

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 października 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. A. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. A. kwotę 10.514,04 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 526 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. A. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.504,68 zł

### ***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następującego stanu faktycznego :***

A. A. ma 36 lat, wykształcenie wyższe. W 2004 roku powódka ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) na kierunku archeologia, oraz dwusemestralne studia podyplomowe na Politechnice (...) w Katedrze (...) Stosowanej w zakresie efektywnego wykorzystania zasobów informatycznych. W programie studiów podyplomowych powódka m.in. miała projektowanie stron (...); pracę i programowanie w E.; obsługę relacyjnych baz danych; grafikę menedżerską i prezentację komputerową, programowanie w V. B.. Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej powódka posiadała doświadczenie zawodowe w pracy na stanowisku asystenta prezesa, sekretarki, recepcjonistki.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. jest producentem chemii. Zajmuje się produkcją i sprzedażą pigmentów.

Pracownikiem pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powódka była od dnia 1 września 2010 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny od dnia 1 września 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku. Na jej podstawie powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki zarządu.

W dniu 1 grudnia 2010 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wymiar czasu pracy i stanowisko powódki nie uległy zmianie.

Od 2005/2006 roku obroty i sprzedaż spółki spadły. W konsekwencji spółka podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia. Aktualnie spółka zatrudnia około 40 osób, we wcześniejszym okresie stan zatrudnienia wynosi około 50 osób.

Z dniem 1 września 2012 roku powódce zostały powierzone obowiązki specjalisty ds. sprzedaży i logistyki w D. Handlowym. Służbowo powódka podlegała Dyrektorowi Handlowemu. W zakresie obowiązków powódka miała: realizację zamówień, w tym wystawianie faktur w programie Symfonia; pozyskiwanie zamówień; obsługa logistyczna zamówień; przekazywanie rzetelnych i aktualnych informacji o produktach oferowanych przez spółkę; przygotowywaniu dokumentacji, w tym raportów, analiz i zestawień, dla przełożonych i innych współpracowników; współpraca z działem eksportu w zakresie obsługi klientów; wykonywanie raportów i zestawień sprzedaży dla klientów.

Na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży i logistyki powódka przeszła z własnej inicjatywy.

Na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i logistyki powódka zajmowała się szeroko pojętą obsługą klienta. Zamówienia, które wpływały do firmy, powódka wprowadzała do systemu Symfonia. Powódka wystawiała faktury i towarzyszące im dokumenty magazynowe oraz listy przewozowe. Na tej podstawie magazynierzy przygotowywali towar do wysyłki. Powódka zajmowała się także obsługą posprzedażową, czyli rozpatrywaniem reklamacji klientów.

Do obowiązków powódki należało także sporządzanie zestawień dla klientów oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez zarząd.

W grudniu 2012 roku powódka poinformowała zarząd spółki o swojej ciąży. W związku przewidywaną nieobecnością powódki od stycznia 2013 roku w spółce zatrudnione zostały dwie nowe osoby, które powódka miała wdrożyć w swoje obowiązki, byli to J. G. i P. K..

Od 8 marca 2013 roku do dnia 22 lipca 2014 roku powódka była nieobecna w pracy w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży, urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim.

Do pracy powódka wróciła z dniem 1 września 2014 roku z obniżonym wymiarem czasu pracy do 7/8. Od 24 lipca 2015 roku powódka pracę świadczyła w wymiarze pełnego etatu. Powódka powróciła do wykonywania tych samych obowiązków jakie sprawowała do dnia 8 marca 2013 roku.

Po powrocie do pracy powódka pracowała wspólnie z P. J. G. była nieobecna w pracy w związku z ciążą. Powódka zastała stan, w którym P. K. poza obsługą klienta miał dodatkowe obowiązki związane ze sporządzaniem zestawień sprzedażowych. P. K. odszedł ze spółki z początkiem 2015 roku. Na jego miejsce został zatrudniony R. W., który przejął wszystkie obowiązki P. K., również te związane ze sporządzaniem zestawień.

W czerwcu 2015 roku miała miejsce kłótnia pomiędzy R. W. i jednym z handlowców – J. S. dotycząca niewłaściwie wysłanych gadżetów reklamowych. Po tej kłótni odbyła się rozmowa dyscyplinująca przeprowadzona przez Dyrektora Handlowego A. J. z powódką i R. W.. Przełożony zarzucił im niewłaściwe zachowanie w stosunku do klientów i handlowców.

