

**Sygn. akt IV P 33/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszyńska - Gillet

Protokolant: sekr. sąd. Joanna Masternak

***po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2022 roku***

na rozprawie

sprawy z powództwa U. P.

przeciwko M. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa w Ż.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

oraz o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

1. Zasądza od pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa w Ż.) na rzecz powódki U. P. kwotę 12.403,11 zł (dwanaście tysięcy czterysta trzy złote i jedenaście groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.
2. W pozostałym zakresie oddala powództwo.
3. Ustala, iż poniesione przez strony koszty zastępstwa procesowego znoszą się wzajemnie.
4. Nakazuje ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Żarach) od pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa w Ż.) kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem części opłaty sądowej, której powódka U. P. nie miała obowiązku uiścić, w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa (Sąd Rejonowy w Żarach).
5. Wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.134,37 złotych.

Agnieszka Wyszyńska – Gillet

S..akt.IV.P 33/22

## UZASADNIENIE

Powódka U. P., działając przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem z dnia 25 lipca 2022 roku wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 11.126,54 złote wraz z odsetkami ustawowymi od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jak wskazano w pozwie, pracodawca

w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy nie wskazał w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (k. 2 i nast. akt IV P 34/22).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa) wniósł o oddalenie powództwa w całości (k. 16 i nast. akt IV P 34/22). Pełnomocnik podniósł, iż faktyczną przyczyną, dla której pracodawca rozstał się z powódką, była pogarszająca się sytuacja na rynku i zmniejszenie wolumenu zamówień na produkowane przez pozwanego wyroby. Nadto podał, iż powódkę informowano ustnie o przyczynach wypowiedzenia, a czynili to zarówno przełożeni, jak i pracownicy kadr.

W toku postępowania pełnomocnik powódki z uwagi na przedłożenie przez pozwanego wyliczenia wysokości średniego wynagrodzenia powódki za pracę za okres ostatnich trzech miesięcy liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (k. 56 akt) wskazał, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki U. P. kwoty 12.403,11 złotych tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (k. 92).

W trakcie okresu wypowiedzenia, w dniu 19 sierpnia 2022 roku, pracodawca złożył wobec powódki kolejne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy – tym razem bez zachowania okresu wypowiedzenia – w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (k. 8 akt).

Wobec powyższego powódka pozwem z dnia 25 sierpnia 2022 roku wniosła o zasądzenie od pracodawcy kwoty 9.166,56 złotych tytułem odszkodowania w związku z dokonaniem tej czynności konwencjonalnej (k. 2 i nast.). W uzasadnieniu pozwu podano, że przyczyna rozwiązania umowy zastosowana przez pracodawcę nie jest prawdziwa ani zasadna, bowiem pracownica nigdy celowo i świadomie nie dokonała zniszczenia mienia pracodawcy. U. P. zaprzeczyła temu, jakoby zniszczyła szyby w procesie produkcji, a jej pełnomocnik podniósł brak możliwości przypisania mandantce winy umyślnej.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, że przyczyną wad szyb, ujawnionych w procesie produkcji było działanie U. P., do czego miała się przyznać w rozmowie z przełożonym. Pełnomocnik wykluczył również, jakoby ktokolwiek inny niż powódka mógł dokonać zniszczenia mienia pracodawcy, bowiem tylko i wyłącznie U. P. pracowała przy szybach, które uległy uszkodzeniu, a nadto była zobowiązana do wychwycenia wad przez przekazaniem szyb do hartowania (k. 18 i nast.).

W toku postępowania pełnomocnik powódki z uwagi na przedłożenie przez pozwanego wyliczenia wysokości średniego wynagrodzenia powódki za pracę za okres ostatnich trzech miesięcy liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (k. 56) wskazał, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki U. P. kwoty 10.040,37 złotych tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (k. 92 akt).

W pozostałym zakresie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka U. P. była zatrudniona u pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa) początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, zaś następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2016 roku na stanowisku sortierki.

dowód: umowa o pracę – w aktach osobowych powódki – k. 33B

W związku ze spadkiem zamówień na wyroby produkowane przez pozwanego, pozwany wraz z kierownikami poszczególnych działów podjął decyzję o konieczności redukcji zatrudnienia w firmie. Z każdego działu miały zostać wytypowane przez poszczególnych kierowników osoby do zwolnienia, przy czym przyjęto zasadę, że w pierwszej kolejności dojdzie do zwolnienia osób, których wyszkolenie nie było czasochłonne i nie wymagało dużego

zaangażowania, bowiem pracodawca liczył się z tym, że być może dojdzie do ponownego wzrostu liczby zamówień i wówczas konieczne będzie zatrudnienie pracowników w miejsce tych zwolnionych.

W lipcu i sierpniu 2022 roku sytuacja gospodarcza pozwanego nie była jeszcze tak niekorzystna jak w chwili wyrokowania przez Sąd I instancji, ale na skutek wzrostu cen energii przewidywano już spadek produkcji na przyszłość. Dlatego też w lipcu i sierpniu 2022 r. doszło do zwolnień większej ilości pracowników, w tym świadczących pracę na stanowisku sortierki, ale nie wszystkich; część sortierek nadal pracowała u pozwanego, część wytypowano do zwolnienia.

(...), w tym powódki, nikt – ani sam pozwany, ani kierownicy produkcji, ani bezpośredni przełożeni – nie informował o wynikach finansowych firmy, nikt im nie mówił, jakiego rzędu spadek produkcji wystąpił w danym okresie czasu, nadto nikt nie mówił osobom, którym wręczano wypowiedzenia (w tym powódce), dlaczego to akurat one zostały wytypowane do zwolnienia, podczas gdy w obrębie danego stanowiska pracy zwalniano tylko część osób, a część pozostawiano w zatrudnieniu.

Także powódki U. P. nikt nie informował kryteriach doboru do zwolnienia, ani nie precyzował, na czym miałyby polegać trudna sytuacja finansowa pozwanego.

Do jakości pracy powódki nie było nigdy (przed wręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia) zastrzeżeń, nikt nie przeprowadzał z nią rozmów dyscyplinujących, ponieważ nie było takiej potrzeby, nie stosowano kar porządkowych, powódka nie miała żadnych nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, zawsze wykonywała polecenia przełożonych i sumiennie i rzetelnie świadczyła pracę.

dowód: zeznania M. J. – k. 96

zeznania powódki – k. 97

zeznania M. K. – k. 95v.

zeznania A. R. – k. 63v.

