

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: Anna Lech, Danuta Przetacznik

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. U.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. U. kwotę 16.218,75 zł (szesnaście tysięcy dwieście osiemnaście złotych siedemdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 maja 2015 roku do dnia zapłaty,
2. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. U. kwotę 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
3. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 811 zł (osiemset jedenaście złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony,
4. wyrokowi w pkt 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.409,25 zł (pięć tysięcy czterysta dziewięć złotych dwadzieścia pięć groszy).

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 kwietnia 2015 r. skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W., powód J. U. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę i wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa, powód podkreślił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Według powoda, kryteria doboru zawarte w treści wypowiedzenia, zostały podane w sposób ogólny i niezrozumiały dla pracownika. Ponadto, przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę są nieuzasadnione i nieprawdziwe (pozew k. 2-12).

**W odpowiedzi na pozew** pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu zajętego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i konkretna. Pozwany podał, że wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna stanowi element odrębny oraz niezależny od wskazanych dodatkowo kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Wyjaśnił, że przepisy prawa nie nakładają na pozwaną obowiązku ich uzasadnienia (odpowiedź na pozew k.87-96).

Pismem z dnia 10 lipca 2017 r. pełnomocnik powoda doprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie kwoty 16.218,75 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (załącznik do protokołu k. 422-428).

Na rozprawach w dniach 28 października 2015 r., 4 maja 2016 r., 21 września 2016 r., 2 stycznia 2017 r., 10 lipca 2017 r. Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu (protokoły rozpraw k. 177-181, k. 258-260, k. 296-306, k. 374-376, k.429-436).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. U. w 1992 roku ukończył 5-letnie studia na Uniwersytecie (...) w K. na kierunku nauki polityczne w zakresie specjalność: dziennikarstwo z wynikiem bardzo dobrym (kserokopia dyplomu k. 80).

Powód zdobywał doświadczenie zawodowe współpracując z Telewizją (...) S.A. od 1994 r. i świadcząc na jej rzecz usługi dziennikarskie (umowy k.53-78, zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

J. U. od dnia 5 sierpnia 2002 r. był zatrudniony w Telewizji (...) S.A., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska: producenta ds. sportowych, a od dnia 1 kwietnia 2004 r. redaktora prowadzącego ds. programów sportowych w Redakcji Programów Regionalnych Oddział terenowy (...) S.A. w W. - (...) (umowa o pracę k. 10, porozumienie zmieniające k. 21 część B akt osobowych).

Na stanowisku redaktora prowadzącego powód był odpowiedzialny między innymi za: sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad realizacją audycji sportowych, bieżący nadzór nad pracą zespołów producenckich w zakresie prawidłowości i profesjonalizmu realizacji przydzielonych zadań programowych, sprawowanie nadzoru redakcyjnego oraz dokonywanie bieżącej oceny i korekty wykonywanych prac, w tym także nad programami autorów współpracujących (zakres obowiązków pracownika k.22-23, k. 48-49 część B akt osobowych, zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

Powód posiadał wystarczające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku i był perfekcyjnie przygotowany z każdej dziedziny sportu. Działalność dziennikarska powoda była na bardzo dobrym poziomie (zeznania świadków: B. S. k. 178-179, M. K. (1) k. 179-181, J. Ł. k. 214-216, T. G. k. 259-260, zapis audio-video k. 262,

W dniu 15 kwietnia 2014 r. Zarząd Telewizji (...) S.A. podjął uchwałę nr 180/2014 w sprawie wdrożenia strategicznych funkcji i obszarów działania (...) S.A. w zakresie programowym, realizacji telewizyjnej i filmowej oraz zbiorów programowych.

W uwagi na potrzebę reorganizacji obszarów działalności pozwanego, ogłoszony został przetarg na przejęcie zorganizowanej części zakładu pracy i pracowników (zeznania świadka S. B. k. 301-303, zapis audio-video k. 307, E. G. k. 303-306, zapis audio-video k.307).

W dniu 26 maja 2014 r. pomiędzy Telewizją (...) S.A., a (...) Sp. z o.o. została podpisana umowa o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników Telewizji (...) S.A.

