

Sygn. akt VI P 660/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Joanna Dorota Korasiak

Irena Sikorska

Protokolant Natalia Rogowska

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od S. G. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Dorota Korasiak SSR Przemysław Chrzanowski Irena Sikorska

Sygn. akt VI P 660/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 listopada 2014 roku (data prezentaty) powódka S. G. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 29.712,00 zł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Jako pozwanego powódka wskazała (...) sp. z o. o. z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 17 lutego 1999 roku, zaś dnia 20 listopada 2014 roku otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał na zmiany organizacyjne i wprowadzenie, zamiast dwóch kierowniczych stanowisk pracy w (...), tylko jednego takiego stanowiska. W ocenie powódki pracodawca nie zdołał jednak uzasadnić dlaczego, spośród dwóch osób zajmujących kierownicze stanowiska w (...), wytypował do zwolnienia właśnie ją, nie została jej bowiem przedstawiona w tym przedmiocie żadna argumentacja pozwanej.

Na rozprawie w dniu 25 maja 2015 roku powództwo zostało ostatecznie sprecyzowane, pełnomocnik powódki określił, iż powódka wnosi o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwoty 34.475,00 zł.

(pozew – k. 1 – 3, protokół rozprawy z dnia 25.05.2015 r. – k. 159)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że w treści wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę wskazano na jego przyczynę oraz na kryteria, jakimi pracodawca kierował się przy doborze pracownika do zwolnienia. Ponadto pozwana dodała, że w trakcie wręczenia powódce wypowiedzenia odbyła się rozmowa pomiędzy powódką a dwoma innymi pracownikami pozwanej, w której to rozmowie powódce zostały szczegółowo wytłumaczone kryteria, jakimi kierował się pracodawca przy podjęciu decyzji o wręczeniu jej wypowiedzenia. Pozwana wskazała też, że na nowoutworzonym stanowisku Kierownika (...) przydatne były nie tylko umiejętności posiadane przez powódkę, ale również specjalne doświadczenie w zakresie kontroli jakości, które posiadała właśnie druga osoba zatrudniona wcześniej na kierowniczym stanowisku – J. J. (1). Dodatkowo pracodawca wskazał, że przed podjęciem decyzji o wyborze jednego z dwóch pracowników do zwolnienia przeprowadzona została ocena pod kątem spełniania warunków do objęcia nowego stanowiska. W ocenie tej powódka uzyskała 20 pkt, a J. J. (1) – 27 pkt.

(odpowiedź na pozew – k. 18 – 24)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. G. była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 17 sierpnia 1998 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 16 lutego 1999 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop z trzech ostatnich miesięcy wynosi 11.491,80 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 4 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas określony – k. 10 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 6, zaświadczenie o zarobkach – k. 35)

Dnia 20 listopada 2014 roku powódce wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści oświadczenia pracodawca jako przyczynę podjęcia takiej decyzji wskazał na zmiany organizacyjne w (...)spółki, polegające na wprowadzeniu nowej struktury organizacyjnej, tj. likwidacji dotychczasowych dwóch kierowniczych stanowisk pracy i wprowadzeniu tylko jednego stanowiska kierowniczego: Kierownika (...). Jednocześnie pracodawca w treści wypowiedzenia wskazał też, że typując powódkę do zwolnienia kierował się następującymi kryteriami: oceną dotychczasowej pracy, poziomem kompetencji, posiadaniem specjalistycznej wiedzy i doświadczenia w obszarze kontroli jakości, procesów produkcyjnych i technologii, fizykochemii i mikrobiologii oraz zarządzania projektami.

Podczas wręczenia powódce wypowiedzenia został jej odczytany jego tekst, powódka została zapytana, czy rozumie przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powódka wskazała w odpowiedzi, że nie rozumie tej sytuacji, powiedziała też, że nie rozumie kryteriów, które zostały zastosowane. Osoby wręczające powódce wypowiedzenie (S. K. i A. R.) poinformowały powódkę o zastosowanych kryteriach, jednak nie został przedstawiony wynik dokonanej oceny porównawczej jej oraz J. J. (1).