13 lipca 2022 roku M. K. w imieniu pracodawcy wręczyła powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 31 października 2022 roku. Czyniąc to, M. K. powiedziała do powódki, że doszło do zmniejszenia zamówień i jeśli sytuacja na rynku się zmieni, to oświadczenie zostanie cofnięte. Nadto poinformowała ją o okresie wypowiedzenia.

W oświadczeniu pisemnym nie wskazano w ogóle przyczyny rozwiązania stosunku pracy, w tym nie sformułowano w ogóle żadnego kryterium, dlatego to akurat powódka została z wielu sortierek wybrana do zwolnienia z pracy, podczas gdy z wielu zatrudnionych osób tylko część typowano do zwolnienia.

W oświadczeniu zawarto pouczenie o terminie i sposobie odwołania do Sądu właściwego oraz jako podstawę prawną wskazano przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Dowód: oświadczenie pracodawcy – k. 4 akt IV P 34/22

Podczas wręczania oświadczenia pracodawcy powódce M. K. (ani nikt inny) nie precyzował wskazanej wyżej ustnie (lecz nie na piśmie) przyczyny, nikt nie formułował też ustnie kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

dowód: zeznania M. J. – k. 96

zeznania powódki – k. 97

zeznania M. K. – k. 95v.

W okresie wypowiedzenia powódka nadal świadczyła pracę i wykonywała swoje obowiązki sortierki. Powódka w poniedziałek – 8 sierpnia 2022 roku – tuż po przerwie urlopowej w zakładzie pracy, gdy jeszcze nie hartowano szyb w piecu, pracowała wraz z A. G. i jedną z malarek zatrudnioną u pozwanego. Malarka malowała szyby i wkładała je do suszarki, powódka miała za zadanie wyciągać je z suszarki, sprawdzić, czy po suszeniu nie ujawniły się jakieś wady produktu i odkładać na stojak, skąd szyby miały zostać przewiezione do hartowania w piecu. Szyby miały być hartowane dopiero kolejnego dnia, gdyż był to pierwszy dzień produkcji po dłuższej wakacyjnej przerwie. A. G. kontrolował pracę obu kobiet, pracował w tej samej hali i cały czas przemieszczał się pomiędzy stanowiskiem pracy malarki i sortierki, sprawdzając jakość produkowanych szyb.

Tego dnia rano doszło do awarii suszarki, przy której pracowała powódka, co A. G. zgłosił około godziny 6 rano, wraz z rozpoczęciem zmiany, lecz została ona usunięta już około godziny 8 i od 8:30 doszło do rozpoczęcia procesu malowania i suszenia szyb. Suszarka, przy której tego dnia pracowała U. P., nie dosuszała prawidłowo, lecz powódka o tym wiedziała i brała tę cechę sprzętu pod uwagę, wykonując swoje obowiązki w procesie produkcji. Powódka przez cały czas trwania zmiany nie zgłaszała żadnych problemów dotyczących wyglądu czy cech szyb, nie zauważyła jakichkolwiek niepokojących zmian odnośnie produkowanych przedmiotów.

Kolejnego dnia pracy, tj. 9 sierpnia 2022 roku, doszło do ujawnienia wad na szybach, przy których dzień wcześniej pracowała m.in. powódka. Na 270 szybach doszło do odciśnięcia śladów na szkle, co powodowało, że wszystkie musiały zostać odrzucone jako wybrakowane. Ślady te dostrzegła M. W. (prowadząca ewidencję produkcji) dopiero na etapie hartowania szkła, nie widział ich wcześniej nikt, ani powódka, ani A. G., ani przełożony powódki A. R., który w czasie, gdy U. P. wyjmowała szyby z suszarki, nie widział, by to na skutek działania powódki powstały na szkle odbicia, nie stwierdził również nietypowego zachowania U. P. i nie widział, by to ona niszczyła mienie pracodawcy. Nie widział tego również M. P., ani żaden inny pracownik pozwanego.

Dowód: zeznania A. G. – k. 61 i nast.

Zeznania powódki – k. 97 i nast.

Notatka służbowa – k. 57

Zeznania A. R. – k. 63

Zeznania M. P. – k. 64

Po ujawnieniu uszkodzenia tak dużej ilości szyb, pracodawca sformułował zarzut wobec powódki, że to na skutek jej działania doszło do zniszczenia mienia pracodawcy i postanowił złożyć wobec niej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co też uczynił w dniu 19 sierpnia 2022 roku. W okresie pomiędzy powstaniem szkody, a złożeniem powódce oświadczenia kończącego stosunek pracy U. P. normalnie wykonywała swoje obowiązki, świadczyła pracę.

Zeznania powódki – k. 97 i nast.

Oświadczenie pracodawcy – k. 8

Przechodząc do oceny materiału dowodowego należy przede wszystkim zauważyć, iż przy rozpoznawaniu spraw na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony oraz w oparciu o akta osobowe powódki. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił te okoliczności faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą, tego co zostało w nich wskazane.

Odnośnie do okoliczności wręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wymaga zauważenia, że stan faktyczny przedmiotowej sprawy w zasadzie nie był sporny, w szczególności pełnomocnik pozwanego nie kwestionował treści pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony wobec powódki, w którym nie wskazano w ogóle przyczyny wypowiedzenia, ani też nie negował zeznań świadka –kierownika produkcji M. J. i kadrowej M. K. (przesłuchiwanym na wniosek pełnomocnika pozwanego), którzy zeznawali, że nie było zastrzeżeń do jakości pracy powódki oraz nie istniała żadna przyczyna leżąca po stronie powódki, która spowodowała rozwiązanie z nią stosunku pracy, jak również, że nikt powódki nie informował o kryteriach doboru właśnie jej do zwolnienia (spośród wielu pracowników) i że nikt nie podawał pracownikom, jakie są wyniki finansowe firmy i jakiego rodzaju spadek zamówień i produkcji wystąpił w okresie wręczenia wypowiedzeń.

Te okoliczności znajdują potwierdzenie w zeznaniach powódki i były w sprawie niesporne – zatem Sąd bez żadnych wątpliwości ustalił, że pisemne oświadczenie pracodawcy nie zawierało żadnej przyczyny wypowiedzenia, natomiast M. K. poinformowała tylko ustnie powódkę, iż przyczyną zakończenia stosunku pracy jest trudna sytuacja gospodarcza i znaczący spadek zamówień (jak również pouczyła o sposobie i terminie odwołania do Sądu pracy oraz o okresie wypowiedzenia obowiązującym powódkę). U. P. w żaden inny sposób nie została zapoznana z przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o zakończeniu stosunku pracy, nikt jej nie informował, dlatego to właśnie konkretnie wobec niej zostaje złożone oświadczenie pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy, ani nie przybliżał kondycji gospodarczej firmy, poprzestano na lakonicznym sformułowaniu wskazanym powyżej, które dla powódki nie było konkretne, jasne i zrozumiałe.

