

Sygn. akt III Pa 29/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2015r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce Wydział III

w składzie:

Przewodniczący: SSO Teresa Suchcicka (spr.)

SSO Bożena Beata Bielska

SSO Monika Obrębska

Protokolant sek. sąd. Przemysław Dudziński

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 listopada 2015r. w O.

sprawy z powództwa G. T. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce z dnia 28.07.2015r. sygn. akt IV P 541/14

orzeka:

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten tylko sposób, że ustawowe odsetki zasądza od dnia 14 kwietnia 2014r.;
2. oddala apelację w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 450 (czteryście pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

UZASADNIENIE

G. T. (1) w ostatecznie sprecyzowanym pozwie przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 37.500,00 złotych, na które składają się: 3 – miesięczne odszkodowanie wynikające z art. 45 § 1 k.p. oraz 12 – miesięczne odszkodowanie wynikające z załącznika nr 8A do umowy sprzedaży akcji spółki (...) S.A. w O. zawartej w dniu 24 czerwca 2010r. Powyższe stanowisko pełnomocnik powódki podtrzymał na terminie rozprawy w dniu 27 maja 2014 roku, podnosząc jednocześnie, że wnosi również o zasądzenie od w/wymienionych kwot odsetek ustawowych od dnia 01 lutego 2014 roku do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) S.A. w O. wnosiło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 27.05.2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7.596,99 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.02.2014r. do dnia zapłaty a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Nadto nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 380zł tytułem opłaty stosunkowej

od uwzględnionej części powództwa, której powódka nie miała obowiązku uiścić, wyrokowi w punkcie 1-szym nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.532,33 zł brutto i zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w pkt 1, 3, 4 i 5. Skutkiem wniesionej apelacji Sąd Okręgowy w Ostrołęce było uchylenie przez Sąd II instancji zaskarżonego wyroku w pkt 1, 3, 4 i 5, zniesienie postępowania w sprawie w zakresie żądania odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów, poczynając od dnia 27 maja 2014r. i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Ostrołęce, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za obie instancje.

Wyrokiem z dnia 28.07.2015r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce w punkcie pierwszym zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w O. na rzecz powódki G. T. (1) kwotę 7.596,99 zł (siedem tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt sześć 99/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia zapłaty. Wyrokowi w punkcie 1-szym do wysokości 2.532,33 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności. W kolejnych punktach rozstrzygnięcia Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 380,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od powództwa, której powódka nie miała obowiązku uiścić oraz zniósł koszty postępowania między stronami.

Ponownie rozpoznając sprawę Sad Rejonowy ustalił, że G. T. (1) w okresie od dnia 18 września 1979 r. do dnia 31 stycznia 2014 r. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym okresie zajmowała stanowiska pracy referenta, st. referenta ds. technicznych, st. referenta ds. finansowych, zaś w ostatnim okresie zatrudnienia – kasjera biletowego na dworcu autobusowym w P. Terenowej w O.. Oprócz powódki w P. Terenowej w O. zatrudniona była również R. J. (1), która także zajmowała stanowisko kasjera. Sąd szczegółowo ustalił zakresy czynności powódki i R. J. (1), uznał, że obie pracownice obsługiwały kasy. R. J. - kasę biletową, a G. T. - kasę konduktorską. Pracownice wzajemnie się zastępowały w czasie nieobecności, jak również przy większym natężeniu pracy pomagały sobie wzajemnie. G. T. obsługiwała w okresie od stycznia 2013 r. do grudnia 2013 r. kasę o nr 11, zaś R. J. kasę nr 12 oraz G. T. okresowo kasę nr 12.

W dniu 24 września 2013 r. (...) O. działając w imieniu Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w O. zawiadomił zgodnie z art. 38 § 1 k. p. Związki Zawodowe, że zamierza wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony m.in. G. T. (1) – zajmującej stanowisko kasjera, z zachowaniem ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w związku z likwidacją stanowiska pracy. Następnie w dniu 30 września 2013 r. (...) O. działając w imieniu Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. oświadczył, iż z dniem doręczenia pisma zatytułowanego „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” wypowiada G. T. (1) umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 grudnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy. Z kolei jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę wskazano art. 32 § 1 pkt 3 i art. 36 § 1 pkt 3 k. p. oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). Sąd Rejonowy ustalił, że średnie miesięczne wynagrodzenie G. T. liczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.532,33 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd podniósł, że strona pozwana jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie z G. T. stosunku pracy na dotychczasowym stanowisku wskazała: likwidację stanowiska pracy. Z kolei jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę wskazano art. 32 § 1 pkt 3 i art. 36 § 1 pkt 3 k. p. oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych lub podobnych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k. p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z 04.03.2015 r. I PK 183/14, LEX nr 1678951).