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 7, zeznania świadka S. K. – k. 159 – 161, zeznania świadka A. R. – k. 161 – 163)

Przed wręceniem powódce wypowiedzenia pracowała ona na stanowisku Kierownika (...) – podlegali jej pracownicy specjaliści mikrobiologii i laboranci z laboratorium mikrobiologicznego. W ramach struktury (...), oprócz tego stanowiska kierowniczego zajmowanego przez powódkę, istniało jeszcze drugie stanowisko kierownicze – Kierownika (...), które zajmowała J. J. (1). J. J. (1) z kolei podlegali laboranci z laboratorium fizykochemicznego oraz zespół specjalistów kontroli jakości.

W wyniku zmian organizacyjnych przeprowadzonych przez pracodawcę w strukturze (...) pozostało tylko jedno stanowisko kierownicze - Kierownik Kontroli Jakości, które to stanowisko miało zajmować się zarówno laboratorium fizykochemicznym, jak i laboratorium mikrobiologicznym oraz specjalistami kontroli jakości. W związku z tymi zmianami i koniecznością pozostawienia na stanowisku kierowniczym tylko jednego pracownika, została przeprowadzona ocena porównawcza powódki i J. J. (1). Ocenę tę prowadziły A. R. zajmująca stanowisko kierownika personalnego oraz M. N. będąca bezpośrednim przełożonym powódki. W wyniku tej oceny na 30 możliwych punktów do zdobycia powódka zdobyła 20 pkt, a J. J. (1) – 27 pkt. Pod uwagę zostały wzięte takie obszary jak:

- ocena pracy za rok 2013,
- ocena pracy za rok 2014,
- przedsiębiorczość,
- współpraca,
- przywództwo,
- kontrola jakości,
- znajomość procesów produkcyjnych i technologii,
- wiedza fizykochemiczna,
- wiedza mikrobiologiczna,
- zarządzanie projektami,
- poziom wynagrodzenia.

Decydującym dla pracodawcy było to, że powódka posiadała dużą wiedzę mikrobiologiczną, jednak brakowało jej doświadczenia w zarządzaniu laboratorium fizykochemicznym i w zarządzaniu grupą specjalistów ds. kontroli jakości; natomiast J. J. (1) zarządzała zarówno laboratorium fizykochemicznym, jak i posiadała także wiedzę i doświadczenie co do zarządzania laboratorium mikrobiologicznym, którym zarządzała kilka lat wcześniej.

Zmiany organizacyjne, w wyniku których w (...) pozostało tylko jedno stanowisko kierownicze - zamiast dwóch - były spowodowane poszukiwaniem przez pozwaną możliwości lepszej kontroli nad swymi kosztami i chęcią zwiększania przychodów, pozwana dążyła też w ten sposób do uproszczenia swojej struktury.

(dowód: struktury organizacyjne (...)- k. 36 – 37, wyniki oceny porównawczej – k. 41 – 41 verte, zeznania świadka S. K. – k. 159 – 161, zeznania świadka A. R. – k. 161 – 163, zeznania świadka M. N. – k. 163 – 166, zeznania świadka J. K. – k. 233 - 235)

W pozwanej spółce, oprócz oceny pracowników przeprowadzonej przez A. R. i M. N., była również wcześniej ocena prowadzona przez J. K., oraz dwie inne osoby. W ramach tej wcześniejszej oceny powódka otrzymała największą ilość punktów, była ona porównywana z J. J. (1) oraz z M. N.. Ocena ta była sporządzana w czerwcu/lipcu 2014 roku, dotyczyła ona stanowiska Kierownika (...), które miało być utworzone w miejsce dwóch stanowisk zajmowanych przez powódkę i J. J. (1). Ostatecznie ten projekt zmian organizacyjnych nie został zaakceptowany, a zamiast niego zarząd pozwanej spółki zdecydował się na wprowadzenie zmian, w wyniku których powódka otrzymała wypowiedzenie.

(dowód: zeznania świadka W. Z. – protokół rozprawy z dnia 24.07.2015r. od 00:09:01 do 00:28:57, zeznania świadka J. K. – k. 233 – 235, zeznania świadka J. J. (2) – k. 235 - 237)

Powódka ukończyła w 2008 roku studia podyplomowe w zakresie mikrobiologii, higieny i jakości w przemyśle, ponadto brała udział w różnych szkoleniach z zakresu mikrobiologii, bezpieczeństwa i jakości żywności, czy zarządzania.

(dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. 71, certyfikaty, dyplomy i zaświadczenia ze szkoleń – k. 75 – 136)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Sąd uznał za wiarygodne w całości także zeznania świadków S. K. (k. 159 – 161), A. R. (k. 161 – 163) oraz M. N. (k. 163 – 165), są one bowiem ze sobą spójne i zgodne. Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania samej powódki S. G. (k. 237 – 239), które znajdują potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków – świadkowie ci potwierdzają chociażby, że powódka nie rozumiała wskazanych jej przyczyn zwolnienia (świadek S. K. – „nie rozumiała powodów”), czy też że nie przedstawiono jej dokonanej oceny porównawczej z J. J. (1), a przeprowadzonej na podstawie wybranych kryteriów (świadek A. R. – „takiej tabelki nie przedstawiliśmy powódce”).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. J. (2) (k. 235 – 237) w zakresie, w jakim świadek wskazuje, że J. K. nie oceniał nigdy powódki służbowo, bowiem co innego wynika z zeznań samego J. K.. Jednocześnie Sąd ustalił, że ocena przeprowadzana przez J. K. była ocena prowadzoną w związku z tworzeniem innego stanowiska kierowniczego, którego ostatecznie nie utworzono, ponieważ plany reorganizacyjne w tym zakresie uległy odrzuceniu przez zarząd. Zarząd zatwierdził inny plan wprowadzenia zmian, w ramach którego to planu powódka była oceniana raz jeszcze przez A. R. i M. N.. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka J. J. (2) za wiarygodne, za wiarygodne zostały również uznane w całości zeznania świadka J. K. (k. 233 – 235). Informacja o wcześniejszej ocenie powódki w ramach pierwotnego planu reorganizacyjnego, który jednak nie został przyjęty, znajduje też potwierdzenie w zeznaniach świadka W. Z. (protokół rozprawy z dnia 24.07.2015r. od 00:09:01 do 00:28:57), które także zostały uznane za wiarygodne w całości.

Sąd pominął dowód z zeznań M. T. w charakterze strony pozwanej, ponieważ pomimo wezwania do osobistego stawienia, pod rygorem pominięcia dowodu z jego zeznań, nie stawiał się on na rozprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki, oparte na uznaniu przez nią, iż wręzione jej wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem.

Podstawą materialnoprawną dla przedmiotowego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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.

Z przytoczonej wyżej regulacji wynika, że dla zasadności roszczenia odszkodowawczego podniesionego przez powódkę musi być spełniona jedna z dwóch przesłanek: albo wypowiedzenie umowy o pracę narusza odpowiednie przepisy które go dotyczą, albo też jest ono nieuzasadnione. W niniejszej sprawie powódka twierdziła, że wręcone jej wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem.

Odnosnie niezgodności wypowiedzenia z prawem należy przyjąć zaistnienie tej przesłanki w takich sytuacjach, gdy pracodawca rozwiązuje w tym trybie stosunek pracy z pracownikiem będącym przykładowo pod ochroną, czyli z którym rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem nie można. Taka regulacja znajduje się chociażby w art. 39 KP,

który mówi o ochronie przed wypowiedzeniem pracownika w wieku przedemerytalnym. Podobna regulacja ochronna znajduje się w art. 41 KP. Powódka jednak nie była objęta ochroną pracowniczą w chwili wręczenia jej wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę będzie miało miejsce również w przypadku, gdy wypowiedzenie to nie będzie zawierało w swej treści przyczyn je uzasadniających. Obowiązek bowiem uzasadnienia wypowiedzenia wynika z art. 30 § 4 KP. Niewątpliwie wręczone powódce dnia 20 listopada 2014 roku wypowiedzenie zawierało w swej treści wskazanie na jego przyczynę – pracodawca bowiem podał wyraźnie, że przyczyną tą są zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy. Powódka jednak w toku postępowania argumentowała, że oprócz tak wskazanej przyczyny pracodawca powinien również wykazać jakimi kryteriami się kierował przy wyborze powódki spośród dwóch pracowników do zwolnienia.

