

Sygn. akt VII Pa 103/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku w VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: **SSO Katarzyna Antoniewicz**

Sędziowie: **SO Wiesława Szulczewska**

SR del. do SO Jarosław Matuszczak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Adrianna Mikulska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2015 r. w Gdańsku,

na rozprawie,

sprawy z powództwa **M. D.**

przeciwko **(...) Spółce Akcyjnej w G.**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2015 r. sygn. akt IV P 214/13

I. oddała apelację,

II. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powoda M. D. kwotę 960,- zł (dziewięćset sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym,

SSR del. do SO Jarosław Matuszczak	SSO Katarzyna Antoniewicz	SSO Wiesława Szulczewska
------------------------------------	---------------------------	--------------------------

UZASADNIENIE

M. D. domagał się od (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. (obecnie w G.):

I. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 22.500 złotych (tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę) wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu,,

II. odprawy w wysokości 15.000 złotych (tj. dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę) z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika tj. na podstawie w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

III. zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż:

1. wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie są rzeczywiste oraz nie są znane pracownikowi, jak również w znacznej mierze są nieprawdziwe oraz pozorne. Pozwany bowiem, ani ustnie, ani też pisemnie nigdy nie informował go o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy.
2. od połowy 2012 roku są przeprowadzane w pozwanej spółce zwolnienia grupowe, w pierwszej części były to grupy około 30 osób, a następnie zwolnienia odbywały się w mniejszych grupach, zgodnie z przepisami dotyczącymi zwolnień grupowych. Podkreślił, iż wraz z nim wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała grupa kilku osób, bez zachowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
3. przyczyna leży wyłącznie po stronie pracodawcy i nie jest związana z zaniechaniami pracownika, o których mowa w treści wypowiedzenia.
4. w zakresie pierwszej przyczyny wypowiedzenia powód podkreślił, iż jego kontakt z klientami był sporadyczny, jego praca polegała głównie na pisaniu aplikacji, zgodnie ze specyfikacją. Jeśli miał kontakt z klientem wewnętrznym był, to nie było żadnej takiej sytuacji, by powód odmówił wsparcia, czy jakiegokolwiek analizy technicznej.
5. w zakresie obowiązków powoda leżało przeprowadzanie szkoleń i instruktaży dla innych programistów oraz specjalistów. Jednakże co do zasady szkolenia były przeprowadzane przez pracownika pozwanego dla innych pracowników, po powrocie ze szkoleń, gdy pracodawca kierował pracowników na takie szkolenia, bądź gdy pracownicy posiadli wiedzę w swoich obszarach pracy. W roku 2012 powód nie został skierowany na żadne takie szkolenie, a w jego obszarze pracy nie pojawiły się kwestie, które mogłyby dokształcić pracę pozostałych pracowników.
6. udział w projektach (...) w październiku 2012 roku był niewielki. W razie jakichkolwiek zagrożeń, czy ograniczeń zawsze dzielił się wiedzą z innymi pracownikami i jeśli była taka potrzeba wprowadzał poprawki do oprogramowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. (obecnie w G.) wniósł o:

- I. oddalenie powództwa w całości oraz
- II. zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany:

1. zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powoda zgłoszonym w pozwie, prócz tych wyraźnie przyznanych.
2. przyznał okoliczności związane z zatrudnieniem powoda, jak i datą rozwiązania z nim stosunku pracy.
3. powód będąc zatrudnionym na stanowisku starszego programisty miał szereg oznaczonych obowiązków – jednym z kluczowych było przeprowadzenie szkoleń oraz instruktaży dla programistów oraz specjalistów z innych działów w firmie. Powód nie organizował szkoleń, nie wykazywał jakiegokolwiek zaangażowania w tym zakresie.
4. powód w trakcie szkoleń w sposób otwarty negował prezentowane rozwiązania nie wykazując się przy tym inicjatywą w omawianiu poszczególnych kwestii.
5. powód nie sporządzał procedur testowych m.in. w ramach realizacji projektów (...), E., (...)T.a.
6. powód wykazywał zupełny brak zaangażowania w realizowane projekty.
7. W zakresie zarzutu dotyczącego braku dbałości o klienta pozwany potwierdził stanowisko powoda, iż powyższe relacje z klientami miały charakter sporadyczny. Najbardziej jaskrawym przykładem braku dbałości powoda w tym zakresie był przykład spółki (...). W dniu 8 września 2009 roku powód uczestniczył w telekonferencji z przedstawicielami tejże firmy, której przedmiotem było omówienie sposobu (...) - nauczyciel.pl oraz doprecyzowanie ustaleń projektowych. Na tej konferencji dokonano znaczących zmian dla tego projektu. Temat tego projektu powrócił

w 2012 roku. Podczas spotkania w dniu 11 października 2012 roku z firmą (...) powód nie przywołał wcześniejszych ustaleń z powyższą firmą, wypierając się przy tym, że cokolwiek zostało już wcześniej ustalone. Powód naraził tym samym na szwank dobre imię pozwanej spółki, jej wiarygodność, a także na dodatkowe koszty związane z dostosowaniem się do błędnego rozwiązania.

8. W zakresie braku współpracy powoda z pracownikami innych działów powód nie udzielał jakiegokolwiek wsparcia w zakresie realizacji projektu (...). Nie może mieć miejsca sytuacja, że pracownicy innych działów sygnalizują błąd aplikacji (nie funkcjonuje ona w docelowym środowisku w sposób prawidłowy), a powód nie próbując rozwiązać problemu lub przynajmniej poszukać jego przyczyn stwierdza, iż na jego komputerze aplikacja działa i dopiero po wyraźnej wskazówce K. S. zauważa sygnalizowany przez pracowników błąd.

9. stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, w sytuacji zaś kiedy przyczyny wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę nie można mówić o rozwiązaniu umowy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, w konsekwencji o odprawie, której również domaga się powód.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2015 r. wydanym w sprawie VI P 214/13 Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku zasądził od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powoda M. D.:

- kwotę 22.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I),
- 15.000 złotych brutto tytułem odprawy (pkt II),
- kwotę 1.860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III),

nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 1.875 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie (pkt IV), w punkcie V wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.595 złotych brutto.

