

Sygn. akt VI Pa 40/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk (spr.)
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska SSO Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2013 roku w Szczecinie

sprawę z powództwa D. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...)spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w G.od wyroku Sądu Rejonowego w G.IV Wydziału Pracy z dnia 4 stycznia 2013 roku, sygn. akt IV P 294/12

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.na rzecz powódki D. K.kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Powódka D. K.wniosła w dniu 12 lipca 2012r. pozew przeciwko (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Domagała się w nim zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 9.190,26 zł. Tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od pierwszego dnia następującego po dniu doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podała, iż podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę została sformułowana w sposób ogólnikowy, niewystarczająco jasny, a przez to niekonkretny i niezrozumiały dla powódki. Ponadto wskazała, że pozwana dokonując wypowiedzenia z przyczyn, które nie leżały po stronie powódki, dokonując jej wyboru do zwolnienia, nie kierowała się przy tym wyborze jakimikolwiek obiektywnymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem procesowym, które wpłynęło dnia 11 września 2012r. powódka cofnęła pozew w zakresie należności głównej ponad kwotę 8.410,53 zł. i w tej części zrzekła się roszczenia.

Wyrokiem z dnia 4 stycznia 2013 r. Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

zasądził od pozwanej (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.na rzecz powódki D. K.kwotę 8.410,53zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 lipca 2012r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt II); zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.na rzecz powódki D. K.kwotę 60,-zł. z tytułu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 460,-zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której, powódka była zwolniona z mocy prawa (pkt IV); wyrokowi nadał w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 2.803,51zł brutto (pkt V),

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...)Spółce z o.o. w G.na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 12 września 1988r. na stanowisku pielęgniarki. Pracę świadczyła na szpitalnym oddziale wewnętrznym.

Aktualna sytuacja finansowa szpitala jest trudna. W związku z powyższym pracodawca podjął decyzję o dostosowaniu liczby pielęgniarek do rzeczywistej ilości obsługiwanych pacjentów, zmniejszając zatrudnienie. Od jakiegoś czasu dało się zauważyć obniżenie się ilości pacjentów hospitalizowanych na oddziale wewnętrznym. Limit na tym oddziale wynosi ponad 40, ale w ostatnim okresie pacjentów bywało poniżej 30. Na tym oddziale zatrudnionych było 17 pielęgniarek, które docelowo powinny świadczyć opiekę pacjentom przy pełnym obłożeniu łóżek. Po analizie sytuacji pozwana doszła do wniosku, że na oddziale wewnętrznym panuje przerost zatrudnienia. Za zbędne uznano dwa etaty i przystąpiono do wytypowania dwóch osób do zwolnienia. Na innych oddziałach nie było przerostu zatrudnienia.

A. S., która nadzoruje pracę pielęgniarek z całego szpitala przygotowała dyrekcji szpitala dokumenty dotyczące wieku pielęgniarek, stażu ich pracy, kwalifikacji, dyspozycyjności, zwolnień lekarskich oraz liczby odbytych szkoleń wewnątrzzakładowych. Na podstawie tych danych początkowo wytypowano cztery osoby, z których dwie miały zostać przeznaczone do zwolnienia. Były to powódka, J. K., I. K. i jeszcze jedna osoba, która była kiedyś pielęgniarką funkcyjną. Następnie spośród tej czwórki do zwolnienia wybrano powódkę i J. K.. W międzyczasie z oddziału na własną prośbę odeszła inna pielęgniarka M. T., która rozwiązała umowę o pracę. Wobec tego ostatecznie zdecydowano, iż zwolnienie z pracy będzie dotyczyć tylko powódki. Z wyselekcjonowanej czwórki osób najwyższe kwalifikacje posiadała była pielęgniarka funkcyjna. Najkrócej pracowała J. K.. I. K. była w zaawansowanym wieku i miała przewlekłe schorzenia związane z kolanami i nie zdecydowano o jej doborze do zwolnienia, gdyż trudno by jej było się przekwalifikować. Dyspozycyjność powódki i J. K. ustalono na tym samym, niskim poziomie. Brano również pod uwagę uczestnictwo w szkoleniach wewnątrzzakładowych. W szpitalu często organizowano takie szkolenia np. z zakresu epidemiologii, bezpieczeństwa pacjenta, praw pacjenta, obowiązków zawodowych pielęgniarek. Powódka pod tym względem wypadła najgorzej, nieco lepiej J. K.. Wytypowania czwórka pielęgniarek nie wiedziała o takich działaniach pracodawcy.