W sytuacji, gdy w wyniku zmian organizacyjnych u pracodawcy likwidowane jest jedno z kilku takich samych miejsc pracy, wówczas pracodawca powinien wskazać jakimi kryteriami się kierował wybierając akurat tego, a nie innego pracownika, do zwolnienia.

W niniejszej sprawie, jak wynika z ustaleń faktycznych, stanowiska zajmowane przed reorganizacją przez powódkę i J. J. (1) nie były takie same, jednak znajdowały się one na tym samym poziomie organizacyjnym w zakładzie pracy, a ponadto nowoutworzone stanowisko miało połączyć obowiązki obu tych stanowisk. Stąd też niewątpliwie należy uznać, iż pracodawca, aby prawidłowo wskazać przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia, a tym samym wypełnić obowiązek nałożony na niego w art. 30 § 4 KP, powinien wskazać w treści wypowiedzenia również kryteria, którymi się kierował przy wyborze właśnie powódki jako pracownika, któremu to wypowiedzenie wręczył. Taki pogląd wypływa też z analizy orzecznictwa (przykładowo: wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I PK 172/12 „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”, wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13 „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 (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.)”).

Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd w toku niniejszego postępowania pracodawca we wręczonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał jednak kryteria jakimi się kierował przy wyborze jej jako pracownika, z którym zdecydowano się rozwiązać umowę o pracę. W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał wyraźnie, że „pracodawca typując pracowników, w tym Panią, do rozwiązania umowy o pracę kierował się następującymi kryteriami: ocena dotychczasowej pracy, poziom kompetencji obowiązujących w (...), posiadanie specjalistycznej wiedzy i doświadczenia w obszarze kontroli jakości, procesów produkcyjnych i technologii, fizykochemii i mikrobiologii oraz zarządzania projektami, które w ocenie Pracodawcy są niezbędne do efektywnego i merytorycznego zarządzania nowopowstałą strukturą”. W ocenie Sądu wskazane zostały więc kryteria doboru pracownika do zwolnienia, a co za tym idzie, została spełniona w sposób wystarczający przesłanka z art. 30 § 4 KP. Należy więc uznać, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest zgodne z prawem.

W tym miejscu należy również pochylić się nad drugą z przesłanek roszczenia odszkodowawczego powódki – czyli nad niezasadnością wypowiedzenia. Sąd przeanalizował więc wręczone powódce wypowiedzenie pod kątem zarówno wskazanej w nim przyczyny, czy była ona rzeczywista i czy mogła uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, jak i pod kątem wskazanych w wypowiedzeniu kryteriów.

W wyniku analizy przeprowadzonej przez Sąd należy uznać, iż wskazana w wypowiedzeniu wręczonym powódce przyczyna polegająca na zmianach reorganizacyjnych i likwidacji jej stanowiska pracy jest prawdziwa. Zmiany te zostały wykazane w toku postępowania, jednocześnie zaś należy zauważyć, że nie leży w gestii Sądu ocena zasadności samej zmiany organizacyjnej; bowiem ocena, chociażby opłacalności ekonomicznej zmian w zakładzie pracy, pozostawiona jest swobodnej decyzji pracodawcy. Przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy powódki

jest w oczywisty sposób przyczyną, która może usprawiedliwiać wręczenie jej wypowiedzenia, pod tym względem więc wypowiedzenie jest uzasadnione.