Natomiast nigdy nie podano powódce kryteriów doboru właśnie jej do zwolnienia, mimo, że w podanym okresie zwalniano tylko część osób zatrudnionych u pozwanego, a nie wszystkie (i nie tylko ze stanowiska sortierki, ale także wykonujących inne zadania w H. – SM). Nawet przełożony – A. R., który powódkę wytypował do zwolnienia, nie powiedział jej, dlatego to akurat ona z wielu pracowników, została wybrana przez pracodawcę; podczas rozmowy z powódką i wręczenia jej wypowiedzenia, milczał, co sam przyznał i w ogóle nie wypowiadał się odnośnie do przyczyny zwolnienia pracownicy (k. 64).

Sąd wobec zbieżności zeznań świadków M. J., M. K., A. R. oraz wersji powódki w zakresie okoliczności wręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie miał żadnego powodu, by przyjąć ich niewiarygodność, bowiem łącznie relacje świadków i U. P. budują spójny obraz stanu faktycznego w sprawie – odnośnie do wypowiedzenia zwykłego.

Jeśli natomiast chodzi o wymowę dowodów w zakresie przyczyny złożenia wobec powódki oświadczenia o zakończeniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, to Sąd analizował je pod kątem prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podanej w oświadczeniu pracodawcy – czyli czy powódka świadomie zniszczyła 270 szyb poprzez odcisnięcie palców na powierzchni malowanej (k. 8). Już w tym miejscu wypada podkreślić, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie było to, że powódka miała nie zauważyć wad szyb na swoim etapie produkcji, wobec czego tak sformułowana przyczyna wyznaczyła zakres kognicji Sądu I instancji.

W kontekście oceny materiału dowodowego w powyższym zakresie należy pamiętać, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie) jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, zaś ciężar udowodnienia przyczyny

spoczywa na pracodawcy. Oznacza to, iż to pozwany winien wykazać, że powódka faktycznie świadomie (jak to ujęto w oświadczeniu na k. 8 akt sprawy) dokonała zniszczenia szyb w procesie produkcji w dniu 8 sierpnia 2022 roku.

W ocenie składu orzekającego pozwany temu zadaniu nie sprostał.

W pierwszej kolejności Sąd odwołuje się do przebiegu oględzin, dokonanych w dniu 5 grudnia 2022 roku (protokół – k. 83 i nast. akt sprawy). Skład orzekający zapoznawał się dokładnie z warunkami panującymi na hali, w której pracowała powódka, widział piec, w którym hartowano szyby, suszarkę, przy której U. P. pracowała, jak również stojaki, na które odkładano szyby i odwożono następnie do pieca. Zniszczone szyby, dołączone do akt sprawy, to tylko część z tych, z którymi osobiście zapoznawał się sędzia decernent.

Nadto w aktach sprawy – na k. 77 – znajdują się rękawiczki takie jak te, w których w dniu zdarzenia pracowała powódka (używane także przez innych pracowników zatrudnionych w H. – SM). W ocenie składu orzekającego, z rodzaju zniszczeń ujawnionych na szybach absolutnie nie wynika, jakoby dokonała ich powódka, w szczególności nie doszło do odcisnięcia śladów daktyloskopijnych na powierzchni szyb, co wynika przede wszystkim z faktu, że wszyscy pracownicy wykonywali swoje czynności w rękawicach ochronnych takich jak na k. 77. Wobec powyższego niemożliwe było wykonanie badania daktyloskopijnego, choć powódka wyraziła na nie zgodę. Tego rodzaju dowód definitywnie przesądziłby, czy to na skutek działania powódki doszło do zniszczenia szyb (choć byłby nadal nieprzydatny celem stwierdzenia zachowania umyślnego), lecz nie był on możliwy do przeprowadzenia.

Charakter uszkodzeń szyb nie wskazuje jednak na to, by zniszczenia dokonała U. P. – po pierwsze bowiem, są one zlokalizowane na dłuższych krawędziach powierzchni, podczas, gdy z depozycji powódki wynika, że chwyciła ona szyby za rogi produktu. Nadto na szybach nie doszło w ogóle do odwzorowania odcisków palców (co jest oczywiste, a o czym mowa była powyżej), ale także do odcisnięcia śladu rękawicy, co już przemawia za uznaniem, że do uszkodzeń mogło dojść na innym etapie produkcji, niż wyjmowanie szyb z suszarki (gdzie pracowała U. P.). W ocenie Sądu, gdyby to powódka dokonała uszkodzeń, widoczne byłyby charakterystyczne odwzorowania rękawicy w miejscach, za które chwyciła szyby (co widać na k. 77 akt), tymczasem nie miało to miejsca.

Nadto Sąd zwraca szczególną uwagę na treść zeznań świadków – A. R. (przełożonego powódki) i M. P. (który był jedną z osób, ujawniających szkodę). Otóż M. P. co prawda twierdził, że jego zdaniem to U. P. zniszczyła szyby, bowiem najbardziej prawdopodobne (ze względu na cechy etapów produkcji) było ich uszkodzenie po wyjęciu z suszarki, ale sam wskazał, że nie ma co do tego pewności, bowiem szkoda mogła powstać na innym etapie produkcji (k. 83v.).

To samo odnośnie do prawdopodobieństwa (a nie pewności), że to na skutek działania powódki doszło do zniszczenia szyb, mówił A. R. (k. 84), przy czym doprecyzował, że w miejscu pracy powódki uszkodzenia te mogły nie być widoczne. Na rozprawie natomiast A. R. podał, że 8 sierpnia 2022 roku przechodził koło powódki, kontrolując wykonywanie pracy na hali i nie stwierdził nic nietypowego, nie widział, by odbijała palce na szybach (k. 63). Sąd podkreśla już w tym miejscu, że nie widział tego z żaden ze świadków – ani A. G., który przez cały czas nadzorował pracę U. P. i przemieszczał się pomiędzy jej a malarki stanowiskami pracy, ani żaden ze świadków przesłuchanych na wniosek pełnomocnika pozwanego, co w ocenie Sądu wyklucza, jakoby powódka uszkodziła produkt. Przecież chodzi o 270 szyb, a A. G. praktycznie przez cały czas znajdował się albo koło malarki albo obok powódki, kursując pomiędzy nimi, więc gdyby powódka faktycznie na tak dużej ilości szyb celowo dokonywała zniszczeń, nie mogłoby to pozostać niezauważone nie tylko przez A. G., ale i przez A. R., który przecież sam wskazał, że także chodził obok powódki (k. 63) i przyglądał się procesowi produkcji.

