

Sygn. akt IV P 35/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2022 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 9 listopada 2022 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa I. J.

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

1. Zasądza od pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa w Ż.) na rzecz powódki I. J. kwotę 11.761,65 zł (jedenaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt jeden złotych i sześćdziesiąt pięć 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. Oddala powództwo w zakresie kwoty 2 (dwóch) groszy.
3. Zasądza od pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa w Ż.) na rzecz powódki I. J. kwotę 720 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.
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 opłaty sądowej, której powódka I. J. nie miała obowiązku uiścić.
5. Wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.920,55 złotych.

S..akt.IV P 35/22

UZASADNIENIE

Powódka I. J., działając przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 11.546 złotych 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 wskazał nieprawdziwą, zbyt ogólną, niezrozumiałą dla pracownika i niekonkretną

przyczynę wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony oraz nie doprecyzował kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (k. 2 i nast.).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego M. S. (prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) – Handlowa) wniósł o oddalenie powództwa w całości (k. 18 i nast.). 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 przyczyna nie jest ogólna i że spełnia wymóg konkretności. Poza tym w ocenie pełnomocnika pozwanego pracodawca ma obowiązek wskazać kryteria doboru do zwolnienia danego pracownika tylko w odniesieniu do osób, które są objęte zwolnieniami grupowymi, a które nie miały miejsca w przypadku zwolnienia powódki. Pracodawca zdaniem pełnomocnika pozwanego nie miał obowiązku formułowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie uchybił przepisom w tym zakresie.

W toku postępowania pełnomocnik powódki z uwagi na przedłożenie przez pozwanego wyliczenia wysokości średniego wynagrodzenia powódki za pracę za okres ostatnich trzech miesięcy liczonego jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (k. 44 akt) wskazał, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki I. J. kwoty 11.761,67 złotych (k. 48).

W pozostałym zakresie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. J. 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 28 listopada 2018 roku na stanowisku pomoc operatora urządzeń obróbki szkła (sortierka).

dowód: umowa o pracę – k. 27b akt osobowych powódki

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 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 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 I. J. 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 zastrzeżeń, nikt nie przeprowadzał z nią rozmów dyscyplinujących, ponieważ nie było takiej potrzeby, nie stosowano kar porządkowych.

dowód: zeznania M. J. – k. 55v.

zeznania powódki – k. 56

30 sierpnia 2022 roku zastępca kierownika zaprowadził powódkę do sali konferencyjnej, gdzie znajdowali się m.in. A. H. i kadrowa M. K.. M. K. wręczyła powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 30 listopada 2022 roku, wskazała, że jeśli sytuacja gospodarcza ulegnie poprawie, to pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy cofnie i nakazała przeczytanie i podpisanie oświadczenia.

W oświadczeniu tym wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest „sytuacja gospodarcza w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”. Nie wskazano precyzyjnie, o jakiego rzędu spadek w jakim okresie chodzi, nie podano danych liczbowych czy procentowych w zakresie spadku produkcji, nie wskazano w ogóle żadnego kryterium, dlatego to akurat powódka została z wielu sortierek wybrana do zwolnienia z pracy, podczas gdy inne nadal świadczyły pracę.

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. 8

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

dowód: zeznania M. J. – k. 55v.

zeznania powódki – k. 56

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.

W pierwszej kolejności 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 wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest „sytuacja gospodarcza w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”, ani też nie negował zeznań świadka –kierownika produkcji M. J. (przesłuchiwanego na wniosek pełnomocnika pozwanego), który zeznał, 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 wręczania wypowiedzeń.

Te okoliczności znajdują potwierdzenie w zeznaniach powódki i były w sprawie niesporne – zatem Sąd bez żadnych wątpliwości ustalił, że pisemne oświadczenie pracodawcy jako przyczynę wypowiedzenia zawierało stwierdzenie: „sytuacja gospodarcza w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”, powódka 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.

Sąd wobec zbieżności zeznań świadka oraz wersji powódki nie miał żadnego powodu, by przyjąć ich niewiarygodność, bowiem łącznie relacje świadka i I. J. budują spójny obraz stanu faktycznego w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zadaniem Sądu w przedmiotowym postępowaniu była analiza, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem było uzasadnione i czy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Oświadczenie to 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 I. J. była bowiem zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2018 roku, czyli ponad trzy lata.