Pielęgniarka pracująca na oddziale wewnętrznym po odpowiednim przeszkoleniu i okresie adaptacji jest w stanie podjąć pracę na innym oddziale szpitalnym, z wyjątkiem oddziału położniczo – ginekologicznego. W momencie zwalniania powódki szpital nie dysponował wolnymi wakatami na innych oddziałach.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w S. z dnia 11 czerwca 2012r. sygn. akt VI Pa 36/12 zasądono od pozwanej na rzecz powódki kwotę 9.189,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Pismem z dnia 5 lipca 2012r rozwiązano z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy na podstawie ustawy z dnia 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Poinformowano powódkę, iż w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego — Sądu Pracy w G.. Powyższe oświadczenie podpisał Prezes Zarządu pozwanej D. G.. Pismo zawiera również podpis powódki opatrzony datą otrzymania wypowiedzenia tj. 9 lipca 2012r. W trakcie wręczenia wypowiedzenia nikt nie precyzował powódce podanej w powyższym piśmie przyczyny wypowiedzenia. Nie podano również powódce, jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając ją do zwolnienia.

Średni miesięczny dochód powódki brutto wyniósł 2.803,51 zł.

Ustalając stan faktyczny Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone przez powódkę i świadka A. S., wyjaśniając, że są one logiczne i wzajemnie się potwierdzają. Nadto strona pozwana nie wskazała dowodów, które zaprzeczałyby relacji przedstawionej przez powódkę. Również nie budziła wątpliwości Sądu wiarygodność dokumentów złożonych w niniejszej sprawie zwłaszcza, że nie była ona kwestionowana przez strony.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Na wstępie Sąd I instancji podkreślił, że nie budziło wątpliwości sądu rozwiązanie umowy o pracę od strony formalnoprawnej. Zdaniem Sądu doręczone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi formalnoprawne tzn. zostało dokonane na piśmie, wskazuje przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, jest podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera pouczenie o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną dochłodzonego przez powódkę roszczenia stanowi art. 45 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 kolei z art. 30 § 4 k p wynika, że na pracodawcy ciąży powinność podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Analizując zakres obowiązku wskazanego w tym przepisie Sąd wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażeń ustawowych (por. R S., Warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sł Prac. Nr 5/2010s. 9).

Przystępując do wyjaśnienia motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy na wstępie zauważył, że likwidacja stanowiska pracy wynikająca ze złej sytuacji ekonomicznej pracodawcy może stanowić uzasadnioną przesłankę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca zawsze musi podać uzasadnienie wypowiedzenia w sposób umożliwiający zbadanie jego zasadności przez pracownika, przed wszczęciem ewentualnego sądowego postępowania odwoławczego. Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie strona pozwana temu obowiązkowi nie sprostała. W ocenie Sądu I instancji podana przyczyna tj. likwidacja stanowiska pracy na podstawie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jest nazbyt ogólna. Sąd Rejonowy w tym zakresie zauważył, że powódka dopiero po złożeniu powództwa, w trakcie przewodu sądowego dowiedziała się, co konkretnie spowodowało, że to właśnie ona spośród innych pielęgniarek tj. pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach pracy na oddziale wewnętrznym została zwolniona. Mianowicie, że pozwana spółka rozwiązała stosunek pracy z powódką z uwagi na takie kryteria dotyczące wieku pielęgniarek, stażu ich pracy, kwalifikacji, dyspozycyjności, zwolnień lekarskich oraz liczby odbytych szkoleń wewnątrzzakładowych. O fakcie tym D. K. dowiedziała się dopiero w toku postępowania sądowego. Sąd Rejonowy na poparcie swojego ustalenia przytoczył stanowisko Sadu Najwyższego

zaprezentowane w wyroku z dnia 16 grudnia 2008r., I PK 86/08, w którym to wyroku Sąd Najwyższy podał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę — zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowo Sąd Rejonowy podkreślił, że strona pozwana winna w odniesieniu do wskazanej przyczyny podstawy wypowiedzenia nawiązać do kryterium, którym kierowała się typując powódkę do zwolnienia. Następnie należało wykazać, iż wybór ten był zasadny i wywołany znaną pracownikowi jego niższą wydajnością w odniesieniu do pozostałych osób. Strona pozwana nie dochowała tych standardów.