Sąd podniósł, że z analizy akt osobowych zakres czynności R. J. i G. T. był wprawdzie formalnie różny, ale były to stanowiska podobne i stanowiły de facto dwuosobową komórkę. Zarówno G. T. jak i R. J. pracowały na stanowiskach kasjerów - obsługiwały kasy. G. T. jako kasjer kas konduktorskich, a R. J. jako kasjerka biletowa. W czasie nieobecności R. J. i G. T. zastępowały się. Znajduje to potwierdzenie w zeznaniach świadka Z. Z. (1), który zeznał, że pod względem funkcji stanowiska były dublowane, aby osoba nieobecna mogła być zastąpiona. Przesłuchana w charakterze świadka R. J. (1) zeznała, że pracowały wspólnie i zajmowały się czymś innym, jednak pomagały sobie wzajemnie, ponieważ kwalifikacje miały takie same i bez problemu wymieniały się obowiązkami, w pełni zastępowały się. Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne, są one bowiem spójne i konsekwentne, korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Strona pozwana nie kwestionowała również wiarygodności zeznań świadków. Przedłożone przez stronę pozwaną sprawozdania kasowe potwierdzają, że G. T. obsługiwała w okresie od stycznia 2013 r. do grudnia 2013 r. kasę o nr 11, zaś R. J. kasę nr 12 oraz G. T. okresowo kasę nr 12. Co również potwierdza, iż pracownicy zastępowały się, znały wzajemnie swoje obowiązki i posiadały kompetencje do tego, aby obsługiwać zarówno kasę biletową, jak i konduktorską. Również strona pozwana przedkładając w/w sprawozdania kasowe, w piśmie procesowym z dnia 23.05.2015 r. potwierdziła, że G. T. obsługiwała kasę konduktorską, zaś R. J. kasę prowadzącą sprzedaż biletów. Pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z dnia 02.03.2015 r., składając Regulamin Organizacyjny ze schematem struktury organizacyjnej Spółki (...) S.A. wskazał, że obowiązujący w spółce regulamin organizacyjny ma charakter zadaniowy, a nie stanowiskowy, oznacza to, że Zarząd Spółki nakłada na pracowników zadania wymienione w Regulaminie stosownie do bieżących potrzeb, zgodnie z zakresem zadań wymienionych w Regulaminie. Zdaniem Sądu - potwierdza to okoliczność, że G. T. i R. J. wymieniały się obowiązkami i musiały znać zakresy swoich obowiązków na tyle, aby się wzajemnie zastępować.

W ocenie Sądu potwierdza to, że stanowiska pracy nie były takie same, ale były podobne i funkcjonowały w ramach jednej komórki organizacyjnej (analogicznie Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 04.03.2015 r. I PK 183/14, z dnia 18.10.2011 r., II PK 45/11, z dnia 03.09.2013 r. I PK 41/13, z dnia 01.06.2012 r. II PK 258/11, z dnia 25.01.2013 r. I PK 172/12, z dnia 10.09.2013 r. I PK 61/13, z dnia 12.11.2014 r. I PK 73/14.). Na gruncie stanów faktycznych powyższych orzeczeń Sąd Najwyższy wielokrotnie stał na stanowisku, że stanowiska pracy, które funkcjonowały w ramach jednego działu są stanowiskami pracy podobnymi, pomimo że zajmowały się różnymi zakresami spraw. Stanowiska pracy w ramach jednego działu np. księgowości, reklamy, czy marketingu mają odmienne zakresy czynności, jednak są uznawane za stanowiska pracy podobne. Tożsama sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Dlatego też powódka najpóźniej w momencie wręczenia wypowiedzenia, powinna być poinformowana o zastosowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia oraz przyczynie jej wyboru spośród dwóch pracowników zajmujących podobne stanowiska. Pracodawca ma bowiem obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne w związku z art.10 cytowanej ustawy.