W pisemnym oświadczeniu pracodawcy wskazano natomiast jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie frazę: „sytuacja gospodarcza w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”, 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 (jaki 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 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 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 lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie, 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 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). Nie ma przy tym racji pełnomocnik pozwanego, iż obowiązek ten uaktualnia się tylko w przypadku zwolnień grupowych.

W przedmiotowej sprawie z wyjątkowo zgodnych zeznań świadka –kierownika produkcji i powódki, jak również z treści oświadczenia pracodawcy - wynika, że jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę I. J. podano jej „sytuację gospodarczą w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”, 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 I. J..

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 wypowiadającego 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 gospodarcza w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia”, 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.

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 w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Nie tylko przyczyna wskazana w oświadczeniu 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. Nie jest zatem prawdziwe stwierdzenie pełnomocnika pozwanego, iż wymóg formułowania kryteriów doboru dotyczy tylko zwolnień grupowych.

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 bowiem 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 również nie ma mowy o przyczynach wytypowania akurat I. J. do zwolnienia, zaś zawarta w oświadczeniu pisemnym przyczyna jest ujęciem zbyt ogólnym i zupełnie nie odwołującym się do indywidualnej sytuacji I. J..

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 przyczyna wypowiedzenia w postaci „sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie (znaczący spadek zamówień), która zmusza firmę (...) do bieżącego i postępującego zmniejszania zatrudnienia” musi być uznana za niekonkretną (i to w sposób oczywisty i rażący) 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 konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przyczyna ta bowiem była nie dość precyzyjna i raziała 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 jest formalnie wadliwe i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie (pkt 1 wyroku).

Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop (k. 44), czyli w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia (art. 47¹ 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 oddalił powództwo w zakresie kwoty 2 groszy, albowiem z rachunku matematycznego wynika, że skoro średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres ostatnich 3 miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.920,55 złotych, to za okres trzech miesięcy wypowiedzenia należne odszkodowanie wynosi 11.761,65 złotych, a nie 11.761,67 złotych, jak w piśmie z dnia 28 października 2022 roku domagał się pełnomocnik powódki (k. 48).

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.

W punkcie trzecim i czwartym wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego powódki przez pełnomocnika z wyboru. Sąd nie miał powodu, by podważać prawdziwość umowy przedłożonej przez pełnomocnika powódki, z której wynikało, że koszty te opiewają na kwotę 720 złotych (k. 54), zaś kwota ta nie przekracza sześciokrotności stawki minimalnej, o której mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (§ 15 ust. 3 powołanego Rozporządzenia), przy czym Sąd zważył nakład pracy pełnomocnika, który składał w toku postępowania pisma procesowe, brał aktywny udział w przesłuchaniu świadka na rozprawie, zaś jego aktywność przyczyniła się do sprawnego zakończenia postępowania sądowego. W ocenie Sądu stawka podstawowa 180 złotych za prowadzenie sprawy, w której wymagane jest ustalanie stanu faktycznego na podstawie wypowiedzi wielu osób, analizy nie tylko dokumentów w aktach sprawy, ale i w aktach osobowych, razi wręcz nieadekwatnością. Sąd nie zasądził należności związanej z ustanowieniem pełnomocnika z wyboru z podwyższeniem o kwotę podatku VAT, bowiem przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie nie przewidują takiej możliwości (w odróżnieniu od regulacji dotyczących kosztów reprezentacji strony przez pełnomocnika z urzędu).

W punkcie czwartym wyroku Sąd orzekał 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, który przegrał proces niemal w całości (art. 113 ust. 1 powołanej ustawy). Pozwany winien również ponieść koszty zastępstwa procesowego powódki przez pełnomocnika z wyboru – także w całości, a to z uwagi na treść przepisu art. 100 zd. drugie k.p.c., albowiem powództwo zostało oddalone w zakresie kwoty 2 groszy, czyli w bardzo nieznaczącej części.

Sąd w punkcie piątym wyroku nadał orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c.