

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)

**Sędziowie:** SO Jacek Pluta, SO Maria Makara

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Sanatoriom (...) Sp. z o.o. w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 28 stycznia 2014 r. sygn. akt V P 520/12

I. apelację oddala;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28.01.2014r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu zasądził od strony pozwanej Sanatoriów (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powódki B. S. kwotę 12 375 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę, ponadto zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 125 zł.

Rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach:

B. S. zatrudniona była u strony pozwanej – Sanatoria (...) Sp. z o.o. w S. od dnia 1 kwietnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku starszego specjalisty ds. naliczania płac. W dniu 19 października 2012 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia – likwidacji stanowiska pracy. U strony pozwanej w 2012 r. i 2013 r. przeprowadzono zmiany organizacyjno – strukturalne, w wyniku których nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia z 351 osób do 277 osób. W (...)oprócz powódki zatrudnionych było początkowo sześć osób. Sprawami

placowymi zajmowała się powódka i B. F.. W lipcu 2013 r. utworzono w miejsce (...) Dział (...) i obecnie zatrudnione są dwie osoby tj. A. B. i B. F., które zajmują się sprawami z zakresu kadr i płac.

Powódka posiada wykształcenie i doświadczenie zawodowe zbliżone do B. F. , a ich obowiązki były wykonywane na tym samym poziomie. B. F. posiada dodatkowe kwalifikacje z zakresu prawa pracy. Strona pozwana nie miała uwag co do jakości pracy obu w/w osób. B. F. jest osobą samotnie wychowującą małoletniego syna.

Pozwana wręczając powódce pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformowała jej dlaczego to właśnie z powódką postanowiła rozwiązać stosunek pracy oraz jakie kryteria zadecydowały o zwolnieniu właśnie powódki spośród grupy pracowników zatrudnionych w (...).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika, pozwana wypłaciła powódce odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powódki u strony pozwanej wynosiła 4 125,00 zł miesięcznie brutto.

Powódka ma na utrzymaniu dwie studiujące córki. Mąż powódki zarejestrowany jest jako bezrobotny w PUP i pobiera zasiłek z tego tytułu w wysokości 800 zł. Powódka również zarejestrowała się w PUP z prawem do zasiłku.

Sąd uznał, że przy rozwiązaniu z stosunku pracy z powódką doszło do naruszenia przepisów prawa pracy. Powódka wnosząc odwołanie od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę podniosła, iż podana przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna i rzeczywista a ponadto jest zbyt ogólnikowa a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonane wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Ponadto w sytuacji, gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników, a takie miały miejsce u pozwanej, obejmują pewną liczbę pracowników lub jednego pracownika, których lub którego pracodawca wybiera z większej grupy osób wykonujących pracę tego samego rodzaju lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny nie dotyczącej pracowników, która uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników lub pracownika do zwolnienia, tj. wskazania, dlaczego wyznaczono tą właśnie grupę osób lub osobę do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku lub wykonujących takie same lub podobne zadania (wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 675/2000).

Sąd uznał, że pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p. nie podając w sposób dostateczny i skonkretyzowany w piśmie z dnia 19 października 2012 r., dlaczego właśnie powódkę wyznaczono do zwolnienia spośród pracowników (...), a pracownik zwalniany z przyczyn jego nie dotyczących nie może być pozbawiony możliwości dokonania oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wybór pracownika do zwolnienia należy do pracodawcy. W sytuacji jednak, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia jest także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę określonym pracownikom lub pracownikowi. Jednak pracodawca dokonując takiego wypowiedzenia określonym osobom lub osobie musi w piśmie rozwiązującym z nimi umowę o pracę dokładnie określić i sprecyzować okoliczności, które przesądziły o zwolnieniu tych a nie innych pracowników, tj. pracodawca musi wskazać, dlaczego ta likwidacja skutkowałą zwolnieniem tych konkretnych osób i nawiązać do zastosowanego kryterium doboru tych osób do zwolnienia z pracy.