Biuro obsługi klienta w pozwanej spółce zostało tak zorganizowane, że pracowały w nim dwie osoby. Obydwie zajmowały się czynnościami bezpośrednio związanymi z obsługą klienta – rozmowami telefonicznymi, przyjmowaniem zgłoszeń, wprowadzaniem zamówień do systemu, wystawianiem faktur, przekazywaniem dokumentacji. Przy czym jedna z nich sporządzała zestawienia sprzedażowe. Obie te osoby pracowały na stanowiskach, które nazywały się tak samo.

Oprócz tego w dziale handlowym pracowało czterech handlowców. Dział Handlowy podlegał Dyrektorowi Handlowemu, którym był wtedy A. J..

R. W. odszedł z firmy w sierpniu 2015 roku. Jego miejsce zajął M. M. (1) dotąd zatrudniony w spółce jako pracownik magazynu.

M. M. (1) pracownikiem pozwanej był od maja 2011 roku. Zanim rozpoczął pracę w pozwanej spółce, pracował jako informatyk – był samoukiem w tym zakresie.

M. M. (1) miał zakres obowiązków jeśli chodzi o obsługę klientów zbieżny z obowiązkami powódki. To co ich różniło to wykonywanie zestawień sprzedażowych, których wykonywanie M. M. (1) przejął po R. W..

Pisemne zakresy obowiązków powódki i M. M. (1) były zbieżne. Dodatkowe czynności wykonywane przez M. M. (1) wynikały z ustnego porozumienia pomiędzy nim a pracodawcą.

M. M. (1) był w ocenie pracodawcy bardziej uniwersalnym pracownikiem, gdyż miał doświadczenie z pracy na magazynie i z pracy na produkcji, do której nieraz był przesuwany.

Zestawienia M. M. (1) sporządzał na polecenie A. J. co dwa tygodnie – w połowie miesiąca i na koniec miesiąca. Zestawienia były sporządzane na podstawie danych pozyskanych z programu Symfonia. Dane te dotyczyły kontrahentów, ilości sprzedanego towaru, ceny. W zależności od ilości danych, które wykazać należało w zestawieniu, jego wykonanie zajmuje od 4 do 8 godzin. Raz na dwa tygodnie wykonywane były zestawienia zbiorcze, oprócz tego w zależności od potrzeb zestawienia dla handlowców.

Powódka wykonywała zestawienia podstawowe dwa razy w miesiącu. Były to zestawienia dla A. J. i dla przedstawicieli handlowych. Przykładowo wykonała zestawienie z użyciem programu E., w którym dla jednego z klientów pozwanego wyliczała różne warianty bonusów w zależności terminu płatności faktury. Zestawienie sprzedażowe „szersze”, tego rodzaju jakie wykonywał M. M. (1), powódka wykonała raz w połowie lipca 2015 roku.

Poza tym powódka przygotowywała zestawienia sprzedaży eksportowej na polecenie prezesa zarządu W. M.. Powódka przygotowywała także zestawienia statystyczne dla M. P.. Na prośbę klientów powódka przygotowywała również wyliczenia bonusów dla klientów.

Do jakości sporządzonych przez powódkę zestawień nie było zastrzeżeń.

M. M. (1) i powódka mieli w czasie pracy kontakt z pracownikami terenowymi. Było ich wówczas zatrudnionych w firmie czterech.

Od A. J. M. P. uzyskiwała informację, że powódka jest niemiła w stosunku do klientów, zbyt asertywna, nieprzyjemna, opryskliwa, trudna w relacjach ze współpracownikami. A. J. mówił jej, że są z powódką kłopoty. Przez zarząd M. M. (1) był oceniany jako bardziej lubiany, mający lepszy kontakt z klientami i współpracownikami.

Uwagi dotyczące nieodpowiedniego zachowania wobec współpracowników bądź klientów, poza rozmową mającą miejsce w czerwcu 2015 roku, nie były bezpośrednio kierowane do powódki. O skargach od tych osób kierowanych pod adresem powódki nie słyszał także M. M. (1). Powódka wykonywała powierzone jej zadania, nie odmawiała ich wykonania.

Po objęciu stanowiska specjalisty M. M. czasami pomagał w magazynie w przypadku braków kadrowych. Pomoc ta wynikała z inicjatywy samego M. M., w porozumieniu z przełożonymi.

W dniu 16 października 2015 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy specjalista ds. sprzedaży i logistyki z powodu restrukturyzacji i zmiany organizacji zakładu pracy.

