

Sygn. akt VI P 423/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Dorota Łabasiewicz, Hanna Zajączkowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. R. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki A. R. kwotę 10.500 złotych (dziesięć tysięcy pięćset złotych i 00/00) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki A. R. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 525 złotych (pięćset dwadzieścia pięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 złotych (trzy tysiące pięćset złotych i 00/100) brutto.

Sygn. akt VI P 423/14

UZASADNIENIE

Powódka A. R. pozwem z dnia 6 czerwca 2014 roku wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż została zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 1 lipca 2009 roku na stanowisku technika farmacji. W dniu 30 maja 2014 roku pozwany doręczył jej oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Na podstawie powyższego pracodawca obniżył jej wymiar etatu oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę powyższego wskazał na sytuację ekonomiczną apteki i związaną z tym konieczność ograniczenia kosztów zatrudnienia. W ocenie powódki powyższe wypowiedzenie uznać należy za dyskryminujące i nieobiektywne, nie uwzględnia ono bowiem sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika. W aptece bowiem zatrudnionych było dwóch magistrów farmacji oraz dwóch techników farmacji. Powódka zaś ze wszystkich wskazanych wyżej osób pracowała u pozwanego najdłużej i jako jedyna na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka wskazała również, iż znajduje się w trudnej sytuacji życiowej, albowiem ma dwoje dzieci,

które urodziły się z wadami wrodzonymi. Ponadto ma ona szereg długów i zobowiązań finansowych. Pracodawca zaś o jej trudnej sytuacji życiowej wiedział, jednakże spośród wszystkich zatrudnionych w aptece osób właśnie ona została wytypowana do wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem powódki pracodawca przy ocenie związanej z wypowiedzeniem zmieniającym nie wziął pod uwagę drugiej osoby zatrudnionej na tożsamym co ona stanowisku. Pozwany wręczając wypowiedzenie wiedział również, iż nie przyjmie ona zapewne zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, gdyż są one dla niej bardzo niekorzystne. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 25 sierpnia 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódki sprecyzował przyczyny uzasadniające powyższą decyzję, czyniąc tym samym niniejsze konkretnymi. Powódka miała również pełną świadomość, jakie wydarzenia legły u podstaw takiej decyzji pracodawcy. Apteka pozwanego, w której powódka była zatrudniona, osiągała bowiem od początku 2014 roku złe wyniki finansowe. W każdym miesiącu apteka odnotowywała znaczny spadek wartości sprzedaży, jak i liczby pacjentów robiących w niej zakupy. Wobec zaś stale pogarszającej się sytuacji finansowej apteki pozwany podjął decyzję o zmniejszeniu stanu zatrudnienia poprzez obniżenie wymiaru czasu pracy dla jednego technika farmacji do 1/4 etatu oraz o obniżeniu jego wynagrodzenia. Pozwany podał, iż w aptece zatrudnionych było dwóch techników farmacji - w tym powódka, dlatego dokonał oceny ich pracy i na podstawie jej wyników podjął decyzję o złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Powódka była na bieżąco informowana jak powinna wyglądać prawidłowa - zgodna ze standardami - obsługa pacjenta w aptece. Była również informowana, iż głównym celem sieci aptek (...) jest poprawa jakości obsługi pacjentów we wszystkich obszarach funkcjonowania. Powódka natomiast nie wykonywała swojej pracy, zgodnie z wymaganiami, w związku z czym w dniu 14 marca 2014 roku otrzymała pisemne upomnienie spowodowane nieprzebraniem standardów obowiązujących w sieci aptek (...). Przyczyną nałożenia na nią kary upomnienia był niski wynik badania tzw. „tajemniczego pacjenta”, dokonany w dniu 28 lutego 2014 roku.

Powódka podczas tego badania nie zaoferowała pacjentowi torebki na dokonanie zakupu oraz nie poprosiła pacjenta o okazanie karty Programu Opieki Farmaceutycznej. Powódka nie zrealizowała zatem podstawowych zadań, jakie stawiane są wszystkim farmaceutom zatrudnionym w aptekach o nazwie (...). Powódka realizowała również na bardzo niskim poziomie sprzedaż w tzw. „promocjach przykasowych” Znaczący brak zaangażowania powódki w wykonywaną pracę był zatem przyczyną decyzji pracodawcy, o tym którym z dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku technika farmacji zostanie złożone oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. (k. 17-20)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka A. R. została zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. począwszy od dnia 1 lipca 2009 roku, na stanowisku technika farmaceutycznego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka wykonywała swoje obowiązki w aptece pozwanego położonej w E. przy ul. (...).

