

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 stycznia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 584/22 z powództwa J. K. przeciwko K. J. o odszkodowanie za, niezgodne z prawem, wypowiedzenie umowy o pracę, w pkt I zasądził od K. J. na rzecz J. K. kwotę 13.500 złotych tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 października 2022 roku do dnia zapłaty, w pkt II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt III zasądził od K. J. na rzecz J. K. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt IV obciążył i nakazał pobrać od K. J. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 złotych tytułem opłaty od pozwu, której obowiązku nie miała ponieść powódka J. K., w pkt V nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.500 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka J. K. została zatrudniona w (...) K. J. w dniu 30 września 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony od 3 października 2016 roku do 31 marca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku florysta-sprzedawca.

Od 1 kwietnia 2017 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Aneksem do umowy o pracę z 31 grudnia 2020 roku strony ustaliły, że od 1 stycznia 2021 roku wynagrodzenie powódki będzie wynosiło 4.500 złotych.

Powódka od 20 września 2021 roku do 18 września 2022 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W dniu 2 września 2022 roku powódka stawiała się w miejscu pracy w celu omówienia powrotu do pracy. Z rozmowy z pozwaną nie wynikało, że stosunek pracy ma zostać rozwiązany. Powódka oświadczyła, że będzie starała się o powiększenie rodziny. Pozwana wyraziła zrozumienie wobec zamiarów powódki i nie wyraziła sprzeciwu. Strony ustaliły, że powódka będzie korzystała z urlopu wypoczynkowego i wychowawczego bezpłatnego. Współpraca pomiędzy powódką a pozwaną układała się dobrze. Pozwana nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy powódki. Pismem z dnia 19 września 2022 roku, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2022 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy. Powódka potwierdziła doręczenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę z powódką na takim samym stanowisku jak zajmowane przez powódkę - florysty-sprzedawcy były zatrudnione 4 inne osoby.

Powódka zrozumiała przyczynę rozwiązania umowy. Pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę nie wskazała, jakimi kryteriami kierowała się przy doborze powódki do wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana nie określiła także w rozmowie z powódką, podczas wręczenia oświadczenia wypowiedzenia umowy o pracę, z jakiego powodu spośród pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy ma nastąpić w stosunku do powódki.

Ustalając powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy oparł się na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki oraz zeznaniach stron. Przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych oraz dowody z dokumentów Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne, ponieważ tworzą spójną i zgodną całość.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną, dochodzenia przez pracownika, odszkodowania za, nieuzasadnione lub niezgodne z prawem, wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z tym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 45 k.p. wymaga, by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może, także, przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 30 § 4 k.p. należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego zakresem objęte jest zachowanie, przez pracodawcę, formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem, ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku, wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy, albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne, w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a, w rezultacie, niezrozumiała dla pracownika. Sąd I instancji – powołał orzeczenia Sadu Najwyższego, w których wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 kp należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 KP nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595); celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42);

Wskazana pracownikowi, przyczyna wypowiedzenia, ma być konkretna i zarazem uzasadniona, w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858).

Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Sąd I instancji podkreślił, że , zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy, za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. 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).

Sąd Rejonowy zaakcentował, że, w orzecznictwie, podkreśla się, iż sąd pracy nie ocenia decyzji pracodawcy pod względem potrzeby dokonania zwolnień pracowników na tle polityki organizacyjno-personalnej danego przedsiębiorstwa. 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 (wyr. SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542; por. IX teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164; wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121; wyr. SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993, Nr 3, s. 73; wyr. SN z 7.1.2000 r., I PKN 467/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 371).

Ocenie sądu podlega dopuszczalność zwolnienia określonego pracownika, w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny. Kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy (por. wyr. SN z 20.10.1976 r., I PRN 94/76, L.).

Sąd Rejonowy uzna, że wypowiedzenie umowy o pracę, należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką, jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, wskazała likwidację stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy, w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, zobowiązany był do zbadania w pierwszej kolejności, czy wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza przepisów prawa, w tym nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę.

Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie, powódce, stosunku pracy, przez pozwanego, zostało dokonane zgodnie z prawem. W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia wskazać należy, iż pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od strony formalnej zatem oświadczenie pracodawcy spełniało przewidziane prawem wymagania.

Wobec podniesionych przez powódkę zarzutów, zadaniem Sądu Rejonowego było zbadanie prawdziwości, konkretności i zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Strona powodowa nie kwestionowała w toku procesu prawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

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 dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym zakresie, Sąd Rejonowy podzielił 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 określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

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 dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować 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 określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 roku (...)).

Wobec powyższego, Sąd I instancji uznał, że, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4) (wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13, LEX nr 1498580; por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2013 roku, I PK 61/13, OSNP 2014/12, poz. 166).

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji wskazał, że pozwana jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazała likwidację stanowiska pracy. Jak zostało omówione powyżej wskazanie takiej przyczyny musi zostać obiektywnie uzasadnione, nie może wynikać jedynie z arbitralnej oceny pracodawcy. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że powódka do dnia rozwiązania stosunku pracy pozwana nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy powódki. Współpraca między stronami układała się dobrze. Podczas spotkania

przed zakończeniem korzystania przez J. K. z urlopu rodzicielskiego pozwana nie sygnalizowała zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką. W chwili wręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, pozwana zatrudniała kilka innych osób na tożsamym z zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy. K. J. nie wyjaśniła powódce z jakiego powodu to właśnie ona została zakwalifikowana do zwolnienia z pracy, co zostało przyznane przez pozwaną. Dopiero podczas rozprawy przeprowadzonej w niniejszej sprawie pozwana wskazała jakimi kryteriami kierowała się rozwiązując stosunek pracy z powódką.

W rezultacie w ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwaną było niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę w kontekście kryteriów wyboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę. Jak zostało bowiem wskazane, jeżeli dochodzi do likwidacji stanowiska pracy, pracodawca ma obowiązek wskazać w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę kryteria doboru do rozwiązania umowy o pracę, które podlegają weryfikacji, co nie zostało zrealizowane w przedmiotowej sprawie.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że zrealizowała się hipoteza art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż 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.

Powódka żądała zasądzenia od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 13.500 złotych. Na mocy art. 47¹ 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. Powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i obowiązywał ją trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Miesięczne wynagrodzenie powódki, zgodnie z aneksem do umowy o pracę wynosiło 4.500 złotych. Wobec tego powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości 13.500 złotych.

Sąd Rejonowy zasądził także odsetki ustawowe za opóźnienie od 26 października 2022 roku do dnia zapłaty. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zaś w myśl przepisu art. 476 k.c., w razie nieoznaczenia terminu, odsetki mogą być naliczane po wezwaniu przez wierzyciela. Doręczenie odpisu pozwu jest równoznaczne z wezwaniem do spełnienia świadczenia, jeżeli owo wezwanie nie nastąpiło wcześniej. Jak wynika z treści art. 111 § 1 k.c. jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. W niniejszej sprawie pozew został doręczony pozwanej 25 października 2022 roku. Zgodnie zatem z treścią przywołanych przepisów, początkową datą od jakiej można było zasądzić odsetki był 26 października 2022 roku. Tym samym powództwo w części dotyczącej żądania zasądzenia odsetek od dnia wytoczenia powództwa Sąd Rejonowy oddalił w zakresie od wytoczenia powództwa do 25 października 2022 roku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 oraz art. 100 k.p.c. Na koszty te składała się kwota 180 zł wynagrodzenia pełnomocnika w osobie radcy prawnego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu w wysokości 750 złotych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2022 roku, poz. 1125) w zw. z art. 98 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.500 złotych tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od w/w wyroku w zakresie pkt I, III, IV wniosła pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powyższemu orzeczeniu zarzucono:

a) naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 5 kc w zw. z art 30 par 4 kp poprzez jego niezastosowanie i orzeczenie w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego poprzez uznanie, iż postawa pozwanej prowadziła do pozorności wypowiedzenia umowy o pracę powódce podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowody stanowi jednoznacznie, iż umowa była wypowiedziana w sposób prawidłowy ze wskazaniem przyczyn wypowiedzenia, a ponadto to powódka wcześniej oświadczyła pozwanej, że nie zamierza wracać do pracy, co winno prowadzić do uznania przez Sąd, iż powódka pozostając na stanowisku czyniłaby ze swojego prawa użytek, który jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego;

b) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 par 4 kp poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwaną było niezgodne z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę w kontekście kryteriów wyboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę poprzez niedokonanie obowiązku wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę kryteriów doboru do rozwiązania umowy o pracę podczas gdy z przepisu nie wynika wprost w jaki sposób pracodawca ma wskazać przyczyny zwolnienia danego pracownika, tym bardziej że pracodawca nie jest zobowiązany do podania uzasadnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a w konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z tego obowiązku jedynie gdy w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania (pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy) albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne, w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (przyczyny które wskazała pozwana nie były pozorne, albowiem powódka nie była pierwszą osobą zwolnioną w firmie, ponadto jak wynika z samego uzasadnienia strona powodowa nie kwestionowała w toku procesu prawdziwości przyczyny wypowiedzenia { strona 7 uzasadnienia}, tym samym była ona dostatecznie jasna i konkretna, a także zrozumiała dla powódki;

c) naruszenie przepisów' prawa materialnego tj. art. 45 par 1 kp poprzez uznanie, iż powódce należy się odszkodowanie za niezgodne z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż jako pozwana w sposób prawidłowy wskazała w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę wypowiedzenia jaką była likwidacja stanowiska pracy, a ponadto powódka nie była pierwszą osobą zwolnioną w firmie, a strona powodowa nie kwestionowała w toku procesu prawdziwości przyczyny wypowiedzenia;

d) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 65 par 1 kc poprzez jego niezastosowanie i nie uwzględnienie sytuacji, iż samo oświadczenie pozwanej zostało złożone w okolicznościach kiedy powódka oświadczyła pozwanej, iż nie jest zainteresowana kontynuowaniem stosunku pracy łączącego strony;

e) naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. poprzez bezpodstawne uznanie, iż to pozwana przegrała proces i obciążenie jej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, podczas gdy prawidłowo zgromadzony i oceniony materiał dowodowy w sprawie pozwoliłby uznać, iż to strona pozwana winna wygrać niniejsze postępowanie w całości;

f) art. 113 k.s.c.u. poprzez błędne obciążenie nieopłaconymi kosztami sądowymi strony powodowej, podczas gdy mając na względzie charakter sprawy oraz jej stan faktyczny, powódka winna zostać zwolniona od ich ponoszenia (zasada słuszności).

W odpowiedzi na apelację, powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie , o których mowa w art. 98 § 1 ¹k.p.c.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy, w sposób prawidłowy, dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną.

Z uwagi na fakt, że apelacja pozwanej jest niezasadna w całości, w tym, w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 kp, od tego środka zaskarżenia należy rozpocząć analizę i ocenę okoliczności sprawy w aspekcie tego, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu nie odpowiada wymogom ustawowym stawianym pracodawcy, który zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

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

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266).

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

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

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest już stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 kp, w wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia,

jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.09.2013r. sygn. I PK 61/13, z dnia 04.03.2015r. sygn. I PK 183/14, z dnia 11.03.2015r. sygn. III PK 115/14, z dnia 23.06.2016r. sygn. II PK 152/15). To na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1997r. sygn. I PKN 442/97, z dnia 30.09.2014r. sygn. I PK 33/14). W chwili obecnej wskazaną linię orzecniczą należy uznać za utrwaloną (vide wyroki SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, Lex nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263, z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Lex nr 1653739, z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15).