Wypowiedzenie powódce wręczyła M. P. ówczesny członek zarządu pozwanej spółki. M. P. zapytana przez powódkę dlaczego umowa została rozwiązana właśnie z nią stwierdziła, że wybór ten nie ma związku z tym jak powódka wykonywała swoją pracę. Wypowiedzenie M. P. uzasadniła likwidacją stanowiska pracy, spadkiem obrotów.

Po odejściu powódki z pracy pozwana wstrzymała regularne wykonywanie zestawień. M. M. (1), kiedy został sam w biurze obsługi klienta, takie zestawienia wykonywał sporadycznie, również działając z polecenia przełożonego.

M. M. (1) nie jest już pracownikiem pozwanej. Na jego miejsce został przesunięty pracownik z laboratorium zatrudniony przy produkcji.

Wynagrodzenie powódki za pracę liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.504,68 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż ustaleń faktycznych dokonał na podstawie zeznań stron i zgłoszonych przez nie świadków oraz dokumentów złożonych do akt sprawy, które to dowody Sąd I Instancji w zasadzie ocenił jako wiarygodne. Powody dla których Sąd I Instancji w pewnym zakresie odmówił wiary zeznaniom członka zarządu A. J. zostały w rozważaniach prawnych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I Instancji zważył, iż powództwo, co do zasady, jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy powołał się na brzmienie art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem, którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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 i dalej wywodząc, iż indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z przyczyn niedotyczących pracownika, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p. W konsekwencji tego faktu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej (§ art. 30 k.p.), z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia (art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.). W przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 4 art. 30 k.p.). Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być także wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Dalej Sąd I instancji, podał, iż podanie przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów bezterminowych jest bezwzględny obowiązek pracodawcy. Zasadnicze wnioski płynące z orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzą do konkluzji, że dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego. Niezbędne jest jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i ugruntowany pogląd, zgodnie z którym brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedziana, a konkretnie określenie tej przyczyny jako „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pozwanego pracodawcę (np. likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wprawdzie w orzecznictwie niekiedy przyjmuje się, że dopuszczalne jest ustalanie, iż pracownik znał rzeczywiste powody dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę mieszczące się w ramach wskazanej mu na piśmie przyczyny wypowiedzenia, to jednak sądy pracy nie mogą i nie powinny wyręczać ani poszukiwać za pracodawcę innych przyczyn dokonanego wypowiedzenia niż wskazane w piśmie wypowiedzianym umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 24 października 2007 roku sygn. I PK 116/07, opubl. Legalis Numer 175329). "Zmiany organizacyjne" podane przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia mogą uzasadniać to wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., sygn. I PKN 613/00, opubl. OSNP 2003, Nr 15, poz. 351; Legalis Numer 57402). Zmiany organizacyjne, które nie pozostają w związku przyczynowym z koniecznością lub potrzebą zwolnienia konkretnego pracownika, nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2001 r., sygn. I PKN 453/00, OSNP 2003, Nr 8, poz. 196). Nie ulega przy tym wątpliwości, iż sąd nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1), jednakże ma obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż za ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy także uznać pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 bowiem 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 związkowo-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. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku sygn. I PK 172/12 (opubl. OSNAPiUS 2014 nr 4, poz. 52, Legalis Numer 697884) 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.

Sąd I Instancji przywołał także stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 (LEX 33572), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. również teza II wyroku SN z dnia 20 maja 2014 roku w sprawie I PK 271/13, LEX 1483570), a tym samym Sąd Pracy nie ma kompetencji do dokonania oceny w kwestii zasadności, celowości i słuszności zmian organizacyjnych w strukturach zakładu pracy. Jednakże przedmiotem zainteresowania Sądu może być autentyczność bądź fikcyjność likwidacji stanowisk pracy u strony pozwanej. Jeśli bowiem nastąpi rozwiązanie umowy o pracę motywowane właśnie likwidacją stanowiska pracy, następnie zaś zostanie utworzone inne stanowisko, które nie będzie się znacznie różniło od stanowiska zlikwidowanego – poza np. samą nazwą tego stanowiska i zostanie na nie zatrudniony nowy pracownik, wówczas należy stwierdzić, iż likwidacja stanowiska pracy była pozorna.