Sąd dostrzegł oczywiście, iż A. R. wyrażał pewność, że to powódka zniszczyła szyby, ale było to tylko wnioskowanie, przypuszczenie świadka, który sam nie widział, w jaki sposób doszło do uszkodzenia produktu, a tylko opierał się na swoim doświadczeniu. Jednakże trzeba pamiętać, że U. P. zaprzeczyła zarzutowi pracodawcy, podając, że szyby nie zniszczyła, absolutnie żaden ze świadków nie widział, by to czyniła (choć A. G. przez cały czas w dniu 8 sierpnia 2022 roku z nią pracował, a A. R. nadzorował pracę na hali, więc powinni widzieć proces powodowania szkody, gdyby

to miało miejsce), brak jest także rzeczowego materiału dowodowego, który przemawiałby za uznaniem, że to U. P. uszkodziła szyby (a tym bardziej, by zrobiła to z zamiarem bezpośrednim).

Sam świadek R. podał, że uszkodzenia mógł spowodować ktoś inny (k. 63), że nie jest to wykluczone, co jest tym bardziej możliwe, że przecież szyby były przewożone na stojakach do pieca do hartowania, a 8 sierpnia 2022 roku piec jeszcze nie działał z uwagi na to, że był to pierwszy dzień produkcji po przerwie wakacyjnej.

Odnosnie do okoliczności, podawanej przez A. R., jakoby powódka powiedziała mu, że „zrobiła to specjalnie”, nie znajduje to potwierdzenia w materiale dowodowym w aktach sprawy – po pierwsze zaprzeczyła temu sama powódka (k. 97v.), po drugie M. J. także podał, że tego nie słyszał (k. 96v.), po trzecie zaś sam A. R. już na rozprawie wskazał, że może się przesłyszał i może powódka powiedziała, że nie zrobiła tego specjalnie (k. 63v.).

Powódka przyznała jedynie, że faktycznie wyraziła się, że „nie zrobiła tego specjalnie” (k. 97v.), jednakże tego rodzaju stwierdzenie w żadnym razie nie może być dowodem jej sprawstwa zniszczenia szyb. Po pierwsze, fraza ta w ogóle nie odnosi się do dokonania uszkodzenia, po drugie, skoro powódka widziała, że odbieraną przez nią z suszarki partię szyb pracownicy pozwanego wnoszą i odkładają, a niezadowolony kierownik powiedział do niej, że za to zapłaci, to powódka domyśliła się, że może chodzić o produkcję szyb (choć nie odnośnie do rodzaju wad i ich skali) i wskazała, że nie zrobiła niczego umyślnie. Nawet gdyby przyjąć, że powódka przyznała się do uszkodzenia szyb (co wcale nie wynika z użytego przez nią sformułowania), to i tak na podstawie tej wypowiedzi nie sposób przesądzić, czy działała celowo i odnośnie do 270 szyb (jak wskazano to w oświadczeniu pracodawcy) oraz ile szyb uległo uszkodzeniu. Trzeba bowiem pamiętać, że nie było niczym niezwykłym odrzucanie części partii produktu jako wybrakowanego z uwagi na wady powstałe na różnych etapach procesu produkcji, co było w sprawie bezsporne. Nie zdarzało się wcześniej uszkodzenie aż 270 szyb, ale też w rozmowie powódki z przełożonym nie padła konkretna liczba zniszczonych szyb.

A. R. mówił także, że przy wręczaniu jej oświadczenia pracodawcy w trybie przepisu art. 52 k.p. powódka miała powiedzieć, że zgłaszała wady A. G., co nie znajduje potwierdzenia w wersji tego ostatniego. Zaprzeczyła temu również M. K., która wręczała powódce oświadczenie pracodawcy i wskazała, że powódka mówiła, że nikomu nie zgłaszała wad szyb (k. 96), a przecież według relacji A. R. powyższe stwierdzenie miało paść z ust powódki właśnie podczas dokonywania czynności rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wobec braku korelacji materiału dowodowego z zeznaniami A. R., w tej części Sąd nie dał wiary depozycjom świadka.

Także M. P. nie był bezpośrednim świadkiem tego, by powódka niszczyła szyby, sam wskazał, że nie widział, by to robiła (k. 64), a wyłącznie snuł domysły, że tej szkody nie mógł nikt inny poza U. P. spowodować z uwagi na to, że wady były umiejscowione regularnie na szybach, co nie polega na prawdzie, bowiem nie jest tak, by każda z szyb została uszkodzona w identyczny sposób, o czym skład orzekający przekonał się podczas dokonywania oględzin (a przebieg tej czynności został zarejestrowany – k. 86, także celem umożliwienia Sądowi II instancji zapoznania się z rodzajem zniszczeń i kontroli prawidłowości rozumowania Sądu I instancji).

M. P. w dniu 8 sierpnia 2022 roku w ogóle nie widział, w jaki sposób pracuje powódka, nie mógł zatem mieć wiedzy w zakresie mechanizmu powstania szkody, sam podał przy tym, że każdy mógł podejść do stojaka, na który powódka odkładała szyby, co faktycznie jest prawdą. W tym miejscu wypada zauważyć, że w okresie, w którym miało miejsce zdarzenie opisywane w przedmiotowym uzasadnieniu, z firmy (...) zwolniono wiele osób, w różny sposób (nie tylko z zachowaniem okresu wypowiedzenia), co było bezsporne, a także wynika z zestawienia przedłożonego przez pełnomocnika pozwanego, co mogło stanowić ewentualnie motywację (osób trzecich) do uszkodzenia mienia pracodawcy.