Z dniem 1 lipca 2014 r. powód stał się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (pismo z dnia 27 maja 2014 r. k. 26-31, pismo z dnia 16 czerwca 2014 r. k.33, zeznania świadka S. B. k. 301-303, zapis audio-video k. 307, E. G. k. 303-306, zapis audio-video k.307, M. K. (2) k.430-431, zapis audio-video k. 428).

W okresie zatrudnienia, powód prawidłowo wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków, nie dopuszczał się zaniedbań i nikt ze strony kierownictwa nie zgłaszał do niego żadnych zastrzeżeń.

Powód uczestniczył w szkoleniach w celu ponoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, jak również otrzymywał pozytywne oceny z wyników swojej pracy.

Nie zdarzały się problemy z dyspozycyjnością powoda. Niezależnie od pory dnia i nocy, powód był w pracy, aby zrelacjonować ważne wydarzenie. Powód sporadycznie przebywał na zwolnieniach lekarskich. Nieobecności powoda z powodu zwolnień lekarskich były krótkotrwałe i wynosiły od 3 do 7 dni. Jeśli wystąpiły okoliczności, utrudniające kontakt z powodem, to nie miały one wpływu na organizację i jakość pracy (zeznania świadków: R. K. k. 178, B. S. k. 178-179, M. K. (1) k. 179-181, J. Ł. k. 214-216, częściowo A. K. k. 216-220, zapis audio-video k. 223, T. G. k. 259-260, zapis audio-video k. 262, zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

W czasie zatrudnienia, J. U. równocześnie współpracował z (...) Związkiem (...). Pozwany wiedział o współpracy powoda z (...), jednak nie zgłaszał zastrzeżeń co do tej współpracy (zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

W związku ze zmianą zasad wynagradzania za świadczenie usług na rzecz Telewizji (...) S.A. od dnia 1 sierpnia 2015 r. skutkującą obniżeniem wysokości wynagrodzenia należnego pracodawcy za świadczenie usług na rzecz ww. kontrahenta, (...) Sp. z o.o. w dniu 13 kwietnia 2015 r. złożył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy wskazując, że po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 sierpnia 2015 r. zmianie ulegną następujące postanowienia umowy o pracę: wynagrodzenie za pracę składać się będzie z wynagrodzenia zasadniczego, wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynosić będzie 2.500 zł brutto, decyzją pozwanego będzie mógł zostać przyznany powodowi dodatkowy składnik wynagrodzenia, tj. premia uznaniowa, przestają obowiązywać dotychczasowe warunki wynagradzania określone w umowie o pracę oraz innych dokumentacji określających dodatkowe składniki wynagrodzenia (wypowiedzenie warunków pracy i płacy k. 35).

Od I kwartału 2015 roku u pozwanego zauważalny był spadek zamówień składanych przez Telewizję (...) S.A. na audycje sportowe. Ilość audycji sportowych spadła z 30 tysięcy do 10 tysięcy. Jedną z przyczyn spadku zamówień było to, że jednostki TVP zaczęły korzystać z usług firm zewnętrznych.

Z uwagi na zmniejszające się zapotrzebowanie na audycje sportowe, zarząd pozwanej podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych (zeznania świadków: B. S. k. 178-179, M. K. (1) k. 179-181, J. Ł. k. 214-216, częściowo A. K. k. 216-220, zapis audio-video k. 223, T. G. k. 259-260, zapis audio-video k. 262, częściowo K. J. k.297, zapis audio-video k. 307, S. B. k. 301-303, zapis audio-video k. 307, E. G. k. 303-306, zapis audio-video k. 307, A. S. k. 375-376, zapis audio-video k. 377, M. K. (2) k.430-431, zapis audio-video k. 428).

W związku z planowanymi zwolnieniami grupowymi, pracodawca przeprowadził oceny pracowników. Ocena składała się z dwóch etapów. Powód przeszedł I etap oceny, ale nie wziął udziału w II etapie z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim (zeznania świadków: częściowo A. K. k. 216-220, zapis audio-video k.223, A. S. k. 375-376, zapis audio-video k. 377, zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438, regulamin procesu oceny pracowników k.127-138).

