co prawda, faktowi przekazania kryteriów doboru podczas spotkania powód zaprzeczył, jednak Sąd biorąc pod uwagę, że zeznawał on w trybie art. 304 k.p.c., a nie jak świadkowie - pod groźbą odpowiedzialności karnej ze składanie fałszywych zeznań - a ponadto, że zeznania świadków wzajemnie się pokrywają i uzupełniają, to Sąd w tym zakresie dał wiarę świadkom, tym bardziej, że zeznania stron zawsze obarczone są, nawet często nieświadomym, subiektywizmem.

W ocenie Sądu, w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca sprostął obowiązkowi w postaci wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz określenia kryteriów doboru pracownika, bowiem wskazał na zmiany organizacyjne w Biurze (...) S.A, które – jak wykazało postępowanie dowodowe - w

rzeczywistości miały miejsce, co przyczyniło się do redukcji zatrudnienia u pozwanej, a ustne określenie kryteriów doboru jest w ocenie Sądu wystarczające do wypełnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 30§4 k.p.

Sąd uznał, że powodowi przedstawiono w momencie wręczenia wypowiedzenia okoliczności uzasadniające zawarte w oświadczeniu woli sformułowania, pozwana określiła w sposób dostatecznie zrozumiały kryteria doboru powoda do zwolnienia i przekazała mu je ustnie podczas spotkania w dniu 31 marca 2016 r., a tym samym pracodawca doprecyzował, dlaczego właśnie powód został wytypowany do zwolnienia z jego grupy zawodowej, która podlegała redukcji. Poza powodem zadania o takim samym charakterze wykonywała jedynie R. O. (1), która po zwolnieniu Z. D. przejęła jego obowiązki służbowe. Kryterium doboru, jakie zastosowała pozwana, opierały się na ocenie sytuacji życiowej porównywanych pracowników oraz uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Pozwana uznała, że Z. D. znajduje się w lepszej sytuacji materialnej i życiowej niż R. O. (1), bowiem posiadał już uprawnienia emerytalne, a R. O. (1) była matką samotnie wychowująca dwójkę dzieci, a więc dla niej utrata pracy wiązałaby się ze znacznie poważniejszymi konsekwencjami natury materialnej niż dla powoda. Przyczyna wyboru powoda do zwolnienia z pracy została mu przekazana w trakcie spotkania 31 marca 2016 r., co wykazało postępowanie dowodowe, co skutkowało prawidłowym poinformowaniem pracownika o konkretnych przyczynach wypowiedzenia i kryteriach doboru do zwolnienia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, biorąc pod uwagę treść wypowiedzenia oraz przebieg spotkania z powodem w dniu 31 marca 2016 r., iż w związku z prawdziwością i konkretnością przyczyny wskazanej przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z określeniem kryteriów doboru podczas wręczenia wypowiedzenia, było ono prawidłowe. W konsekwencji oddalił powództwo w całości.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty strony pozwanej składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego, którego wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz.1800).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że w spornym okresie w pozwanej spółce zachodziły faktyczne zmiany organizacyjne w strukturze, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami świadków J. B. (1), K. M. (1) oraz samego powoda, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i skutkowało błędnymi ustaleniami faktycznymi w sprawie;

2) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu zeznań świadka K. M. (1) i uznanie, że jego wiedza nie pomogła w ustaleniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i okoliczności wypowiedzenia umowy, podczas gdy to właśnie świadek K. M. zobowiązany został do sporządzenia nowej struktury organizacyjnej, w związku z czym jego zeznania miały istotne znaczenia dla ustalenia prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a ponadto świadek przeprowadził rozmowę z powodem dotyczącą okoliczności wręczenia mu wypowiedzenia, co miało bezpośredni wpływ na ustalenia stanu faktycznego sprawy;

3) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że na spotkaniu w dniu 31.03.2016 r. sformułowania zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi zostały doprecyzowane w oparciu o zeznania G. P. (1), podczas gdy ustalenia te nie znajdują odzwierciedlenia w zeznaniach świadka A. W. (1), które Sąd również uznał za wiarygodne.