Sąd Rejonowy podniósł dalej, iż przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska warunkiem prawidłowości takiego wypowiedzenia jest faktyczne zniesienie danego stanowiska. Zatem w przypadku pozornego tylko zniesienia danego stanowiska pracy wypowiedzenie umowy dokonane pracownikowi, który zajmował to stanowisko jest nieuzasadnione.

Sąd I Instancji wskazał za Sądem Najwyższym, iż jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30§ 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 §4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może kępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 roku w sprawie I PK 72/15, LEX 2005653).

Dokonywanie się u pozwanego pracodawcy zmian organizacyjnych spowodowanych spadkiem obrotów stanowi w sprawie okoliczność niekwestionowaną przez strony. Powódka nie negowała spadku obrotów i sprzedaży u pozwanej. Bezspornym jest także, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której pracodawca dokonał likwidacji jednego stanowiska spośród dwóch stanowisk jednakowo brzmiących, zarówno bowiem powódka jak i M. M. (1), któremu nie wypowiedziano umowy o pracę, zajmowali stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży i logistyki, na którym zasadniczy zakres obowiązków tych obojga nie różnił się.

Sąd Rejonowy dalej podał, iż strona pozwana argumentowała, że zasadniczym elementem odróżniającym stanowisko powódki od stanowiska zajmowanego przez M. M. (1) było wykonywanie przez tego drugiego co dwa tygodnie specjalnych zestawień dotyczących sprzedaży. Poza tym ustne porozumienie zawarte pomiędzy pracodawcą a tym ostatnim miało przewidywać dodatkowo, w razie potrzeby, wykonywanie przez M. M. (1) pracy w magazynie i na produkcji. Na wypadek uznania, że stanowiska powódki i M. M. (1) były analogiczne pozwana broniła się tym, że zastosowane przez nią kryteria wyboru powódki do zwolnienia były powódce znane.

Odnosząc się do powyższych spornych w postępowaniu kwestii Sąd Rejonowy wskazał, iż kolejności zbadania wymagało, czy faktycznie stanowisko zajmowane przez powódkę było tożsame a przynajmniej podobne do tego zajmowanego przez M. M. (1). W oparciu o przesłuchanie powódki, zeznania pozwanego oraz zeznania świadków M. P. i M. M. (1) Sąd I instancji uznał, iż formalny zakres obowiązków powódki i M. M. (1) w zasadniczej jego części nie różnił się i były to obowiązki związane z obsługą klienta. Zadania te obejmowały przyjmowanie zgłoszeń, wprowadzanie zamówień do systemu, wystawianie faktur i towarzyszących im dokumentów magazynowych i listów przewozowych, przekazywanie tej dokumentacji, oraz obsługę posprzedażową związaną z rozpatrywaniem reklamacji klientów. To co faktycznie odróżniło stanowiska powódki i M. M. (1) były to obowiązki związane z wykonywaniem zestawień sprzedażowych na polecenie bezpośredniego przełożonego. Jak ustalono zestawienia takie M. M. (1) sporządzał co dwa tygodnie, a na ich wykonanie poświęcał od 4 do 8 godzin - raz na dwa tygodnie. Jak jednak wykazano w toku postępowania dowodowego powódka w czasie swojej pracy również sporządzała okresowe zestawienia na polecenie swoich przełożonych i dla handlowców, w tym były to dwa razy w miesiącu zestawienia podstawowe, zestawienia sprzedaży eksportowej sporządzane na polecenie prezesa zarządu, zestawienia statystyczne dla ówczesnego zarządu M. P., wyliczenia bonusów na prośbę klientów. Strona pozwana podnosiła, że zestawienia sporządzane przez M. M.

były bardziej skomplikowane i trudniejsze do realizacji, jednak powódka - jak przyznał A. J. - wykonała i tego rodzaju zestawienie. Do jakości tego jak i innych raportów powódki pracodawca zastrzeżeń nie zgłaszał.

