

*Sygn. akt IV Pa 3/22*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 29 marca 2022 r.**

**Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2022 r. w Sieradzu

na posiedzeniu niejawnym

**sprawy z powództwa S. C.**

**przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.**

**o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę**

**na skutek apelacji pozwanej**

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 14 grudnia 2021 roku sygn. akt IV P 37/21

**1. oddala apelację;**

**2. zasądza od (...)Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz S. C. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn.akt IV Pa 3/22

## UZASADNIENIE

W pozwie, skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., S. C. wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy, domagając się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego i zasądzenia kwoty 8.400 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż zatrudniony jest w (...) w O. na stanowisku listonosza na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś w lipcu 2021 r. otrzymał od naczelnika (...) w O. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy. Stwierdziwszy, że w otrzymanym oświadczeniu określono, że miejscem wykonywania pracy w (...) będzie między innymi O., co jest niezgodne ze strukturą urzędów, ponieważ rejon O. należy do (...) w O., gdzie dotychczas jest zatrudniony, powód poprosił o dzień do namysłu. Po ujawnieniu błędu naczelnik poleciła powodowi zwrócić dokument bez podpisu i poinformowała, iż zostanie powodowi wręczone nowe wypowiedzenie bez błędu w zakresie miejsca wykonywanej pracy. Powód zwrócił oryginał wypowiedzenia. Ponieważ nie otrzymał nowego wypowiedzenia żona powoda, również zatrudniona w (...) S.A., po urlopie w dniu 02 września 2021 r. skontaktowała się z naczelnikiem (...) w O. i uzyskała informację, iż wypowiedzenie zostało uznane za skutecznie dokonane. W dniu 03 września 2021 r. powód zwrócił się do dyrektora rejonu o wyjaśnienie swojej sytuacji i w dniu 09 września 2021 r. otrzymał odpowiedź, iż w dniu 14 lipca 2021 r. zostało mu wręczone wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, na którym znajduje się adnotacja, iż powód odmówił podpisania dokumentu.

Powód wystąpił z niniejszym pozwem po upływie terminu 21 dni od dnia wypowiedzenia bez swojej winy, ponieważ został wprowadzony w błąd przez swojego przełożonego, iż wypowiedzenie nie jest skuteczne i zostanie wręczony powodowi nowy dokument. Gdyby powód miał wiedzę, iż jest to definitywna treść dokumentu, nie zwróciłby oryginału przełożonej bez podpisu i złożyłby odwołanie we właściwym terminie. Powód w terminie 7 dni od dnia, w którym dowiedział się, że pracodawca traktuje wypowiedzenie jako skutecznie dokonane, wystąpił z niniejszym pozwem.

Przechodząc od argumentów, kwestionujących zasadność wypowiedzenia zmieniającego powód podniósł, iż będąc zatrudnionym u pozwanej od 30 lat przez cały ten czas obsługiwał rejon (...) w O., należycie wywiązując się ze swoich obowiązków. (...) w O. zatrudnia 10 listonoszy, w tym 9 pracujących stale w przypisanych rejonach z tożsamym zakresem obowiązków. Przed złożeniem wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie poinformował powoda, dlaczego reorganizacja struktury urzędów i optymalizacja miejsc zatrudnienia skutkuje wypowiedzeniem warunków umowy właśnie jemu, mimo że powód jest najdłużej zatrudnionym listonoszem obsługującym ten rewir i jednym z listonoszy o najdłuższym stażu pracy. W związku z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi w ostatnim czasie powód dwukrotnie uległ wypadkowi przy pracy, jednak chcąc kontynuować pracę zrezygnował ze świadczenia rehabilitacyjnego. S. C. wskazał przy tym na niekorzystne konsekwencje, jakie wiązałyby się z jego przeniesieniem do (...) w W., odległego około 30 km od miejsca zamieszkania, związane z wydłużeniem czasu pracy, pogorszeniem warunków finansowych z uwagi na koszty dojazdu a także negatywny wpływ na zdrowie, wynikający z konieczności wykonywania zasadniczej części pracy poruszając się pieszo albo na rowerze. Zdaniem powoda, sposób sformułowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i uzasadnienie doboru powoda jako pracownika, któremu umowa o pracę została wypowiedziana skutkuje tym, że pracodawca nie spełnił wymogu formalnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w postaci podania skonkretyzowanego powodu wypowiedzenia stosunku pracy. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy nie przedstawił konkretnej i zrozumiałej dla powoda przyczyny przeniesienia do innego urzędu, która poddawałaby się weryfikacji w postępowaniu sądowym, nie wskazał w sposób konkretny, jakie zastosował kryteria doboru powoda do wręczenia wypowiedzenia, przez co naruszył przepisy art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Wskazana w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia – optymalizacja miejsca świadczenia pracy pracowników, dostosowanie umów o pracę do organizacji danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej i uzasadnienie wyboru powoda jako pracownika, któremu wypowiedziano umowę – sytuacja osobista, rodzinna i materialna nie spełniają ustawowych warunków uzasadnienia wypowiedzenia powodowi warunków pracy.

Wnosząc o oddalenie powództwa strona pozwana w pierwszej kolejności zarzuciła, że wniesienie pozwu nastąpiło po upływie ustawowego terminu, gdyż w dniu 14 lipca 2021 r. powodowi skutecznie wręczone zostało wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, z którym powód zapoznał się i odmówił podpisania. Powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, przez co umowa zostanie rozwiązana z dniem 31 października 2021 r. Wbrew stanowisku powoda pracodawca nie dopuścił się uchybień w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, dokonany na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia z dnia 29 marca 2021 r. obowiązującego w (...) S.A., która w związku z pandemią koronawirusa ma istotnie niższe przychody. Kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia zostały określone w obowiązującym od 1 czerwca 2021 r. Regulaminie grupowego zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych i optymalizacyjnych, odwołującym się do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W tym akcie pracodawca określił kryterium doboru pracowników do grupowego zwolnienia z przyczyn określonych w § 2 Regulaminu. Grupy pracowników do oceny przydatności zawodowej wskazywane były przez dyrektorów jednostek organizacyjnych z uwzględnieniem kryterium zastępowalności, aby zobiektywizować ocenę i zapobiec dyskryminacji określonych grup pracowniczych. Ocena była przeprowadzona przez bezpośrednich przełożonych. W wypadku zwolnienia z przyczyn optymalizacyjnych kryterium podstawowym był brak zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia za porozumieniem stron w zakresie miejsca wykonywanej pracy w związku z potrzebą dostosowania miejsca wykonywania pracy do aktualnych potrzeb pracodawcy. Kryterium uzupełniającym była sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika. Powód umieszczony został na liście do zwolnień definitywnych, a następnie przesunięty został przez dyrektora na listę zmieniającą. Dobór pracowników następował przede wszystkim na podstawie dokonanej oceny przez bezpośredniego przełożonego – nowej naczelnik, która oceniła 9 listonoszy na poziomie 100%. W sytuacji braku skarg na jakość pracy listonoszy w (...) w O., dyrektor

(...) dokonała oceny stosunku do powierzonych zadań i celów, zaobserwowanych zachowań, relacji i współpracy w grupie i uwzględniła kolejny parametr – dyspozycyjność. Zadania sprzedażowe były realizowane przez listonoszy w (...) w O. na bardzo niskim poziomie, a postawa powoda wobec tych zadań była najgorsza. Powód na początku każdego spotkania z koordynatorem z góry przedstawiał swój negatywny stosunek w sposób nerwowy, niegrzeczny i powodujący destrukcję, po czym trudno było zmotywować pozostałą część załogi do realizacji celu. Powód najgorzej wyglądał pod względem absencji. Pracodawca wziął pod uwagę sytuację rodzinną powoda, który nie ma na utrzymaniu małoletnich dzieci i ma żonę pracującą w (...)

