

Sygn. akt IV Pa 19/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Natalia Lipińska
Sędziowie:	SSO Jacek Liszka (spr.) SSO Mariusz Musiał
Protokolant:	st.sekr.sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko (...) spółka akcyjna w T. w upadłości układowej

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 grudnia 2017 roku sygn. akt IV P 168/17

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanego (...) spółka akcyjna w T. w upadłości układowej na rzecz powódki B. B. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym .

Sygn. akt IV Pa 19/18

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 17 maja 2018 roku

B. B. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w T. w upadłości układowej domagała się zasądzenia kwoty 8.304,90 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z obowiązującymi przepisami. W uzasadnieniu wskazała, że zajmowała stanowisko referenta ds. księgowości z miesięcznym wynagrodzeniem 2.768,30 zł. W dniu 13.06.2017 r. otrzymała od pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał trudną sytuację ekonomiczną firmy. Przełożeni powódki wręczając jej powyższe oświadczenie nie uzasadnili dodatkowo przyczyny wskazanej w tym oświadczeniu. Prezes

Zarządu również nie uzasadnił jej przyczyny zwolnienia i nie wskazał kryteriów jakimi się kierowano przy jej wytypowaniu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem było niezgodne z prawem, a przy tym nieuzasadnione okolicznościami faktycznymi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. w T. w upadłości układowej wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że wręczyła powódce wypowiedzenie stosunku pracy i czyniło ono zadość przepisom prawa i było w pełni uzasadnione. Powódka posiadała wiedzę o kondycji finansowej pracodawcy i powinna się liczyć z możliwością zwolnienia. Nie było konieczności szczegółowego uzasadniania przyczyny zwolnienia.

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2017 roku (sygn. akt IV P 168/17) Sąd Rejonowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej (...) S.A. w T. w upadłości układowej na rzecz powódki B. B. kwotę 8304,90 zł. brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2768,30 zł (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowie kwotę 416,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny, że B. B. była zatrudniona przez (...) S.A. w T. w upadłości układowej od 18.07.2008 r., w tym od 01.01.2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio powódka świadczyła pracę na stanowisku referenta ds. księgowości z wynagrodzeniem miesięcznym 2.768,30 zł brutto. Powódka pracowała w dziale księgowości w komórce zajmującej się księgowaniem przelewów. W dziale księgowości pracowało 7 osób plus główna księgowa. Dwie z nich zajmowały się obsługą wierzytelności w związku z procesem wierzytelności, a pozostałe 5 osób zajmowały się bieżącą księgowością. Powódka zajmowała się realizowaniem przelewów oraz ich księgowaniem. Bezpośrednią przełożoną powódki była A. K., zatrudniona na stanowisku głównej księgowej. Jej przełożonym był Dyrektor Finansowy K. C..

W dniu 13.06.2017 r., przed zakończeniem pracy, Dyrektor Personalny pozwanej M. J. oraz Dyrektor Finansowy K. C. przyszedli do pokoju powódki i wręczyli jej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30.09.2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację ekonomiczną firmy. Powyższe oświadczenie zostało podpisane przez Prezesa Zarządu pozwanej M. P. i zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Przed podpisaniem wypowiedzenia powódka zapytała się przełożonych dlaczego właśnie ona została wytypowana do zwolnienia, na co otrzymała odpowiedź, że taka była decyzja. Powódka przy podpisywaniu wypowiedzenia zakomunikowała, że pójdzie do prezesa po wyjaśnienia. Będąc u prezesa zarządu M. P. powódka usłyszała od niego, że zwolniono ją ponieważ taka była decyzja. Z inicjatywą zwolnienia powódki wyszedł dyrektor finansowy pozwanej K. C.. Powódka miała wiedzę, że pozwana znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i w związku z tym dokonuje redukcji etatów, ale nie spodziewała się, że ona również zostanie nią objęta. Powódka nie wiedziała, dlaczego z działu w którym pracowała właśnie ją wytypowano do zwolnienia. Nikt jej tego nie wytłumaczył. Dzień po otrzymaniu wypowiedzenia powódka udała się na rozmowę do dyrektora zarządzającego pozwanej R. Ś., który również nie wyjaśnił dlaczego ją wytypowano do zwolnienia. Główna księgowa A. K. nie uczestniczyła w wyborze powódki do zwolnienia. Kiedy się o tym dowiedziała była zaskoczona. Nie miała wiedzy dlaczego pracodawca tak postąpił. Etat powódki został zlikwidowany, a jej obowiązki częściowo przejęła K. P. (1), dzieląc je z tymi które wykonywała dotychczas, a pozostała część dotycząca ściągania należności została przekazana do działu prawnego.