Porównując zatem pracę powódki i M. M. (1) w zakresie obsługi klienta Sąd I instancji uznał, iż praca powódki i M. M. (1) niewątpliwie wyglądała tak samo. Odmiennie natomiast przedstawiało się wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powódkę i M. M. (1) w zakresie sporządzania zestawień, gdyż faktycznie pewnego rodzaju zestawień powódka nie wykonywała, gdyż ich sporządzanie było przypisane M. M. (1), to jednak biorąc pod uwagę czas jaki M. M. (1) poświęcał na realizację tego zadania stanowiły one nieznaczny wycinek w grupie jego obowiązków. O tym, że jednak zadania te nie miały kluczowego znaczenia w zakresie obowiązków na stanowisku zajmowanym przez M. M. (1), a jedynie pomocniczy, dodatkowy, świadczy fakt, że z chwilą odejścia powódki z pracy pozwana wstrzymała regularne wykonywanie zestawień. M. M. (1), który obsługą klienta zajmował się wtedy sam, zestawienia - jak wynika wprost z jego zeznań - wykonywał jedynie sporadycznie, działając na wyraźne polecenie przełożonego. W tym miejscu Sąd jako niewiarygodne ocenił zeznania A. J. w zakresie w jakim twierdził, że po odejściu powódki M. M. (1) zestawienia nadal wykonywał z tą samą częstotliwością, gdyż przeczą im zeznania świadka. Co się zaś tyczy trzeciej grupy zadań to jest związanych z wykonywaniem czynności pomocniczych na magazynie, to zakres tych czynności wynikał jedynie z ustnych uzgodnień między pracodawcą a pracownikiem, nadto miały one charakter jedynie doraźny uzależniony od potrzeb pracodawcy uzasadnionych brakami kadrowymi.

Dlatego też w ocenie Sądu Rejonowego powódka i M. M. (1) w strukturze organizacyjnej pozwanej zajmowali stanowiska co najmniej podobne, a skoro tak to dokonując wypowiedzenia umowy pracodawca winien był zastosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia, biorąc pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów takich nie określił podnosząc, że były one znane powódce. Jednak – jak wykazało postępowanie dowodowe – przed wypowiedzeniem umowy o pracę pozwana nie wskazała powódce żadnych kryteriów doboru. Ani zeznania powódki ani zeznania świadka M. P. – ówczesnego członka zarządu pozwanej spółki wręczającego powódce wypowiedzenie nie potwierdzają takich okoliczności. Z zeznań powódki i świadka wynikało, że rozwiązanie stosunku pracy pozwana uzasadniła likwidacją stanowiska pracy i spadkiem obrotów nie odnosząc swojego wyboru do tego w jaki sposób powódka wykonywała swoją pracę.

Nawet gdyby przyjąć odmienne - prezentowane przez pozwaną, a zdaniem Sądu I instancji nieprawidłowe - stanowisko, że pracodawca nie musi wskazywać w piśmie wypowiadającym umowę o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jeśli pracownik zdawał sobie sprawę z zastosowanego kryterium, to i tak uznać należałoby wypowiedzenie dokonane wobec A. A. za niezgodne z prawem. Pozwana nie wykazała bowiem, że powódce znane było zastosowane przez pracodawcę kryterium.

Sąd Rejonowy wskazał, iż strona pozwana podnosiła bowiem, że M. M. (1) był dla niej pracownikiem bardziej wszechstronnym i uniwersalnym niż powódka. Powoływano się tutaj na jego wiedzę informatyczną oraz możliwość uzupełnienia personelu magazynu czy produkcji w razie potrzeby. Postępowanie wykazało jednak, że M. M. (1) jest samoukiem – jeśli chodzi o informatykę, a jego wiedza nie jest poparta żadnym wykształceniem w tym kierunku. Powódka tymczasem przedłożyła do akt sprawy dokument poświadczający ukończenie przez nią studiów podyplomowych w zakresie informatyki. Istotna jest przy tym okoliczność, że pod odejściu M. M. (1) z pracy na jego stanowisko został przesunięty pracownik produkcji z laboratorium, co do którego zeznająca w charakterze świadka M. P. przyznała, że nie wie, czy pracownik ten w ogóle posiadał wiedzę informatyczną. Sąd Rejonowy wywiódł zatem, iż aspekt ten wskazuje, że pozwany nie do końca jednak – jak starał się to przedstawić w odpowiedzi na pozew - kierował się w doborze pracownika posiadaną przez biegłą znajomością programów komputerowych. Drugim kryterium jakim miała się kierować pozwana był brak uwag do pracy świadczonej przez M. M. (1) i zastrzeżenia kierowane do pracy powódki. Pozwana nie wykazała jednak, że poza jedną rozmową dyscyplinującą mającą miejsce w czerwcu 2015 roku wobec powódki były kierowane uwagi dotyczące nieodpowiedniego traktowania przez nią współpracowników, klientów, bądź niewłaściwego wykonywania pracy. O skargach tego rodzaju kierowanych pod adresem powódki nie