Zgodnie z porozumieniem stron z dnia 1 kwietnia 2013 roku powódka została zatrudniona w wymiarze 7/8 etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym na poziomie 3.062,50 złotych brutto.

Przełożoną powódki była J. D.- kierownik apteki (farmaceuta).

Stanowisko farmaceuty zajmowała również S. K..

Poza powódką na stanowisku technika farmacji zatrudniona była również N. K..

Do podstawowych obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku należało między innymi : realizowanie recept zgodnie z obowiązującymi przepisami, jak również wykonywanie pracy zgodnie z etyką zawodu technika

farmaceutycznego. Powódka ponosiła również odpowiedzialność za rzetelne wykonywanie powierzonych jej obowiązków, jak również za skutki wynikłe z niedopełnienia obowiązków, czy też przekroczenie swoich uprawnień.

(**Dowód** : informacja – k. 30,, porozumienie – k. 26 - części B akt osobowych pracownika, zakres obowiązków – k. 112-113, zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45), zeznania świadka M. G.- k. 141 (nagranie 00:32:48- 00:59:00), zeznania powódki A. R. – k. 118-120 w zw. z k. 209v-210v (nagranie 00:04:51- 00:45:24)

W styczniu 2013 roku apteka przy ul. (...) w E. osiągnęła wartość sprzedaży netto na poziomie 237.119 złotych, w lutym 2013 roku- 249.490 złotych, w marcu 2013 roku- 227.648 złotych, w kwietniu 2013 roku- 215.300 złotych, w maju 2013 roku- 205.075 złotych, w czerwcu 2013 roku- 204.744 złotych, w lipcu 2014 roku- 200.003 złotych.

W 2014 roku wyniki apteki znacznie się pogorszyły.

W styczniu 2014 roku apteka osiągnęła wartość sprzedaży netto w kwocie 166.615 złotych, w lutym 2014 roku- 147.664 złotych, w marcu 2014 roku- 170.140 złotych, w kwietniu 2014 roku- 145.641 złotych, w maju 2014 roku- 135.967 złotych, w czerwcu 2014 roku- 133.878 złotych, w lipcu 2014 roku 127.975 złotych.

(**Dowód** : wyniki – k. 25, zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45), zeznania świadka M. G.- k. 141 (nagranie 00:32:48- 00:59:00), okoliczność bezsporna)

W dniu 14 marca 2014 roku powódka otrzymała karę upomnienia za nieprzestrzeganie przez nią standardów obowiązujących w sieci aptek (...) do której należy również apteka przy ul. (...) w E., w szczególności za brak realizowania standardu obsługi pacjenta - co potwierdziła wizyta „tajemniczego pacjenta” w dniu 28 lutego 2014 roku.

(**Dowód** : upomnienie – k. 23, zeznania świadka M. G.- k. 141 (nagranie 00:32:48- 00:59:00)

Powódka w latach 2013 i 2014 roku osiągała najslabsze wyniki w zakresie sprzedaży produktów przykasowych ze wszystkich osób zatrudnionych w aptece.

W 2013 roku pracodawca wydał powódce polecenie na piśmie w zakresie poprawy powyższych wyników. Powódka odmówiła przyjęcia i podpisania niniejszego.

(**Dowód** : zestawienie – k. 25, polecenie służbowe- k. 110, notatka – k. 111, zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45), zeznania świadka M. G.- k. 141 (nagranie 00:32:48- 00:59:00), zeznania powódki A. R. – k. 118-120 w zw. z k. 209v-210v (nagranie 00:04:51- 00:45:24)

W trakcie kontroli apteki przeprowadzonej przez kontrolerów Sekcji Kontroli Aptek (...) Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia w 2014 roku stwierdzono liczne nieprawidłowości w zakresie przekazywania przez powódkę danych dotyczących numerów PESEL pacjentów.

W tym zakresie ustalono, iż powódka wpisywała PESEL tzw. Seniorów, czym poświadczala nieprawdę w zakresie informacji przekazywanych do NFZ.