Sąd Rejonowy rozważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W przypadku odwołania się pracownika od wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, Sąd bada to wypowiedzenie w dwóch różnych aspektach tj. pod względem prawidłowości jego dokonania oraz zasadności. Stwierdzenie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę albo braku zasadności wypowiedzenia, prowadzi do uwzględnienia powództwa. Obie te przesłanki nie muszą występować łącznie, aby powództwo pracownika mogło być uwzględnione.

Stosownie do treści z art. 30 § 3, § 4 i § 5 kp oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinno nastąpić na piśmie, wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Pracodawca ma obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata oświadczenia – pracownika. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. 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, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi z innych względów.

Wręczone powódce przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie czyniło zadość stawianym wobec niego wymogom formalnym. Umieszczono w nim pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie wniesienia odwołania do sądu pracy oraz terminie, wskazano przyczynę wypowiedzenia, jednak przyczyna ta była zbyt ogólnikowa. Powódka miała wiedzę, że pozwana znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i w związku z tym dokonuje redukcji etatów, ale nie spodziewała się, że ona również zostanie nią objęta. Nie wiedziała, dlaczego z działu księgowego w którym pracowało 7 osób, to właśnie ją wytypowano do zwolnienia. Pozwana nie wykazała kryteriów doboru powódki do zwolnienia, nie tylko w treści wypowiedzenia, ale również podczas rozmowy przeprowadzonej przed i po wręczeniu wypowiedzenia. Dowodzi to, że powódka nie miała możliwości zapoznania się w inny sposób z przyczyną wypowiedzenia. Nie pomógł jej w tym również dyrektor zarządzający pozwanej R. Ś., do którego udała się dzień po otrzymaniu wypowiedzenia. Zabieganie o rozmowy z przełożonymi, w tym prezesem zarządu, pokazuje determinację powódki oraz ujawnia jej bezradność w kontakcie z pracodawcą. Znamienne jest również to, że w procesie decyzyjnym dotyczącym zwolnienia powódki nie uczestniczyła jej bezpośrednia przełożona A. K., zajmująca stanowisko głównej księgowej.

Pozwana ograniczając się do powtórzenia zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności uniemożliwiła powódce racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Nałożony na pracodawcę obowiązek wskazania kryteriów doboru konkretnego pracownika do zwolnienia spośród osób zajmujących to samo stanowisko w firmie, ma umożliwić pracownikowi podjęcie rzeczywistej obrony przed niezasadnym zwolnieniem go z pracy. W świetle orzecznictwa SN 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. 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.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy pozwana, mimo ciężącego na niej obowiązku, nie wskazała kryteriów, które zdecydowały o doborze do zwolnienia powódki spośród grona innych pracowników zajmujących to samo stanowisko. Przesłanki doboru do zwolnienia powódki nie były jej znane w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z jakiegokolwiek innego źródła. Powyższe uchybienie sprawia, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem naruszając art. 30 § 4 kp, co skutkuje

uwzględnieniem roszczenie powódki. Strona pozwana nie wykazała, dlaczego to właśnie powódkę miały dotknąć skutki przeprowadzonej u niej redukcji zatrudnienia, ani jakimi kryteriami kierowała się wybierając do likwidacji stanowisko powódki, spośród innych tożsamyh stanowisk. Bez znaczenia przy tym jest okoliczność, że powódka w ocenie pozwanej miała najwęższy zakres obowiązków, obowiązkiem bowiem pracodawcy było dokonanie porównania sytuacji powódki z sytuacją innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku w całym zakładzie pracy i wskazanie powódce kryteriów, które przesądziły o tym, że to akurat ona podlega zwolnieniu.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Tarnowie w całości i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy w zakresie zasądzenia od strony pozwanej na rzecz B. B. kwoty 8304,90 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę tj.:

1) art. 229 kpc poprzez uznanie za nieudowodnione faktów, które były przyznane przez powódkę, tj., że miała ona w pełni świadomość, iż czynności przez nią wykonywane możliwe są do przejścia przez innych pracowników spółki i nie będzie to stanowiło znaczącego obciążenia, gdyż jak sama zeznała, miała świadomość, że „nie była potrzebna”, a przez to błędne przyjęcie, że powódka pomimo tego, iż wiedziała o złej kondycji finansowej swojego pracodawcy oraz prowadzonej restrukturyzacji zatrudnienia nie spodziewała się, że będzie zwolniona,