Powyższe rozstrzygnięcie sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

1. Powód M. D. został zatrudniony u pozwanego (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. (obecnie (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G.) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 20 kwietnia 2006 roku do dnia 19 maja 2006 roku na stanowisku (...)w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 20 maja 2006 roku do dnia 19 maja 2007 roku. Począwszy od dnia 20 maja 2007 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku starszego programisty w Dziale Programistów pod bezpośrednim kierownictwem Dyrektora Technicznego, w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku starszego programisty należało zapewnienie zgodności realizowanych aplikacji komputerowych z dokumentacją i wymogami klienta oraz samodzielne tworzenie aplikacji komputerowych w technologiach stosowanych w firmie.
3. Do kluczowych obszarów jego pracy należało: na podstawie dostarczonej dokumentacji produktu tworzenie aplikacji komputerowych w optymalnej jakości, zgodnie z wymaganiami klienta wewnętrznego i/lub zewnętrznego, przestrzeganie procedur działu, nadto samodzielnie rozwiązywanie skomplikowanych zadań programistycznych, poznawanie, poprawianie i rozszerzanie już istniejących aplikacji, opisywanie tworzonego przez siebie kodu aplikacji zapewniając prawidłową dokumentację swojej pracy, składowanie każdego napisanego kodu w wyznaczonym miejscu w sieci, po to aby zapewnić kontrolę nad wersją aplikacji i zapewnić bezpieczne przechowywanie, testowanie i przygotowywanie procedury testowej (w szczególności (...)) do napisanych przez siebie aplikacji tak, aby wyeliminować potencjalne błędy, ocenianie złożoności i czasochłonności zleczanych zadań programistycznych w ramach danej aplikacji wspomagając efektywne planowanie pracy zespołu softwarowego za pomocą metod przyjętych w Dziale, nadto ścisła współpraca z członkami zespołów projektowych tak, aby ze swojej strony zapewnić wysoki standard prac, dobrą komunikację i sprawną realizację zadań w zespole, współpraca ze specjalistami z innych

działów w celu wymiany informacji merytorycznych związanych z realizacją zleconych aplikacji, jak również przeprowadzanie szkoleń i instruktaży dla innych Programistów oraz specjalistów z innych Działów w firmie, wdrażanie, zlecenie i monitorowanie pracy Programistów Młodszych, wspieranie merytoryczne w zakresie zleconych zadań oraz dbałość o relacje z klientem w zakresie wsparcia merytorycznego oraz analizy technicznej przy realizacji aplikacji komputerowych.

4. Powyższy zakres nie wskazywał, ani też nie zobowiązywał pracownika do przeprowadzenia konkretnej ilości szkoleń, jak również ich częstotliwości.

5. Szkolenia przeprowadzane przez pracowników miały charakter nieformalny, polegały na dzieleniu się wiedzą w zakresie realizowanych przez nich projektów.

6. Pracodawca wraz z grupą kierowniczą dopiero w roku 2012 podjął próby wprowadzania kultury szkoleń podległych mu pracowniczych.

7. Bezpośrednim przełożonym powoda był C. Z., a od sierpnia 2012 roku K. S.. Następnie powód M. D. pracował w zespole (...). Dyrektorem personalnym pozwanego od listopada 2011 roku był L. I.. Od sierpnia 2012 roku do listopada 2014 roku J. M. (1) był dyrektorem Działu Oprogramowania, a następnie głównym architektem.

8. W dniu 8 września 2010 roku odbyła się telekonferencja pomiędzy firmą (...) oraz pozwanym tj. ówczesnie Y. (...), w której ze strony pozwanego udział wzięli M. C., C. Z., M. D., J. Ż. A. K., a po stronie firmy (...): J. R., T. K. i W. Z.. W trakcie powyższej ustalono, iż obowiązują wcześniejsze ustalenia (tj. najszybciej możliwą do implementacji platformą wspólną tożsamości i single sign-on jest M. (...)). Ustalono, iż w przyszłości zostanie zbudowane rozwiązanie federacyjne, oparte z jednej strony na mechanizmach już gotowych w nauczyciel.pl (protokół (...) = usługa (...)) oraz mechanizmach, o które zostanie rozbudowany (...) (protokoły ws-*+ usługa (...)) (...)). Podstawą dyskusji było ujednoczenie informacji o tożsamości oraz o strukturze danych organizacyjnych. Ostatecznie projekt dotyczący tejże firmy został zawieszony.

9. Pracownicy w ramach współpracy przy projektach na bieżąco wymieniali się spostrzeżeniami, czy też uwagami, które ujawniły się w trakcie wykonywania prac.

10. Na początku roku 2013 odszedł prezes założyciel całej firmy, a wraz z nim dyrektorzy zarządzający najważniejszymi obszarami spółki. Została wdrożona nowa strategia rozwoju firmy, produktów, podejścia do pracy.

11. W okresie od sierpnia 2010 roku do stycznia 2012 roku powód współpracował z A. D.- starszym programistą, powyższe dotyczyło realizacji projektu (...). Prowadzącym technicznie projekt(...) był K. S., a następnie niniejsze były realizowane przez zespół P. K.. Powód w ramach powyższych zajmował łączeniem systemu pozwanego z systemem partnera w projekcie, było to konkretne pisanie oprogramowania. Przełożeni nie zgłaszali uwag w stosunku do powoda w zakresie powyższych prac.

12. Powód miał sporadyczny kontakt z klientami. Powyższe dotyczyło między innymi kontaktów w ramach grupy programistów z firmą (...) z H.. W tym zakresie powód odbył dwa spotkania z klientem. Powód uczestniczył również w jednym spotkaniu z klientem z Norwegii, niniejsze miało miejsce w roku 2010 lub 2011. Co do zasady kontakt z klientami należał do przełożonych powoda. Przełożeni nie mieli uwag do powoda w zakresie powyższych zadań.

13. W stosunku do powoda M. D. w okresie zatrudnienia nie były kierowane przez jego bezpośrednich przełożonych jakiegokolwiek uwagi w zakresie nienależytego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, czy też braku inicjatywy z jego strony. Nie zgłaszano również zastrzeżeń co do braku przeprowadzania przez niego szkoleń w roku 2012, jak również niewłaściwej komunikacji z pracownikami z innych Działów.