4) naruszenie przepisu postępowania tj., które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne uznanie za wiarygodne dowodu z zeznań świadków A. W. (1) i G. P. (1) w zakresie doprecyzowania przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę powodowi oraz wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia na spotkaniu w dniu 31.03.2016 r., co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami świadków J. B. (1), K. M. (1) oraz samego powoda, a także dokonanie takiego uznania stoi ewidentnie w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, co doprowadziło do błędnych ustaleń stanu faktycznego w sprawie;

5) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną odmowę wiarygodności zeznaniom powoda, w kwestii braku wskazania mu kryteriów doboru do zwolnienia, podczas gdy znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadków J. B. (1) i K. M. (1);

6) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne ustalenie, iż ocena pracy powoda była niezadowolająca w oparciu o zeznania świadka A. W. (1), co nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadka G. P. (1) oraz innych świadków, a także dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda;

7) naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 30 § 4 w zw. z art. 45 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była precyzyjna, konkretna, rzeczywista i czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia a ponadto nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, co spowodowało nie przyznanie powodowi należnego mu odszkodowania.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 23.092,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za I i II instancję w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów tj. protokołu z rozprawy z dnia 01.02.2017 r. w sprawie z powództwa J. B. (1) p-ko (...) S.A. w W., która toczyła się przed Sądem Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt VII P 566/16 - na okoliczność zmiany zeznań świadka G. P. (1) w kwestii wskazania kryteriów doboru do zwolnienia J. B. (2), który został zwolniony w tych samych okolicznościach co powód, co świadczy o braku wiarygodności wskazanego świadka. Apelujący podniósł, że konieczność i możliwość powołania wskazanego dowodu powstała dopiero na obecnym etapie postępowania, wobec złożonych przez świadka G. P. (1) zeznań na rozprawie w dniu 27.03.2017 r. z których wynikają rozbieżności z zeznaniami świadka złożonymi na rozprawie w dniu 01.02.2017 r. w sprawie z powództwa J. B. (1), a wobec zamknięcia rozprawy i wydaniu wyroku w dniu 27.03.2017 r. brak było możliwości powołania się na wskazany dowód przed Sądem I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości, oddalenie wniosku dowodowego zgłoszonego w apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jako uzasadniona podlegała uwzględnieniu.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest zasadny. Sąd Okręgowy nie podziela ustaleń Sądu Rejonowego, że podczas wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę przedstawiono powodowi kryteria doboru do zwolnienia. Powyższe błędne ustalenie miało wpływ na treść rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy oparł powyższe ustalenie na zeznaniach świadka A. W. (1) oraz G. P. (1). W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków A. W. (1) oraz G. P. (1) nie były wiarygodne w zakresie przebiegu spotkania z powodem podczas którego wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy dopuścił w niniejszej sprawie dowód z protokołu rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r. w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o sygnaturze VIIP 566/16 na okoliczność oceny wiarygodności zeznań świadków oraz wskazania powodowi kryterium doboru do zwolnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego złożone w niniejszej sprawie XXI Pa 409/17 (VIIP 565/16) zeznania świadka G. P. (1), z których wynika, że powód został poinformowany o przyczynach wypowiedzenia podczas spotkania na którym wręczono mu wypowiedzenie poprzez wskazanie powodowi kryteriów doboru do zwolnienia pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadka K. M. (1) z których wynikało, że w czasie spotkania na którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie podano powodowi żadnej konkretnej przyczyny. Świadek K. M. w swoich zeznaniach wskazał, że rozmowę z powodem prowadziła zastępca dyrektora kadr, zaś dyrektor był dostępny, ale nie zabierał głosu (zeznania k. 111 - 112). Pomimo, że świadek wiedzę o powyższym uzyskał od powoda, to