2) art. 231 kpc poprzez błędne uznanie, że z ustalonego faktu, tj. rozmowy powódki z prezesem Spółki można wyprowadzić fakt, że powódka nie wiedziała dlaczego właśnie jej wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że wręczone przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie czyniło zadość wymogom formalnym podczas, gdy powódka została wcześniej już poinformowana przez osoby upoważnione do tego, iż ze względu zakres powierzonych jej prac stanowisko zajmowane przez nią jest likwidowane. Co więcej, w trakcie tej rozmowy powódka została ponownie poinformowana, iż jest najmniej przydatna dlatego zostaje zwolniona co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, iż powódka nie wiedziała dlaczego została zwolniona,

3) art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny wadliwości złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę faktu, że podana w wypowiedzeniu przyczyna była konkretna, rzeczywista i prawdziwa oraz, że powódka miała w pełni świadomość, iż w spółce prowadzona jest restrukturyzacja zatrudnienia oraz, że jej stanowisko jest likwidowane oraz, że zajmowane przez nią stanowisko referenta do spraw księgowości jest jedynym takim stanowiskiem i nie ma innego podobnego zatem pracodawca nie miał obowiązku zastosowania i przedstawienia kryterium przyjętych do zwolnienia, a w konsekwencji błędnym przyjęciu, zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że strona pozwana zobowiązana była w wypowiedzeniu do wskazania kryteriów doboru do zwolnienia powódki,

4) art. 233 § 1 kpc

a) poprzez błędne uznanie za wiarygodny dowód z zeznań powódki wykazującego okoliczność, iż nie spodziewała się ona zwolnienia oraz, że nie zostały jej przedstawione dodatkowe motywy zwolnienia w sytuacji, gdy dowód z zeznań świadków M. J. i K. C. wykazujący przeciwną okoliczność także został uznany za wiarygodny przez sąd, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy,

b) poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez pominięcie w ocenie części zeznań świadków K. C. oraz M. J. dotyczący okoliczności zwolnienia powódki, w szczególności tego, iż wyjaśnili oni powódce okoliczności jej zwolnienia oraz, że powódka poinformowała, iż spodziewała się tego i nie miała więcej do nich pytań, gdyż zamierzała kwestie te wyjaśniać z prezesem, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy,

c) poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez pominięcie w ocenie części zeznań świadka A. K., która zeznała, iż nikt inny poza powódką nie miał w zakresie swoich obowiązków

takich samych, bądź podobnych czynności do wykonania oraz, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy,

d) poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest dokumentów, zeznań świadków oraz zeznań stron faktu, iż w Spółce pozwanej istniało jeszcze inne takie samo stanowisko jakie zajmowała powódka co skutkowało koniecznością przyjęcia przez Spółkę kryteriów do zwolnienia, podczas gdy w dziale księgowym oprócz powódki zatrudnione były wyłącznie osoby na stanowisku księgowej zatem pozwana nie miała obowiązku zastosowania kryterium,

5) art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, iż pomimo tego, że Sąd przyznaje, że jest powszechnie znana wiedza, iż sytuacja ekonomiczna Spółki pozwanej jest trudna oraz, że powódka również wiedzę tą posiadała to wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólnikowa i powództwo znajduje swe uzasadnienie,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

1) art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że treść oświadczenia o wypowiedzeniu nie czyni zadość stawianym wobec niego wymogom formalnym, gdyż była zbyt ogólnikowa oraz, że pozwana winna wykazać kryteria doboru powódki do zwolnienia podczas, gdy zgodnie z przeprowadzonym materiałem dowodowym wskazana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i skutkowała tym, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane a pozwana nie miała obowiązku zastosowania kryterium do zwolnienia, bowiem w spółce nie było innego takiego samego lub podobnego stanowiska,