(**Dowód**:protokół kontroli- k. 101- 109, 176-190, notatka- k. 111, zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45), zeznania świadka M. G.- k. 141 (nagranie 00:32:48- 00:59:00)

Powódka nie rozliczyła się również terminowo z opłat za leki pobrane u pozwanego w ramach tzw. kolejki.

Zapłaty za powyższe dokonała z opóźnieniem.

(**Dowód** : notatka – k. 111, zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45)

Oświadczeniem z dnia 30 maja 2014 roku pozwany wypowiedział powódce warunki pracy i płacy tj. w zakresie wymiaru etatu oraz wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2014 roku.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał na sytuację ekonomiczną apteki i związaną z tym konieczność ograniczenia kosztów zatrudnienia poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę.

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 września 2014 roku pozwany zaproponował powódce następujące warunki umowy o pracę :

- wynagrodzenie zasadnicze – 890 złotych brutto,
- wymiar czasu pracy – 1/4 etatu.

Pozostałe warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian.

Jednocześnie pozwany podał, iż jeżeli powódka przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 16 lipca 2014 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

W razie zaś odmowy przyjęcia przez nią zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa miała ulec rozwiązaniu się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 sierpnia 2014 roku.

(Dowód: oświadczenie z dnia 30 maja 2014 roku- k. 4)

W dniach 29 i 30 maja 2014 roku powódka otrzymała zwolnienie lekarskie w związku z chorobą syna.

Zgodnie z grafikiem w dniu 29 maja 2014 roku powódka miała dzień wolny.

W dniu 30 maja 2014 roku powódka świadczyła pracę do godziny 15.00 do 20.00.

(Dowód : zaświadczenie lekarskie- k. 199, grafik- k. 207, zeznania powódki A. R. – k. 118-120 w zw. z k. 209v-210v (nagranie 00:04:51- 00:45:24)

Aktualnie u pozwanego zatrudniony jest jedynie jeden technik farmacji.

(Dowód : zeznania świadka J. D.- k. 14-141 (nagranie 00:08:40-00:32:45),

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.500 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 22)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o zeznania powódki A. R., jak również zeznania świadków w osobach M. G. oraz J. D..

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy, jej charakteru (umowa na czas nieokreślony) stanowiły również akta osobowe powódki.

Sąd dał im wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanych w sprawie świadków zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w całości, powyższe bowiem były ze sobą zgodne, logiczne, jak również korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, w szczególności w postaci dokumentów złożonych przez stronę pozwaną. Świadkowie bowiem zbieżnie wskazali na okoliczności związane ze złą kondycją finansową apteki w jakiej zatrudniona była powódka. Nadto wskazali na szereg zastrzeżeń do pracy powódki stanowiących podstawę wytypowania jej do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jako jednemu z dwóch techników farmacji. W tym zakresie wskazali bowiem na nieprawidłowości związane z przekazywaniem przez nią błędnych numerów PESEL do Oddziału NFZ, nadto ze słabymi wynikami jej pracy w ramach sprzedaży przykasowej. Powyższe znalazło również potwierdzenie w treści dokumentów źródłowych przedłożonych do akt przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie jedynie w zakresie zabieznym z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. W zakresie oceny powyższych widoczna była subiektywna ocena jej pracy. W tym zakresie powódka próbowała usprawiedliwić ujawnione w jej pracy nieprawidłowości, wskazując na jedynie omyłkowe, nieświadome przesyłanie przez nią błędnych numerów PESEL pacjentów do NFZ, czy też niewłaściwymi zasadami przyjętymi przez pracodawcę w zakresie oceny sprzedaży przykasowej. Zdaniem Sądu okoliczności te nie mogą stanowić jakiegokolwiek usprawiedliwienia dla ujawnionych nieprawidłowości w jej pracy, jak również odmiennej oceny podejmowanych przez nią działań. W tym zakresie na uwadze należy mieć okoliczność, iż ujawnione nieprawidłowości w zakresie przekazywanych przez powódkę numerów PESEL nie dotyczyły sytuacji jednostkowych. Ujawnione w trakcie kontroli NFZ błędy dotyczyły bowiem, iż w 90 % osoby powódki. Trudno zatem mówić w tym zakresie o jakiegokolwiek przypadkowości, mając na uwadze skalę ujawnionych w jej pracy nieprawidłowości. Odnośnie zaś sprzedaży przykasowej trudno uznać wyniki przedstawione w tym zakresie przez pracodawcę za niemiernodajne, jak to próbuje przedstawić powódka, albowiem tożsame zasady wyliczeń powyższej sprzedaży obowiązywały wszystkich pracowników, powódka nie była zatem traktowana w tym przedmiocie odmiennie. Wyniki zatem przedstawione w tym przedmiocie przez stronę pozwaną uznać należało za rzetelny obraz pracy powódki, jak również innych pracowników w tym obszarze.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał również dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną, albowiem powyższe nie zostały zakwestionowane w tym zakresie przez stronę powodową. Sąd odmówił natomiast wiary i mocy dowodowej dokumentom złożonym przez powódkę. W tym zakresie powyższe nie zawierają bowiem w większości jakiegokolwiek podpisów osób sporządzających powyższe. Nadto mając na uwadze dokument przedłożony w tym zakresie przez powódkę, podpisany przez nią za inną osobę i opatrzony pieczęcią imienną innej osoby powyższe całkowicie podważa wiarygodność tegoż dokumentu. (k. 27) W tym zakresie bowiem powódka złożyła dwie parafki na dokumencie, posługując się pieczęcią kierownika apteki-J.D. W tym zakresie świadek J. D. stanowczo zaprzeczyła, iż powyższy dokument wystawiła, jak również kiedykolwiek podpisała. (k. 114, 141).