w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do oceny, że fakty o których zeznał a które przekazał mu powód w rozmowie były nieprawdziwe. Zwrócić bowiem należy uwagę, że rozmowa powoda ze świadkiem była spontaniczna, miała miejsce bezpośrednio po spotkaniu na którym wręczono powodowi wypowiedzenie, a zatem trudno uznać, że fakty przekazane wówczas przez powoda świadkowi mijają się z prawdą i były podane na użytek potencjalnego procesu z pracodawcą. Zeznania świadka G. P. (1) w tym zakresie są niewiarygodne również z tej przyczyny, że na rozprawie która miała miejsce 2 miesiące wcześniej w sprawie z powództwa innego byłego pracownika pozwanej (J. B. (1) sygn. akt VIIP 566/16) G. P. (1) również zeznając w charakterze świadka podał, że „nie pamiętam, czy była rozmowa w kwestii powodów wypowiedzenia. Nie kojarzę, aby była rozmowa odnośnie powodów wytypowania powoda do zwolnienia”. Zwrócić należy uwagę, że G. P. (1) w niniejszej sprawie zeznał zaś, że brał udział w wypowiedzeniu umowy o pracę J. B. i z tego co pamięta wskazano mu kryteria do zwolnienia” (k.113). Z materiału dowodowego wynika, że spotkania na którym wręczono wypowiedzenie powodowi jak i J. B. (1) odbyło się tego samego dnia i w ocenie Sądu Okręgowego zasady doświadczenia życiowego również wskazują, że miały one ten sam scenariusz w przypadku wszystkich zwalnianych tego dnia pracowników, co wynika z zeznań powoda oraz świadków: K. M., J. B.. W ocenie Sądu odwoławczego okoliczność, że świadek G. P. (1) zeznając na rozprawie w niniejszej sprawie około 2 miesiące po złożeniu zeznań w innej sprawie podaje w sposób odmienny fakty, które co należy podkreślić, mają fundamentalne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego procesu, są po prostu niewiarygodne, zwłaszcza że G. P. (1) jest nadal pracownikiem pozwanej, podobnie jak i A. W. (1). Zatem mając wiedzę z innej rozprawy w analogicznej sprawie dotyczącego innego pracownika jakie istotne kwestie podczas przesłuchania na rozprawie były poruszane i w jaki sposób świadkowie wówczas zeznawali, mogli się przygotować do przesłuchania w niniejszej sprawie i złożyć zeznania w taki sposób, aby były one korzystne dla pracodawcy. Słuszność powyższej oceny uzasadnia również sposób zeznawania na rozprawie. Podnieść dalej należy, że o ile świadek A. W. (1) wskazuje w swoich zeznaniach, że to G. P. (1) wskazał powodowi kryteria doboru do zwolnienia, to już zeznania G. P. (1) nie są tak kategoryczne. Świadek zeznał bowiem: „może ja to powiedziałem, może pani W. o likwidacji stanowiska pracy. Mówiono powodowi, że zostanie pani O. bo ma gorszą sytuację osobistą, samotnie wychowuje 2 dzieci”. W ocenie Sądu Okręgowego powyższy sposób składania zeznań jest wynikiem świadomości świadka G. P. (1) jakiej treści zeznania złożył wcześniej w innej sprawie i próbą wycofania się z nich w zakresie przebiegu rozmów z pracownikami. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że zeznania świadków A. W. i G. P. nie są zgodne odnośnie kwestii, czy powodowi podczas rozmowy wskazano również z jakich przyczyn wytypowano powoda a nie S. B. (1), który również pracował na takim samym stanowisku jak powód, posiadał uprawnienia emerytalne. Sąd Okręgowy nie neguje, że fakt posiadania przez S. B. dodatkowych uprawnień (obsługa dronów) mógł być kryterium doboru do zwolnienia. Okoliczność ta winna być jednak wskazana powodowi najpóźniej w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazywała, że powód został porównany z dwiema osobami tj. S. B. (1) i R. O. (1). Dlatego też nie można uznać, aby konieczność porównania zachodziła tylko do R. O., skoro sama strona pozwana przyznała, że zachodziła też potrzeba porównania powoda z S. B.. Podkreślenia również wymaga, że w czasie spotkania w trakcie którego wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie została sporządzona notatka, z której by wynikało, że pracownik został zaznajomiony z kryteriami doboru do zwolnienia, a która mogłaby uwiarygodnić zeznania świadków: W. i P. w niniejszej sprawie. Te wszystkie względy zaważyły na tym, że materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że podczas czynności wręczania powodowi umowy o pracę pracodawca wskazał powodowi kryteria doboru do zwolnienia, zaś odmienną ocenę Sądu Rejonowego w tej sytuacji należało uznać za dowolną, naruszającą art. 233 § 1 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie należało zatem poczynić następujące ustalenia. W spotkaniu na którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę uczestniczyła A. W. (1), G. P. (1) oraz powód. Wypowiedzenie wręczyła A.