2) art. 45 § 1 kp poprzez jego zastosowanie podczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powódce znajduje uzasadnienie prawne i faktyczne, gdyż przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i konkretna a także nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z obowiązkiem orzeczenia o kosztach postępowania za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana rozwinęła zarzuty apelacyjne i wskazała, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 kp złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce w którym podała prawdziwą i konkretną przyczynę oraz nie ciążył na niej dodatkowy obowiązek wskazywania w oświadczeniu przyjętych kryteriów do zwolnienia. Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny w zakresie konieczności zastosowania przez pozwaną kryteriów zwolnienia powódki oraz, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólnikowa.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego przyczyną podaną w wypowiedzeniu umowy o pracę była trudna sytuacja finansowa spółki i konieczność zmniejszenia zatrudnienia według prowadzonego procesu restrukturyzacji. Postępowanie to bezspornie wykazało, że główną przesłanką prowadzenia procesu zwolnień jest fakt, iż spółka jest aktualnie w fazie intensywnej restrukturyzacji mającej na celu optymalizację zasobów, dostosowanie ich do skali prowadzonej działalności, możliwej do realizacji w warunkach upadłości z możliwością zawarcia układu. O wszystkich tych okolicznościach powódka z racji wykonywanych czynności oraz czasu zatrudnienia w spółce doskonale wiedziała, zatem podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, konkretna i wystarczająco zrozumiała. W świetle judykatury pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy.

Konieczność zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia danego pracownika istnieje, gdy pracodawca zatrudnia na tym samym stanowisku co najmniej dwie osoby. Ponieważ pozwana w dziale księgowości zatrudniała jedynie powódkę

na stanowisku referenta do spraw księgowości, gdyż pozostałe osoby zatrudnione są na stanowisku księgowych, nie miała ona obowiązku zastosowania kryterium do zwolnienia.

Sąd I instancji przy prawidłowo przeprowadzonym postępowaniu dowodowym błędnie ustalił stan faktyczny w zakresie ustalenia, iż podana przez pozwanego przyczyna była zbyt ogólnikowa oraz, że pozwana miała obowiązek zastosowania w niniejszej sprawie kryterium do zwolnienia.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka miała świadomość, że nie była potrzebna i spodziewała się, że zostanie zwolniona. Miała w pełni świadomość, iż jedynie wykonywane przez nią czynności mogą zostać powierzone innym pracownikom bez nadmiernego ich obciążania i wiedziała, że zajmowane przez nią stanowisko referenta do spraw księgowości jest jedynym takim stanowiskiem, które może zostać zlikwidowane. Nadto z zeznań prezesa pozwanej wynika, że została poinformowana, że jej stanowisko jest likwidowane, gdyż jest najmniej przydatna, M. J. i K. C. wręczając wypowiedzenie uzasadnili dodatkowo wszystkie okoliczności jej zwolnienia. Powódka została w sposób należyty i wyczerpujący poinformowana o przyczynach jej zwolnienia, które związane były ściśle z faktem likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy.

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że zarzuty apelacyjne nie są trafne. Błędne jest twierdzenie apelanta, że powódka miała świadomość, że czynności przez nią wykonywane możliwe są do przejścia przez innych pracowników spółki i nie będzie to stanowiło znaczącego obciążenia, a przez to, że spodziewała się zwolnienia. Ewentualna świadomość utrzymywania miejsc pracy o zbliżonym zakresie obowiązków w kilkusobowym dziale księgowości nie zwalnia pracodawcy od obowiązku rzetelnego poinformowania o konkretnej przyczynie rozwiązania umowy o pracę z danym pracownikiem w obrębie tej grupy. Niezależnie od powyższego, nie sposób zgodzić się z samym twierdzeniem strony pozwanej, iż powódka przyznała - tym bardziej w sposób niebudzący wątpliwości - te fakty. Przeciwnie, zarówno stanowisku procesowym wyrażanym pozwie i dalszym piśmie przygotowawczym, a także w toku przesłuchania w charakterze strony stanowczo przeczyła, iżby spodziewała się wypowiedzenia jej przez pracodawcę stosunku pracy. Wytypowanie do zwolnienia powódki było zaskakujące nawet dla jej bezpośredniej przełożonej A. K., głównej księgowej, która nie uczestniczyła w procesie decyzyjnym dotyczącej złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu i nie wiedziała z jakiego powodu pracodawca dokonał tego wyboru.

Wbrew apelacji, ustalenia faktyczne w przedmiocie treści rozmowy powódki z prezesem pozwanej spółki (...) zostały poczynione w oparciu o treść bezpośrednich dowodów w tej mierze, a to zeznań obu osób uczestniczących w tej czynności, którzy podczas rozprawy odtworzyli jej przebieg. Powódka wyraźnie podkreśliła, iż zapytała wówczas prezesa zarządu dlaczego to ona została wytypowana do zwolnienia, na co usłyszała lapidarną odpowiedź, iż taka była decyzja. Wersję przebiegu tej rozmowy potwierdził także w swoich zeznaniach M. P., podkreślając, że nie tłumaczył powódce w szerszy sposób powodów jej zwolnienia.