Strona pozwana dopiero w toku niniejszego postępowania uzasadniła wybór powódki do zwolnienia spośród innych osób zatrudnionych w (...) w Sanatoriach (...), wskazując na dodatkowe kwalifikacje w zakresie prawa pracy, jak i na sytuację rodzinną B. F., wykonującej takie same czynności.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca ma obowiązek podać w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia, wtedy gdy przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy i jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy pracownika i że tak podana przyczyna skutkuje uznaniem wypowiedzenia za niezgodne z prawem. Ponadto strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę wiarygodności i mocy dowodów zgłoszonych w toku procesu i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, nie dając wiary dokumentom przedstawionym przez pozwaną ustalając procedurę i kryteria doboru pracowników do zwolnienia oraz ustalając, iż powódce nie były znane przyczyny redukcji zatrudnienia, w tym likwidacji jej stanowiska pracy, choć wcześniej dokonano z tej przyczyny zwolnień w jej dziale oraz zorganizowano jej dział i zapowiedziano dalsze zwolnienia w związku z likwidacją oddziału pulmonologicznego i zmniejszeniem zatrudnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania I- i II-instancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

#### **Sąd Okręgowy zważył:**

apelacja nie była uzasadniona i jako taka na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu. Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń i kwalifikacji prawnej w konsekwencji wydając orzeczenie odpowiadające prawu, nie naruszając przepisów prawa materialnego ani procesowego.

Zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. nie był zasadny. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Spór pomiędzy stronami w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy. Dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii nie było jednoznaczne. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, dotychczas niepublikowany). Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), powołanym w uzasadnieniu Sądu I instancji i poddanym analizie w apelacji, Sąd Najwyższy wskazał,

że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma przesłanek do stwierdzenia, iż pracownik zwalniany z przyczyn go nietyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z

reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Natomiast w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214), Sąd Najwyższy uznał, że nie można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przynoty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Wynika stąd, że zdaniem Sądu Najwyższego takie kryteria oceny zasadności wypowiedzenia, jak dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, które często są kryteriami doboru do zwolnienia, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Tym bardziej w pojęciu tym nie mieszczą się takie okoliczności, jak: sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, również stanowiące częste kryteria doboru do zwolnienia. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego są one bowiem rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia. Odmienne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 10 września 2013 r., w sprawie I PK 61/13 (LEX nr 1427709), stwierdzając, iż :

1. Tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

2. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia zwrócił uwagę na to, że w języku naturalnym, pojęcie "przyczyna" zdarzenia, zjawiska lub działania oznacza coś, co sprawia, że dane zdarzenie, zjawisko lub działanie powstaje lub trwa, bądź też jest rozumiana, jako czynnik wywołujący w sposób konieczny lub przypadkowy, pośrednio lub bezpośrednio dane zjawisko, jako swój skutek lub też jako zespół warunków koniecznych i wystarczających, wywołujących dane zjawisko. Przy tak szerokim rozumieniu nie byłoby różnicy między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 i 38 ust. 1 k.p., a uzasadnieniem wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem z brzmienia tych przepisów i ustalonych poglądów wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia, (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Powód uzasadniający wypowiedzenie musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest jednak oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi

ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Jest to pogląd taki sam jak w omówionym wyżej wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 i znajduje on zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy. W świetle powyższych wywodów niezasadne są zawarte w apelacji twierdzenia, iż takie wymogi obowiązują jedynie w przypadku zwolnień grupowych dokonywanych przez pracodawcę wraz ze wskazaniem jako przyczyny zwolnień „konieczności przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na redukcji zatrudnienia w niektórych komórkach strukturalnych pracodawcy”. Dlatego Sąd nie podzielił odmiennych poglądów judykatury, które były prezentowane w przeszłości biorąc pod uwagę aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W świetle powyższego nie można podzielić także zarzutu naruszenia art.233§1k.p.c. , gdyż Sąd I instancji nie stwierdził, iż strona pozwana nie przeprowadziła procedury selekcyjnej i nie dysponowała właściwymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia , ale zasadnie przyjął, że w momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę te kryteria nie zostały jej ujawnione i pozostawały niejasne.

W związku z powyższym Sąd apelację oddalił. Orzeczenie o kosztach procesu oparto o przepisy art.98k.p.c. oraz w zw. z przepisem art. §12 ust.1pkt1 i §13 ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U z 2013 r., poz. 461).