Zdaniem Sądu I instancji brak precyzyjnego i zrozumiałego dla powódki wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k. p.). Sąd Rejonowy wyjaśnił przy tym, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca jako przyczynę wskazał jedynie likwidację stanowiska pracy. Nie doprecyzował, nie nazwał, o jakie stanowisko pracy chodzi. Zgodnie ze swoją umową o pracę powódka zajmowała stanowisko pielęgniarki, w rzeczywistości swoje obowiązki świadczyła na oddziale wewnętrznym. W oświadczeniu o wypowiedzeniu nie wskazano, że chodzi o likwidację właśnie tego stanowiska pracy, nie podano nawet, iż likwiduje się stanowisko pielęgniarki. W takiej sytuacji z momentem doręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka mogła jedynie domyślać się, że de facto chodzi o jej stanowisko pracy, zwłaszcza, że przy wręczaniu wypowiedzenia nikt ze strony pracodawcy nie doprecyzował jej ustnie przyczyny uzasadnienia. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie dochowała precyzyjności wymaganej przytoczonymi wcześniej przepisami prawa pracy

Nadto Sąd Rejonowy zauważył, że przy tak ogólnikowo podanej przyczynie wypowiedzenia, jak wskazanie likwidacji stanowiska pracy, pracodawca powinien, przy doborze pracownika do zwolnienia, wziąć pod uwagę, jeśli nie w ogóle wszystkich swoich pracowników, to co najmniej wszystkie osoby pracujące jako pielęgniarki. W oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w żaden sposób nie ukonkretniono bowiem, jakie stanowiska jest likwidowane, nie wskazano również, że chodzi jedynie o stanowiska pracy z oddziału wewnętrznego szpitala. Postępowanie dowodowe zaś wykazało, iż pod kątem wybrania osoby do zwolnienia typowano jedynie spośród pracowników oddziału wewnętrznego.

Mając na uwadze Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k. c.

Na podstawie art. 355 § 1 k. p. c. umorzono postępowanie w zakresie żądania odszkodowania ponad kwotę 8 410,53 zł albowiem w tej części strona powodowa cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie przepisu art 477 (2) § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz U Nr 163, poz 1349 ze zm) oraz w zgodzie z poglądem prawnym zawartym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r I PZP 6/10, której nadano moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynność adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k. p. w związku z art. 58 k. p. stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 przywołanego rozporządzenia Zdaniem sądu powyższa uchwała ma zastosowanie również w sprawach o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa rozstrzygnięto na mocy przepisu art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010r. Nr 90, poz. 594 ze zm.).

Pozwany szpital wniósł apelacje od powyższego wyroku zaskarżając go w części tj. w zakresie punktów I, III-V. Wyrokowi zarzucono naruszenie przepisu art. 30 § 4 w związku z art. 45§ 1 kodeksu pracy oraz sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez uznanie, że w okolicznościach sprawy treść wypowiedzenia otrzymanego przez powódkę w istocie narusza wskazane wyżej przepisy. Mając na uwadze powyższe pozwany szpital wniósł o zmianę skarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za dwie instancje.

Uzasadniając podniesione zarzutu apelujący wskazał, że nie zgadza się z ustaleniem Sądu Rejonowego, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna. W tym zakresie pozwany przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011r. w sprawie I PK 23 8/10, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że brak jest podstaw do uznania, iż w sytuacji, w której jako przyczyna wypowiedzenia wskazany został powszechnie znany pracownikom fakt w postaci trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy i potrzeba zmniejszenia zatrudnienia, jednocześnie konieczne miałyby być wskazanie w tym w dokumencie przez pracodawcę kryteriów jakimi kierował się typując danego pracownika do zwolnienia. Słusznie kryteria podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia — art. 45 par. 1 k.p. Mając na uwadze powyższe w ocenie pozwanego, skoro w toku procesu pracodawca wykazał za pomocą zgłoszonych przez siebie środków dowodowych na zasadność racjonalizacji zatrudnienia skutkującej zmniejszeniem składu osobowego zatrudnionych pielęgniarek przy jednoczesnym wykazaniu obiektywnych przesłanek, w świetle których powódka mogła zostać wytypowana do zwolnienia wówczas brak było uzasadnienia do uwzględniania powództwa co do zasady. Pozwany w tym miejscu dodatkowo podkreślił, że Sąd Rejonowy nie kwestionował prawidłowości dokonanego doboru pracownika do zwolnienia.