słyszał także M. M. (1). Nie potwierdził on także twierdzeń pozwanej jakoby powódka miała odmawiać wykonywania zleconych czynności.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji stwierdził, że wskazywanie przez stronę pozwaną w toku postępowania przyjętych przez nią kryteriów nie miało żadnego znaczenia, albowiem Sąd Pracy władny jest rozstrzygać zasadność rozwiązania stosunku pracy jedynie w granicach przyczyn wskazanych i znanych pracownikowi w momencie wypowiedzania stosunku pracy. Natomiast wskazywane w toku postępowania przez stronę pozwaną kryteria, jakimi kierowała przy rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę, jako spóźnione, nie mogły podlegać ocenie Sądu. Jak wykazało natomiast postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie, strona pozwana w żaden sposób nie poinformowała powódki - ani pisemnie ani ustnie - o ewentualnych kryteriach doboru do zwolnienia, tj. nie wskazała, dlaczego ona otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a nie M. M. (1).

Reasumując – Sąd Rejonowy uznał, iż wskazana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyna tej decyzji była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia, a nadto w żaden sposób nie tłumaczy faktu doboru A. A. do zwolnienia z przyczyny dotyczącej pracodawcy, co narusza normę art. 30 § 4 k.p. Powyższe rozważania prowadziły wprost do wniosku, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, co skutkuje uwzględnieniem powództwa co do zasady.

Roszczenie powódki obejmowało zasądzenie odszkodowanie w kwocie 11.100 zł. Sąd I instancji zasadność roszczenia o odszkodowanie uznał w zakresie kwoty 10.514,04 zł, to jest odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zgodnie z dyspozycją art. 47<sup>1</sup> k.p. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone według tych zasad wynosiło kwotę 3.504,68 złotych dlatego Sąd Rejonowy, w punkcie I wyroku, zasądził na jej rzecz od pozwanej spółki trzykrotność tej kwoty.

W konsekwencji żądanie odszkodowania przekraczającego kwotę 10.514,04 zł Sąd Rejonowy oddalił jako pozbawione racji.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 13 ust. 1 tej ustawy. Opłata w kwocie 526 zł została wyliczona jako 5 % od zasądzonej kwoty odszkodowania.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Instancji orzekł podstawie art. 100 k.p.c., który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W związku z powyższym uregulowaniem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.)

Apelację od wyroku złożył pozwany zaskarżając wyrok w części w zakresie pkt 1,3,4,5, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 45 kp w związku z art. 30 §4kp poprzez błędne zastosowanie i niezasadne przyjęcie, że likwidacja stanowiska z powodu restrukturyzacji i zmiany organizacji zakładu pracy stanowi zbyt ogólną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, oraz, iż w przypadku wypowiedzania umowy o pracę jednemu pracownikowi z kilku zatrudnionych na podobnym stanowisku, konieczne jest wskazanie dodatkowych okoliczności, które wpłynęły na to, że pracodawca zdecydował się wypowiedzieć umowę o pracę, właśnie temu pracownikowi, a w konsekwencji uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego powódce zostało dokonane z naruszeniem przepisów i zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z zachowaniem stawianych przez przepisy kodeksu pracy wymagań, w związku z czym nie zaistniały przesłanki do zasądzenia odszkodowania. Przy tak sformułowanych zarzutach



skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przez Sądami obu instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, iż wywody Sądu Rejonowego o konieczności wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę także kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia, prowadzą do znacznego ograniczenia zasady swobody prowadzenia działalności gospodarczej, gwarantowanej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP, która może być ograniczona jedynie w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Pozwany przywołał pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w wyroku z dnia 20 maja 2014 roku w sprawie o sygn.akt I PK271/13 dotyczący likwidacji stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, która uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany wykazał w toku procesu, iż zlikwidował stanowisko pracy powódki, po wypowiedzeniu umowy o pracę, nie zatrudnił innego pracownika na miejsce powódki, a całość obowiązków dotychczas przez nią wykonywanych przejął pozostający na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i logistyki M. M. (1). Podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest zatem prawdziwa i winna być traktowana jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę w sposób dostateczny i wystarczający z punktu widzenia przepisu art. 30 §4 kp. Kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Dalej skarżący podniósł, iż redukcja etatów może urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych, wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą, następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Przepis art.30 §4 kp obliuguje pracodawcę jedynie do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi. Przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku dodatkowego uzasadniania przyczyny stanowiącej podstawę uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Wykładnia literalna przepisu wskazuje wprost, że pracodawca ma obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a nie wszystkich okoliczności, które miały wpływ na podjęcie takiej, a nie innej decyzji przez pracodawcę. Inna interpretacja art. 30 §4 kp stanowiłaby ingerencję w konstytucyjne prawo swobody prowadzenia działalności gospodarczej, które ograniczone może być wyłącznie ustawą. Z uwagi na to, iż przepis art. 30§4 kp nakłada dodatkowe obowiązki przy wypowiedzaniu umowy o pracę i jako wyjątek ograniczający swobody konstytucyjne – nie powinien nie być interpretowany rozszerzająco. Tym samym podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę winno być uznane za wystarczające. Skarżący podniósł, iż wskazanie likwidacji stanowiska pracy, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę było wystarczające do tego, aby powódka była w stanie zweryfikować przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przedmiotem oceny powinna być zatem prawdziwość wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę – a zatem likwidacji stanowiska pracy. Podczas oceny jej prawdziwości – ocena Sądu powinna ograniczać się wyłącznie do zbadania, czy stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę w rzeczywistości zostało zlikwidowane, czy też była to wyłącznie pozorna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany dodatkowo przytoczył pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 roku (I PK 238/10), zgodnie z którym nie można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polegała na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 §4 kp. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45kp).