Pismem z dnia 3 listopada 2021 r. S. C. rozszerzył powództwo o odszkodowanie do kwoty 11.747,46 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 8.400 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty i od kwoty 3.347,46 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma zmieniającego powództwo do dnia zapłaty podnosząc, iż zmiana powództwa wynika z załączonego do odpowiedzi na pozew zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 3.915,82 zł miesięcznie. W piśmie procesowym z dnia 03 listopada 2021 r. powód podniósł, iż dopiero w odpowiedzi na pozew wskazano szereg okoliczności mających uzasadniać zastosowanie procedury zmiany miejsca wykonywania pracy. Przedstawione przez pozwaną przesłanki zastosowania procedury zwolnień grupowych oraz wyboru powoda jako pracownika do zwolnienia są wynikiem procedur wewnętrznych, nieznanymi powodowi zatrudnionemu w charakterze listonosza. Powód wcześniej nie został zapoznany z przesłankami, dla których wybrano go do przeniesienia. Otrzymując wypowiedzenie powód nie był w stanie stwierdzić samodzielnie, dlaczego nie może być dalej zatrudniony na dotychczasowym stanowisku listonosza w O.. Taki sposób ujęcia przyczyny nie pozwala na uznanie jej za dostatecznie konkretną i zrozumiałą dla pracownika.

Podtrzymując dotychczasowe stanowisko procesowe strona pozwana podniosła, że oceny pracowników w (...) w O. dokonano w maju 2021 roku. Powód zabrał oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy do domu i na drugi dzień przyniósł i oświadczył, że go nie podpisze, bo w oświadczeniu są błędy co do miejsca pracy w O.. Na prośbę pracownika naczelnik obiecała się dowiedzieć, dlaczego tak określono nowe miejsce pracy. Powodowi w piśmie z dnia 08 września 2021 r. zostało wyjaśnione, że taki obszar pracy jest związany z określeniem właściwości miejscowej (...) w W.. Pozwana podniosła, iż nie zgadza się z zarzutem, iż pracodawca nie miał prawa wziąć pod uwagę dużej absencji powoda, ponieważ była ona spowodowana wypadkiem przy pracy. Specyfiką zawodu listonosza jest narażenie na czynniki ryzyka zawodowego w postaci skręceń, zwichnięć czy pogryzień przez psy. Wszyscy listonosze są na nie narażeni, ale nie wszystkim się one przydarzają. Jeżeli komuś zdarzają się częściej, to pracodawca z punktu widzenia konieczności zachowania ciągłości pracy jest zainteresowany dużą dyspozycyjnością pracowników.

Wyrokiem, wydanym w dniu 14 grudnia 2021 r., Sąd Rejonowy w Wieluniu:

w pkt 1. zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda S. C. kwotę 11.747,46 z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty:

- 8 400 zł od dnia 30 września 2021 r.,

- 3 347,46 zł od dnia 26 listopada 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania; w pkt 2 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda S. C. kwotę 180 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów postępowania, w pkt 3 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3. 915 zł.

Orzeczenie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

W lipcu 2021 r. naczelnik (...) w O. wręczyła powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano przyczyny optymalizacyjne w zakresie miejsca świadczenia pracy pracowników (...) S.A. i dostosowanie postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy do organizacji pracy danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej. W oświadczeniu pracodawca podał, iż decyzja o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia została podjęta w oparciu o kryteria wynikające z § 5 pkt 3 lit. a i b

Regulaminu Zwolnień Grupowych z dnia 29 marca 2021 r., to jest brak zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia za porozumieniem stron w zakresie miejsca wykonywania pracy w związku z potrzebą dostosowania miejsca wykonywania pracy do aktualnych potrzeb pracodawcy i sytuację osobistą, rodzinną i materialną pracownika. Jako nowe miejsce pracy wskazano (...) z obszarem działania na terenie Miasta i Gminy W. oraz innych gmin, w tym O.. W wypowiedzeniu pracodawca oświadczył, iż biorąc pod uwagę, że pracodawca nie ma zamiaru definitywnego rozwiązania umowy o pracę, w przypadku odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków umowy o pracę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, nie przewiduje wypłacenia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o możliwości odwołania się od wypowiedzenia do Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi oraz do Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie. Wypowiedzenie poprzedzone zostało wnioskiem zastępcy dyrektora (...) w Ł. z dnia 16 czerwca 2021 r. skierowanym do menadżera ds. obsługi (...) o zmianę warunków umowy o pracę ze S. C. zatrudnionym na stanowisku listonosza w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy za porozumieniem stron, a w razie braku zgody pracownika – za wypowiedzeniem warunków pracy. Sąd I instancji zaznaczył, że oświadczenie pracodawcy zostało przedstawione powodowi przed jego wyjściem w teren. W tej sytuacji powód poprosił o możliwość zapoznania się z pismem w domu, na co wręczająca oświadczenie naczelnik wyraziła zgodę. Ponieważ w wypowiedzeniu wskazano jako obszar działania (...) między innymi rejon O., należący do obszaru działania (...) w O., powód wraz z żoną, zatrudnioną w tym samym urzędzie, zwrócili na tę okoliczność uwagę przełożonej. Pozostając w przeświadczeniu, iż dokument wypowiedzenia zawiera błąd w oznaczeniu nowego miejsca pracy, powód nie podpisał wypowiedzenia zawierającego i następnego dnia zwrócił pismo przełożonej, oczekując na informację od pracodawcy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powodowi nie wytłumaczono przyczyn wypowiedzenia warunków pracy, nie wskazano, dlaczego spośród wszystkich listonoszy zatrudnionych w (...) w O. to właśnie on otrzymał wypowiedzenie warunków pracy, jak również nie wyjaśniono, co obejmowało kryterium sytuacji osobistej, materialnej i rodzinnej powoda. Sąd orzekający ustalił przy tym, że przełożeni nie mieli uwag do wykonywania przez powoda obowiązków listonosza. Jego bezpośrednia przełożona, pracująca z powodem przez 25 lat nie odnotowała żadnych skarg, oceniając powoda jako bardzo obowiązkowego pracownika. Poczynając od początku pracy w przedsiębiorstwie (...), to jest od 1991 r., powód nie korzystał z częstych i długich zwolnień lekarskich, zaś jego ostatnie absencje chorobowe, przypadające na lata 2019 i 2020, wynikały z wypadków przy pracy.

Chcąc rozwiązać ewentualne wątpliwości co do swojego statusu pracowniczego, powód po powrocie z urlopu wypoczynkowego w dniu 3 września 2021 r. wystosował pismo do dyrektora (...) w Ł. w którym podniósł, że otrzymał wypowiedzenie warunków pracy, w którym pojawił się błąd dotyczący miejsca wykonywania pracy, ponieważ O. nie należy do (...) w W., a do (...) w O.. Na polecenie naczelnika poczty dokument ten powód zwrócił bez podpisu, oczekując przekazania nowego dokumentu, który do dnia wystosowania pisma nie został doręczony. W odpowiedzi zawartej w piśmie z (...) z 9 września 2021 r. poinformowano, że w dniu 14 lipca 2021 r. powodowi skutecznie doręczono wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, zawierające wskazanie nowego miejsca wykonywania pracy w (...), obejmującego obszar między innymi O..

Odnosząc się do stanowiska pozwanego, związanego z merytorycznym uzasadnieniem złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, Sąd I instancji wskazał, że 29 marca 2021 r. w (...) S.A. wydano Regulamin Grupowego Zwolnienia, w którym w § 5 określono kryteria doboru pracowników do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych i optymalizacyjnych. W przypadku przyczyn optymalizacyjnych, jako kryterium podstawowe wskazano brak zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia za porozumieniem stron w zakresie miejsca wykonywania pracy w związku z potrzebą dostosowania miejsca wykonywania pracy do aktualnych potrzeb pracodawcy i jako kryterium uzupełniające sytuację osobistą, rodzinną i materialną pracownika. W § 6 ustalono, iż doboru pracowników do grupowego zwolnienia dokonują właściwi dyrektorzy jednostek lub kierownicy komórek organizacyjnych na podstawie oceny poszczególnych pracowników w oparciu o kryteria wymienione w § 5. Oceny pracownika dokonuje bezpośredni przełożony, którego wspierają pracownicy (...) poprzez dostarczanie niezbędnych danych pozostających w dyspozycji (...). Ocena sporządzona jest w formie pisemnej i stanowi załącznik do wniosku o wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd meriti zwrócił też uwagę, iż pracownik zatrudniony na stanowisku listonosza miał

realizować cele sprzedażowe, których wykonanie w poszczególnych placówkach pocztowych było weryfikowane przez koordynatora do spraw sprzedaży, a same wyniki sprzedażowe miały wpływ na ocenę pracy listonosza. Koordynator do spraw sprzedaży stwierdził, iż w (...) w O. listonosze nastawieni są negatywnie do realizowania celów sprzedażowych, w trakcie jednego ze spotkań powód miał powiedzieć nieprzyjemne słowo.