W ocenie Sądu tłumaczenia powódki prezentowane przez nią przed tutejszym Sądem dotyczące okoliczności złożenia przez nią powyższego dokumentu, jak również opatrzenia go jedynie omyłkowo parafką i pieczęcią należącą do innej osoby, uznać należało za całkowicie nieprzekonywujące, jak również sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania. (k. 210v)

Postanowieniem z dnia 27 stycznia 2016 roku (k. 209v) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc, oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie w charakterze świadków A. L. oraz B. K. (k. 69), albowiem powyższe dowody były całkowicie nieprzydatne dla dokonania ustaleń w sprawie istotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. Osoby te były bowiem jedynie klientami apteki, w której

zatrudniona była powódka, nie mają zatem wiedzy w zakresie okoliczności objętych wypowiedzeniem warunków pracy i płacy powódce.

Podnieść należy, iż zgodnie z art. 42 kp, który reguluje tzw. wypowiedzenie zmieniające dotyczące dotychczasowych warunków pracy i płacy, uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W myśl § 3 zd. 1 cyt. przepisu w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się że wyraził zgodę na te warunki.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się, jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie.

Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i woli stron ustalonych w umowie o pracę. Co do zasady wypowiedzenia wymagają te warunki umowy o pracę, które wynikają z treści umowy o pracę (OSPiUS w Lublinie z dnia 15 września 1976 roku, I P 579/76, Sł. Prac 1976, Nr 12, s.28).

Przyjmuje się, że przyjęcie przez pracownika nowych, w miejsce wypowiedzianych warunków umowy pracy i płacy, powoduje że stosunek pracy trwa nadal. Powyższe nie pozbawia również pracownika dalszego podtrzymywania roszczeń do pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego, niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dochodzonych we właściwym trybie w postępowaniu wcześniej wszczętym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 roku, I PRN 125/76, OSPiKA 1977, Nr 11-12, poz.186).

Przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45 kp.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 kp, jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków – jego rozwiązanie. Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego wykorzystania kadry pracowniczej (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 30 czerwca 1977 roku, I P 697/77, PiZS 1977, Nr 5, s.72). W tym zakresie ocena wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracodawcy, widzianego w aspekcie realizowanych przez niego zadań, ale również pracownika.

Przyjąć należy, iż niezgodna z zasadami prawa pracy i zasadami słuszności jest ocena wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jako nieuzasadnionego, jeżeli nie uwzględnia realnych możliwości świadczenia przez pracownika pracy oraz ilości i jakości pracy.

Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie zmieniające może dotyczyć zarówno warunków pracy, jak również płacy. W tym zakresie zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 kp wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 roku, I PRN 40/78, OSN 1978, Nr 12, poz. 33).

Mając na uwadze poczynione wyżej rozważania obowiązkiem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie było ustalenie, czy dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce 30 maja 2014 roku, było prawidłowe i uzasadnione.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 30 maja 2014 roku pozwany wypowiedział powódce warunki pracy i płacy tj. w zakresie wymiaru etatu oraz wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2014 roku.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał na sytuację ekonomiczną apteki i związaną z tym konieczność ograniczenia kosztów zatrudnienia poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę.