14. W dniu 27 lutego 2013 roku pozwany rozwiązał z powodem M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2013 roku. Jako przyczynę powyższego wskazano wadliwe

wykonywanie przez powoda powierzonych mu obowiązków, wpływające w istotny sposób na jakość świadczonej pracy przez niego pracy, a przejawiające się w szczególności:

- a. brakiem dbałości o relacje z klientami w zakresie wsparcia merytorycznego oraz analizy technicznej,
- b. nie przeprowadzeniem szkoleń i instruktaży dla innych Programistów oraz specjalistów w dziale przez cały rok 2012,
- c. brakiem współpracy z pracownikami innych działów, czego przykładem był brak reakcji na istotne problemy w komunikacji pomiędzy platformami podczas wdrożenia (...) w październiku 2012 roku.

15. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda M. D. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące jego zatrudnienia wynosiło kwotę 7.595 złotych brutto.

16. Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków w osobach A. D., K. S., P. K., C. Z., L. I. oraz J. M. (1), jak również powoda M. D.. Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze zatem Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

17. Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy (z wyjątkiem oceny pracowniczej), w szczególności znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

18. Zeznania powoda M. D. uznano za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, nadto znajdowały bezsprzecznie odzwierciedlenie w treści zeznań świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania w osobach A. D., K. S., P. K. oraz C. Z..

19. Dowody bezsprzecznie potwierdziły twierdzenia powoda podnoszone w toku prowadzonego postępowania, iż jego dotychczasowa praca była oceniana pozytywnie, w tym zakresie nie były kierowane pod jego adresem żadne uwagi, czy też zastrzeżenia dotyczące jakości powyższej, jak również jego relacji z klientami, czy też związane z brakiem szkoleń, czy instruktaży, a także brakiem współpracy z pracownikami innych działów. Wręcz przeciwnie z zeznań świadka A. D. (współpracownika powoda), czy też kolejnych bezpośrednich przełożonych powoda w osobach K. S., P. K., czy też C. Z. wprost wynikało, iż żadnych negatywnych uwag co do jego pracy nie było. Bezpośredni przełożeni wskazali, iż nie mieli zastrzeżeń do jakości pracy powoda, jego kontaktów z klientami, a kwestie związane z prowadzeniem szkoleń i instruktaży znajdowały się w roku 2012 w fazie wstępnego konstruowania, czy też określania ich ram. Niniejsze w okresie objętym sporem miały charakter całkowicie niesformalizowany i dobrowolny. Okoliczności powyższe potwierdził również w swych zeznaniach świadek A. D..

20. Zeznania świadka L. I. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, jakkolwiek w ocenie nie mogły stanowić miarodajnego materiału dowodowego w sprawie. Świadek bowiem wyraźnie zeznał, iż nigdy nie zajmował się oceną pracy powoda. Wiedzę zaś w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę czerpał od świadka J. M. (1) i na wiadomościach od niego uzyskanych wyłącznie bazował, uznając a priori niniejsze za trafne. Świadek zeznał również, iż poza informacjami o pracy powoda, uzyskanymi od J. M. (1), od innych osób nie słyszał o zastrzeżeniach do jego pracy.

21. Zeznania świadka J. M. (1) Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim powyższe znajdowały potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz świadków wskazanych wyżej. Sąd odmówił natomiast wiary jego zeznaniom w zakresie w jakim twierdził, iż powód nienależycie wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze i że wiedzę w tym przedmiocie czerpał z informacji pozyskanych od bezpośrednich przełożonych powoda tj. od P. K., czy C. Z.. Okoliczności podnoszonych w tym przedmiocie nie potwierdzili w żadnej mierze bezpośredni przełożeni powoda. W/w zbieżnie wskazali natomiast, iż jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy powoda nie mieli. Po wtóre brak dowodów na poparcie stanowiska świadka, iż powód nie wykonywał należycie swoich obowiązków, co miało mieć

miejsce np. przy odmowie wykonania przez niego przeglądów kodów. Okoliczność ta nie została potwierdzona przez żadnych wskazanych powyżej świadków, nadto nie znajdowała odzwierciedlenia w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

22. Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom świadka J. M. (1), iż przykładem nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych był jego udział w spotkaniach z firmą (...), a następnie brak poinformowania przez powoda o wcześniejszych ustaleniach z powyższą firmą. W tym zakresie świadek całkowicie zignorował okoliczność, iż w trakcie rozmów i spotkań z przedstawicielami spółki (...) po stronie pozwanego brał udział cały zespół pracowników pozwanego, w tym m.in. powód. Próba czynienia powodowi zarzutu nienależytego przekazywania informacji z poprzednich spotkań, podczas gdy informacje te mogły być również dobrze pozyskane od innych osób uczestniczących w powyższych, zdaje się być zupełnie niezrozumiałą, a z pewnością niekonkretną na tyle by móc uznać go za przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy. W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż świadek sam przyznał, iż nie posiada wiedzy w przedmiocie ewentualnych poleceń, czy wytycznych dotyczących przekazywania informacji w przedmiocie ustaleń z firmą (...).

23. Sąd Rejonowy pominął przedłożoną przez stronę pozwaną kartę oceny pracy powoda, albowiem dokument ten nie został przez nikogo podpisany, nie wiadomo zatem kto jest autorem powyższego. Sam powód nie potwierdził również, iż z powyższą oceną kiedykolwiek się zapoznał. Strona pozwana w toku prowadzonego postępowania nie zaoferowała również Sądowi żadnych środków dowodowych pozwalających na zweryfikowanie wiarygodności, jak również prawdziwości tejże oceny, chociażby w postaci przesłuchania świadka – osoby, która arkusz oceny sporządziła celem ewentualnego potwierdzenia danych w nim zawartych. W tym zakresie Sąd ten miał na uwadze, iż dokumenty niepodpisane nie stanowią dokumentu w rozumieniu art. 245 kpc. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1980 r., II URN 171/80, OSP 1981, z. 7, poz. 126). Nadto treść złożonego do akt arkusza oceny pozostaje w rażącej i oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków w osobach A. D., K. S., P. K. oraz C. Z., którzy zbieżnie wskazywali, iż nie było w stosunku do powoda jakichkolwiek zarzutów do jego pracy. Sam powód także zaprzeczył w toku postępowania, iż z powyższą oceną został w okresie zatrudnienia kiedykolwiek zapoznany, wskazał również iż nie miał nawet wiedzy iż takowe oceny pracownicze były przez przełożonych dokonywane.