Powód otrzymał ocenę cząstkową pomiędzy 06 a 08, ale nie znał skali ocen. Nie wiedział także, jak wypadł na tle innych pracowników (zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

W dniu 10 kwietnia 2015 r. (...) Sp. z o.o. opracował regulamin zwolnień grupowych.

Zgodnie z regulaminem, zamiarem wypowiedzenia warunków pracy i płacy miało być objętych 271 pracowników z różnych grup zawodowych. Jedną z grup zawodowych objętych zamiarem wypowiedzeń umów o pracę było stanowisko redaktora prowadzącego w liczbie od 4 do 8.

Zgodnie z §3 regulaminu, pracodawca miał wybrać pracowników, których umowy zostaną rozwiązane w ramach zwolnień grupowych przy zastosowaniu następujących kryteriów doboru: niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocena pracy pracownika (regulamin zwolnień grupowych k. 40-46).

Pismem z dnia 20 kwietnia 2015 r. (...) Sp. z o.o. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2015 r. Pracodawca wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych ustalonym przez pracodawcę z dnia 10 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę złożonego wypowiedzenia umowy o pracę wskazał stopniowe zmniejszanie przez kontrahenta pracodawcy Telewizję (...) S.A. zamówienia na usługi dziennikarskie, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji oraz towarzyszące jej obniżenie wysokości wynagrodzenia należnego pracodawcy za świadczenie tych usług. Ze względu na te okoliczności koniecznym jest zmniejszenie liczby pracowników o pracowników zatrudnionych przy obsłudze kontrahenta pracodawcy -Telewizji (...) S.A.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wskazane w regulaminie zwolnień grupowych kryteria doboru do zwolnień, tj. niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika. (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 37-38).

Kryteria doboru określone w regulaminie były stosowane do wszystkich zwalnianych osób (zeznania świadka A. S. k. 375-376).

Po zwolnieniu powoda, jego obowiązki zostały przejęte przez innych pracowników (zeznania świadka M. K. (1) k.179-181).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, powodowi została wypłacona odprawa pieniężna (zeznania powoda J. U. k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

Wynagrodzenie J. U. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.406,25 zł (zaświadczenie o zarobkach k.139).

**Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych** na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach świadków: R. K. (k. 178), B. S. (k. 178-179), M. K. (1) (k. 179-181), J. Ł. (k. 214-216), częściowo A. K. (k. 216-220, zapis audio-video k. 223), T. G. (k. 259-260, zapis audio-video k. 262), częściowo K. J. (k.297, zapis audio-video k. 307), S. B. (k. 301-303, zapis audio-video k. 307), E. G. (k. 303-306, zapis audio-video k. 307), A. S. (k. 375-376, zapis audio-video k. 377), M. K. (2) (k.430-431, zapis audio-video k. 428), ja również na zeznaniach powoda J. U. (k. 432-435, zapis audio-video k. 438).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: R. K., B. S., M. K. (1), J. Ł., T. G., S. B., E. G., A. S., M. K. (2), albowiem są logiczne, koherentne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności. Brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej przedmiotowych zeznań.

Odnosząc się w tym miejscu do zeznań świadków A. K. oraz K. J., Sąd uznał je za wiarygodne w takim zakresie, w jakim ich zeznania są zgodne z zebraniem w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadków w tej części, w jakiej świadkowie podają, że (...) S.A., a konkretnie dyrektor S. M. zgłaszał uwagi co do braku dyspozycyjności powoda. Zeznania świadków w tym zakresie okazały się odosobnione i nie zyskały potwierdzenia w zebraniem w sprawie materiale dowodowym.

Oceniając zeznania powoda J. U., Sąd uznał je za wiarygodne albowiem w warstwie mającej szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy są spójne z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami przesłuchanych świadków.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo J. U. zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

Zgodnie z art. 30§4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45§1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Podnieść należy, iż sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542). Sama zaś decyzja co do przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy (por. wyrok SN z 23 maja 1997, I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263).

Decydując się jednak na wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca ma obowiązek precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie dlaczego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. **Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym**

**wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie. Kryteria doboru są bowiem częścią przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.**

Taka interpretacja wymogu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia wynika z linii orzeczniczej Sądu Najwyższego:

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.), dokonanego na podst. podst. art. 10 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy. 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. Wynikający z art. 30§4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45§1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, Lex) wskazując, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (sygn. I PK 61/13, OSNP 2014/12/166). W chwili obecnej wskazaną linię orzeczną należy uznać za utrwaloną (vide wyroki SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, Lex nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263, z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Lex nr 1653739, z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, (...))