Sąd Rejonowy podniósł, że w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 675/00) Sąd Najwyższy stwierdził, iż w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny niedotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia. Ponadto w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. Sąd Najwyższy zauważył, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy lub podobnych, 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. 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. (I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Sąd Rejonowy podzielił w pełni wyżej wskazane stanowisko Sądu Najwyższego tj. że kryteria doboru pracownika do zwolnienia muszą być podawane w wypowiedzeniu. W ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, że pracownik najpóźniej w momencie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy winien wiedzieć, dlaczego został wytypowany do zwolnienia z grona innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko lub podobne. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, bezsprzecznie wynika, że nikt nie informował powódki, dlaczego została wybrana do zwolnienia ona, a nie R. J. (1). Powódka nie miała informacji na temat przyczyn kwalifikujących ją do zwolnienia, ani przed wręceniem jej wypowiedzenia umowy o pracę, ani w momencie wręczenia jej oświadczenia pracodawcy. Dopiero w odpowiedzi na pozew z dnia 14.01.2014 r. (k.11-12) pełnomocnik pozwanego wskazał, że pozwany wytypował do zwolnienia m.in. powódkę mając na względzie jej kompetencje. Jednak i to stwierdzenie jest bardzo lakoniczne. Również dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o przesłuchania w charakterze świadka Z. Z. na okoliczność kryteriów służących za podstawę do typowania pracowników do zwolnienia u pozwanego oraz przesłanej uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Sąd podniósł, że świadek R. A. J. zeznał, że nie wie, czy z powódką i innymi osobami wówczas zwalnianymi ktoś z zarządu prowadził jakieś rozmowy. Wskazał, że pracownicy byli typowani do zwolnienia przez swoich bezpośrednich przełożonych tj. kierowników, a kryteria były formułowane przez osoby upoważnione do przeprowadzenia restrukturyzacji, a on nie wglębiał się w merytorykę. Zeznał również, że nie było kryteriów zwolnienia wskazanych w piśmie. Natomiast świadek T. Z. (1) przesłuchany również na rozprawie w dniu 24.03.2015 r. zeznał, że w okresie kiedy powódka była zwalniana pełnił funkcję kierownika P. Terenowej w O. M.. i oświadczył, że nie wie dlaczego powódka dostała wypowiedzenie umowy o pracę. Z zeznań świadka wynika, że dostał on polecenie zwolnienia określonego procenta załogi, w związku z czym zorganizowano spotkanie kierowników oraz prezesa Z. Z. i R. A. J. w czasie którego w ciągu 30 minut musieli oni wytypować członków załogi do zwolnienia. Świadek podkreślał, że nie wie czemu została zwolniona G. T., a nie R. J., choć to on wręczał powódce wypowiedzenie o pracę i był ich bezpośrednim przełożonym. Szczególnie, że nie wiedział on o istnieniu żadnych kryteriów kwalifikujących osoby do zwolnienia. Z ustaleń tych bezsprzecznie wynika, że w firmie pozwanego nie istniały żadne kryteria doboru pracowników do zwolnienia i w przypadku G. T. można uznać, że zwolnienie miało charakter całkowicie dowolny, niepoparty konkretnymi argumentami. Powódka potwierdziła, że T. Z. wręczył jej wypowiedzenie umowy i pracę, które co jest bezsporne nie zawierało kryteriów, jakimi kierował się pracodawca typując powódkę do zwolnienia. To, że przełożeni powódki nie znali kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, oznacza, że tym bardziej nie były one znane pracownikowi, który tym samym został pozbawiony obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że pozwany uchybił wymogom formalnym wypowiadając powódce umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika 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 natomiast 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.

W ocenie Sądu, waga tych okoliczności była 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, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że pozwana uchybiła wymogom formalnym, przewidzianym w art. 30 § 4 k. p., dlatego też Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na mocy art. 45 § 1 k. p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. Zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 36 § 1 k. p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Średnie miesięczne wynagrodzenie G. T. liczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.532,33 zł. Rygor natychmiastowej wykonalności nadany został na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki. W pkt 3 Sąd orzekł na podstawie art. 113 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd miał na uwadze, iż Wyrokiem Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sąd uchylił Wyrok Sądu Rejonowego w Ostrołęce z dnia 27.05.2014 r. w pkt 1,3,4 i 5. Zatem Sąd utrzymał w mocy wyrok w części dot. pkt 2) w którym oddalono powództwo w części w której domagała się ona zasądzenia na jej rzecz „12-miesięcznego odszkodowania” z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia określonych w Załączniku nr 8A do umowy sprzedaży akcji spółki (...) S.A. z siedzibą w O. zawartej w dniu 24.06.2010 r. pomiędzy Skarbem Państwa RP reprezentowanym przez Ministra Skarbu Państwa, a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. k. W.. Zatem roszczenia powódki zostały uwzględnione jedynie częściowo, co za tym idzie sąd, kierując się względami słuszności, może dokonać wzajemnego zniesienia kosztów.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego:

- przepisu art. 30 § 4 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 i w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2015r. poz. 192 ze zm.) poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w doręczonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obligatoryjnym elementem, który winien znajdować się w oświadczeniu są kryteria doboru pracownika do zwolnienia, a wskazana w nim przyczyna „likwidacja stanowiska pracy” nie była wystarczająca;
- przepisu art. 45 § 1 k. p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na bezpodstawnym zasądzeniu od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało prawa;
- przepisu art. 455 k.c. oraz art. 481 w związku z art. 300 k. p. poprzez ich błędne zastosowanie oraz błędną wykładnię i w konsekwencji przyznanie powódce odsetek od zasądzonego odszkodowania od daty 1 lutego 2014r. tj. upływu terminu wypowiedzenia, zamiast od daty 25 kwietnia 2014r. (ewentualnie od daty 14.04.2014r.), z która to datą pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie odszkodowania.

2. naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

- przepisu art. 477² § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na bezpodstawnym nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności, w sytuacji gdy odszkodowanie było nienależne;
- przepisu art. 100 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz 99 k.p.c. poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż wynik sprawy daje podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów postępowania;
- przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów.

Wskazując na powyższe uchybienia skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w części.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k. p. oraz art. 45 k.p. należało uznać apelację pozwanej za bezzasadną w części dotyczącej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozostałe zarzuty podnoszone przez skarżącego, w szczególności naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. również nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Należy wskazać, że w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. **Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.**

Uogólniając można przyjąć, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracownika. Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. **W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika.** Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k. p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. **Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę.** Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k. p. Uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 r., Nr 21, poz. 787). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz.164).

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). **Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy.** W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy.

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Podkreślić należy, że podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia. Należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania stosunku pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy podnieść należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce w dacie dokonania wypowiedzenia tj. w dniu 30.09.2013r. nie była prawdziwa. Pozwany wskazał, że wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje w związku z „likwidacją stanowiska pracy”. Jako podstawę prawną dokonanego wypowiedzenia wskazał art. 32 § 1 i art. 36 §1 pkt 3 k.p. oraz art. 10 ust.1 i w zw. z art. 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Tymczasem z zeznań przesłuchanych świadków, którym Sąd dał wiarę wynika, że zanim wręczono powódce wypowiedzenie odbyło się spotkanie kadry zarządzającej z kierownikami wszystkich szczebli, w spotkaniu uczestniczył bezpośredni przełożony powódki T. Z. (1). Wówczas kierownicy – w tym T. Z. - dowiedzieli się o „odgórnie” podjętej decyzji o redukcji zatrudnienia w pozwanym zakładzie. Kierownicy mieli ok. 30 minut na wytypowanie pracowników do zwolnienia. Wśród osób, których dotknęło zwolnienie znalazła się powódka. Znamienne jest, iż w odpowiedzi na pozew pozwany przyznał, iż „Pozwany wytypował do zwolnienia m.in. powódkę mając na względzie jej kompetencje” oraz oświadczył, że decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia podjęto „w związku z trudną sytuacją ekonomiczną pozwanego”. Zatem – w dacie kiedy wypowiedziano powódce umowę o pracę pracodawca nie podjął żadnych realnych kroków dotyczących likwidacji stanowiska pracy, które zajmowała powódka. Dopiero w toku długo trwającego postępowania sądowego pozwany usiłował wykazać, iż stanowisko powódki stało się zbędne z powodu zakupu wplatomatu, który wyeliminował czynności wykonywane przez powódkę.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy wyrażony w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. w sprawie II PK 305/11, iż naruszenie art. 30 § 4 KP następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (M.P.Pr. (...) -540). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nieistniejącej) jest równoznaczne z niewskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna to wypowiedzenie jest bezzasadne. W ocenie Sądu Okręgowego z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie i z tych przyczyn zasądzenie przez Sąd I instancji odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę było zasadne, podobnie jak nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności nadany na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Zdaniem Sądu Okręgowego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma późniejsze wskazywanie na okoliczność zakupu wpłatomatu i w związku z tym pozbawienia znacznej części obowiązków powódki, gdyż nie konwaliduje to uchybień formalnych oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę w chwili jego składania.

Apelacja okazała się zasadna w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o odsetkach od zasądzonego odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie przyjęto, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (uchwała SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 Nr 5, poz. 74). Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można również odnieść do daty wymagalności odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). Można zgodzić się z poglądem, że wyrok w sprawie o przywrócenie do pracy jest wyrokiem prawo kształującym. ***Jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu jedynie przywrócenia do pracy, a sąd pracy zamiast uwzględnienia tego żądania zasądził na jego rzecz odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie w jego wypłacie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia sądu w przedmiocie odszkodowania*** (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14). Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania, precyzując pozew w dniu 14.04.2014r. Pismo procesowe z tym żądaniem pozwany otrzymał również w dniu 14.04.2014 r. (k.95 a.s.) powstały wówczas byłyby podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia na podstawie art. 455 k.c. w związku z art. 300 k. p. Dlatego też apelacja w tym zakresie zasługiwała na uwzględnienie. W tym zakresie wyrok został zmieniony w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c., co do zasady zaś Sąd orzekł w oparciu ***o art. 385 k.p.c. i oddalił apelację.***

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Podnieść należy, że wyrok Sądu I instancji został zmieniony w niewielkim tylko zakresie – zasądzenia odsetek ustawowych od kwoty 7.596,99zł za okres od 1 lutego 2014r. do 13 kwietnia 2014r.