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 września 2014 roku pozwany zaproponował powódce następujące warunki umowy o pracę :

- wynagrodzenie zasadnicze – 890 złotych brutto,
- wymiar czasu pracy – 1/4 etatu.

Pozostałe warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian. Jednocześnie pozwany podał, iż jeżeli powódka przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 16 lipca 2014 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie zaś odmowy przyjęcia przez nią zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 sierpnia 2014 roku.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jej warunków zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna oraz uzasadniona nie tylko interesem zakładu pracy czy też pracodawcy, ale również interesem pracownika.

Przyjmuje się, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, czy też jej warunków należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie

przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jej warunków i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Zgodnie bowiem z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne.

Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

Mając powyższe na uwadze w realiach niniejszej sprawy należało poddać ocenie przede wszystkim wskazaną przez pozwaną spółkę przyczynę, która w jej ocenie stanowiła podstawę do zmiany warunków umowy o pracę powódki.

Na gruncie prowadzonych w sprawie rozważań przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12), zgodnie z którym 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 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

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.

Pracodawca zatem, 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 powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny.

Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Naruszenie art. 30 § 4 kp 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 kp, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy,

drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 Nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia)

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd podkreślił zatem, iż 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym, a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Pracownik zaś, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W ocenie Sądu z powołaną wyżej sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy.

Pracodawca bowiem poza wskazaniem w treści oświadczenia z dnia 30 maja 2014 roku przyczyny w postaci sytuacji ekonomicznej apteki i związanej z tym konieczności ograniczenia kosztów zatrudnienia poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia powódki, nie wskazał na żadne okoliczności które stanowiły o wytypowaniu właśnie

osoby powódki do wypowiedzenia zmieniającego, tj. w żaden sposób nie nawiązał do kryteriów doboru stanowiących podstawę powyższego.

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż poza powódką na stanowisku technika farmaceutycznego zatrudniona była również N. K..

Obowiązkiem zatem pracodawcy było wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zastosowanych wobec pracowników kryteriów doboru, które stanowiły podstawę wytypowania właśnie osoby powódki do wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu pracodawca powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Podkreślić należy, iż pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających określone cechy. Obejmuje to kompetencje, predyspozycje, czy też umiejętności pożądane przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012r., II PK 258/11).

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.

Na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 roku (II PK 258/11), iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym np. likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Pracodawca ma prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13).

W wyroku z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39) Sąd Najwyższy podkreślił, iż Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się jednak rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia. Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w

ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru.

Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} kp, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014r., I PK 33/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 roku, I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630).

Na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 roku (II PK 258/11), iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

W wyroku z 23 stycznia 2001 roku (I PKN 191/00, OSNAPIUS 2002, Nr 18, poz. 433), Sąd Najwyższy zaakceptował - jako zgodne z zasadami współżycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę, jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. Można w takiej sytuacji przyjąć, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia zgodnym z art. 94 pkt 9 kp jest ocena specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy - pod warunkiem jednak, że kryterium to będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria - także wtedy, gdy pominięciem się ocenę przebiegu ich dotychczasowej pracy zawodowej.

Z kolei w wyroku z 15 grudnia 2004 roku (I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych.

Na gruncie przedmiotowej sprawy oceniając złożone powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę, trudno uznać iż pracodawca w sposób konkretny wskazał w jego treści przyczynę powyższego.

Jak to wskazano wyżej brak nawiązania przez pracodawcę do określonych kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego, stanowi o tym, iż podana w jego treści przyczyna nie może być uznana za konkretną

Brak zaś określenia powyższej w taki sposób stanowi o naruszeniu art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 kp, który wyraźnie stanowi o konieczności precyzyjnego określenia przyczyny stanowiącej podstawę decyzji pracodawcy w przedmiocie ustania, czy też wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę pracownika.

Zdaniem jednak Sądu, mimo nieprawidłowości w zakresie złożonego pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, brak było podstaw do uwzględnienia żądania pracownika dotyczącego przywrócenia do pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 § 2 kp w zw. z art. 42 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zastosowanie art. 45 § 2 kp wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy.