Odnosnie zaś do kryteriów wyboru powódki do zwolnienia również i w tym wypadku należy zauważyć, że kryteria podane w treści wypowiedzenia są rzeczywiście zastosowanymi w toku oceny powódki i J. J. (1) kryteriami, co wynika z porównania treści wypowiedzenia w tym zakresie z odpowiednimi kryteriami wskazanymi w ocenie porównawczej z k. 41 akt sprawy. Jednocześnie w toku niniejszego postępowania strona pozwana wykazała, że pracodawca zdecydował się na dalsze zatrudnienie J. J. (1) ze względu właśnie na wyniki porównania przeprowadzonego w oparciu o te kompetencje. Pracodawca wykazał również, że J. J. (1) ma porównywalne kwalifikacje z powódką, jednak decydującym było jej doświadczenie w zakresie zarządzania zespołem zajmującym się kontrolą jakości oraz jej doświadczenie na stanowisku przełożonego laboratorium mikrobiologicznego. Co prawda powódka w toku niniejszego postępowania wykazała, że jest osobą posiadającą wysokie kwalifikacje, potwierdzone licznymi certyfikatami i dyplomami (k. 71 – 136), była też pracownikiem nagradzanym w ramach pełnienia swych obowiązków, jednak należy zauważyć, że oprócz samych kompetencji naukowych - zwłaszcza w zakresie mikrobiologii oraz doświadczenia w zarządzaniu laboratorium mikrobiologicznym - pracodawca miał również na uwadze kompetencje związane z zarządzaniem oboma laboratoriami, a także kompetencje związane z zarządzaniem i kontaktem z zespołem pracowników zajmujących się kontrolą jakości, czy kompetencje interpersonalne.

To dopiero wyniki łącznej oceny wszystkich kryteriów przemówiły więc za pozostawieniem na nowym stanowisku J. J. (1), a nie powódki. Kryterium wyboru nie były tylko kwalifikacje w zakresie mikrobiologii.

W ocenie Sądu pracodawca więc zdołał wykazać, że zastosowane zostały rzeczywiste kryteria, które miały faktyczny wpływ na podjęcie przez niego decyzji co do dalszego zatrudnienia J. J. (1) i wręczenia wypowiedzenia powódce. W związku z powyższym należy uznać przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia za rzeczywiste i jednocześnie za uzasadniające to wypowiedzenie. Tym samym nie jest spełniona również i druga z przesłanek roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP.

Sąd miał na uwadze, iż w toku postępowania powódka wskazywała, że nie rozumiała ona przedstawionych jej kryteriów wyboru do zwolnienia, Sąd ustalił również, że nie przedstawiono jej w chwili wręczenia wypowiedzenia wyników przeprowadzonej oceny w postaci tabelki znajdującej się na k. 41 akt sprawy. Jednak w ocenie Sądu wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w treści wypowiedzenia nie oznacza automatycznie wskazania wyników analizy kryteriów. Celem bowiem wskazania przyczyny wypowiedzenia w jego treści jest możliwość sądowej weryfikacji tej przyczyny przez pracownika. W związku z tym należy uznać, że dyspozycję art. 30 § 4 KP wyczerpuje wskazanie w treści wypowiedzenia samych kryteriów, które zostały zastosowane, bowiem wyniki kryteriów oraz porównanie pod ich względem pracowników zwalnianych z pracownikami pozostającymi w zatrudnieniu pozostaje już kwestią postępowania sądowego i prowadzonego w jego ramach sprawdzania zasadności wypowiedzenia. Nie jest według Sądu koniecznym dla uznania, iż został spełniony warunek z art. 30 § 4 KP odpowiednie wskazanie pracownikowi w treści wypowiedzenia wyników zastosowania danych kryteriów. Koniecznym natomiast jest wskazanie mu tych kryteriów, aby pracownik mógł sam ocenić, czy pod względem oceny przeprowadzonej na ich podstawie rzeczywiście powinien zostać zwolniony, czy też nie. W przypadku, gdy według pracownika te kryteria powinny raczej preferować jego samego do pozostania w zatrudnieniu, wówczas przysługuje mu droga sądowa celem weryfikacji właśnie wyników zastosowania przedmiotowych kryteriów, co miało miejsce chociażby w niniejszej sprawie.

Reasumując więc powyższy wywód należy uznać, że pracodawca uczynił zadość wymogowi z art. 30 § 4 KP poprzez wskazanie w treści wypowiedzenia kryteriów, którymi się kierował przy decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę; jednocześnie kryteria te są w sposób wystarczająco jasny i wyraźny wskazane w treści wypowiedzenia, aby nie było co do nich wątpliwości. Oczywiście powódka w samej chwili wręczenia wypowiedzenia mogła być zaskoczona sytuacją i stąd nie mogła zrozumieć kryteriów; jednak nie sposób na tej podstawie uznać, aby nie były one jasno wskazane.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji, oddalając powództwo.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji z art. 98 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.).