Skoro do szyb miała dostęp większa, w zasadzie nieograniczona liczba osób, to rację ma M. P., gdy mówi, że do miejsca pracy powódki każdy mógł podejść, tym bardziej, że szyby nie były hartowane tego samego dnia z uwagi na przestój pieca. M. P. zeznaje co prawda, że w jego ocenie to powódka wyrządziła szkodę, ale po pierwsze jest to opinia świadka, nie poparta jego obserwacjami i niewiążąca Sądu, po drugie zaś sam wskazał, że mogło to zostać uczynione niechcący

(co już samo w sobie czyni przyczynę podaną przez pracodawcę nierzeczywistą, skoro w oświadczeniu wpisano, że powódka poczyniła uszkodzenia celowo – choć Sąd nie ustalił, że do zniszczeń doszło na skutek działania U. P.).

Zresztą podczas oględzin M. P. wskazał wyraźnie, że nie ma pewności, iż to powódka wyrządziła szkodę, że możliwe, iż powstała ona w innych okolicznościach niż na skutek działania powódki (k. 83v.), co oznacza, iż na podstawie zeznań tego świadka (podobnie jak i A. R.) Sąd nie był w stanie ustalić, by powódka „świadomie” (jak ujął to pracodawca – k. 8) dokonała zniszczenia 270 szyb.

Te same uwagi dotyczą zeznań pozostałych świadków przesłuchiwanym na wniosek pełnomocnika pozwanego. P. K. (1) nie miał wiedzy odnośnie tego, w jakich okolicznościach doszło do uszkodzenia szyb, podobnie jak P. K. (2). M. J. wskazał (tak samo jak świadkowie R. i P.), że nie poczynił własnych obserwacji odnośnie do mechanizmu powstania zniszczeń, podawał, że nie było pewności, iż strata powstała na suszarce, a tylko, że było to najbardziej prawdopodobne. Co istotne, to M. J. sporządzał protokół na k. 23 akt, w którego treści wpisano, że strata powstała na suszarce (choć nie przesądzone, że na skutek działania powódki), a sam przyznał, że nie badał mechanizmu powstania uszkodzeń.

Skoro zatem M. J. nie widział, by to powódka uszkodziła szyby, nie prowadził eksperymentów celem wykazania jej sprawstwa, to Sąd nie mógł oprzeć się na jego domysłach (nie znajdujących potwierdzenia w obserwacjach, których świadek przecież nie poczynił), jakoby powódka celowo zniszczyła szyby. O ile jeszcze M. J. mógł snuć wnioski odnośnie do sprawstwa poszczególnych osób, o tyle zbyt daleko idące wydaje się formułowanie opinii co do znamion strony podmiotowej występujących po stronie powódki, tym bardziej, że w innej części zeznań ten sam świadek J. podał, że tak naprawdę nikt nie wie, czy powódka dokonała uszkodzeń celowo, czy nie. Sądu nie wiążą opinie świadka, który feralnego dnia w ogóle nie uczestniczył w procesie produkcji, w ogóle nie było go przy zdarzeniach opisanych powyżej, a swoją relację opierał na tym, co powiedzieli mu A. R. i M. P., których depozycje Sąd oceniał powyżej i na których podstawie nie sposób było przesądzić, by przyczyna podana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawdziwa.

To samo dotyczy depozycji M. K., która nie miała żadnej (powziętej osobiście) wiedzy na temat zniszczenia szyb, a opierała się wyłącznie na notatkach świadka R. i protokole na k. 23 akt sprawy. Świadek jest kadrową, nie pracownikiem produkcji, zatem niewłaściwe wydaje się ocenianie przez nią i wnioskowanie, dlaczego uważa, że to powódka wyrządziła szkodę. Gdyby, jak wywodziła świadek, powódka chciała się zemścić na pracodawcy za to, że dostała wypowiedzenie (co nie znajduje potwierdzenia w absolutnie żadnym dowodzie w aktach sprawy i jest dla powódki – długoletniego, zaangażowanego, dobrze ocenianego pracownika w ocenie Sądu wielce krzywdzące), to nielogicznym byłoby czynienie tego w początkowej fazie biegu okresu wypowiedzenia. Nadto Sąd nie widzi żadnej logiki w powyższym rzekomym działaniu powódki i nie potrafi uzasadnić wskazanej przez świadka motywacji U. P., skoro i tak stosunek pracy miał ulec zakończeniu.

Zresztą 8 sierpnia 2022 roku, tego samego dnia, gdy miało dojść do powstania uszkodzeń, świadek K., co sama przyznała, proponowała U. P. cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, na co powódka jednak nie wyraziła zgody. Odnośnie twierdzenia świadka, że powódka miała mówić A. G., że coś się dzieje z szybami, U. P. wytłumaczyła, że zgłaszała, że szyby są za gorące, a nie uszkodzone (k. 97v.), co koresponduje z ustaleniem Sądu, iż suszarka, przy której pracowała powódka, nie dosuszała szyb tak dobrze, jak inny tego typu sprzęt w miejscu pracy. Na koniec składania zeznań świadek K. podała, że nie ma wiedzy technicznej (co oczywiste, skoro pracuje w kadrach), by oceniać, czy uszkodzenia powstały na skutek działania powódki, a tym bardziej, czy było to działanie celowe, który to pogląd świadka znajduje aprobatę składu orzekającego.

A. M. nie miała w ogóle wiedzy odnośnie do opisanych powyżej wydarzeń, dlatego Sąd jej zeznania pominął i nie czynił ich podstawą ustaleń stanu faktycznego.

Sąd natomiast uznał za w pełni wiarygodne depozycje A. G., który jako jedyny przez cały czas wykonywania pracy w dniu 8 sierpnia 2022 roku znajdował się w pobliżu powódki, zatem gdyby dokonywała uszkodzeń aż 270 szyb, na pewno by to zauważył. Nie widział tego jednak ani on, ani świadek R., co wyklucza sprawstwo U. P.. Zeznania świadka są przy tym zgodne z wersją powódki (której Sąd również dał wiarę), a świadek jako osoba obca dla powódki nie



miałby żadnego powodu, by zeznawać na jej korzyść nieprawdę i narażać się na odpowiedzialność karną za składanie fałszywych zeznań (za co grozi kara do 8 lat pozbawienia wolności, o czym świadek został pouczoney).

Reasumując, na podstawie dowodów przeprowadzonych powyżej – zeznań świadków, oględzin, zeznań powódki, nie sposób było zasadnie wykazać, by to U. P. dokonała zniszczenia szyb. Nikt bowiem tego nie widział, świadkowie snuli wyłącznie domysły w tym przedmiocie, ale nie można przecież wykluczyć, że do uszkodzeń produktu doszło w okolicznościach innych niż przy suszarce. Z rzeczowego i osobowego materiału dowodowego, opisanego szczegółowo powyżej, wcale nie wynika sprawstwo powódki, a tym samym pracodawca nie wykazał, by przyczyna podana w oświadczeniu złożonym U. P. w trybie przepisu art. 52 k.p. była prawdziwa.