Apelacja w sposób wybiórczy koncentruje uwagę na części materiału dowodowego, z jednoczesnym pominięciem pełni przeprowadzonych dowodów, które oceniane łącznie i we wzajemnym powiązaniu doprowadziły sąd I instancji do prawidłowego rozstrzygnięcia, co powoduje, iż zarzut obrazy art. 233 § 1 kpc jest nietrafny. Z jednej strony strona pozwana podnosi, iż podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna powinna zostać uznana za rzeczywistą i dostatecznie konkretną, jeśli jednocześnie sąd pierwszej instancji ustalił, że powszechną była wiedza - i powódka ją posiadała - o trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a taka właśnie przyczyna została nakreślona w przedmiotowym wypowiedzeniu. Z drugiej zaś strony, w świetle zgromadzonych dowodów i ustaleń faktycznych pracodawca nie miał obowiązku wskazania kryteriów doboru powódki do zwolnienia, albowiem w spółce nie istniało podobne do zajmowanego przez powódkę stanowisko pracy.

Argumenty te nie są trafne. Apelujący niewłaściwie implikuje, że w świetle świadomości powódki o stanie upadłości pracodawcy i jego trudnej sytuacji ekonomicznej wystarczające jest odwołanie się jedynie do tej okoliczności w sytuacji wręczenia jej wypowiedzenia umowy spowodowanego przyczynami niedotyczącymi pracownika. Teza ta nie zasługuje jednak na uwzględnienie, bowiem błędnie utożsamia ona znaną powódce okoliczność dotyczącą kondycji

spółki z bezpośrednią przyczyną wytypowania właśnie jej osoby z grupy pracowników do zwolnienia. Gdyby uznać za wystarczający taki sposób nakreślenia przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę redukującego zatrudnienie ze względu na ograniczanie kosztów to obowiązek konkretyzacji motywu uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę byłby jedynie iluzoryczny. Zaniechanie skonkretyzowania powodów wyboru jednego z pracowników i ograniczenie się do ogólnikowego stwierdzenia powszechnie znanego pośród wszystkich pracowników faktu, nie czyni zadość spoczywającemu na pracodawcy obowiązkowi podania kryteriów, jakimi się kierował dokonując doboru do zwolnienia. Wszak wszyscy pracownicy byli świadomi stanu upadłości spółki, ale jednak zdecydowano o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, co aktualizowało konieczność ujawnienia jej powodów dokonanego wyboru. W świetle judykatury, w takiej sytuacji, przyczyną wypowiedzenia jest nie tylko redukcja lub racjonalizacja zatrudnienia, ale także na równi określona kryteriami wyboru sytuacja pracownika zwolnionego z pracy. W związku z tym należy także ujawnić w tym piśmie kryteria doboru, według których pracownik został wytypowany do rozwiązania z nim stosunku pracy. Dopiero bowiem znając zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia z powodu likwidacji jednego z podobnych stanowisk pracy pracownik może dokonać oceny słuszności dokonanego mu wypowiedzenia, podczas gdy zła kondycja ekonomiczna pracodawcy jest aktualna wobec każdego z tych pracowników.