Należy zatem przyjąć, że ocena dokonywana przez Sąd w ramach art. 45 § 2 kp powinna odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi innego alternatywnego roszczenia przez Sąd pracy, niż roszczenie przez niego wybrane (między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 roku, I PK 144/02, OSNP 2004/13/225, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 roku, I PKN 66/00, OSNP 2002/10/235).

Sąd Najwyższy przyjmuje też, że ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać również okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał też, kiedy przywrócenie do pracy jest niecelowe. I tak, zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 roku (III PK 5/08) wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika z przyczyn przez niego zawinionych.

Nie jest także celowe uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę wypowiedzenia.

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 576) oraz poważny konflikt z przełożonym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 74; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 508), zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780);

Mając na uwadze poczynione w sprawie ustalenia, Sąd doszedł do przekonania, iż uwzględnienie żądania powódki przywrócenia jej do pracy u pozwanego nie byłoby uzasadnione i celowe.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził szereg rażących uchybień w jej pracy ujawnionych, chociażby w trakcie kontroli NFZ (błędne numery PESEL pacjentów) czy też związanych ze sposobem wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych (słabe wyniki sprzedaży przykasowej, odmowa wykonania polecenia związanego z powyższą)

W powyższym zakresie Sąd miał na uwadze, iż świadek J. D. – kierownik apteki, mając na uwadze rangę ujawnionych uchybień w pracy powódki, stanowczo wskazała, iż nie widzi możliwości dalszej z nią współpracy, z uwagi na utratę zaufania do jej osoby.

Również okoliczności tegoż postępowania twierdzenia świadka w zakresie braku możliwości dalszej współpracy z powódką potwierdziły.

Powódka bowiem bezsprzecznie złożyła w niniejszym postępowaniu dokument opatrzony pieczętą imienną świadka, jak również opatrzony podpisem od w/w świadka niepochozającym. W świetle powyższego twierdzenia o utracie zaufania do powódki uznać należało za uzasadnione. Trudno bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby zatrudniał

dalej pracownika, który swoim zachowaniem nie daje gwarancji i rękojmi należytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Na uwagę w tym zakresie zasługiwała również okoliczność, iż aktualnie u pozwanego doszło bezsprzecznie do likwidacji jednego ze stanowisk technika farmacji, a zatem również z tego względu uwzględnienie żądania powódki dotyczącego przywrócenia do pracy byłoby niecelowe. (zeznania świadka J. D.- k. 140)

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp w zw. z art. 42 kp, w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp, mając na uwadze zaświadczenie o zarobkach powódki, złożone przez pozwanego do akt sprawy i niekwestionowane przez stronę powodową. (k. 22)

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc, mając na uwadze treść zaświadczenia o zarobkach powódki.

Jedynie na marginesie prowadzonych w sprawie rozważań wskazać należy, iż pracodawca wypowiadając powódce warunki umowy o pracę nie naruszył art. 41 kp.

Zgodnie bowiem z art. 41 kp w zw. z art. 42 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę zawartej na czas nie określony, czy też jej warunków w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Przepis ten przewiduje ochronę przed dokonaniem wypowiedzenia przez pracodawcę w okresie urlopu oraz „innej usprawiedliwionej” nieobecności.

Przez „inną usprawiedliwioną nieobecność” należy rozumieć w szczególności okres niezdolności do pracy pracownika. Mając na uwadze powyższą regulację pracownik jest przez cały okres ochronny chroniony przed doręczeniem wypowiedzenia.

Powyższe nie dotyczy jednak, w ocenie Sądu sytuacji, kiedy pracownik w czasie doręczenia wypowiedzenia wykonywał pracę w zakładzie pracy, a następnie przedstawił zaświadczenie lekarskie, że w tym czasie był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 marca 1993 roku (I PZP 68/92, OSN 1993, Nr 9, poz. 140) stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 kp. Powyższe zostało również potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 roku (I PKN 322/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 451).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż powódka bezsprzecznie w dniu 30 maja 2014 roku stawiała się w pracy i ją świadczyła (okoliczność bezsporna), nie zachodziła zatem sytuacja „usprawiedliwionej nieobecności pracownika” koniecznej na gruncie przedmiotowej regulacji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego

roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Nadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku , Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 525 złotych (5% z kwoty 10.500)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.