W związku z zaplanowaną w (...) w O. likwidacją jednego etatu listonosza, dyrektor (...) na terenie województwa (...) podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy. Decyzja ta została poprzedzona oceną pracowników, dokonaną przez naczelnika a następnie skonsultowana z koordynatorem do spraw sprzedaży, w ocenie którego najtrudniejsza była współpraca z powodem. Z kolei dyrektor obok wskazania powoda jako „negatywnego lidera” w odbiorze zadań sprzedażowych wzięła pod uwagę również absencję powoda, czyli mniejszą dyspozycyjność. Ocena pracownika dokonywana była za jeden rok wstecz, przy czym powód nie był informowany o dokonanej ocenie. Od 17 listopada 2020 r. do maja 2021 r. powód przebywał na zwolnieniu z powodu uszkodzenia kolana w wypadku przy pracy. W dniu 14 września 2021 r. S. C. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę argumentując, że zmiana warunków pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy na (...) byłaby wysoce niekorzystna z uwagi na jego sytuację życiową i materialną oraz znaczną odległość od miejsca zamieszkania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd meriti przywołał treści art. 30 § 4 k.p., stanowiącego iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei na podstawie art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14 (publ. Legalis numer 1200463) 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. W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podniósł, iż 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. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest 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 regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił też, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Waga tych okoliczności jest, zdaniem Sądu Najwyższego, tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Przenosząc powyższą wykładnię zacytowanych przepisów na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy zaznaczył, że w wypowiedzeniu powodowi warunków pracy pracodawca wskazał przyczyny optymalizacyjne w zakresie miejsca świadczenia pracy pracowników (...) S.A. i dostosowanie postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy do organizacji pracy danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zacytowane są wprost z regulaminu zwolnień grupowych, podobnie jak kryteria wskazane jako podstawa decyzji o wypowiedzeniu: brak zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia za porozumieniem stron w zakresie miejsca wykonywania pracy, sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika. Zdaniem Sądu meriti w taki sposób sformułowane kryteria nie pozwoliły pracownikowi na ocenę trafności wyboru powoda do wypowiedzenia spośród innych pracowników zatrudnionych na stanowisku listonosza. Pracodawca w wypowiedzeniu warunków pracy nie wskazał bowiem w sposób konkretny, dlaczego to powód został wybrany do wypowiedzenia warunków pracy poprzez zmianę miejsca zatrudnienia, a ostatecznie, z uwagi na nieprzyjęcie nowych warunków, do rozwiązania stosunku pracy. Sąd a quo zgodził się z powodem, iż przyczyny wyboru pracownika wskazane w oświadczeniu pracodawcy nie były jasne i zrozumiałe. W istocie sama okoliczność, iż powód nie zgodził się na zmianę warunków umowy za porozumieniem stron nie stanowi kryterium doboru pracownika do wypowiedzenia; gdyby bowiem pracownik zgodził się na zmianę warunków, to nie doszłoby do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Jednocześnie w oświadczeniu pracodawca nie wskazał, dlaczego sytuacja materialna, osobista i rodzinna uzasadnia wybór powoda do wypowiedzenia warunków pracy. Jeżeli chodzi o okoliczności związane z oceną powoda dokonaną w oparciu o realizację celów sprzedażowych i jego dyspozycyjność, to nie zostały one w ogóle wskazane w wypowiedzeniu, a podniesione zostały dopiero w toku postępowania sądowego. Mając na uwadze powyższe okoliczności, wypowiedzenie warunków pracy powodowi Sąd Rejonowy uznał za dokonane niezgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 k.p. w z art. 42 § 1 k.p. Stosownie do treści art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Powód pismem z dnia 13 września 2021 r. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, wobec czego łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 października 2021 r. Na podstawie mającego odpowiednie zastosowanie do oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy przepisu 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. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda wynosił zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. trzy miesiące. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zgodnie z żądaniem: od kwoty 8.400 zł, której powód domagał się w pozwie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu i od kwoty 3.347,46 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma obejmującego rozszerzone żądanie.

Sąd meriti zwrócił uwagę, że choć powód wprawdzie wniósł pozew po upływie przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. terminu 21 dni, to jednak wniosek o przywrócenie powodowi uchybionego terminu zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Stosownie do treści art. 264 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności wskazane przez powoda i potwierdzone przez świadka A. C. dotyczące zwrócenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy na polecenie naczelnika z uwagi na wskazanie rejonu O. jako nowego miejsca pracy, podczas gdy rejon O. należy do (...) w O., zasługują na wiarygodność. Z ustaleń faktycznych sprawy

wynika, że powód zwrócił pismo i oczekiwał na wręczenie poprawionego oświadczenia a ponieważ nie otrzymał nowego dokumentu, zwrócił się do pracodawcy po powrocie z urlopu pismem z dnia 03 września 2021 r. o wyjaśnienie swojej sytuacji. W terminie 7 dni od otrzymania odpowiedzi, iż pracodawca za skuteczne uznaje wypowiedzenie warunków pracy z dnia 14 lipca 2021 r., powód w dniu 09 września 2021 r. wystąpił z niniejszym pozwem. Jako podstawę prawną nadania rygoru natychmiastowej Sąd Rejonowy wskazał art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., o kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu wywiodła strona pozwana. Pełnomocnik (...)SA zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1.naruszenie prawa materialnego:

a)art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 265 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód uchybił 21 dniowemu terminowi na złożenie pozwu w niniejszej sprawie bez swojej winy a przez to, że istnieją przesłanki do przywrócenia mu terminu na złożenie pozwu - pomimo, iż powód w dniu wręczania mu wypowiedzenia zmieniającego miał pełną świadomość decyzji podjętej przez pracodawcę co do łączącego ich stosunku pracy i zapoznał się z treścią pouczenia co do trybu odwoławczego umieszczonego w treści wypowiedzenia,

b)art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że pozwany nie wskazał w treści wypowiedzenia warunków pracy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy pomimo, że przyczyna ta została sprecyzowana w sposób konkretny i jasny,

2.niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy a mianowicie:

a) naruszenie art. 205<sup>12</sup> § 2 w związku z art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. P., pomimo iż okoliczności na które pełnomocnik pozwanej wnosił o powołanie tego świadka nie zostały wyjaśnione, zaś uchybienia procesowe po stronie Sądu I instancji związane z brakiem doręczenia stronie pozwanej na dzień rozprawy z dnia 16 listopada 2021 rozszerzenia powództwa przez powoda celem ustosunkowania a także okoliczność niedoręczenia na dzień tej rozprawy kolejnego pisma procesowego pełnomocnika powoda z dnia 03 listopada 2021 - w żaden sposób nie uzasadniały stanowiska Sądu I instancji co do oddalenia wniosku dowodowego na podstawie art. 235<sup>2</sup> §1 pkt. 5 k.p.c. albowiem etap procesu w żaden sposób nie byłby przedłużony,

3.naruszenie prawa procesowego:

a) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 k.p.c. polegające na dowolnej, a nie swobodnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie:

- uznaniu, że powód nie został poinformowany przez pracodawcę dlaczego reorganizacja struktury urzędów i optymalizacji miejsc zatrudnienia skutkuje wypowiedzeniem warunków właśnie jemu, w sytuacji gdy Naczelnik (...) w którym był zatrudniony powód informowała pracowników urzędu o wdrożeniu zwolnień grupowych w (...) SA, przyczynach jego wdrożenia, kryteriach doboru pracowników, a informacja ta była ogólnie dostępna na wewnętrznym portalu (...), zaś Sąd świadka w osobie tego Naczelnika nie dopuścił do udziału w sprawie,