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że strona pozwana nie miała obowiązku zastosowania kryterium doboru do zwolnienia, gdyż pozostałe osoby zatrudnione w dziale księgowości legitymując się wykształceniem wyższym zajmowały stanowisko księgowych, a powódka referenta ds. księgowości. Jak wynika z zeznań głównej księgowej A. K. zatrudniona w dziale księgowości Pani K. P. (2) także nie posiada uprawnień księgowej. Ponadto, nie znajduje uzasadnienia zastosowane przez apelującego wyodrębnienie stanowiska powódki spośród całego działu księgowości, które wykluczałoby stwierdzenie, że inne osoby tam zatrudnione znajdują się w grupie pracowników, z których pracodawca dokonywał doboru do zwolnienia. Błędnie podnosi strona pozwana, że nie było w spółce innego podobnego stanowiska do tego jakie zajmowała powódka. Nie nazwa bowiem stanowiska pracy decyduje o zaliczeniu go do kategorii podobnych, ale zakres obowiązków oraz organizacja pracy danej grupy pracowników. Te zaś przemawiają za słuszności przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że pracując w siedmioosobowym dziale księgowości powódka miała prawo oczekiwać wskazania powodów wytypowania jej do zwolnienia. Prócz bowiem zadań zastrzeżonych dla osoby z uprawnieniami księgowymi, do zakresu obowiązków działu księgowości należał cały pozostały szereg czynności, które mogły być wykonywane zarówno przez powódkę, jak i osoby zatrudnione na stanowisku księgowej. W przeszłości powódka wykonywała różne obowiązki, które następnie zostawały powierzane innym osobom z działu. Dotyczyło to choćby obsługi zgłaszanych w związku z upadłością wierzytelności, które aktualnie wykonywała jedna z księgowych. Dodatkowo wskazać warto, że już z samego faktu, iż obecnie obowiązki powódki po likwidacji jej stanowiska pracy przejęła księgowa K. P. (1) wynika, że zajmowały one stanowiska podobne. Nie mniej istotne dla omawianej problematyki mają zeznania pracownika, któremu podlegał dział księgowości, a to głównej księgowej A. K., która stwierdziła, że gdyby to ona dokonywała wytypowania pracownika do zwolnienia to nie byłaby powódka, a inna osoba zatrudniona na stanowisku księgowej. Pogląd ten jaskrawo wskazuje, że z perspektywy osoby zarządzającej tym działem stanowiska pracy powódki i pozostałych pracowników były podobne i wszystkie z tych osób powinny znaleźć się w grupie przeznaczonych do oceny na potrzeby redukcji zatrudnienia, a wytypowany pracownik należycie poinformowany o przyjętych kryteriach doboru, czego strona pozwana w niniejszej sprawie zaniechała.

Nie zasługuje na uznanie zarzut naruszenia art. 45 § 1 kp. Podstawą uwzględnienia powództwa było uchybienie pracodawcy polegające na wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem poprzez naruszenie art. 30 § 4 kp. Sąd Rejonowy zatem nie zastosował zarzucanego przepisu, gdyż na jego podstawie dokonywana jest ocena zasadności wypowiedzenia, tymczasem w ocenie sądu pierwszej instancji było ono niezgodne z prawem.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna i podlegała oddaleniu.

Niezasadne były zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania. Gdy chodzi o zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 328 § 2 kpc należy wskazać, że przepis ten określa jedynie wymagania konstrukcyjne uzasadnienia

orzeczenia. Nie stanowi on więc właściwej płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych ani ich oceny prawnej (por. wyrok SN z dnia 16 maja 2008 r., III CSK 383/07). Uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy z reguły nie zależy zatem od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. O uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 kpc można mówić jedynie wtedy, gdyby uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia (por. postanowienie SN z dnia 21 listopada 2001 r., I CKN 185/01, wyroki SN: z dnia 22 maja 2003r., II CKN 121/01, z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01 i z dnia 7 lutego 2001 r., V CKN 606/00).

Nie można podzielić oceny skarżącego, że tego rodzaju wadliwość ma miejsce w przypadku uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Uzasadnienie to zawiera bowiem elementy wymagane przez art. 328 § 2 kpc. W jego świetle nie budzi wątpliwości, jakie okoliczności faktyczne stanowiły podstawę wydania wyroku, co było przyczyną wydania wyroku uwzględniającego powództwo i w oparciu o jakie przepisy orzeczenie to zostało wydane.

Niezasadny był zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 kpc. Dotyczył on błędnej oceny dowodów i nie zasługiwał na uwzględnienie, gdyż Sąd Rejonowy dokonał analizy całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a więc ujawnionych w postępowaniu dokumentów i zeznań przesłuchanych w sprawie osób. Skonfrontował ze sobą wszelkie niezbędne środki dowodowe i należycie uzasadnił swoje stanowisko, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonych przez czynnik logiczny, ustawowy i zasady doświadczenia życiowego. Wyraźnie wskazał, którym dowodom, dlaczego i w jakim zakresie daje wiarę. Z tym stanowiskiem należy się zgodzić.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu błędnej oceny dowodów wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez apelującego stanu faktycznego przyjętego tylko przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Jak podał, skarżący może jedynie wykazywać, posługując się argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz, że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. wyroki SN: z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189 i z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2007/7-8/139).

Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyroki SN: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, i z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

W przedmiotowej sprawie ocena dowodów przedstawiona przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa i nie narusza reguł, o których stanowi przepis art. 233 k.p.c. Na podstawie prawidłowo ocenionych dowodów, Sąd I instancji ustalił jednoznaczny stan faktyczny. Twierdzenia zawarte w apelacji, to w zasadzie polemika z tymi prawidłowymi ustaleniami. W żaden sposób nie można przyjąć, że wysunięte w apelacji tezy w sposób zasadny wskazują na brak logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami przez Sąd Rejonowy, czy też, że wnioskowanie tego Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych. W ocenie Sądu Okręgowego, strona skarżąca nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu I instancji z punktu widzenia wymienionych wyżej kryteriów.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił w tej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, dlatego Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i wydając rozstrzygnięcie w sprawie przyjął je za własne, bez konieczności ich powtarzania (por. wyroki SN: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98 i z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1998/24/776). Zostały one bowiem poczynione w oparciu o prawidłowo ujawnione w postępowaniu dowody, których ocena mieściła się w pełni w granicach wyznaczonych zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy absolutnie nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, a w uzasadnieniu orzeczenia wyjaśnił, na jakich dowodach się oparł. Na akceptację zasługują również wnioski, jakie Sąd Rejonowy wyciągnął ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty więc naruszenia wskazanego przepisu oraz art. 229 kpc i art. 232 kpc jak i art. 231 kpc nie były uzasadnione.

W tym zakresie należy podkreślić, że absolutnie nie do przyjęcia jest w świetle materiału dowodowego teza, że powódka miała świadomość, że nie była potrzebna oraz, że została w sposób należyty i wyczerpujący poinformowana o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę i powodach wybrania właśnie jej do zwolnienia, iż jest najmniej przydatna i dlatego jej stanowisko jest likwidowane, wykonywane przez nią czynności mogą zostać powierzone innym pracownikom bez nadmiernego ich obciążania. Z treści złożonych depozycji tak przez prezesa Spółki jak i świadków M. J., K. C. i A. K. wynika wniosek odmienny tj. iż powódka nie uzyskała w sposób jednoznaczny i wyczerpujący informacji o przyczynach zwolnienia i powodach wytypowania właśnie jej osoby do zwolnienia. Takich informacji nie uzyskała zarówno od wręczających jej wypowiedzenie osób jak i później w rozmowie z prezesem Spółki jak i R. Ś.. Z zeznań M. J. i K. C. nie wynika, że w sposób szczegółowy, wyczerpujący poinformowali powódkę o przyczynach wyboru jej do zwolnienia, a z zeznań prezesa Spółki też nie wynika, że uczynił to on. Kwestia czy powódka spodziewała się, że zostanie zwolniona czy też nie, w jakim stopniu itd. nie może prowadzić do odmiennej tezy. Nawet gdyby było tak, że w pewnym stopniu brała taką okoliczność pod uwagę - z uwagi na trudną sytuację Spółki wielu pracowników może obawiać się o swoją pracę - to przecież w żaden sposób nie konwaliduje to naruszenia art. 30 § 4 kp przez pracodawcę. Nie można jednak zapominać, że w świetle zeznań nie tylko powódki ale także A. K. wytypowanie do zwolnienia właśnie jej było zaskakujące dla bezpośredniej przełożonej tj. A. K. - głównej księgowej, która nie uczestniczyła w procesie decyzyjnym dotyczącej złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu i nie wiedziała z jakiego powodu pracodawca dokonał tego wyboru.

Oczywistym jest, że powszechną była wśród pracowników wiedza i powódka ją posiadała o trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Nie można jednak przyjąć za zasadne rozumowania, że skoro taka właśnie przyczyna została wskazana w przedmiotowym wypowiedzeniu, to tym samym powódkę w sposób prawidłowy poinformowano o przyczynach wypowiedzenia. Zasadnie w odpowiedzi na apelację wskazano w tym zakresie, że teza ta nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem błędnie utożsamia ona znaną powódce okoliczność dotyczącą kondycji spółki z bezpośrednią przyczyną wytypowania właśnie jej osoby z grupy pracowników do zwolnienia.