### **Sąd Okręgowy zważył :**

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni

aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Bezsporną okolicznością ustaloną przez Sąd Rejonowy była okoliczność, iż spadek obrotów u pozwanego skutkowało wprowadzeniem ostatecznie zmian organizacyjnych i w konsekwencji likwidacją jednego spośród dwóch stanowisk specjalisty ds. sprzedaży i logistyki, na którym zasadniczy zakres obowiązków powódki A. A. i M. M. (1) nie różnił się. Wskazać należy, iż strona pozwana w żadnym zakresie nie kwestionowała dokonanych przez Sąd I Instancji ustaleń faktycznych, co do tego, iż powódka oraz drugi z pracowników zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i logistyki M. M. (1) świadczyli pracę na co najmniej podobnych stanowiskach, a tym samym pozwany dokonując wypowiedzenia umowy o pracę winien zastosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia, biorąc pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w żadnym zakresie nie podziela stanowiska pozwanego, by Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 45 kp w związku z art. 30 §4 kp, przez ich błędną wykładnię polegającym na przyjęciu, iż pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez nie podanie kryteriów, jakimi kierował się typując powódkę do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Przesłanką zgodności z prawem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia. Jak podkreśla się w orzecznictwie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś 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 wypowiedzeniu, 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 słusnością wypowiedzenia ( tak między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 roku I PK 33/14 LEX nr 1537263)

Bezdiskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Zarówno w judykaturze, jak i w doktrynie prawa pracy – co słusznie zaakcentował Sąd Rejonowy- za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. Rację ma Sąd I instancji orzekający w niniejszej sprawie podkreślając, iż w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263).

Słusznie także Sąd I instancji podniósł, iż podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero

wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie Sąd Okręgowy, tak jak i Sąd I instancji podziela w pełni pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z poglądem pozwanego, iż tak dokonana interpretacja art. 30§4 kp stanowi ingerencję w konstytucyjne prawo swobody prowadzenia działalności gospodarczej i jest wykładnią rozszerzającą, a tym samym jako dotyczącą wyjątku – niedopuszczalną.

Skarżący niesłusznie podnosi, iż obowiązek podania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę także kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia stanowi naruszenie zasady swobody prowadzenia działalności gospodarczej, gwarantowanej przez art 20 i 22 Konstytucji. Wymienione przepisy Konstytucji, konstruujące zasady ustroju gospodarczego państwa, stanowią, że społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej (art. 20), a ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Jak podkreśla się w Komentarzu do Konstytucji pod red. M. S. z 2016 roku wolność działalności gospodarczej oznacza możliwość podejmowania, prowadzenia wyboru prawno-organizacyjnej formy takiej działalności oraz zakończenia określonej działalności. Na konstytucyjną wolność działalności gospodarczej składa się także swoboda konkurencji z innymi podmiotami. W ramach wolności mieści się również swoboda wyboru działalności gospodarczej w tym także możliwość podejmowania decyzji gospodarczych, przede wszystkim wyboru przedmiotu działalności i prawnych form ich realizacji. Także wprowadzenie zmian organizacyjnych w ramach przyjętej struktury należy do autonomii zarządczej podmiotu gospodarczego w ramach swobody prowadzonej działalności gospodarczej.