24. Postanowieniem z dnia 12 marca 2015r. (k. 199) Sąd na podstawie art.217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu oprogramowania (k. 23), albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był całkowicie wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie. Dopuszczenie zatem powyższego dowodu stanowiłoby nieuzasadnione przedłużenie toczącego się postępowania.

25. 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.

26. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

27. Poza sporem stron pozostawała okoliczność, iż w dniu 27 lutego 2013 roku pozwany rozwiązał z powodem M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2013 roku.

28. Jako przyczynę powyższego wskazano wadliwe wykonywanie przez powoda powierzonych mu obowiązków, wpływające w istotny sposób na jakość świadczonej pracy przez niego pracy, a przejawiające się w szczególności:

a. brakiem dbałości o relacje z klientami w zakresie wsparcia merytorycznego oraz analizy technicznej,

b. nie przeprowadzeniem szkoleń i instruktaży dla innych Programistów oraz specjalistów w dziale przez cały rok 2012,

c. brakiem współpracy z pracownikami innych działów, czego przykładem był brak reakcji na istotne problemy w komunikacji pomiędzy platformami podczas wdrożenia (...) w październiku 2012 roku.

29. Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję. Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

30. Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

31. Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618). Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577). Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510). Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06). W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp. Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje

w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

32. Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

33. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

34. Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

35. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

36. Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

37. Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

38. Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP z 2003, Nr 3, poz. 65).

39. W realiach niniejszej sprawy należało zatem poddać ocenie wskazane przez pracodawcę przyczyny, które w jego ocenie stanowiły podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi M. D..

40. W ocenie Sądu w żadnej mierze nie potwierdził się zarzut wskazany w punkcie 1 oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dotyczący braku dbałości o relacje z klientami w zakresie wsparcia merytorycznego oraz analizy technicznej. W toku postępowania przesłuchani świadkowie potwierdzili, iż w istocie powód nie był odpowiedzialny za relacje z klientami, niniejsze należały do zakresu obowiązków położonych powoda lub też innych osób. Pozwany w żadnym zakresie nie wykazał również, o jakie konkretnie relacje oraz z jakimi klientami, jak również w jakim okresie powód odpowiadał i w zakresie których zostały sformułowane przez pracodawcę zastrzeżenia. Powyższe prowadzi zatem do konstatacji, iż niniejsza przyczyna charakteryzuje się całkowitym brakiem precyzji oraz konkretności, a w konsekwencji nie może zostać uznana, jako uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy z powodem M. D..

41. W odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia wskazanej w punkcie 2, odnoszącej się do nie przeprowadzania przez powoda szkoleń i instruktaży dla innych programistów w roku 2012, w ocenie Sądu I instancji, również powyższy zarzut nie mógł zostać uznany za zasadny. Pozwany, jako pracodawca wskazując ogólnie na konieczność przeprowadzania przez starszych programistów szkoleń i instruktaży, w żaden sposób nie doprecyzował tegoż obowiązku. Wyrazem czego jest zakres obowiązków powoda złożony do akt sprawy. Brak jest bowiem w jego treści jakiegokolwiek doprecyzowania odnośnie wymogu częstotliwości powyższych, jak również ich charakteru. Skoro zatem obowiązek ten nie został w żaden sposób sformalizowany przez pracodawcę, a bezpośredni przełożeni nie kontrolowali na bieżąco powoda, czy i w jakiej formie powyższe szkolenia przeprowadza, czy też instruuje programistów, uznać należało, że także powyższy nie mógł stanowić zasadnego zarzutu co do jakości wykonywanej przez powoda pracy na rzecz pozwanego. Na uwagę zasługuje również okoliczność, iż w okresie zatrudnienia przełożeni także nie formułowali w tym przedmiocie zastrzeżeń do powoda.

42. Także trzecia przyczyna wypowiedzenia odnosząca się do braku współpracy z pracownikami innych działów, czego przykładem miał być brak reakcji na istotne problemy w komunikacji pomiędzy platformami podczas wdrożenia (...) w październiku 2012 roku nie znalazła potwierdzenia w dowodach. Kluczowe w tym przedmiocie były zeznania bezpośrednich przełożonych powoda (K. S., P. K., czy C. Z.), którzy wskazywali, że nie mieli żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, mało tego uważali, że praca przez niego świadczona była bez zarzutów. Powyższa przyczyna nie została także przez pracodawcę należycie skonkretyzowana i dookreślona. Trudno bowiem czytając powyższą ustalić o współpracę z jakimi pracownikami, jak również w jakim zakresie pracodawcy chodziło, nadto jakie w istocie problemy w komunikacji pomiędzy platformami podczas wdrożenia (...) miały miejsce.

43. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy podzielił zasadność roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę i zasądził na jego rzecz od pozwanego (...) S.A. w G. kwotę 22.500 złotych brutto tytułem odszkodowania. O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp.

44. Odnosząc się natomiast do żądania powoda odnośnie wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w oparciu o art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami), w ocenie Sądu Rejonowego powyższe żądanie również zasługiwało na uwzględnienie.

45. Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- a. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- b. 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- c. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. (ust. 2)

46. Przepisy te określają zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

- a. dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,
- b. obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),
- c. zwolnienie z pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,
- d. w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),
- e. rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23¹ § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

47. Podstawową zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

48. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych, jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

49. Z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

50. Podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny niedotyczące pracowników. Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36). Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

51. Przyjmuje się, iż stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana. Chodzi tu o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzwonne

jest, aby przyczyny niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). Natomiast w razie grupowych zwolnień ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

52. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż poza sporem stron pozostawała okoliczność, iż u pozwanego nie miały miejsca zwolnienia grupowe. Uwzględniając natomiast powołane wyżej rozważania w ocenie Sądu do sytuacji pracowniczej powoda winien mieć zastosowanie art. 10 ust. 1 cyt. ustawy. Zgodnie z jego treścią możliwość przyznania pracownikowi odprawy objętej powołaną wyżej regulacją, istnieje w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Jak to zostało podniesione wyżej, dla zastosowania powyższej regulacji konieczne jest jednak ustalenie, iż przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie, czy też rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, co bezsprzecznie w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca.

53. Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 roku (I PK 185/10), iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Nadto w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 roku (I PK 52/09) w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika). Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 roku Sąd Najwyższy (I PK 61/12), wskazał, iż powyższe przepisy przyznają pracownikowi prawo do odprawy w razie rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących (przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników). Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje zatem w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn (przyczyn) niedotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn niedotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego.

54. Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodów umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. W toku postępowania nie potwierdziły się bowiem twierdzenia podnoszone w tym przedmiocie przez pracodawcę, iż u podstaw powyższego leżała negatywna ocena pracy powoda. W ocenie Sądu strona powodowa wykazała w toku prowadzonego postępowania, iż skoro takowe bezsprzecznie nie leżały po stronie pracownika to wywołane były okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy. W świetle powyższego twierdzenia strony powodowej, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były wyłącznie przyczyny leżące po stronie pracodawcy znalazły potwierdzenie w całokształcie materiału dowodowego.

55. Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów w zw. z art. 8 ust 1 pkt 2 cyt. ustawy powództwo w zakresie odprawy uwzględnił, o czym orzekł na podstawie powołanych wyżej przepisów w punkcie II wyroku.

56. O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

57. O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony powodowej orzeczono na podstawie w punkcie III wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 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 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa. Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I i II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 1.875 złotych (5% z kwoty 37.500 złotych).

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości strona pozwana zarzucając mu:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 192 – dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że powód wykazał, że wypowiedzenie mu umowy) pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn jego niedotyczących, gdy w rzeczywistości rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn obciążających powoda, a tym samym nie ziściły się przesłanki dla zasądzenia powodowi odprawy określonej w art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa;
2. Naruszenie przepisów prawa procesowego art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku toku rozumowania przyczyn uznania przez Sąd I instancji za udowodnione, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących powoda, co w konsekwencji sprawia, że niemożliwa jest ocena prawidłowości tego wyводу i ocena poprawności samego orzeczenia;
3. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 236 k.p.c. poprzez nie wydania postanowienia rozstrzygającego o zgłoszonym przez pozwanego wniosku dowodowym, tj. wniosku o dopuszczeniu i przeprowadzeniu dowodu z karty oceny pracownika i klucza oceny pracowników wraz z listą

stanowisk zajmowanych przez poszczególnych ocenianych pracowników, gdy Sąd winien rozstrzygnąć o wszystkich nioskach dowodowych zgłoszonych przez stronę w toku sprawy;

4. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 309 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niezasadne pominięcie dowodu z karty oceny pracownika i klucza oceny pracowników wraz z listą stanowisk zajmowanych przez poszczególnych ocenianych pracowników, gdy przedmiotowy dowód stanowi o aktach istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy;

5. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 228 § 2 kpc poprzez pominięcie przez Sąd I instancji faktów znanych mu urzędowo ze spraw prowadzonych pod sygn. akt: VI P 203/13 oraz VI P 204/13 przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, tj. okoliczności dotyczących stworzenia wypełnienia karty oceny pracownika;

6. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik prawy, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, iż wskazane w wypowiedzeniu okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie były rzeczywiste, podczas, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyny te były jak najbardziej uzasadnione.

Z uwagi na powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia, poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Ponadto pozwany wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie:

a. dowodu z zrzutu ekranu z programu E., pliku E. współdzielony, w którym została wykonana przedmiotowa ocena powoda – na okoliczność, że kartę oceny powoda, przedstawioną w sprawie przez pozwanego jako dowód wykonał w dniu 11 grudnia 2012 roku pomiędzy godzinami 13 - 17 P. K. – bezpośredni przełożony powoda,

b. uzupełniającego przesłuchania świadków P. K., C. Z. oraz J. M. (1) – wszystkich na okoliczności sporządzenia i przeprowadzenia opinii pracowniczej w grudniu 2012 roku oraz jej wyników.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

1. Apelacja, mimo przekonującej argumentacji i trafności części zarzutów nie mogła zostać uwzględniona ani w podstawowym ani ewentualnym wniosku, ponieważ zaskarżony wyrok odpowiadał prawu we wszystkich punktach.

2. Na wstępie zaznaczenia wymaga, że apelacja pełna, której cechy wykazuje, mimo niewielkich ograniczeń (art. 381 k.p.c.), apelacja zaimplementowana do kodeksu postępowania cywilnego z 1964 r., polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie.

Innymi słowy, przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz wtóry cum beneficio novorum, a prowadzona przez sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów popełnionych zarówno przez sąd, jak i przez strony, przy czym chodzi zarówno o błędy natury prawnej, jak i faktycznej. Z tych względów nieodłącznym elementem apelacji pełnej jest także możliwość powoływania przed sądem drugiej instancji tzw. nowości (facta noviter producta oraz facta noviter reperta). Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje więc sądu drugiej instancji, zachowującego w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Kognicja sądu apelacyjnego obejmuje zatem "rozpoznanie sprawy" i to w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji, którego wyłączna funkcja rozpoznawcza nie budzi oczywiście żadnych wątpliwości. Należy przy tym zaznaczyć, że jeżeli sąd drugiej instancji prowadzi dowody ("zbiera materiał" - verba legis 382 k.p.c.), to

stosuje odpowiednio przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji art. 391§1 k.p.c.) w szczególności przepisy normujące postępowanie rozpoznawcze sensu stricto tego sądu, w tym przepisy o rozprawie, o postępowaniu dowodowym, ocenie dowodów i wyrokowaniu. W każdej więc sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji - są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne.

Ze względu na to, że rozpoznanie sprawy ma charakter merytoryczny i odbywa się po raz wtóry, nie ma żadnego powodu ani rzeczowej potrzeby, aby sąd drugiej instancji z urzędu kontrolował i weryfikował wszystkie uchybienia procesowe popełnione przez sąd pierwszej instancji; niektóre z nich "dezaktualizują się", a inne zostają "pochłonięte" lub "naprawione" w trakcie ponownego rozpoznania sprawy. Przykładowo, uchybienia sądu pierwszej instancji w zakresie prowadzenia dowodu mogą być usunięte przez ponowienie tego dowodu w postępowaniu apelacyjnym, a uchybienia, na które nie zwrócono uwagi przed sądem pierwszej instancji (art. 162 i 239 k.p.c.), uchylają się spod jakiegokolwiek kontroli instancyjnej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144).