Dodatkowo pozwany zauważył, że Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął, że z wypowiedzenia nie wynikało, że likwidowane jest stanowisko pielęgniarki na oddziale wewnętrznym, skoro powódka pracowała właśnie jako pielęgniarka na oddziale wewnętrznym. Co więcej pozwany zwrócił uwagę, że na rozprawie w dniu 24 sierpnia 2012r. powódka wskazała, że już na wstępie zrozumiała treść otrzymanego wypowiedzenia poza wydłużonym terminem zastosowanego przez pracodawcę wypowiedzenia, która to okoliczność została powódce dodatkowo wyjaśniona zaraz po otrzymaniu wypowiedzenia przez radcę prawnego. Powódka nie wiedziała tylko dlaczego to jej stanowisko zostało zlikwidowane (vide — k. 91 akt sprawy). Powódka wprawdzie na kolejnej rozprawie w dniu w dniu 17 grudnia 2012r. zeznawała odmiennie, jednakże w ocenie pozwanego szpitala było to wynikiem konsultacji z pełnomocnikiem, tymczasem w swym pierwotnym zeznaniu powódka spontanicznie i szczegółowo wskazała jakie były jej odczucia po otrzymaniu wypowiedzenia. W zaistniałej sytuacji zdaniem pozwanego Sąd Rejonowy winien był przynajmniej wyjaśnić dlaczego odmówił waloru dowodu w sprawie zeznaniom powódki złożonym w dniu 24 sierpnia 2012r., które w innym świetle stawia świadomość powódki w zakresie rozumienia przez powódkę treści otrzymanego w dniu 9 lipca 2012r. oświadczenia pozwanego w przedmiocie wypowiedzenia umowy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od

zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. Podzielił również wywoływy Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższych przepisów oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności konieczności wykazania w sytuacji likwidacji (redukcji etatu) jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracownika do zwolnienia. Nie podzielił natomiast argumentów pozwanego szpitala podniesionych w treści apelacji.

Przystępując do rozpoznania sprawy na wstępie wyjaśnić należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności Pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w pełni zgodził się z Sądem I instancji, że podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy - likwidacja stanowiska pracy z przyczyn nietyczących pracownika była zbyt ogólna. Z uwagi na to, że w oświadczeniu pracodawcy jako jedyną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy, w sytuacji gdy powódka nie była jedynym pracownikiem zatrudnionym w pozwanej spółce pracodawca powinien bowiem dodatkowo ujawnić powódce kryteria zakwalifikowania właśnie powódki do zwolnienia z pracy.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że w apelacji pozwany uzasadniając swoje stanowisko o braku obowiązku informowania pracownika już na etapie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. sygn. akt IPK 238/10, w którym to wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „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 polega 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 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.)”.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy przychylił się do odmiennego stanowiska wyrażonego we wcześniejszym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682) (na który powołał się również Sąd I instancji w niniejszym postępowaniu). Mianowicie w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. sygn. akt I PK 172/12 (nie publ.) Sąd Najwyższy przychylił się do poglądu zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie muszą być objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c., lecz mogą być doprecyzowane w toku postępowania sądowego w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Sąd Najwyższy zauważył w tym zakresie, że skoro 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, to tym samym jako wadliwe powinno być ocenione pozbawienie pracownika zwalnianego z przyczyn jego nie dotyczących w trybie indywidualnym możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia również w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia już na etapie składania mu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy dodatkowo uzasadniając swoje stanowisko zauważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany 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. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). 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. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998r., I PKN 315/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 427). Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy zauważył, że 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. Sąd Najwyższy zauważył przy tym, że przyjmuje się wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Na zakończenie Sąd Najwyższy zauważył, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te

same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Sąd Okręgowy rozpoznający apelację w niniejszej sprawie w pełni podziela argumentację Sądu Najwyższego zaprezentowaną w przytoczonym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. (stanowiącego zresztą kontynuację wcześniejszej linii orzeczniczej - tożsamy pogląd o konieczności nawiązania do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w niniejszej sprawie pozwana spółka nie sprostała wyrażonemu w art. 30 § 4 k.p. obowiązkowi dostatecznego wyjaśnienia powódce podstaw rozwiązania z nią stosunku pracy, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce jako przyczynę wskazała jedynie likwidację stanowiska pracy z przyczyn niezależnych po stronie pracownika, nie określając wedle jakich kryteriów wytypowała powódkę do zwolnienia. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że według ustalonego orzecznictwa Sadu Najwyższego konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić również poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest przy tym równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być bowiem spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., IIPK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., IIPK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia). Przy czym to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że w momencie wręczania wypowiedzenia pracownik został poinformowany o konkretnych zarzutach odnośnie jego pracy.