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

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

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być, zatem, przedstawione pracownikowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie dopiero ujawnione lub poznane, przez pracownika, w postępowaniu sądowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.09.2013r. sygn. II PK 5/13. Pozwana wskazanemu wyżej obowiązki nie podolała, ponieważ nie wskazała żadnego kryterium wyboru powódki do zwolnienia, a wskazywanie takiego kryterium na etapie postępowania sądowego było spóźnione. Brak takich, adekwatnych kryteriów, czynił wadliwość wypowiedzenia, powódce, stosunku pracy.

Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako jego przyczynę likwidację stanowiska pracy, powinna była nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Z kolei treść pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę ewidentnie wskazuje, że pozwana nie uczyniła tego. Nie zostało ono, także, w żaden inny sposób, powódce zakomunikowane, jak już wskazano przed uruchomieniem przez nią sądowej procedury odwoławczej.

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki jest nieprawdziwa, a wskazana w nim likwidacja stanowiska pracy powódki była pozorna. W trakcie spotkania, do którego doszło pomiędzy powódką, a pozwaną w dniu 2 września 2022 roku, J. K. w żadnym jego momencie nie oświadczyła, że nie zamierza wracać do pracy czy kontynuować łączącego ją z pozwaną stosunku pracy. Wyraziła jedynie ewentualny zamiar jako zdarzenie przyszłe i niepewne podjęcia w przyszłości starań o powiększenie rodziny.

Wobec powyższego, brak jest podstaw, w niniejszej sprawie, do przyjęcia, że rozstrzygając w powyższym przedmiocie, Sąd Rejonowy postąpił w sposób sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa (art. 5 k.c. w zw. z art. 30 § 4 k.p.).

Przepis art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami może stanowić nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., sygn. akt II PK 62/14), podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że

takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenie, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

W apelacji pozwana wywodziła, że powódka nie była pierwszą osobą zwolnioną w jej firmie. Nawet, gdyby uznać to twierdzenie za zasadne, to przy stwierdzeniu występowania w/w mankamentów wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, sformułowany przez pozwaną, w tym zakresie, zarzut, nie mógł odnieść, spodziewanego przez nią, rezultatu. Koniecznym, bowiem, elementem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jest wskazanie konkretnych i precyzyjnych jego przyczyn. Brak takich przyczyn, jak w analizowanej sprawie stanowi o niezgodności wypowiedzenia z prawem (tj. z art. 30 § 4 k.p.). Powyższej konkluzji nie zmienia to, że w toku procesu powódka nie kwestionowała sformułowanej przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak opracowania, a zwłaszcza zastosowania konkretnych kryteriów doboru do zwolnienia powódki, potwierdza zaprezentowane rozumowanie. Wybór powódki okazał się nieprzypadkowy, ale i całkowicie dowolny. W razie likwidacji stanowiska pracy pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia (likwidację stanowiska), ale także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, w postaci likwidacji stosunku pracy spełniała, również, kryterium niepełnej.

Powyższe rozważania przemawiają za przyjęciem, aby pozwaną uznać za stronę przegrywającą i obowiązującą do zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 98 k.p.c. stronie powodowej.

Pozwana zarzuciła wreszcie nieprawidłowe obciążenie jej kosztami opłaty sądowej od pozwu, której nie miała ponieść powódka. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4) ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2023.0.1144), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 1 zdanie drugie, lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Powódka jako pracownik była zwolniona od opłaty od pozwu jako, że określona wartość przedmiotu sporu nie przekraczała kwoty 50 000 zł.

W myśl przepisu art. 113 ust.1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Dlatego Sąd Rejonowy słusznie na podstawie powyższego przepisu obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Podsumowując rozważania, a należy stwierdzić, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, gdyż zarzuty apelacji sprowadzały się do nic niewnoszącej do sprawy polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego.

W świetle powyższego apelacja pozwanej jako bezzasadna, na mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego, za instancję odwoławczą, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a także w związku z § 9 ust. 1 pkt.2 w związku § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.), zasądając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Ewa Sudomir-Zalepa B. A. G.