Niezasadny był zarzut naruszenia art. 30 § 4 kp i art. 45 kp. W zasadzie wszystkie zarzuty apelacyjne oparte były na tezie, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została podana w sposób wystarczająco konkretny, była prawdziwa i w sposób uzasadniony pozwalała na wypowiedzenie jej stosunku pracy. Ponadto nie było potrzeby wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia, gdyż stanowisko powódki uległo likwidacji i żaden inny pracownik nie zajmował takiego samego stanowiska. W ocenie Sądu Okręgowego nie są to tezy prawidłowe. Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna, zbyt ogólna przez to że nie wskazano kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 (art. 45 § 1 kp).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2002 r., (I PKN 901/00) przepis art. 30 § 4 kp został wprowadzony po to, by pracownik wiedział czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Pracodawca ma obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440). Wbrew wspomnianym wymogom dotyczącym prawidłowości oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, naruszeniem art. 30 § 4 kp jest niewskazanie w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub wskazanie jej w sposób pozorny, niewystarczająco jasny i konkretny. Podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata oświadczenia - pracownika. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej dość precyzyjnego określenia. Nie wystarcza zatem ogólny zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych, jeżeli nie jest to połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164, wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Jeżeli więc pracodawca używa takich ogólnych zwrotów, to powinien równocześnie w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wskazać konkretne okoliczności i zarzuty oraz zdarzenia uzasadniające podaną ogólną przyczynę. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania tej przyczyny, a tym samym narusza art. 30 § 4 kp - gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest pozorna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki SN: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373 i z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracownik musi wiedzieć dlaczego wypowiedziano mu umowę o pracę aby mógł rozważyć, czy odwołać się do sądu od takiego wypowiedzenia gdy kwestionuje je.

Nie może być jakichkolwiek wątpliwości, że obowiązek wskazania pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy także wypowiedzenia dokonanego z przyczyn nie dotyczących pracownika (zob. wyrok SN z 7.09.1999 r., I PKN 246/99). W judykaturze od kilku lat przesądzone już zostało także, że 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 także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, kryteria doboru (zob. wyroki SN z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15). Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 kp wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, "wymuszałyby" na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok SN z dnia 2 czerwca 2017 r. III PK 114/16).

Zauważyć należy, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów (czy jak w przedmiotowej sprawie „trudna sytuacja ekonomiczna firmy”) i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 kp. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie tych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia, zaś z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby powódka została poinformowana przez pozwanego o takich kryteriach. W ocenie Sądu Okręgowego nie może być wątpliwości, że pozwana powinna była wskazać kryteria doboru. Wskazywana przez apelującego okoliczność, że powódka zajmowała stanowisko referenta ds. księgowości, a pozostałe osoby stanowisko księgowej nie zmienia tej tezy. Wszystkie te osoby pracowały bowiem w księgowości i wykonywały prace z szeroko rozumianej księgowości. W orzeczeniach SN jednoznacznie wskazuje, że takie kryteria należy podawać i stosować jeżeli dochodzi do redukcji zatrudnienia wśród osób zajmujących analogiczne, takie same lub podobne stanowiska pracy. Chodzi o pracę na takich samych lub podobnych stanowiskach, chodzi o pracę w pewnej grupie pracowników i jeżeli pracodawca decyduje się na redukcję zatrudnienia w takiej grupie ze wskazanych przyczyn niedotyczących pracownika, winien podać i stosować kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W tym zakresie całkowicie zasadnie podniesiono w odpowiedzi na apelację, że nie znajduje uzasadnienia zastosowane przez apelującego wyodrębnienie stanowiska powódki spośród całego działu księgowości, które wykluczałoby stwierdzenie, że inne osoby tam zatrudnione znajdują się w grupie pracowników, z których pracodawca dokonywał doboru do zwolnienia. Błędna jest teza, że nie było w spółce innego podobnego stanowiska do tego jakie zajmowała powódka. Nie nazwa bowiem stanowiska pracy decyduje o zaliczeniu go do kategorii podobnych, ale zakres obowiązków oraz organizacja pracy danej grupy pracowników. Te zaś przemawiają za słuszności przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że pracując w siedmioosobowym dziale księgowości powódka miała prawo oczekiwać wskazania powodów wytypowania jej do zwolnienia. Prócz bowiem zadań zastrzeżonych dla osoby z uprawnieniami księgowymi, do zakresu obowiązków działu księgowości należał cały pozostały szereg czynności, które mogły być wykonywane zarówno przez powódkę, jak i osoby zatrudnione na stanowisku księgowej. Ponadto z zeznań bezpośredniej przełożonej powódki - głównej księgowej A. K. wynika, że gdyby to ona dokonywała wytypowania pracownika do zwolnienia to nie byłaby powódka, lecz inna osoba zatrudniona na stanowisku księgowej. Dobitnie świadczy to o tym, że stanowiska pracy powódki i pozostałych pracowników były podobne i wszystkie z tych osób powinny znaleźć się w grupie przeznaczonej do oceny na potrzeby redukcji zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 kpc, a ich wysokość ustalono zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).