W. (1) i to ona prowadziła rozmowę z powodem na temat wypowiedzenia umowy o pracę i jego przyczyn. G. P. (1) nie uczestniczył aktywnie w rozmowie. Spotkanie trwało kilka minut i nie została sporządzona z niego notatka służbowa. Podczas tej rozmowy nie wskazano innych przyczyn wypowiedzenia niż te zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, a także kryteriów, dla których powód został wytypowany do zwolnienia. Podczas spotkania A. W. (1) wskazała na liczne zmiany organizacyjne i brak możliwości dalszej współpracy. Zaproponowała powodowi porozumienie stron jako tryb rozwiązania umowy o pracę, a gdy powód się nie zgodził wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę. W tym samym dniu co powód, wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał J. B. (1), zaś K. M. (1) zaproponowano porozumienie stron. Nie byli oni członkami zespołu powoda. W zespole powoda pracowali poza nim R. O. (1) oraz S. B. (1), który posiadał uprawnienia do obsługi dronów.

Powyższe ustalenia mają zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności powództwa.

Pozwana składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała zmiany organizacyjne przeprowadzone w (...). W praktyce wiązało się to z koniecznością redukcji etatów oraz zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nie zostało jednakże wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę jakie konsekwencje dla stanowiska powoda niosą wskazane zmiany organizacyjne. W przedmiotowej sprawie ocenie podlegała wskazana przez pracodawcę przyczyna tj. czy jest konkretna, rzeczywista i uzasadniona.

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98). Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu.

Z kolei niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis powyższy przewiduje, zatem dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika, a mianowicie badaniu podlega okoliczność, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem pod względem formalnym, a ponadto, czy było ono zasadne.

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 zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97). Przy czym oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć dlaczego został zwolniony. W przedmiotowej sprawie pracodawca ograniczył się w treści złożonego wypowiedzenia do powołania na zmiany organizacyjne w Biurze (...). W realiach rozpoznawanej sprawy powyższe sformułowanie w ocenie Sądu Okręgowego było niekonkretne, gdyż nie określono konkretnie, że nastąpiła redukcja zatrudnienia. Zdaniem Sądu o tym, że przyczyna ta jest niewystarczająca świadczy

m.in. treść odpowiedzi na pozew, gdzie pozwana podjęła niedopuszczalną na tym etapie próbę doprecyzowania powodztwa wskazując, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, a ponadto dopiero na etapie drogi sądowej powołała się na przyczyny leżące po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pracodawca dokonując restrukturyzacji i podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, musiał dokonać doboru pracownika do zwolnienia, jednak nie wskazał w wypowiedzeniu jakimi kryteriami kierował się przy tym doborze, co uniemożliwiło w istocie pracownikowi ustalenie dlaczego właśnie on został zwolniony.

Podkreślenia wymaga, że obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma bowiem dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Jak zaś wynika z orzecznictwa nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542).

W orzecznictwie wskazuje się, 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca nie sprostął temu obowiązkowi, choć jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne w Biurze (...) S.A, które – jak wykazało postępowanie dowodowe - w rzeczywistości miały miejsce, co przyczyniło się do redukcji zatrudnienia u pozwanej.