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

W przedmiotowej sprawie Sąd rozważał zasadność dwóch roszczeń powódki – o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd analizował w pierwszej kolejności zasadność oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie przepisu art. 52 k.p., zważywszy, iż art. 60 k.p. nie odnosi się do sytuacji, gdy po wadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę, w trakcie okresu wypowiedzenia, następuje niewadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. W wyroku z 26.5.2000 r. (I PKN 675/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 665) Sąd Najwyższy stwierdził, że w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie z tytułu wcześniejszego wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest zbędne (bezp przedmiotowe). Skoro bowiem umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie, czy niewadliwie.

W przedmiotowej sprawie jednakże zarówno oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i drugie chronologicznie – złożone w trybie przepisu art. 52 k.p. – były wadliwe. Zakończenie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym cechuje się wadliwością z uwagi na nierzeczywistość podanej przyczyny złożenia oświadczenia, bowiem pracodawca nie wykazał, o czym mowa była szeroko powyżej, by powódka celowo (świadomie) zniszczyła 270 szyb w dniu 8 sierpnia 2022 roku, a to na pozwanym spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu.

Zgodnie z treścią przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi, iż pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746). Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Tymczasem z materiału dowodowego w przedmiotowej sprawie nie tylko nie wynika, by to powódka zniszczyła szyby (bowiem żaden ze świadków nie był w stanie wykluczyć skutecznie, że do uszkodzeń mogło dojść w innych okolicznościach, że powstania szkody mógł się dopuścić ktoś inny, a nie powódka), ale już z całą pewnością nie sposób wysnuć wniosku, jakoby dokonała uszkodzenia celowo, skoro ze zgodnych zeznań świadków wynikało, że uszkodzenia można było zauważyć dopiero na dalszym (po suszeniu) etapie produkcji. Gdyby zatem nawet do zniszczeń doszło, dla powódki mogły one być niezauważalne, co przekreśla działanie z zamiarem bezpośrednim czy ewentualnym (choć trudno sobie w ogóle wyobrazić dokonanie zniszczenia mienia w zamiarze ewentualnym).

Poza tym z żadnego dowodu z aktach sprawy nie wynika, by U. P. działała celowo (gdyby nawet przyjąć, czego Sąd I instancji nie uczynił, że to powódka szyby zniszczyła), a przecież naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (zob. wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 25).

Przy ocenie, czy zachowanie pracownika uzasadnia zastosowanie przepisu art. 52 k.p., trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (wyr. SN z 9.12.1976 r., I PRN 111/76, L.), w tym jego nastawienie psychiczne. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. SN z 7.2.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98), a z materiału dowodowego nie wynika, by powódka działała umyślnie, czy w sposób rażąco niedbały (poza tym, że w ogóle nie sposób poczynić ustalenia, że to właśnie ona uszkodziła szyby).

W odróżnieniu od wypowiedzenia umowy o pracę, które uznawane jest za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy (por. I teza wyr. SN z 30.1.1976 r., I PRN 52/75, (...) 1977, Nr 10, s. 69; wyr. SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, Nr 10, s. 34), rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest sposobem nadzwyczajnym, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością i tylko po wykazaniu pracownikowi wszelkich przesłanek, o których mowa w przepisie art. 52 k.p., co w realiach przedmiotowej sprawy nie miało miejsca.

Brak wykazania przez pracodawcę zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (w szczególności faktu, że to powódka uszkodziła szyby w dniu 8 sierpnia 2022 roku, a tym bardziej, by uczyniła to „świadomie” – jak ujęto to w oświadczeniu na k. 8 akt sprawy) oznacza, iż czynność dokonana przez pracodawcę była niezgodna z prawem, a przyczyna rozwiązania umowy nierzeczywista i niezasadna (art. 30 § 4 k.p.).

Po ustaleniu powyższego Sąd przystąpił do analizy oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę wobec powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Oświadczenie to (k. 4 akt IV P 34/22) zostało sporządzone przez uprawnioną osobę, na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Nadto zastosowano prawidłowy – trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) – powódka U. P. była bowiem zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2016 roku, czyli ponad trzy lata.

W pisemnym oświadczeniu pracodawcy nie wskazano natomiast w ogóle przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, zaś ustnie kadrowa poinformowała powódkę, że przyczyną tą jest pogarszająca się sytuacja gospodarcza i spadek zamówień (k. 95v.) co stanowi w ocenie składu orzekającego naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p., albowiem przyczyna ta razi brakiem konkretności i jako taka jest dla pracownika niezrozumiała w szczególności w kontekście braku podania kryteriów doboru powódki do zwolnienia z pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że pracodawca zdecydował o zwolnieniu w tym samym okresie wielu pracowników ze stanowiska sortierki (jakie zajmowała powódka), ale nie wszystkich, część pozostawił w zatrudnieniu i w tej sytuacji miał obowiązek wskazać, jakimi kierował się przesłankami, iż to akurat powódkę wytypowano do zwolnienia, a nie inne osoby. W wypadku zaniechania tego obowiązku pracownik tak naprawdę nie wie, dlaczego to akurat wobec niego zakończono stosunek pracy, co czyni przyczynę wypowiedzenia w tym konkretnym stanie faktycznym niezrozumiałą i niepełną. Nadto przyczyna wskazana w oświadczeniu ustnym jest zbyt ogólna, bowiem każdy pracodawca, odwołując się do „sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie” mógłby w ten sposób uzasadnić redukcję każdego stanowiska pracy. W treści przyczyny nie podano żadnych szczegółów odnośnie do wolumenu spadku produkcji, danych liczbowych czy procentowych, wyników finansowych firmy, które mogłyby uzasadnić redukcję etatów.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. pracodawca, który wypowiada umowę o pracę na czas nieokreślony, w treści wypowiedzenia ma obowiązek podać prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia. Tymczasem pracodawca w pisemnym oświadczeniu nie podał w ogóle przyczyny zakończenia stosunku pracy, zaś ustnie podał ogólną, nieprecyzyjną przyczynę wypowiedzenia, co stanowi naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p.