W związku z tym dla postępowania apelacyjnego znaczenie wiążące mają tylko takie uchybienia prawa procesowemu, które zostały przedstawione w apelacji i nie są wyłączone spod jego kontroli na podstawie przepisu szczególnego. Potwierdzenie tej tezy można znaleźć w art. 380 k.p.c., przewidującym, że sąd drugiej instancji na wniosek strony - a więc nigdy z urzędu - rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegają zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy. Konkludując, sąd drugiej instancji - bez podniesienia w apelacji lub w toku postępowania apelacyjnego odpowiedniego zarzutu - nie może wziąć z urzędu pod rozwagę uchybień prawa procesowemu, popełnionych przez sąd pierwszej instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy.

Natomiast sąd drugiej instancji musi samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; zarzuty mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody jurysdykcyjnej sądu.

W konsekwencji, sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (co do rozważań z całego pkt 2 zob. szerzej: uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego Izby Cywilnej - zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, opub. OSNC 2008 nr 6, poz. 55, str. 8).

3. Wszystkie zarzuty apelacyjne w sprawie miały charakter zarzutów procesowych, a zatem Sąd Okręgowy rozpoznawał sprawę wyłącznie ich granicach, dokonując jednak w tym zakresie swoich własnych ustaleń faktycznych i nieskrepowanych rozważań prawnych tak ustalonego stanu faktycznego.

4. Powyższe oznacza, że sąd II instancji nie tylko ma obowiązek ustalenia na nowo stanu faktycznego, ale i prawo, w celu naprawienia błędów sądu I instancji przy jego ustalaniu, dopuszczenia dowodów pominiętych przez ten sąd. W przedmiotowej sprawie dotyczyło to dowodów w postaci wydruków komputerowych dotyczących ocen pracowników zawartych na kartach 188 – 195 akt (z karty oceny pracownika i klucza oceny pracowników wraz z listą stanowisk zajmowanych przez poszczególnych ocenianych pracowników). Trafnie bowiem zarzucił pozwany (w zarzutach nr 3 i 4), że sąd rejonowy nie wydał na rozprawie postanowienia w przedmiocie dowodu z tych wydruków i dopiero na etapie uzasadnienia wyroku wskazał ex post, że dowód ten został pominięty, posługując się przy tym błędną argumentacją. Jednakże sam brak postanowienia w tym przedmiocie, powoduje jedynie możliwość podniesienia zarzutu dotyczącego pominięcia dowodu w apelacji bez złożenia zastrzeżenia z art. 162 k.p.c. Zastrzeżenie, o jakim mowa w tym przepisie, może w każdym razie dotyczyć jedynie takich uchybień popełnionych przy dokonywaniu czynności procesowych przez sąd, których podjęcie zostało stronom zakomunikowane przez wydanie postanowienia albo zarządzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II CSK 286/09, OSNC 2010, nr 9, poz. 125).

5. W celu sanowania uchybienia podniesionych w zarzutach nr 3 i 4 apelacji, sąd odwoławczy dopuścił dowód z wydruków komputerowych dotyczących ocen pracowników zawartych na kartach 188 – 195 akt (z karty oceny pracownika i klucza oceny pracowników wraz z listą stanowisk zajmowanych przez poszczególnych ocenianych

pracowników), który to dowód potraktował jako innego rodzaju dowód, o którym mowa w art. 309 k.p.c. a nie jako nieprawidłowy dokument prywatny, jak to błędnie uczynił sąd I instancji. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2008 r., I CSK 138/08 (niepubl., za: LEX nr 548795), w kodeksie postępowania cywilnego nie zawarto zamkniętego katalogu środków dowodowych i dopuszczalne jest skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa. Przepis art. 309 k.p.c. może mieć zastosowanie także do niepodpisanych wydruków komputerowych. Sposób przeprowadzenia dowodu z wydruków zawierających oświadczenia wiedzy osób fizycznych, ze względu na cechy zbliżające go do dokumentu, wymagał odpowiedniego zastosowania przepisów o dowodzie z dokumentów. Wydruk złożony w sprawie stanowił więc przedstawienie na papierze zapisu danych znajdujących się na nośniku informatycznym, które to dane faktycznie zostały zapisane przed wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi.

6. Na marginesie jedynie, zauważyć należy, że decyzja sądu I instancji o pominięciu dowodów z wydruku jest o tyle niezrozumiała, że sąd ten okazał część wydruków świadkowi (k.198, czas nagrania 00:09:48 – 00:10:41) oraz powodowi (k. 199, czas nagrania: 00:34:40 – 00:35:09). Oznacza to, że sąd najpierw posłużył się tym środkiem dowodowym w celu uzyskania innego dowodu (określonych zeznań świadka i powoda) a następnie go wyeliminował z materiału dowodowego, pozbawiając siebie i strony możliwości weryfikacji tej części zeznań świadka. Nadto, pełnomocnikowi powoda umożliwiono odniesienie się do tych wydruków po tym, jak zostały już okazane świadkowi, a zatem już po tym, jak faktycznie sąd z nich częściowo skorzystał (k. 199, czas nagrania: 00:29:01 – 00:30:51). Trudno także zrozumieć co sąd I instancji miał na myśli pisząc, mimo pominięcia dowodu, że stał on w rażącej sprzeczności z zeznaniami świadków (k.215). Nie można bowiem dokonać oceny wiarygodności dowodu, jeśli się go pominięło.