W ocenie Sądu wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, gdyż takie jej sformułowanie wymuszało na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powodowi nie przedstawiono w momencie wręczania wypowiedzenia, ani też wcześniej okoliczności uzasadniających zawarty w oświadczeniu woli sformułowań i wbrew takiemu wymogowi nie sprecyzował dlaczego właśnie powód został wytypowany do zwolnienia w stosunku do pracowników z jego grupy zawodowej, która podlegała redukcji. Rozwiązany z powodem stosunek pracy dotyczył jednego z 3 analogicznych

stanowisk, jakie istniały w strukturze zatrudnienia pozwanego w zespole do którego był przydzielony powód, tak więc powód mógł oczekiwać od pracodawcy wskazania jasnych i konkretnych kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia z pracy, czego pozwany nie uczynił. Przyczyna wyboru tego konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy, co wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie była też ani oczywista, ani znana pracownikowi – pracodawca nie wykazał, by powód wiedział, dlaczego do zwolnienia został wybrany, właśnie on.

Materiał dowodowy wskazuje, że pozwana podczas spotkania w dniu 31 marca 2016 r. nie poinformowała powoda o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia, nie wskazano powodowi żadnych przesłanek jakimi kierowano się przy wyborze jego osoby jako pracownika do zwolnienia, wreszcie nie wskazano, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie miał świadomości z jakich konkretnie przyczyn jego wytypowano do zwolnienia i jakimi przesłankami kierowano się wypowiadając mu umowę o pracę.

Bezsporne jest, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. W sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo – skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia. Wbrew odmiennej ocenie pozwanej kryteria zastosowane przy doborze do zwolnienia nie zostały wyraźnie wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, nie wyjaśniono ich powodowi również w dacie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę. Powód w toku procesu wielokrotnie zwracał uwagę, że nie były mu one znane.

Wskazać należy, że pracodawca w przypadku powoływania się na redukcję zatrudnienia (czego nie uczynił w oświadczeniu powołując się jedynie na zmiany organizacyjne) winien pisemnie wskazać kryteria doboru powoda do zwolnienia względem pozostałych członków jego zespołu ds. operacyjnych R. O. (1) i S. B. (1). Osoby te pomimo piastowały tożsame z powodem specjalistyczne stanowiska pracy i decyzja o zwolnieniu jednej osoby została podjęta przez wybór spośród trzech osób. To, że strona pozwana była świadoma konieczności dokonania takiego porównania tych osób wskazuje treść odpowiedzi na pozew, gdzie powołano się na kryteria doboru tj. sytuacja osobista, majątkowa, kwalifikacje i predyspozycje do wykonywania pracy. Powoływanie jednak tej argumentacji dopiero na etapie postępowania sądowego Sąd uznał za pozostające bez wpływu na ocenę wadliwości dokonanego wypowiedzenia, skoro w dacie jego dokonania nie przedstawiono jej. Zatem w tym zakresie prowadzenie postępowania weryfikującego prawdziwość powoływanej argumentacji doboru do zwolnienia było bezprzedmiotowe.

Sąd Okręgowy uznał, że skoro pracodawca nie przedstawił pracownikowi kryteriów doboru, jakimi kierował się przy wypowiadaniu umowy o pracę, nie nawiązano do nich podczas wypowiedzenia oraz w jego treści, wypowiedzenie okazało się wadliwe. Postępowanie pracodawcy naruszyło zatem treść art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i na mocy art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej (...) SA w W. na rzecz powoda kwotę 23092,98 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 5 września 2016 r. Odszkodowanie zostało zasądzone w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości wskazanej przez pozwaną w zaświadczeniu o zarobkach (k. 77, 3x 7697,66 zł). O odsetkach ustawowych Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W zakresie odsetek Sąd uznał, iż terminem w którym

świadczenie powoda stało się wymagalne jest dzień 5 września 2016 r. uwzględniając, że pozew został doręczony stronie pozwanej w dniu 5 sierpnia 2016 r. (fakt przyznany w odpowiedzi na pozew). Z tego względu roszczenie o odsetki w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu. Apelacja zaś w tym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

Konsekwencją zmiany wyroku Sądu Rejonowego było również orzeczenie o kosztach procesu za I instancję. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w wersji obowiązującej w dacie złożenia pozwu.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda (120 zł) oraz opłata od apelacji (30 zł). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Bogumił Patulski Sylwia Kulma Monika Sawa

(...)