Oczywiście skład orzekający podziela pogląd reprezentowany w orzecznictwie, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia (jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie, jeśli chodzi o pisemne oświadczenie pracodawcy) lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie odnośnie do ustnego oświadczenia kadrowej formułowanego wobec U. P., albowiem w oświadczeniu brak informacji odnośnie do wyników finansowych firmy, które mogłyby się przekładać na konieczność redukcji zatrudnienia oraz wielkości spadku produkcji. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny następuje z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, ale to w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca, bowiem powódki nikt nie informował o dokładnej sytuacji gospodarczej pozwanego.

To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Pracodawca może przedstawić pracownikowi kryteria doboru do zwolnienia (poinformować pracownika o tym, jakie kryteria będą lub zostały zastosowane) w dowolny sposób, ważne jest tylko, aby informacje te dotarły do pracownika i pracownik mógł się z nimi zapoznać (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy z dnia 24 stycznia 2019 w sprawie I PK 7/18).

W przedmiotowej sprawie z wyjątkowo zgodnych zeznań świadka –kierownika produkcji i powódki oraz M. K., jak również z treści oświadczenia pracodawcy - wynika, że U. P. podano tylko ustnie (a nie na piśmie) jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę sytuację gospodarczą i znaczący spadek zamówień, co bez wątpienia nie spełnia przesłanki przyczyny konkretnej i precyzyjnej, bowiem nie odnosi się do sytuacji danego pracodawcy. Jak już wskazano powyżej, fraza zawarta w oświadczeniu pozwanego mogłaby być użyta przez każdego pracodawcę, jest bowiem na tyle pojemna, abstrakcyjna i ogólna, że pasuje do każdej próby redukcji etatów przez pracodawcę. Powódki nie informowano o jakiegokolwiek innej przyczynie wypowiedzenia, nie przybliżono sytuacji gospodarczej pracodawcy, nie wskazano kryteriów doboru do zwolnienia z pracy akurat U. P..

Możliwe są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, Nr 5, s. 270). Nieprawidłowe jest podanie w wypowiedzeniu przyczyny ogólnie, a następnie konkretyzowanie jej. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę (wyr. SN z 8.1.2007 r., I PK 175/06, MoPr 2007, Nr 6, s. 280). Nieprawidłowe w ocenie składu orzekającego, bo zbyt ogólne, jest podanie jako przyczyny wypowiedzenia „sytuacji gospodarczej i znaczącego spadku zamówień, bez skonkretyzowania tej przyczyny w czasie i odnośnie do miary tegoż spadku zamówień (wyr. SN z 26.3.1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999, Nr 5, poz. 165 oraz wyr. SN z 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 427) oraz bez zapoznania pracownika z kryteriami doboru akurat jego do zwolnienia.

Brak podania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia odszkodowania (wyr. SA w Warszawie z 9.1.2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004, Nr 5, poz. 46; wyr. SN z 15.4.1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 464). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy (wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420; wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118), co niewątpliwie miało miejsce w przedmiotowej sprawie – skoro w oświadczeniu pisemnym brak w ogóle przyczyny wypowiedzenia, zaś to sformułowana ustnie jest nieprecyzyjna, niekonkretna i niezrozumiała.

Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Nie tylko przyczyna wskazana w oświadczeniu ustnym pracodawcy nie spełnia wymogu konkretności, ale nie odwołuje się w ogóle do sytuacji powódki i nie precyzuje, dlaczego to właśnie wobec niej pracodawca podjął decyzję o zakończeniu stosunku pracy.

Podzielić należy pogląd wyrażony w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 roku w sprawie o sygn. II PSK 101/21, iż w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników (a taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie), 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.

W interesie pracodawcy, który z rozmaitych przyczyn może być zmuszony do dokonania redukcji zatrudnienia, a nawet może to wynikać z przyjętej przez niego w wyniku decyzji biznesowej reorganizacji zakładu pracy, leży utrzymanie zatrudnienia pracowników, którzy z jakichś względów są dla pracodawcy najbardziej przydatni, a zwolnienie tych, którzy nie odpowiadają z różnych względów oczekiwaniom pracodawcy. Stąd też pracodawca ma swobodę w wyborze i ustalaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ważne jednak, aby kryteria te były obiektywne, sprawiedliwe, niedyskryminujące i identyczne dla pracowników zajmujących stanowiska objęte zwolnieniami. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Tymczasem bezsporne w sprawie było, iż powódki nie informowano o kryteriach doboru do zwolnienia, a kadrowa poprzestała na wręczeniu jej oświadczenia pisemnego pracodawcy, w którym w ogóle nie podano przyczyny wypowiedzenia oraz powiedziała jej, że zostaje zwolniona z uwagi na trudną sytuację gospodarczą i spadek zamówień, nie było zaś mowy o przyczynach wytypowania akurat U. P. do zwolnienia, zaś zawarta w oświadczeniu ustnym kadrowej przyczyna jest ujęciem zbyt ogólnym i zupełnie nie odwołującym się do indywidualnej sytuacji powódki.

Kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), co nie zostało w sprawie uczynione, a pracodawca jest zwolniony z tego obowiązku tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, co również wobec powódki nie miało miejsca. Dopiero bowiem wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy.

Również w kontekście niepodania powódce kryteriów doboru do zwolnienia wskazana przez pracodawcę ustnie przyczyna wypowiedzenia w postaci sytuacji gospodarczej i znaczącego spadku zamówień musi być uznana za niekonkretną (i to w sposób oczywisty i rażąco) i niezrozumiałą dla pracownika, który przecież nie ma wiedzy, dlaczego to akurat on został zwolniony z pracy spośród innych osób.

W tym miejscu wypada ponownie przytoczyć tezę postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2019 roku w sprawie o sygn. II PK 117/18, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa (art. 30 § 4 k.p.).

W przedmiotowej sprawie Sąd zważył, że w oświadczeniu pisemnym pracodawcy nie podano w ogóle przyczyny wypowiedzenia, zaś w ustnym nie sformułowano konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przyczyna ta bowiem była nie dość precyzyjna i raziła wręcz ogólnikowością (bowiem nie odwołano się w ogóle do sytuacji powódki, nie podano jej kryteriów doboru do zwolnienia, poprzestano na ogólnym stwierdzeniu, że ma miejsce „znaczący spadek zamówień” bez sprecyzowania czasokresu i wolumenu tegoż spadku), co czyniło oświadczenie niezrozumiałym dla pracownika, niekonkretnym i nieprecyzyjnym.