W uzasadnieniach powyższych orzeczeń Sąd Najwyższy argumentował, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Poza tym, 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. Powyższą linię orzeczną Sąd podziela w całej rozciągłości.

Wynikający z art. 30§4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45§1 k.p.. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest więc możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej

konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regulami rozpoznawania takich spraw.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy zważyć należy, iż niewątpliwie doszło u pozwanego do zmniejszenia ilości zamówień składanych przez (...) S.A. na usługi dziennikarskie, w tym na audycje sportowe. Zeznania przesłuchanych świadków wykazały, że ilość zamówień od 2015 r. zaczęła sukcesywnie maleć, stąd zarząd pozwanego podjął decyzję o ograniczeniu zatrudnienia. Ostatecznie okoliczności tej nie zaprzeczył powód.

Analiza treści wypowiedzenia umowy o pracę nie określa jednak w sposób konkretny i precyzyjny, jakie okoliczności stanowiły podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zawarte w treści wypowiedzenia kryteria doboru powoda do zwolnienia zostały powielone z regulaminu zwolnień grupowych, nie wiadomo kto i na podstawie którego kryterium zakwalifikował powoda do zwolnienia, a to z kolei oznacza, że powód miał prawo nie wiedzieć, dlaczego akurat właśnie on spośród grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku redaktora prowadzącego został wytypowany do zwolnienia. W ocenie Sądu, dla stwierdzenia prawidłowości dokonanego wypowiedzenia nie wystarcza samo odniesienie się do treści regulaminu zwolnień grupowych i powielenia wskazanych tam kryteriów doboru, skoro nie wiadomo, które konkretne kryteria doboru zostały zastosowane do powoda. Rolą powoda nie było domyślanie się, w jakim zakresie posiadał niższe kwalifikacje w odróżnieniu od innych pracowników i co konkretnie pracodawca zarzuca powodowi w ramach kryterium dyspozycyjności i oceny pracy. Powód nie miał świadomości, jaka była skala ocen w ramach przeprowadzanej oceny pracowników i nie wiedział jak wypadł na tle pozostałych pracowników.

Żaden z przesłuchanych świadków, zwłaszcza A. K. - bezpośrednia przełożona powoda i A. S. - dyrektor działu kadr i płac, nie były w stanie wskazać, kto typował powoda do zwolnienia, ani tego, które spośród kryteriów doboru wskazanych w regulaminie zwolnień grupowych zastosowano wobec powoda. A. K. i A. S. zgodnie bowiem podały, że do wszystkich pracowników stosowane były kryteria z regulaminu, jednak nie potrafiły konkretnie wyjaśnić, jakie okoliczności zadecydowały o wytypowaniu powoda do zwolnienia.

Nawet jeśli uznać, że wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wszystkie wskazane w treści wypowiedzenia kryteria powielone z regulaminu tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika, to i tak w ocenie Sądu, takie kryteria doboru do zwolnienia okazały się nieuzasadnione.

Analiza akt sprawy, ze szczególnym uwzględnieniem zeznań świadków dowodzi, że w toku zatrudnienia, pracodawca nie komunikował powodowi, że jego wykształcenie jest nieodpowiednie na zajmowanym stanowisku, wręcz przeciwnie, świadek A. S. wyraźnie wskazała, że powód miał wykształcenie wystarczające. Ponadto zeznania pozostałych przesłuchanych świadków potwierdziły, że powód był wieloletnim pracownikiem o bardzo dużym doświadczeniu zawodowym i z zaangażowaniem i perfekcjonizmem podchodził do wykonywanych obowiązków.

Drugim kryterium, jakim miał kierować się pozwany była dyspozycyjność. W toku przeprowadzonego postępowania, wykazane zostało, że pracodawca nie zgłaszał powodowi uwag co do braku jego dyspozycyjności. J. U. był nieobecny w pracy zaledwie kilka dni z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim i co istotne, jego absencja z tego powodu nie była na tyle duża, by dezorganizowała pracę. Okoliczności te potwierdzili świadkowie, wskazując, że nieobecności powoda nie wpływały na organizację i jakość pracy.