- że zeznania złożone przez Dyrektor L. A. w sprawie, wyjaśniające w sposób szczegółowy kryteria doboru pracowników do zwolnienia grupowego nie dały wyjaśnienia, dlaczego to powód został wytypowany do zwolnienia grupowego w sytuacji, gdy świadek ten szczegółowo odniosła się do wszystkich kwestii wskazanych w Regulaminie Grupowego Zwolnienia z 29 marca 2021 r.,

- pominięcie zeznań świadka N. W. w zakresie, w jakim wskazywał on na niechęć powoda do realizacji zadań sprzedażowych, które należą do podstawowych obowiązków na stanowisku listonosza oraz brak wyników sprzedażowych w dłuższym okresie czasu a tym samym zdeprecjonowanie tego wskaźnika oceny pracowniczej w ogólnym wytypowaniu powoda do zwolnienia grupowego,

- że przedstawione przez pozwaną przesłanki zastosowania procedury zwolnień grupowych oraz wyboru powoda jako pracownika do zwolnień są wynikiem procedur wewnętrznych nieznanymi powodowi zatrudnionemu w charakterze listonosza - w sytuacji, gdy o wdrożeniu Regulaminu Grupowego Zwolnienia z 29 marca 2021 r. wszyscy pracownicy byli informowani przez swoich przełożonych, a pracodawca podjął cykliczną i regularną akcję informującą o reorganizacji zatrudnienia w sieci wewnętrznej (...) do której każdy pracownik ma dostęp,

- oparcie wyroku na nieistotnych zeznaniach świadka M. F. - emerytowanej Naczelnik (...), w którym pozostawał w zatrudnieniu powód, w sytuacji gdy jej historyczna ocena pracy powoda nie miała żadnego znaczenia w sprawie, albowiem pracownicy wytypowani do zwolnień grupowych byli oceniani za okres roku poprzedzającego ocenę pracowniczą z maja 2021 r, zaś oceny tej dokonywała nowa Naczelnik (...) - B. P. i Dyrektor Pionu -L. A.,

3. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na uznaniu, że:

- w treści wypowiedzenia warunków pracy wręczonemu powodowi w dniu 14 lipca 2021 znajdował się błąd w oznaczeniu miejscowości będących we właściwości nowego miejsca pracy, tj. (...) w W., poprzez ujęcie w nich miejscowości O., która w mniemaniu powoda należała do właściwości (...) w O. - pomimo iż strona pozwana przedstawiła dowody w odpowiedzi na pozew oraz szczegółowe wyjaśnienie dot. zdublowania miejscowości O. we właściwości terytorialnej dwóch urzędów pocztowych w piśmie procesowym z dnia 01.12.2021 r.,

Powołując się na podniesione zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie pozwu,
2. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
3. zasądzenie kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie strony pozwanej, na przeszkodzie uwzględnieniu roszczenia powoda w pierwszej kolejności stoi wniesienie pozwu z naruszeniem art. 264 § 1 w zw. z art. 265 k.p. Świadczy o tym fakt, że w dniu 14 lipca 2021 r. pracownikowi zostało wręczone przez Naczelnika (...) O.- B. P. wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, zgodnie z którym powód miał stać się pracownikiem (...). Jak wynika z adnotacji osoby wręczającej dokument, powód zapoznał się z warunkami umowy o pracę i odmówił podpisania dokumentu. Jednocześnie w dniu wręczania wypowiedzenia zmieniającego powód miał pełną świadomość decyzji podjętej przez pracodawcę co do łączącego ich stosunku pracy i zapoznał się z treścią pouczenia co do trybu odwoławczego umieszczonego w treści wypowiedzenia. Pomimo tego, uznając bezpodstawnie, że w treści wypowiedzenia zmieniającego jest błąd co do oznaczenia jednej z miejscowości pozostającej we właściwości terytorialnej nowego miejsca pracy powoda, tj. (...) - zwrócił dokument wypowiedzenia swojemu przełożonemu, licząc na poprawę rzekomego błędu w treści wypowiedzenia. W rzeczywistości oświadczenie pracodawcy nie było obarczone błędem co do proponowanego powodowi miejsca pracy, nadto pozwana nigdy nie wycofała się ze swojego oświadczenia woli w postaci wypowiedzenia zmieniającego. Należało zatem uznać, że sama tylko okoliczność, że powód liczył na zmianę stanowiska pracodawcy i „poprawienie treści wypowiedzenia”, pomimo że nie miał podstaw do takich oczekiwań - nie zwalniało go z podjęcia stosownych kroków prawnych związanych z wniesieniem w określonej dacie pozwu do Sądu w sytuacji, gdy nie zgadzał się z decyzją pracodawcy. Powód natomiast bezpodstawnie uznał, że zwrócenie niepodpisanego egzemplarza wypowiedzenia warunków pracy wywoła skutek, jakby tego wypowiedzenia nie było. Na fakt, iż takie oczekiwanie powoda nie były niczym uzasadnione, strona pozwana zamierzała powołać świadka B. P. - bezpośrednio przełożoną powoda.



W zakresie naruszeń art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 k.p. apelujący wskazał, że w (...) SA z uwagi na trudną sytuację finansową został wdrożony w terminie od 1 czerwca 2021 r - Regulamin Grupowego Zwolnienia na podstawie uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z dnia 29 marca 2021 r. z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych i optymalizacyjnych określonych w § 2 Regulaminu. Regulamin w swoich postanowieniach odwoływał się do ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W § 3 ust. 2 Regulaminu zaznaczono, że wypowiedzenie zmieniające, spowodowane potrzebą dostosowania postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy pracowników (...) SA z którymi pracodawca nie ma intencji rozwiązania stosunków pracy będą dotyczyły grup zawodowych: wsparcie funkcjonalne-back office funkcjonalny, sprzedaż-front office, wsparcie sprzedaży-middle office, operacje eksploatacyjne, wsparcie operacji eksploatacyjnych, kierownicy obszaru sprzedaży. W dokumencie pracodawca określił kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia z przyczyn określonych w § 2 regulaminu. Grupy pracowników do oceny przydatności zawodowej były wskazywane przez dyrektorów jednostek organizacyjnych, zgodnie z wiedzą o istniejących przekroczeniach w komórce i grupie zawodowej oraz o planowanych zmianach (przekształceniach, likwidacjach komórek) z uwzględnieniem m.in. kryterium zastępowalności, aby maksymalnie zobiektywizować ocenę i zapobiec dyskryminacji określonych grup pracowniczych ze względu np. na miejsce świadczenia pracy. Ocena była przeprowadzona przez bezpośrednich przełożonych, ostateczną decyzję na podstawie zbiorczych rankingów podejmował dyrektor jednostki. Pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że w stosunku do powoda zgodnie z § 5 regulaminem grupowego zwolnienia podano jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego - przyczyny optymalizacyjne w oparciu o kryteria §5 pkt.3 lit.a,b, przy czym kryteria te zostały opisane w treści wypowiedzenia. Apelujący zwrócił uwagę, że w trakcie postępowania przed Sądem I instancji pozwany wskazywał szczegółowo (zarówno w treści odpowiedzi na pozew, złożonym piśmie procesowym, powołując się na złożone dokumenty oraz zeznania świadka L. A.) na prawdziwość przyczyn optymalizacyjnych dotyczących urzędów pocztowych pozostających w pionie (...) w Ł. a także doboru pracowników do zwolnień grupowych w urzędach, zaś wyjaśnienie wytypowania powoda do zwolnienia grupowego zostało szczegółowo wyjaśnione w zeznaniach świadka L. A.. W tej właśnie formie w toku postępowania sądowego nastąpiła dopuszczalna konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia a w zasadzie wyjaśnienia przed Sądem procedury doboru pracowników do zwolnień grupowych, które to procedury wynikają z Regulaminu Zwolnienia Grupowego z 29 marca 2021 r. W rzeczywistości strona pozwana nie tworzyła na nowo tej przyczyny, nie wskazywała nowych okoliczności, tylko dokumentowała ocenę pracowniczą, jaką otrzymał powód a która wpłynęła na wybór jego osoby do wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego trudno byłoby uznać, iż w wypowiedzeniu powodowi warunków pracy nie wskazano przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy.