7. Dopuszczenie dowodu z wydruków komputerowych dotyczących ocen pracowników zawartych na kartach 188 – 195 akt, umożliwiło pominięcie dowodów zgłoszonych w apelacji (zrzut ekranu i uzupełniające przesłuchanie świadka) jako zbędnych, albowiem miały one służyć wykazaniu okoliczności wskazujących na autentyczność i wiarygodność tego dowodu a także potwierdzić jego treść. Sąd odwoławczy, uznając, że wydruki są wiarygodne, a powód nie kwestionował samego faktu istnienia takich ocen, na podstawie art. 217§3 k.p.c. uznał te okoliczności za dostatecznie wyjaśnione, zwłaszcza wobec zeznań świadka C. Z., który potwierdził istnienie takich ocen (k. 198, czas nagrania: 00:10:41 – 00:13:06). Dowody te były również spóźnione, gdyż pozwany mógł bez przeszkód przedstawić je przed sądem I instancji (art. 381 k.p.c.). Pominięcie dowodów pozwanego w postaci wydruków, nawet nieprawidłowe, nie może powodować, że staje się on uprawniony do zgłoszenia innych dowodów w celu wzmocnienia mocy dowodowej innych dowodów.

8. Dowód z wydruków komputerowych w postaci ocen pracowników wraz z kluczem, podobnie jak dowód z dokumentów prywatnych (art. 309 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c.) jest samodzielnym środkiem dowodowym, którego materialna moc dowodowa zależy od jego treści merytorycznej, i o tej materialnej mocy dowodowej rozstrzyga sąd według ogólnych zasad oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Podobnie jak w wypadku innych dowodów, sąd ocenia, czy dowód ten ze względu na jego indywidualne cechy i okoliczności obiektywne zasługuje na wiarę, czy nie. Wynikiem tej oceny jest uznanie go za wiarygodny ze stosownymi konsekwencjami w zakresie jego znaczenia dla ustalenia podstawy faktycznej orzeczenia (jakie fakty za jego pomocą zostały udowodnione. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r. II CSK 712/10, opubl. www.sn.pl, za: Lex)

9. Wbrew twierdzeniom pozwanego, wspomniane wydruki ocen nie dowodziły istnienia którejkolwiek z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. W powiązaniu z zeznaniami C. Z. (k. 198) oraz J. M. (1) (k.180v), wynikało z nich, że pracownicy pozwanego zostali jednokrotnie ocenieni przez przełożonych, w roku poprzedzającym wręczenie powodowi wypowiedzenia, na polecenie J. M. (1). W powiązaniu z dalszą częścią zeznań C. Z. (k.199, czas nagrania: 00:25:32 – 00:28:24) oraz zeznaniami A. D. (k.124v), sąd doszedł do przekonania, że ocena ta została dokonana w celu uzyskania kryteriów doboru do zwolnienia pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (trudna sytuacja ekonomiczna). Z zeznań C. Z. wynikało bowiem, że J. M. (1) otrzymał polecenie zwolnienia kilku osób. A. D. zeznał natomiast, że wraz z powodem zwolniono także go i jeszcze 3 osoby. Nie bez znaczenia jest też i to, że bezspornym, bo niezaprzeczonym ani wprost ani pośrednio (np. poprzez twierdzenia przeciwne albo o okolicznościach, które by temu przeczyły) twierdzeniem pozwanego było, że u pozwanego miały miejsce zwolnienia grupowe. Wprawdzie pozwany

zaprzeczył wszystkim twierdzeniom wprost nie przyznanym w odpowiedzi na pozew, jednakże temu konkretnemu twierdzeniu faktycznemu nie zaprzeczył. Natomiast zaprzeczenie wszystkim okolicznościom jest nieskuteczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. V CSK 78/14, za: Lex).

10. Chybiony jest zarzut nr 5 apelacji, dotyczący naruszenia art. 228 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I instancji faktów znanych mu urzędowo. Pozwany, wbrew swoim twierdzeniom apelacyjnym nie wskazał w piśmie z dnia 04.03.2015 r. by sąd znał jakieś okoliczności istotne dla sprawy, ale wniósł o „...przeprowadzenie dowodów z dokumentów, które są sądowi znane z postępowania o sygn. akt VI P 204/13.” (k.186v). Było to więc wskazanie dowodów a nie okoliczności znanych z urzędu sądowi. Skoro zatem wnosił o przeprowadzenie dowodów to po to, by w ogóle móc rozpoznać wniosek, potrzebnym było wskazanie konkretnych dokumentów i miejsca ich położenia w aktach tej sprawy, gdyż niedopuszczalny jest dowód z akt jako całości i sąd nawet nie miał możliwości orzeczenia pozytywnego bądź negatywnego o jakimkolwiek dowodzie. Sąd też wielokrotnie zdaje sobie sprawę, że do udowodnienia określonych faktów istnieją znacznie skuteczniejsze środki dowodowe, jednakże z uwagi na bezstronność orzekania, nie powinien zasadniczo wyłączać stron w ich zgłaszaniu, nawet poprzez ich samodzielne opisanie na podstawie akt innej sprawy.

Nadto, art. 228§2 k.p.c. wymaga zwrócenia uwagi stronom przez sąd na okoliczności znane z urzędu. Przyjmuje się także, że fakty znane sądowi urzędowo powinny być przytoczone przez sąd na rozprawie tak, aby strony mogły się co do nich wypowiedzieć. Powołanie bowiem w uzasadnieniu orzeczenia znanych sądowi z urzędu okoliczności, które nie były przedmiotem rozprawy, stanowi uchybienie art. 228 (zob. orzeczenie SN z dnia 10 maja 1956 r., II CR 26/56, PiP 1958, z. 2, s. 345; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1970 r., II PR 418/69, OSNC 1971, nr 5, poz. 89; wyrok SN z dnia 8 marca 1974 r., II CR 1/74, LEX nr 7427; wyrok SN z dnia 9 czerwca 1975 r., II CR 284/75, LEX nr 7714; wyrok SN z dnia 27 listopada 1978 r., III CRN 238/78, LEX nr 8152). Podkreśla się, że do prawidłowego zastosowania art. 228 § 2 k.p.c. nie wystarcza ogólnikowe powołanie się na fakty znane sądowi z innych rozpatrywanych spraw, lecz niezbędne jest przytoczenie konkretnego faktu, wskazanie sprawy, w której nastąpiło jego stwierdzenie, wreszcie zwrócenie uwagi stronom na fakt, na którym sąd zamierza się oprzeć jako na znanym mu urzędowo (zob. wyrok SN z dnia 6 lutego 1963 r., III CR 75/62, OSNC 1964, nr 1, poz. 18).