Ponadto pracodawca nie udowodnił, jaką ocenę pracy uzyskał powód, podobnie nie udowodnił, że ocena ta była niższa od pozostałych pracowników zajmujących stanowisko analogiczne do powoda. Materiał dowodowy potwierdza, że powód w niniejszej sprawie przeszedł I etap oceny, natomiast nie wziął udziału w II etapie, gdyż w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okoliczność ta świadczy o tym, że pracodawca zadecydował o wytypowaniu powoda do zwolnienia, na podstawie niepełnej oceny.

Rozwiązany z powodem J. U. stosunek pracy dotyczył jednego z kilku analogicznych stanowisk, jakie istniały u pozwanego, tak więc powód mógł oczekiwać od pracodawcy wskazania kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia z pracy. 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,

dlatego do zwolnienia został wybrany właśnie on. Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie może być dowolny. W ocenie Sądu, strona pozwana nie przedstawiła jasnych i obiektywnych kryteriów, jakimi kierowała się dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.

W tym miejscu wskazać należy, że strona pozwana nie podjęła prób obrony prezentowanego w toku postępowania stanowiska. A. M., mimo prawidłowego wezwania na rozprawę celem przesłuchania w charakterze strony pozwanej (art. 303, 304 k.p.c.), w tym również będąc uprzedzona przez Sąd o rygorze pominięcia tego dowodu (art. 302§1 k.p.c.) w związku z niestawiennictwem, zlekceważyła ten obowiązek, w tym również obowiązek należytego usprawiedliwienia niestawiennictwa na rozprawie, bo za takie nie sposób uznać nadesłanej mailowo w formie scanu informacji z gołosłownie brzmiącym odwołaniem się do ważnego spotkania z klientem (k. 440). W ocenie Sądu taka okoliczność nie jest przyczyną usprawiedliwiającą niestawiennictwo na rozprawie. Strona pozwana została pouczona, że przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność w Sądzie jest zaświadczenie lekarskie od biegłego sądowego. Godzi się zauważyć, że terminy rozpraw nie są wyznaczane z dnia na dzień, tylko z kilkunastotygodniowym/kilkumiesięcznym wyprzedzeniem, a zatem strona, w tym przypadku pracodawca powinien tak zorganizować sobie spotkania z ważnymi klientami, aby jednocześnie móc stawić się na terminie rozprawy, ewentualnie wyznaczyć osobę, która ma się stawić na terminie rozprawy celem przesłuchania.

Wskazanie jedynie przyczyny wypowiedzenia, bez wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia (a nie wszystkich pracowników, do których odnosił się regulamin zwolnień grupowych) nie stanowi wystarczającego argumentu za uznaniem, iż pracodawca w wypowiedzeniu (oświadczeniu złożonym na piśmie) wskazał kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Przepis art. 30§4 kp zobowiązuje bowiem do złożenia oświadczenia na piśmie. Niespełnienie tego wymogu skutkuje naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powyższe rozważania prowadziły wprost do wniosku, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, co skutkuje uwzględnieniem powództwa co do zasady.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt 1 wyroku na podstawie art. 45§1 k.p. i art. 47<sup>1</sup> kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.218,75 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadającą wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481§1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem pozwu, licząc je od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, co w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 13 maja 2015 r. (zwrotne potwierdzenie odbioru k. 86).

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98§1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł stosownie do §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.) w zw. z § 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawilości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Stawka minimalna w tym przypadku wynosi 60,00 zł (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10). Ponadto Sąd uwzględnił pogląd uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011, I PZP 6/10, posiadającej moc zasady prawnej. Do kosztów celowego dochodzenia praw i celowej obrony zalicza się również opłatę skarbową w kwocie 17,00 zł uiszczoną od dokumentu pełnomocnictwa, co zostało potwierdzone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 2/03, OSNC 2003/12/161.



Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 j.t.) Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 811 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powódka, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miała obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% zasądzonego roszczenia.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup>§1 kpc w pkt. III wyroku Sąd nadał z urzędu wyrokowi w pkt. 4 rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z powyższych względów, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.