Jak każda jednak konstytucyjna wolność podstawowa, także wolność działalności gospodarczej nie stanowi ius infinitum i ma swoje "immanentne" granice (w pojęciu to "wkomponowane" – zob. S. Biernat, *Podejmowanie*, s. 10; C. Kosikowski, *Zakres wolności gospodarczej*, s. 2). Ponieważ nie ma charakteru absolutnego, może być też ograniczona (wyr. TK z: 3.7.2001 r., K 3/01, OTK 2001, Nr 5, poz. 125; 2.1.2003 r., K 2/02, OTK-A 2003, Nr 1, poz. 4; 21.4.2004 r., K 33/03, OTK-A 2004, Nr 4, poz. 31; wyr. TK z: 26.3.2007 r., K 29/06, OTK-A 2007, Nr 3, poz. 30; 8.7.2008 r., K 46/07, OTK-A 2008, Nr 6, poz. 104; 5.4.2011 r., P 26/09, OTK-A 2011, Nr 3, poz. 18; 27.2.2014 r., P 31/13, OTK-A 2014, Nr 2, poz. 16). Wolność gospodarcza musi we współczesnym państwie podlegać różnego rodzaju ograniczeniom, co wynika choćby z zaakcentowania w art. 20 Konstytucji RP socjalnego charakteru gospodarki rynkowej. Ograniczenia tej wolności dopuszczalne są przy spełnieniu dwóch warunków, wynikających z art. 22 Konstytucji RP - w płaszczyźnie materialnej ograniczenia te muszą znajdować uzasadnienie w "ważnym interesie publicznym", a w płaszczyźnie formalnej - muszą być wprowadzone "tylko w drodze ustawy". Ustawami takimi – jeżeli chodzi o podmioty prowadzące działalność gospodarczą i będące jednocześnie pracodawcami, które wprowadzają ograniczenia swobody prowadzenia

działalności gospodarczej są niewątpliwie przede wszystkim przepisy Kodeksu pracy, przepisy ustawy o związkach zawodowych czy także przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy podkreślić, iż ocena przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z punktu widzenia jej konkretności jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia woli pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. Konkretność przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy analizować w aspekcie okoliczności konkretnej sprawy, z uwzględnieniem znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, na które składają się w szczególności stosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia. Wykładni celowościowej art. 30 § 4 kp, prowadzi do zanegowania rozgraniczenia pomiędzy formalnym obowiązkiem wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wynikającym z art. 30 § 4 kp, a zasadnością wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 kp. W art. 30 § 4 kp mowa jest o wskazaniu nie tylko „przyczyny wypowiedzenia”, ale także przyczyny „uzasadniającej wypowiedzenie”. Użycie zwrotu „przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie” nakazuje odnosić oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę do realiów powodujących jego złożenie. W przeciwnym razie, gdyby pracodawca mógł wskazać w treści pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę dowolną przyczynę, w oderwaniu od realiów i niezależnie od jej zasadności, obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia byłby iluzoryczny. Przepis art. 45 § 1 kp jedynie sankcjonuje dokonanie wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem lub nieuzasadniony. Nie stanowi natomiast samodzielnej podstawy do przypisywania przyczynie wypowiedzenia cechy zasadności. Podstawę taką stanowi art. 30 § 4 kp i już w świetle tego przepisu w piśmie wypowiadającym umowę o pracę należy wskazywać „przyczynę uzasadnioną”. Takie rozumienie przedmiotowego przepisu może stanowić dodatkowe uzasadnienie celowościowe dla obowiązku wskazywania w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę również kryteriów doboru do zwolnienia jako elementu realizacji postulatu zasadności przyczyny wypowiedzenia. Koresponduje to z poglądami prezentowanym przez Sąd Najwyższym (a wcześniej cytowanymi), zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia powinna zostać wskazana w sposób umożliwiający pracownikowi ocenę zasadności wypowiedzenia.

Należy zatem w pełni podzielić pogląd, iż w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Ramy dla prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> KP, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12).

A zatem Sąd I instancji słusznie uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn zmian organizacyjnych u pozwanego polegające na likwidacji stanowiska pracy poprzez niewskazanie kryteriów doboru powódki do wypowiedzenia umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę i czyniło zasadnym roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Z tych wszystkich względów apelacja pozwanego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc – zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w związku § ust 1 pkt 1 i w związku z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 poz.1800 z późn.zm).