A przecież bardzo istotnym zagadnieniem praktycznym jest sposób, w jaki przyczyna zakończenia umowy zostanie zakomunikowana pracownikowi. Kwestia ta jest przedmiotem obszernego orzecznictwa sądowego. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Legalis; wyr. SN z 22.3.2016 r., I PK 100/15, Legalis; szerzej zob. M. Gersdorf, M. Raczkowski, O formułowaniu przyczyny, s. 20 i n.; P. Prusinowski, Funkcje obowiązku, s. 458 i n.).

Z uwagi na powyższe naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. Sąd uznał, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest formalnie wadliwe.

Tym samym w ocenie składu orzekającego obie czynności prawne dokonane przez pracodawcę wobec pracownicy U. P. były niezgodne z prawem – rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia było niezasadne, albowiem wskazano nieprawdziwą, nierzeczywistą (niewykazaną przez pozwanego) przyczynę, gdyż z materiału dowodowego nie wynika, jakoby powódka U. P. dokonała zniszczenia 270 szyb w dniu 8 sierpnia 2022 roku, a tym bardziej, by uczyniła to umyślnie albo w wyniku rażącego niedbalstwa, zaś rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia wadliwe formalnie, bowiem pisemne oświadczenie pracodawcy nie zawierało w ogóle przyczyny wypowiedzenia, zaś oświadczenie ustnej kadrowe sformułowane wobec powódki raziło ogólnikowością, brakiem precyzji i było dla pracownicy niezrozumiałe.

Mimo powyższego uznania obu czynności za niezgodne z prawem, Sąd zasądził na rzecz powódki tylko odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 47<sup>1</sup> k.p. (albowiem było wyższe niż to wynikające z przepisu art. 60 k.p. i jako takie korzystniejsze dla pracownika).

Sąd nie uwzględnił obu roszczeń powódki, albowiem zgadza się w pełni z wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17, iż odszkodowanie z art. 60 k.p. ma charakter przede wszystkim kompensacyjny. Na tej podstawie można w konsekwencji stwierdzić, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie bezprawnego rozwiązania tej umowy (czyli dokładnie, jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie) pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie. Zasądzenie podwójnego odszkodowania powodowałoby rekompensatę tej samej szkody. Taki zaś przywilej musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach kodeksu pracy.

Zatem w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje, odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. albo z art. 60 k.p., a nie oba świadczenia.

Sąd nie zgadza się natomiast z nielicznymi poglądami prezentowanymi w doktrynie, w których twierdzi się, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien również ponieść podwójne konsekwencje. W takiej sytuacji odszkodowanie z art. 60 k.p. nie miałoby bowiem charakteru kompensacyjnego, ale charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę (np. L. Florek, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. tegoż, Warszawa 2011, s. 324).

Odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. ma przede wszystkim jednak charakter kompensacyjny, albowiem jego wysokość odnosi się do wyrównania szkody, jaką pracownik ponosi na skutek pozbawienia go wynagrodzenia za czas

do upływu okresu wypowiedzenia i nigdy nie wykracza poza datę, z którą łącząca strony umowa o pracę uległaby rozwiązaniu wskutek dokonanego wcześniej wypowiedzenia. Gdyby art. 60 k.p. pełnił wyłącznie funkcję sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę, wówczas odsyłałby w zakresie wysokości odszkodowania do art. 58 k.p., niezależnie od tego, w którym momencie okresu wypowiedzenia nastąpiło wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ryczałtowe odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 60 k.p. nie mają jednolitego charakteru (zob. P. Prusinowski: Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, MOPR 2010 nr 8, s. 399). Nie ulega jednak wątpliwości, że pełnią one zarówno funkcję odszkodowawczą (kompensacyjną), jak i represyjną. Podzielając argumenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, należy przyjąć, że odszkodowanie z art. 60 k.p. ma charakter przede wszystkim kompensacyjny. Na tej podstawie można w konsekwencji stwierdzić, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie bezprawnego rozwiązania tej umowy pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (OSP 2018 nr 1, poz. 8), iż w niektórych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń polegającym na rzeczywistym zbiegu norm. Powstają w takim przypadku co najmniej dwa roszczenia o tym samym przedmiocie, ale prawna możliwość ich realizacji jest tylko jednorazowa. Zaspokojenie jednego z takich roszczeń zaspakaja także i pozostałe.

Mając powyższe na uwadze należało zasądzić na rzecz powódki tylko jedno odszkodowanie na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. Powyższy pogląd był także prezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294) oraz z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

W przypadku roszczeń odszkodowawczych mających podstawę w obu przepisach (art. 47<sup>1</sup> k.p. i 60 k.p.) wprawdzie źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, jednakże skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same – rozwiązanie stosunku pracy i w konsekwencji pozbawienie pracownika wynagrodzenia za pracę, choć za różne okresy. Skoro funkcją odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi utraconego zarobku, to zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody: raz na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) i drugi raz – na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia).

Dlatego też Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop (k. 56), czyli w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), bowiem powódka zatrudniona była u pozwanego ponad trzy lata, zatem okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił trzy miesiące.

Sąd orzekł o roszczeniu odsetkowym zgodnie z żądaniem pozwu, bowiem skład orzekający podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku w sprawie o sygn. I PK 140/14, iż jeżeli pracownik od początku procesu (już w pozwie – jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie) domagał się odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, jednakże pełnomocnik powódki domagał się zasądzenia odsetek od terminu późniejszego – uprawomocnienia wyroku, wobec czego Sąd nie był władny orzekać ponad żądanie.

Sąd natomiast oddalił powództwo w pozostałym zakresie (co do żądania odszkodowania z art. 60 k.p.) z uwagi na prezentowane wyżej poglądy o kumulacji roszczeń.

W punkcie trzecim i czwartym wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego przez pełnomocników z wyboru na podstawie art. 100 k.p.c. i uznał, że koszty te winny zostać wzajemnie zniesione

z uwagi na to, że Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 12.403,11 złotych, zaś oddalił powództwo odnośnie do kwoty 10.040,37 złotych (k. 92).

W punkcie czwartym wyroku Sąd orzekł o opłacie na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążając koniecznością jej uiszczenia pozwanego, w części, w której przegrał proces (art. 113 ust. 1 powołanej ustawy). Sąd nie obciążał powódki kosztami sądowymi (w tej części, w jakiej to ona przegrała proces) z uwagi na jej trudną sytuację majątkową i osobistą – U. P. jest osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku, samotną i bez środków do życia (k. 97v.) – art. 102 k.p.c.

Sąd w punkcie piątym wyroku nadał orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.