W analizowanym postępowaniu pracodawca nie wykazał jednak, że doprecyzował wskazaną powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę tego wypowiedzenia poprzez dodatkowe np. ustne wyjaśnienie jej motywów podjętej decyzji, z uwzględnieniem kryteriów doboru właśnie powódki do zwolnienia z pracy. Nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym argumenty pozwanej spółki, że faktycznie powódka już w momencie wręczania jej wypowiedzenia знаła dokładnie wszystkie motywy dotyczące wytypowania właśnie jej do zwolnienia z pracy. Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że podczas pierwszej rozprawy w dniu 24 sierpnia 2012 r. powódka wskazała, że po trzymaniu wypowiedzenia rozmawiała z pełnomocnikiem pozwanej spółki (...), jednakże wbrew twierdzeniom pozwanej zawartym w apelacji, w czasie tych wyjaśnień powódka nie przyznała, że zostały jej wówczas wyjaśnione dokładnie wszystkie motywy dotyczące wytypowania właśnie jej do zwolnienia z pracy. Powódka przyznała jedynie, że pełnomocnik pozwanej wyjaśniła jej wątpliwości odnośnie wskazanej daty upływu wypowiedzenia („ja po wypowiedzeniu byłam u pani pełnomocnik S., bo mnie zdziwiło to, że okres wypowiedzenia

upływie z końcem listopada, a powinno upłynąć w październiku. Pani mecenas mi to wyjaśniła”). Powódka wskazała wprawdzie, że „wszystko inne rozumiałem”, jednakże w ocenie Sądu oświadczenie to wbrew twierdzeniu pozwanego nie stanowiło dowodu na to, że powódka rzeczywiście wiedziała i rozumiała, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia. Przedmiotową wypowiedź należało bowiem ocenić w kontekście całego wyводу powódki dotyczącego okoliczności rozwiązania z nią stosunku pracy, z którego to wyводу wynikało jednoznacznie, że powódka nie miała żadnej wiedzy odnośnie motywów jakimi kierował się pracodawca typując ją do zwolnienia z pracy. Mianowicie powódka wskazując, że „wszystko inne rozumiała”, jednocześnie sprecyzowała, że niejasne dla niej było tylko to dlaczego akurat to jej stanowisko zlikwidowano, tym bardziej, że przed nią odeszła koleżanka z pracy. Powódka zauważyła, że nie miała żadnych upomnień. Dodatkowo zasugerowała, że powodem wytypowania jej do zwolnienia mogła być niechęć do powódki jej bezpośredniej przełożonej („Przełożoną jest pani S. (...) Dzisiaj wiem, że ona mnie nie lubi i myślę, że to mogło mieć wpływ, że mnie wyznaczyła”). Powódka wyjaśniła również, że w jej ocenie nie przeprowadzono żadnego doboru do zwolnienia, w tym zakresie wskazała, że przełożona „Nie mówiła, że musi się zastanowić kogo wytypować. W okresie mojego zwolnienia inne panie nie obawiały się zwolnień. Pani S. nie tłumaczyła mi dlaczego mnie wytypowała, w ogóle nie rozmawiała ze mną”. Powódka podkreśliła, że również inni przełożeni nie rozmawiali z nią na temat wypowiedzenia („Ani pan G. ani pan M. nie rozmawiali ze mną o wypowiedzeniu”). W świetle powyższego bezpodstawne jest powoływanie się przez pozwanego w apelacji na wyrwaną z kontekstu wypowiedź powódki, w celu wykazania swoich racji.

Wobec powyższego, Sąd Odwoławczy, uznając apelację złożoną w niniejszej sprawie za bezzasadną, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej bezzasadności.

Rozstrzygając o kosztach postępowania w instancji odwoławczej Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd przyznał powódce od pozwanej całość poniesionych przez niego kosztów, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego (60 zł) Sposób rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy o wynagrodzeniu pełnomocnika powódki będącego radcą prawnym w postępowaniu apelacyjnym respektuje uchwałę Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, w której przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Uchwale tej nadano moc zasady prawnej, co oznacza, że wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego są związane przedstawioną w niej wykładnią przepisów prawa. Co prawda, uchwała Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (podczas gdy w rozpoznawanej sprawie roszczenie powoda obejmowało odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę) oraz wynagrodzenia adwokata (podczas gdy pozwanego w rozpoznawanej sprawie reprezentował radca prawny), jednak argumentacja prawna przedstawiona w tej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.