Uzasadniając zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 205<sup>(12)</sup> § 2 w związku z art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. polegający na bezzasadnym oddaleniu wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. P. apelujący wskazał, iż na rozprawie w dniu 16 listopada 2021 r strona pozwana w związku z oświadczeniami powoda i świadka A. C. co do przebiegu wręczania wypowiedzenia powodowi, rzekomego braku wiedzy powoda o zwolnieniach grupowych, kryteriów wyboru jego osoby do wypowiedzenia zmieniającego w ramach zwolnień grupowych, a także zaprzeczenia co do oceny jego osoby przekazanej przez koordynatora ds.sprzedaży - N. W., wniosła o dopuszczenie dowodu z zeznań jeszcze jednego świadka - B. P. - naczelnika (...) O.. Uznanie przez Sąd Rejonowy, iż dowód ten stosownie do art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt. 5 k.p.c. zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania było o tyle niezasadne, iż po rozprawie z 16 listopada 2021 r. Sąd wyznaczył kolejny termin rozpoznania sprawy, tj. 10.12.2021 r. a tym samym była możliwość powołania tego świadka na ten termin rozprawy. Jednocześnie Sąd I instancji w dacie rozprawy z 16 listopada 2021 r. nie doręczył stronie pozwanej rozszerzenia powództwa złożonego przez pełnomocnika powoda z dnia 3 listopada 2021 r (doręczone dopiero 26.11.2021 r) a więc Sąd miał świadomość, że istnieje konieczność ustosunkowania się przez stronę pozwaną do treści tego rozszerzenia powództwa. Także już po terminie rozprawy - w dniu 19 listopada 2021 r - pozwany odebrał drugie pismo pełnomocnika powoda zawierające jego dodatkowe stanowisko merytoryczne, co do którego pozwany ustosunkował się w piśmie procesowym z 01 grudnia 2021 r. W ocenie apelującego taki przebieg postępowania sądowego, czynności procesowe podejmowane po rozprawie z 16.11.2021 r. powodują, iż jako niezrozumiałe jawi się oddalenie przez Sąd I instancji wniosku dowodowego pozwanego o przesłuchanie dodatkowego świadka, zwłaszcza

że było to możliwe na rozprawie w dniu 10.12.2021 r. i w żaden sposób nie wpłynęłoby na przedłużenie postępowania. Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że świadek ten, będący bezpośrednim przełożonym powoda, posiadał wiedzę co do przebiegu czynności związanych z wręczaniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego, daty powzięcia przez powoda wiedzy o decyzjach pracodawcy co do stosunku pracy, wiedzy powoda o wprowadzonych zwolnieniach grupowych u pracodawcy oraz zachowań i postawy powoda na spotkaniach z koordynatorem ds. sprzedaży N. W. oraz osiągniętych wyników sprzedażowych. Zdaniem apelującego uwzględniając to, że kwestie te posiadały zasadnicze znaczenie co do oceny faktu złożenia przez powoda pozwu po upływie ustawowego terminu a także oceny pracownika wytypowanego do zwolnienia grupowego oraz wiedzy pracownika o kryteriach typowania pracowników do zwolnień grupowych na podstawie regulaminu - pominięcie dopuszczenia tego dowodu- wpłynęło na błędną ocenę przez Sąd okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy.

Zdaniem apelującego, Sąd I instancji dokonał również błędnego ustalenia stanu faktycznego, polegającego na uznaniu, że w treści wypowiedzenia warunków pracy wręczonemu powodowi w dniu 14 lipca 2021 r. znajdował się błąd w oznaczeniu miejscowości będących we właściwości nowego miejsca pracy, tj. (...) w W. poprzez ujęcie w nich miejscowości O., która w mniemaniu powoda należała do właściwości (...) w O.. Okoliczność ta została wyjaśniona w oparciu o dowody przedstawione przez stronę pozwaną, z których wynika, że tego rodzaju dublowanie oznaczeń miejscowości we właściwości urzędów pocztowych nie jest odosobnione i jak wynika z tabelarycznego wykazu miejsc pracy obowiązujących poszczególne (...) w (...) w Ł. - dotyczy również innych urzędów i jest podyktowane względami organizacyjnymi. Pełnomocnik pozwanej podniósł, że dokonanie przez Sąd takiego błędnego ustalenia stanu faktycznego było o tyle istotne w sprawie, że na bazie tego rzekomego błędu zbudowano całą argumentację usprawiedliwiającą przekroczenie przez powoda terminu do złożenia pozwu, pomimo, że powód i tak nie zamierzał przyjąć zmienionych warunków pracy.

Uzasadniając zarzuty związane z naruszeniem przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. apelujący podkreślił, że całość zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów : planu zatrudnienia w (...) na rok 2021, etatyacji w (...) od 1 grudnia 2020 r, Planu etatów w (...) O. z 17.02.2021 r), regulaminu zwolnienia grupowego z 29.03.2021 r. a także zeznania świadka L. A. potwierdzają podjęcie u pracodawcy działań reorganizacyjnych i optymalizacyjnych miejsc zatrudnienia, w tym obejmujących również urząd pocztowy, w którym pozostawał powód. Zgodnie zaś z utrwalonym stanowiskiem judykatury, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z 25.01.2013 r I PK 172/12). Pełnomocnik pozwanej zwrócił uwagę, iż Sąd I instancji w treści uzasadnienia wyroku sformułował tezy i stwierdzenia, zakładające że powód nie był poinformowany przez pracodawcę dlaczego reorganizacja struktury urzędów i optymalizacji miejsc zatrudnienia skutkuje wypowiedzeniem warunków właśnie jemu, w sytuacji, gdy naczelnik (...), w którym był zatrudniony powód, informowała pracowników urzędu o wdrożeniu zwolnień grupowych w (...)SA, przyczynach jego wdrożenia, kryteriach doboru pracowników, a informacja ta była ogólnie dostępna na wewnętrznym portalu (...), zaś świadek ten nie został przesłuchany przez Sąd. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia grupowego i przyczyny wytypowania do niego powoda zostały natomiast wyjaśnione przez świadka L. A.. Apelujący zarzucił również, że w uzasadnieniu wyroku pominięto zeznania świadka N. W. w zakresie, w jakim wskazywał on na niechęć powoda do realizacji zadań sprzedażowych, które należą do podstawowych obowiązków na stanowisku listonosza oraz na brak wyników sprzedażowych w dłuższym okresie czasu a tym samym zdeprecjonowano ten wskaźnik oceny pracowniczej w ogólnym wytypowaniu powoda do zwolnienia grupowego, co potwierdziła również świadek L. A..

W opinii apelującego, zaakceptowanie przez Sąd Rejonowy stanowiska pełnomocnika powoda, iż przedstawione przez pozwaną przesłanki zastosowania procedury zwolnień grupowych oraz wyboru powoda jako pracownika do zwolnień były wynikiem procedur wewnętrznych nieznanymi powodowi zatrudnionemu w charakterze listonosza świadczy o tym, że Sąd pominął twierdzenia strony pozwanej, że o wdrożeniu regulaminu grupowego zwolnienia z 29 marca 2021 r wszyscy pracownicy byli informowani przez swoich przełożonych, a pracodawca podjął cykliczną i regularną akcję informującą o reorganizacji zatrudnienia w sieci wewnętrznej (...), do której każdy pracownik ma dostęp. Dodatkowo przychylenie się do tego stwierdzenia zaprzecza powyższej linii orzeczniczej, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku

konsultowania z pracownikami wdrażanych rozwiązań ekonomicznych, organizacyjnych, optymalizacyjnych a istotne znaczenie ma to, czy działania te miały u pracodawcy miejsce i czy były prawdziwe. Udowodnienie w rozpoznawanej sprawie powyższego faktu oznacza, że formułowanie wymogów szerszego informowania pracowników o przyczynach tych działań byłoby sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Apelujący ponownie zaakcentował, że Sąd oparł rozstrzygnięcie m.in. na nieistotnych zeznaniach świadka M. F. - emerytowanej naczelnik (...) w którym pozostawał w zatrudnieniu powód w sytuacji, kiedy świadek ta przekazała jedynie historyczną ocenę pracy powoda, z czasów kiedy to ona była kierowała urzędem. Taka wiedza w sytuacji, gdy pracownicy wytypowani do zwolnień grupowych byli oceniani za okres roku poprzedzającego ocenę pracowniczą z maja 2021 r, zaś oceny tej dokonywała nowa naczelnik (...) - B. P. i dyrektor Pionu -L. A. jest zupełnie nieprzydatna dla potrzeb niniejszego rozstrzygnięcia. W ocenie apelującego taki zatem dobór środków dowodowych do rozstrzygnięcia świadczy o dowolnej, wybiórczej ocenie materiału dowodowego, bez korelacji z zeznaniami innych świadków, co świadczy o naruszeniu przez Sąd zasady z art. 233 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazując na bezzasadność zarzutu naruszenia art. 265 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p. pełnomocnik powoda wskazał, że Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że powód nie złożył odwołania od wypowiedzenia bez swojej winy, bowiem został wprowadzony w błąd przez swojego przełożonego, że wypowiedzenie nie jest skuteczne i zostanie mu wręczony nowy dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu, od którego będzie mógł złożyć odwołanie. Ustalenie to znajduje oparcie w materiale dowodowym sprawy z którego wynika, że po wręczeniu wypowiedzenia powodowi naczelnik (...) w O. uznała, że w wypowiedzeniu znalazł się błąd. Skutkiem tego było wydanie powodowi polecenia zwrotu dokumentu wypowiedzenia bez podpisu wraz z informacją, że zostanie przygotowane nowe wypowiedzenie zmieniające w zakresie proponowanego miejsca wykonywania pracy. W tym stanie rzeczy fakt, czy istotnie wypowiedzenie zawierało błąd, czy też nie, ma znaczenie drugorzędne, bowiem powód postępował zgodnie z instrukcją otrzymaną od swojego przełożonego. Powód zwracając oryginał wypowiedzenia oraz oczekując ponownego wręczenia tym razem prawidłowego dokumentu wypowiedzenia zmieniającego, działając w zaufaniu do przełożonego, pozostawał w usprawiedliwionym przekonaniu, że wypowiedzenie nie było skuteczne. Jednocześnie niezwłocznie po powzięciu informacji, że złożone wypowiedzenie zostało przez pracodawcę jednak uznane za skuteczne, powód złożył pozew w niniejszej sprawie.

Zdaniem pełnomocnika powoda nie można także podzielić zawartych w apelacji zarzutów naruszenia art. 30 § 4 w zw. z art. 42 k.p., bowiem Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym nie wskazał konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia oraz nie spełnił wymogu uzasadnienia wyboru pracownika do zwolnienia. Podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia oraz doboru powoda jako pracownika do przeniesienia, określone jako: przyczyny optymalizacyjne, sytuacja osobista, rodzinna i majątkowa, cechują się wysokim stopniem ogólności. Jednocześnie to pisemne oświadczenie pracodawcy nie zostało wyjaśnione ani w formie pisemnej ani ustnie w trakcie wręczenia powodowi dokumentu, dopiero pracodawca powoda starał się je doprecyzować na etapie wniesienia odpowiedzi na pozew i postępowania dowodowego. Podnoszone przez stronę pozwaną i wyszczególnione w apelacji przesłanki zastosowania procedury zwolnień grupowych oraz wyboru powoda jako pracownika do zwolnienia były wynikiem ustaleń i procedur wewnętrznych, które powodowi, będącemu szeregowym listonoszem, nie były znane. Dokument wypowiedzenia posługiwał się ogólnymi i niejasnymi sformułowaniami określonymi jako „przyczyny optymalizacyjne”, a co do doboru pracownika „sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika”. Pełnomocnik powoda podkreślił, że sformułowania te w istocie są pozbawione faktycznej treści, zwłaszcza że pozwany nie wskazał, na czym polega optymalizacja ani jaka konkretnie sytuacja osobista, rodzinna lub majątkowa przemawia za przeniesieniem lub zwolnieniem w porównaniu do innych pracowników, przez co podane przez pracodawcę przyczyny nie poddają się kontroli. Z treści zeznań powoda wynika zaś niezbicie, że przed wręчением wypowiedzenia nie poinformowano go osobiście, z jakich konkretnie zmian optymalizacyjnych miałyby wynikać jego przeniesienie ani jaki konkretnie element jego sytuacji osobistej, rodzinnej czy majątkowej miałby przesądzać o wyborze jego osoby do przeniesienia. Co znamienne, strona pozwana przyznała

w uzasadnieniu apelacji, że dopiero przed Sądem I instancji dokonała konkretyzacji wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie pełnomocnika powoda, obiektywnie rozumiana sytuacja rodzinna, materialna i osobista S. C. wcale nie predestynowały go do przeniesienia na inny teren pracy. Był on pracownikiem sumiennym, obowiązkowym, miał jeden z najdłuższych staży pracy, doznane wypadki przy pracy ograniczały jego mobilność, konieczną w razie zaaprobowanie zmienionych warunków zatrudnienia. Dlatego też dowiadując się, że nie może być nadal zatrudnionym na dotychczasowym stanowisku listonosza w O., powód nie był w stanie samodzielnie ustalić przyczyny wyboru jego osoby, co przesądza o tym, że wskazana przyczyna nie spełniała wymogu konkretności.

W ocenie pełnomocnika powoda nie jest także słuszny zarzut naruszenia art. 205<sup>(12)</sup> § 2 w zw. z art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. Pominięcie przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego o przesłuchanie naczelnika (...) w O. - B. P. było prawidłowe, ponieważ dowód ten mógł być przez pozwanego zgłoszony już w odpowiedzi na pozew a zgłoszenie go na późniejszym etapie zmierzało do przedłużenia postępowania. W pozwie szczegółowo wskazano na okoliczności związane z wręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego jak też powołano wszystkie środki dowodowe, które potwierdzały wersję zdarzeń, na której opierało się roszczenie a co za tym idzie strona pozwana miała możliwość zapoznania się z treścią pozwu, jego uzasadnieniem, zgłoszonymi przez powoda wnioskami dowodowymi i formułując odpowiedź na pozew miała możliwość zgłoszenia tego wniosku dowodowego. Jednocześnie teza dowodowa sformułowana przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 16 listopada 2021 r., zmiierzająca do zakwestionowania twierdzeń powoda, iż nie zachowywał się w określony sposób w stosunku do koordynatora oraz że nie odnosił się w negatywny sposób do planów sprzedażowych, co miałyby mieć wpływ na wytypowanie powiodą do zwolnienia, dotyczy okoliczności, które nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem kwestia zachowania powoda w stosunku do koordynatora oraz stosunku do planów sprzedażowych w żaden sposób nie znalazła odzwierciedlenia jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. W wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczynę wyboru powiodą wskazano „sytuację rodzinną, osobistą i materialną”, z którą okoliczności powołane w tezie dowodowej nie mają żadnego związku.

Pełnomocnik powoda podkreślił, że akcentowana przez apelującego kwestia błędu w ustaleniach faktycznych w zakresie przynależności miejscowości O. do nowego miejsca pracy ma znaczenie drugorzędne w sytuacji, kiedy powód zwracając dokument wypowiedzenia postępował zgodnie z instrukcją otrzymaną od swojego przełożonego, będąc w usprawiedliwionym przekonaniu, że wypowiedzenie nie było skuteczne.