W sprawie sąd nie zwrócił uwagi stronom na jakiegokolwiek okoliczności, które miałyby znać z urzędu, co oznaczało, że nie mógł naruszyć art. 228§2 k.p.c., gdyż nie posłużył się jakimikolwiek faktami, co do których strony nie mogły zająć stanowiska. Brak reakcji sądu strony winny w takiej sytuacji potraktować jako sygnał do konieczności dowodzenia określonych twierdzeń. W takiej sytuacji, zgłoszenie wniosku dotyczącego przeprowadzenia dowodów z protokołów rozpraw w apelacji (k.237), był ewidentnie spóźniony i należało go pominąć na podstawie art. 381 k.p.c., o czym orzeczono na rozprawie apelacyjnej,

Trudno też wymagać od sądu I instancji, by informował strony o faktach, których pozwany w żaden sposób nie sprecyzował. Jeśli już strona chciała, by sąd, rzekomo znający dane fakty, zwrócił na nie uwagę to powinna je oznaczyć, jak to wskazano na początku tego punktu rozważań.

11. Odnosząc się do zarzutów dotyczących punktu II zaskarżonego wyroku (zasądzenie odprawy), wskazać należy, że zarzut nr 2 apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za uzasadniony zarzut apelacji tylko w skrajnych wypadkach, gdy uzasadnienie sądu pierwszej instancji jest na tyle wadliwie, że uniemożliwia przeprowadzenie instancyjnej kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku (por. z wielu wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lipca 2015 r. VI ACa 1112/14, www.orzeczenia.ms.gov.pl). Tymczasem w sprawie sąd I instancji przedstawił swoje rozważania dotyczące kryteriów przyznawania odprawy w tym przyczyn dla których uznał, że do wypowiedzenia doszło z przyczyn nie leżących po stronie pracownika w akapitach oznaczonych w niniejszym uzasadnieniu nr od 44 do 54, w szczególności tym ostatnim. Choć może ono pozostawiać pewien niedosyt, to nie można uznać, że w uzasadnieniu istnieje taki brak, który uniemożliwia rozpoznanie sprawy sądowi odwoławczemu.

12. Analizując zarzut nr 6 sąd doszedł do przekonania, że w rzeczywistości strona apelująca nie wykazała zasadności zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy, albowiem - jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie - Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Natomiast jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Sąd I instancji trafnie ocenił przedstawiony materiał dowodowy, w tym zeznania C. Z. i J. M. (1) i wyjaśnił, że bezpośredni przełożeni powoda nie stwierdzili nienależytego wykonywania przez niego obowiązków (zob. k. 215). Bezpośredni przełożeni powoda zeznali też, że swoje obowiązki realizował właściwie, a te których nie wykonywał, nie były faktycznie przez nich wymagane. Trudno zatem oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał zadania, których nie wymaga pracodawca. Tego ustalenia nie zmieniło dopuszczenie dowodu z wydruków arkusza ocen, gdyż ocena ta nie dotyczyła przyczyny wypowiedzenia i nie świadczyła o wadliwym wykonywaniu obowiązków a jedynie o wykonywaniu niektórych z nich, zdaniem jednego oceniającego słabiej od innych pracowników. Pracodawca nie odwołał się też w wypowiedzeniu do tej oceny. Potwierdza to zatem rozumowanie sądu i instancji w tym zakresie.

13. Rozważając zarzut nr 1 apelacji, sąd okręgowy, po uzupełnieniu materiału dowodowego o wydruki ocen i ocenie tego dowodu w sposób opisany w punkcie 9 niniejszych rozważań, doszedł do przekonania, że powodowi udało się udowodnić, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. akapity uzasadnienia sądu I instancji, oznaczone w niniejszym uzasadnieniu nr 51 i 53), iż przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy nie leżały po jego stronie w żadnym stopniu. Jak trafnie zauważył sąd I instancji (co omówiono w pkt 12 powyżej) w toku postępowania nie potwierdziły się przyczyny wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom pozwanego, nie było też dowodów na to, by u podstaw wypowiedzenia leżała negatywna ocena pracy powoda. W ocenie sądu odwoławczego dowody w postaci zeznań świadków uzupełnione wydrukami ocen pracowniczych wskazywały na to, że miały miejsce indywidualne zwolnienia z przyczyn nie związanych z pracownikami. J. M. (1) miał dokonać zwolnienia 5 osób i w celu pozostawienia najlepszych, posłużył się oceną sporządzoną za rok 2012. Było to zatem kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a więc środek wtórny, służący jedynie do dokonania selekcji słabszych, niekoniecznie słabych pracowników, podczas gdy prawdziwa przyczyna konieczności zwolnienia pracowników leżała gdzie indziej. To zaś, że powód nie udowodnił takiej konkretnej przyczyny nie może go obciążać. Był on bowiem zobowiązany, ze względu na brzmienie art. 10 ust. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tylko do wykazania, że przyczyna wypowiedzenia nie leżała po jego stronie a nie do udowodnienia konkretnej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy albo poza stronami stosunku pracy. Trafnie zatem, choć w nieco uproszczony sposób, Sąd Rejonowy wywiódł z braku udowodnienia przyczyn wypowiedzenia leżących po stronie powoda wniosek o tym, że przyczyna leżała gdzie indziej. Rozumowanie polegające na wyeliminowaniu wszystkich możliwych przyczyn leżących po stronie powoda i w ten sposób prowadzące do wniosku, że to bliżej nieokreślona przyczyna musi leżeć po stronie pozwanego albo poza stronami procesu, odpowiada zasadom logiki. Tym samym prawidłowo sąd I instancji zasądził na rzecz powoda odprawę na podstawie art. 8ust. 1 pkt 2 wspomnianej ustawy.

Z powyższych względów sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

14. W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 ust. 1 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 w sprawie

opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. 2013, poz. 490 z późniejszymi zmianami), zgodnie z wnioskiem powoda (k.251), obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego tegoż pozwanego w kwocie 960 zł (50% z 1.800 zł w związku z odprawą i 60 zł w zw. z odszkodowaniem), zasądzając je w stawce minimalnej, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień zawłości sprawy, nakład pracy pełnomocnika oraz jego wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i dokonania jej rozstrzygnięcia