Pełnomocnik powoda skonstatował, że podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie znajduje uzasadnienia w świetle zgromadzonego materiału dowodowego. Wbrew supozycjom apelującego, strona powodowa nie kwestionuje organizacyjnych i ekonomicznych potrzeb (...) jako pracodawcy, nie mając co do nich wiedzy, jak też nie kwestionuje umocowania pracodawcy do podejmowania własnych decyzji w tym zakresie. Rzeczywistym przedmiotem sporu był natomiast wybór powoda jako pracownika do przeniesienia lub zwolnienia, a także zbyt ogólny, niekonkretny i nierzeczywisty sposób uzasadnienia tej decyzji przez pracodawcę. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, powód w dacie wypowiedzenia nie został poinformowany, z jakich konkretnie zmian optymalizacyjnych miałyby wynikać jego przeniesienie ani jaki element jego sytuacji osobistej, rodzinnej czy majątkowej miałby przesądzać o wyborze jego osoby do przeniesienia. Powołani przez stronę pozwaną świadkowie L. A. i N. W. zeznawali co do trybu podjęcia decyzji, wzajemnych ustaleń i wewnętrznych motywacji podjętej decyzji, które jak już wielokrotnie wskazywano nie zostały powodowi przedstawione osobiście ani przede wszystkim nie znalazły odzwierciedlenia w treści dokumentu wypowiedzenia. N. W. w swoich zeznaniach odnosił się do kwestii realizacji celów sprzedażowych. L. A. zeznała, że to ona podjęła decyzję o wytypowaniu powoda do zwolnienia i z jej zeznań wynika, że powód został wytypowany w ten sposób, że pracownicy byli oceniani pod kątem otwartości na zadania, dyspozycyjności mierzonej absencją, realizacji celów sprzedażowych, a powód został określony przez świadka mianem negatywnego lidera w odbiorze. Pełnomocnik powoda zaakcentował, że podane w tych zeznaniach przesłanki w żaden sposób nie korespondują z podanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodami wyboru powoda, tj. sytuacją rodzinną, majątkową i osobistą. Akcentowana przez stronę pozwaną w toku postępowania sądowego kwestia oceny

pracowniczej, stosunku powoda do pracy, położonych, celów sprzedażowych itp., nie była zaś ogóle nie była podana w wypowiedzeniu jako jego podstawa i nie powinna być w ramach procesu rozważana. Co warte podkreślenia, przyczyny wypowiedzenia zostały ograniczone do niejasnych dla powoda i nieprecyzyjnych sformułowań, a wskazane kryteria pracodawca próbował dostosować do sytuacji powoda dopiero na etapie postępowania sądowego. W tym aspekcie zaprezentowanego stanowiska pełnomocnik powoda zwrócił uwagę na treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Najwyższego - wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, którego jedynie fragment strona pozwana zacytowała w apelacji, a które to uzasadnienie w całości jednoznacznie potwierdza stanowisko powoda prezentowane w toku postępowania, jak również w niniejszej odpowiedzi na apelację. W motywach powołanego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał: „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. (...). 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. (...) 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 (...) w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Konkludując, pełnomocnik powoda podkreślił, że podjęta przez pozwaną decyzja o wypowiedzeniu umowy powodowi ze względu na jego sytuację (wieloletni staży pracy, znajomość rejonu i jego mieszkańców, dwukrotny wypadek przy pracy powodujący problemy w poruszaniu się, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania) była niesłuszna, dodatkowo zaś, niezależnie od oceny słuszności i zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych w zakładzie pracy, istotne dla rozstrzygnięcia jest również to, że żadne powody przedstawione przez stronę pozwaną w pismach procesowych, apelacji oraz w zeznaniach świadków nie znalazły odzwierciedlenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu.

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

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i co do zasady wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Wobec postawienia w apelacji zarówno zarzutów naruszenia prawa materialnego jak i procesowego zauważyć trzeba, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Zatem postawienie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego może zostać uznane za skuteczne wówczas, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok SN z dnia 26 marca 1997 r. II CKN 60/97

- OSNC 1997/9/128). W konsekwencji w pierwszej kolejności winny zostać ocenione zarzuty naruszenia prawa procesowego, jako zmierzające do zakwestionowania stanu faktycznego (vide wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r. II CKN 18/97 – OSNC 1997/8/112).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania, odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

W ocenie apelującego przejawem naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego stanowiło niedoręczenie pełnomocnikowi pozwanej pisma procesowego strony przeciwnej z dnia 3 listopada 2021r., rozszerzającego powództwo przed terminem rozprawy, wyznaczonej na dzień 16 listopada 2021r. Gwoli przypomnienia, w piśmie tym zawarto oświadczenie strony o rozszerzeniu powództwa w wyniku powzięcia informacji (od pozwanego pracodawcy) o rzeczywistym wynagrodzeniu powoda, liczonym jak ekwiwalent pieniężny za urlop; jednocześnie pełnomocnik powoda zadeklarował, iż popiera powództwo co do zasady oraz zamieszczone w pozwie wnioski i twierdzenia. Bez wątplenia doręczenie tego pisma nie pociągało za sobą konieczności podjęcia przez stronę pozwaną jakiegokolwiek reakcji, mającej zapobiec powstaniu negatywnych dla niej skutków procesowych, tym bardziej Sąd orzekający nie miał podstaw do odroczenia rozprawy z tego tylko względu. Nie sposób również podzielić zarzutu apelującego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt 5 poprzez bezzasadne oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka B. P.. Zawarte w powołanym przepisie przesłanki pominięcia dowodu winny być oceniane w powiązaniu z art. 205<sup>(1)</sup> § 1 i 205<sup>(2)</sup> § 1 k.p.c. Przytoczona w apelacji argumentacja wskazująca, iż dopiero oświadczenia złożone na rozprawie przez samego powoda i świadka A. C. ujawniły potrzebę zgłoszenia przez stronę pozwaną świadka B. P. ma charakter subiektywny i nie znajduje uzasadnienia w materiale sprawy. Przytaczając okoliczności faktyczne uzasadniające roszczenie powód jednoznacznie opisał wszystkie zdarzenia, jakie związane były z wręczeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia, w tym dotyczące zapewnienia go przez przełożą o konieczności „poprawienia” dokumentu z uwagi na wątpliwości co do jednego z obszarów działania urzędu pocztowego, w którym powód miał świadczyć pracę, jak też związane z brakiem ustnego doprecyzowania określonych w tym piśmie przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli w ocenie strony pozwanej rzeczywisty przebieg zdarzeń, związanych z wręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego był inny, to przecież nic nie stało na przeszkodzie, aby wniosek o przesłuchanie świadka B. P. zgłosić w odpowiedzi na pozew. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy miał uzasadnione podstawy do uznania wniosku, zgłoszonego na rozprawie 16 listopada 2021r. za zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania. Nie jest przy tym przekonujący argument apelującego, iż wobec odroczenia rozprawy w dniu 16 listopada 2021 r. przesłuchanie świadka B. P. nie spowodowałoby zwłoki w postępowaniu. Stanowisko to zakłada, iż na kolejnej rozprawie wniosek ten zostałby zrealizowany. Jednak w sytuacji np. usprawiedliwionej nieobecności świadka Sąd orzekający byłby zobligowany do odroczenia rozprawy, a więc przedłużenia postępowania w sytuacji, kiedy wniosek dowodowy mógł być zgłoszony już na wstępnym etapie procesu. Apelujący oparł zarzuty, dotyczące dowolnej oceny materiału dowodowego przez Sąd I instancji przede wszystkim na treści hipotetycznych zeznań, które zostałyby złożone przez B. P.. Pomijając z oczywistych względów merytoryczną ocenę powyższej argumentacji należy zaznaczyć, że w żadnej mierze zaprezentowana przez powoda wersja zdarzeń, stanowiąca podstawę ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, nie może być uznana za sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zachowanie powoda, który zwrócił przełożonej niepodpisany przez siebie egzemplarz oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym i oczekiwał na dalsze kroki ze strony pracodawcy nie znajduje żadnego innego logicznego wyjaśnienia niż to, które przedstawił sam S. C.. Trudno byłoby przyjąć założenie, iż przyczyną, dla której powód nie podpisał przedstawionego mu świadczenia pracodawcy było przeświadczenie, iż podpisanie dokumentu jest warunkiem jego skuteczności a co za tym idzie unikanie złożenia podpisu spowoduje odsunięcie w czasie realizację zamiarów pracodawcy. Bezsprzecznie powód, jako pracownik z wieloletnim stażem, musiał zdawać sobie sprawę z tego, że unikając złożenia podpisu nie może zniweczyć zamiarów pracodawcy, związanych z nowym ukształtowaniem jego stosunku pracy. Nawet przyjmując przeciwnie założenie, co zdaje się zakładać strona pozwana, kwestionujące prezentowany przez powoda przebieg zdarzeń z 14. 07.2021r., to za niewytłumaczalne należałoby uznać zachowanie powoda, polegające na zwróceniu się w piśmie z

03.09.2021 r. do pracodawcy o wyjaśnienie wątpliwości dotyczących stosunku pracy. Gdyby powód był przekonany, że próba doręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego była całkowicie pozbawiona skutków prawnych, to przecież nie czułby potrzeby uzyskiwania jakichkolwiek dodatkowych wyjaśnień w tej materii.

Apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie przepisów art. 264 § 1 k.p. w zw. art. 265 § 1 k.p. poprzez bezzasadne uznanie, iż powód uchybił terminowi do złożenia odwołania do sądu pracy bez swojej winy. Uznanie stanowiska strony pozwanej co do braku podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia warunków zatrudnienia skutkowałoby koniecznością oddalenia powództwa bez potrzeby badania, czy oświadczenie to było zgodne z prawem.

Terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione. O przywróceniu terminu decyduje - na wniosek pracownika - sąd pracy (art. 265 § 1 k.p.). Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu mogą mieć różny charakter, w tym mogą dotyczyć także osoby pracownika (por. postanowienie SN z dnia 12 grudnia 2018 r. I PK 253/17 LEX nr 2593402).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 4 września 2013 r. (II PK 366/12, OSNP 2014 nr 12, poz. 165), tylko bardzo liberalne podejście do stosowania terminów określonych w art. 264 k.p. oraz ich przywracania (art. 265 k.p.) pozwala na uznanie zgodności tych przepisów z zasadą skuteczności prawa europejskiego (zob. uzasadnienie uchwały SN z 28 września 2016 r., III PZP 3/16).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy przyczyną, dla której powód formalnie uchybił terminowi do wniesienia odwołania do sądu pracy, było zachowanie pracodawcy, na podstawie którego S. C. miał racjonalne podstawy aby przypuszczać, iż kwestia ostatecznej decyzji o wypowiedzeniu mu warunków zatrudnienia została odłożona do czasu ostatecznego wyjaśnienia ujęcia w oświadczeniu pracodawcy terenu O. jako jednego z przyszłych miejsc pracy. Niezwłocznie po otrzymaniu informacji pracodawcy z dnia 9 września 2021 r., iż swoje oświadczenie z lipca uważa za skuteczne, powód wystąpił na drogę sądową. Słusznie więc Sąd I instancji przyjął, iż w tym stanie rzeczy uchybienie przez powoda terminowi do złożenia odwołania było przez niego niezawinione a przez to nie może skutkować oddaleniem powództwa z tej przyczyny. Wyjaśnienie przez stronę pozwaną w toku postępowania sądowego, iż zdublowanie miejscowości O. poprzez przypisanie jej do właściwości dwóch urzędów pocztowych nie było wynikiem pomyłki nie może wpływać ex post na ocenę zachowania powoda w dacie otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu mu warunków zatrudnienia. Istotne znaczenie dla przyjęcia bądź zakwestionowania zawinienia powoda ma bowiem nie to, jak w rzeczywistości kształtuje się kwestia właściwości O. w strukturach poszczególnych urzędów pocztowych ale to, jako owo zdublowanie właściwości było postrzegane przez powoda i jego bezpośredniego przełożonego i jaki miało wpływ na postępowanie pracownika odnośnie złożenia odwołania od decyzji pracodawcy.

Bezpodstawny jest zarzut apelacji dotyczący oparcia wyroku na nieistotnych zeznaniach świadka M. F., które miały dotyczyć pracy powoda sprzed okresu, który był brany pod uwagę dla oceny pracowników typowanych do przeniesienia w inne miejsce. Sąd Rejonowy zeznania tego świadka, co do wiarygodności którego nie było umotywowanych zastrzeżeń, przyjął za podstawę ustaleń faktycznych w zakresie należytego wypełniania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, jednak w żadnym razie nie stwierdził, iż ten właśnie element stanu faktycznego przesądził o uznaniu powództwa za zasadne. Jeżeli chodzi o zarzut związany z pominięciem zeznań świadka N. W., wskazujących na niechętną realizację przez powoda zadań sprzedażowych, co miało być jedną z przesłanek wskazania S. C. jako pracownika, któremu zostaną zmienione warunki zatrudnienia, to zarzut ten opiera się na założeniu, że

przyczyny wypowiedzenia pracownikowi warunków zatrudnienia i wyboru właśnie jego osoby obejmowały m.in. właśnie kryterium realizacji zdarzeń sprzedażowych i były znane powodowi. Podane przez pracodawcę powody wypowiedzenia S. C. warunków umowy o pracę zostały określone jako „przyczyny optymalizacyjne w zakresie miejsca świadczenia pracy przez pracowników (...) SA; dostosowanie postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy do organizacji pracy danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej”. Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Bez wątplenia tak wskazany w wypowiedzeniu zwrot był zbyt ogólnikowy i nie spełniał w żaden sposób warunku konkretności przyczyny wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 30§4 k.p. Takiej interpretacji omawianego oświadczenia nie mogą zmienić wskazywane w apelacji okoliczności, wskazujące na ujęcie zasad wyboru pracowników do zwolnień grupowych w Regulaminie Grupowego Zwolnienia z 29.03.2021r. oraz wewnętrznej sieci (...), o czym zeznawała świadek L. A.. Trudno byłoby bowiem obarczyć pracownika obowiązkiem dokonywania swoistej egzegezy oświadczenia pracodawcy w aspekcie obowiązujących w spółce przepisów prawa pracy, która miałaby charakter czysto hipotetyczny i oparty na domysłach. Dlatego też, odnosząc się do podnoszonej przez świadka N. W. oceny wykonania jednego z elementu obowiązków pracowniczych powoda należy powtórzyć w ślad za Sądem Najwyższym, iż nieprawidłowe jest podanie w sposób ogólny przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, a następnie konkretyzowanie jej. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą bowiem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 177/07 LEX nr 448827). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracodawca w trakcie procesu powołuje się na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych podając konkretne sytuacje. Sąd Najwyższy uznał, że takie działanie pracodawcy należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 175/06). Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia (a także przyczyna wypowiedzenia zmieniającego) powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę ( zob. wyrok SN z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy. W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Powyższe rozważania należy odnieść także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2016 r. III PK 76/15 LEX nr 2019617, jeśli pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Utrwalona jest linia orzecznicza Sądu Najwyższego z której wynika, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia stosuje



określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien wskazać kryterium, jakie zdecydowało o wyborze do zwolnienia konkretnego pracownika chyba, że jest ono oczywiste lub znane pracownikowi (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13, postanowienie SN z dnia 14 maja 2015 r. III PK 6/15, wyrok SN z dnia 2 czerwca 2017 r. III PK 114/16, wyrok SN z dnia 21 marca 2018 r. III PK 137/17).

Podkreślić należy jeszcze raz, że podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia. Reasumując należało podzielić stanowisko powoda, że pozwana spółka naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p., wskazując jedynie ogólnikowo przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca bowiem nie wskazał w oświadczeniu woli żadnych konkretnych faktów i okoliczności, które miały wpływ na taką jego decyzję. Pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu, dlaczego to właśnie S. C. został wytypowany do wypowiedzenia zmieniającego, nie wyjaśniając tego wyboru poprzez podanie weryfikowalnych kryteriów. Oznacza to, że kryterium jakim kierował się pracodawca nie było dla powoda ani oczywiste ani znane. Przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy były zbyt ogólne. Natomiast uszczegółowienie tych zarzutów dopiero przed Sądem orzekającym nie miało wpływu na ich ocenę przez Sąd, bowiem nie mogły być uwzględnione, z uwagi na fakt, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pracodawca został pozbawiony możliwości skutecznego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Oznacza to, że Sąd I instancji prawidłowo, na podstawie 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p., zasądził od pozwanych na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Okoliczność, czy przyczyna wypowiedzenia wskazana na piśmie i powoływana przez pozwanych w toku procesu była prawdziwa (uzasadniona) nie ma wobec tego znaczenia, bo odszkodowanie przysługuje za samo wadliwe sformułowanie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, których pracownik nie przyjął. Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację, jako bezzasadną. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. poz. 1800 ze zm.).