

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach, IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego P. L. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) "PL (...)" w P. na rzecz powódki I. M. (1) następujące kwoty: 23.649 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę; 26.157 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia; 7.883 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w lutym 2015 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty; 5.375 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w marcu 2015 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty; 7.883 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty oraz 3.772,93 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); zobowiązał pozwanego do wydania powódce świadectwa pracy, z którego będzie wynikało, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 24 listopada 2014 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku w pełnym wymiarze, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 4); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 3.736 zł tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt 5) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.883 zł (pkt 6).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka I. M. (2) i pozwany P. L. (1), prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) „PL (...)” w P., podpisali w dniu 24 listopada 2014 roku umowę zatytułowaną „umową współpracy”. W umowie tej wskazano, iż powódka będzie wykonywała różne zlecane jej prace, w szczególności doradztwo w zakresie zarządzania, pozyskiwania klientów oraz sprzedaży marketingu usług związanych z branżą spedycyjno – transportową, co miało być ustalane nie rzadziej niż raz w miesiącu. Czynności te będzie wykonywała w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż na taki okres ją zawarto, na pełen etat, za wynagrodzeniem 5.500 zł netto. Jak również ze szczególną starannością z uwzględnieniem przepisów prawa, standardów i reguł wykonywania prac objętych umową, a także zasad etyki zawodowej oraz dbałości o interesy oraz dobre imię zleceniodawcy i renomę wśród klientów. Przy wykonywaniu zlecenia miała się kierować wskazówkami zleceniodawcy czy osób przez niego wskazanych. Przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracę miała wykonywać osobiście. Przydzielić wykonanie czynności osobom trzecim mogła za zgodą pozwanego, którego również miała informować nie rzadziej niż raz w miesiącu o zakresie prac. (...) i dokumenty niezbędne do wykonania zlecenia miał dostarczyć zleceniodawca. Powódka miała ponosić pełną odpowiedzialność za otrzymane materiały i dokumenty oraz inne rzeczy w celu wykonywania umowy. Określono zasady zwrotu tych rzeczy oraz rozliczeń w tym zakresie, jak i związane z dotarciem powódki do miejsca wykonywania czynności. Miejscem wykonywania zlecenia miała być siedziba firmy, czy inne miejsce, w którym zleceniodawca prowadzi interesy powierzone zleceniobiorcy, a także w inne miejsce przez niego wskazane. Do wykonywania zlecenia miała przystąpić w dniu podpisania umowy. Strony mogły rozwiązać umowę w każdym czasie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. W razie rażącego naruszenia przez powódkę postanowień umowy, podjęcia działalności konkurencyjnej, narażania zleceniodawcy na szkody lub powtarzających się przypadków nienależytego wykonywania umowy czy innych niewłaściwych zachowań zleceniodawca mógł wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym. Oświadczenia takie wymagały zachowania dla ich ważności formy pisemnej. Za wykonywanie dodatkowych czynności powódka miała również otrzymywać wynagrodzenie za zgodą zleceniobiorcy, jak i wskazano zasady rozliczania kosztów. Wynagrodzenie miało być płacone proporcjonalnie do okresu, w którym zlecenie było wykonywane w trakcie okresu rozliczeniowego. Na powódkę nałożono obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w trakcie trwania zlecenia, jak i pięć lat po jego zakończeniu, za którego naruszenie wprowadzono karę umowną, zgodną z kodeksem cywilnym oraz zakaz konkurencji w okresie trwania

umowy, jak i w okresie dwóch lat od jej rozwiązania. Określono zasady rozliczeń z tytułu niewykonania bądź nienależytego wykonania umowy. W sprawach nie uregulowanych miały mieć zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. Spory poddano sądowi właściwemu ze względu na siedzibę zleceniodawcy. Wszelkie zmiany umowy wymagały pisemnej zgody stron pod rygorem nieważności.

Powódka przed podpisaniem umowy z pozwanym była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, gdzie wykonywała obowiązki specjalisty do spraw sprzedaży. Z pracodawcą tym miała podpisaną również umowę o zakazie konkurencji, który rozciągał się na okres pół roku po ustaniu stosunku pracy, o czym poinformowała pozwanego. Przed podpisaniem umowy z pozwanym rozwiązała tę umowę. Do współpracy stron doszło w następstwie ustaleń telefonicznych. Powódka wówczas informowała pozwanego, że jest zainteresowana podpisaniem umowy o pracę oraz pracuje na podstawie takiej umowy. Podczas spotkania strony ostatecznie ustaliły, iż powódka zostanie zatrudniona na stanowisku key account manager. Do jej obowiązków miało należeć pozyskiwanie klientów w transporcie drogowym. Czynności te wykonywała również u dotychczasowego pracodawcy. Podpisana miała zostać umowa o pracę. Powódka miała wykonywać swoje czynności w siedzibie pozwanego, przez jeden, dwa dni w tygodniu, to jest poniedziałki i piątki po osiem godzin, stosować się do jego poleceń i wskazówek. W pozostałe dni miała pozyskiwać klientów, świadcząc pracę poza siedzibą pozwanego. W trakcie spotkania pozwany przedstawił I. M. (2) jednak do podpisania projekt „umowy współpracy”. Powódka zapoznaniu się z nim spytała się pozwanego dlaczego nie jest to umowa o pracę. Pozwany odpowiedział jej, iż takie umowy jak okazał powódce są zawierane w jego firmie. Nie wyraził zgody na podpisanie umowy zatytułowanej umowa o pracę. Uwzględnił jednak inne zastrzeżenia powódki, które zostały wprowadzone do podpisanej przez strony „umowy współpracy” odnośnie odprowadzania przez pozwanego składek na ZUS, a nie przez powódkę czy też dokonywania płatności należności przelewem oraz ustalono, że wynagrodzenie za pracę będzie wynosiło 5.000 zł netto. Na wysokość tak ustalonego wynagrodzenia wpływ miało związanie I. M. (2) umową o zakazie konkurencji i ewentualnie jej obciążenia finansowe z tym związane. Powódka została zobowiązana do codziennego telefonicznego czy e. mailowego informowania pozwanego, kiedy wykonywała obowiązki poza biurem, o podejmowanych czynnościach. Kiedy ona nie zdążyła zadzwonić do pozwanego, ten dzwonił do niej. Po pewnym czasie I. M. (2) zorientowała się, iż pozwany nie odprowadza składek na ZUS. Próbowowała wówczas wyjaśnić tę sytuację z pozwanym oraz jego księgową, która odsyłała ją do pozwanego. Zaczęła wypytywać inne osoby wykonujące pracę na rzecz pozwanego na jakiej podstawie są faktycznie zatrudnione. K. W. pracująca również na stanowisku key account menagera czy dyspozytor poinformowali ją, że mają popisane umowy o pracę. Pozwanemu nie odpowiadało takie zachowanie powódki. Podjęte rozmowy mające na celu wyjaśnienie sytuacji nie przyniosły spodziewanych rezultatów. Pisemnym oświadczeniem z dnia 2 marca 2015 roku pozwany rozwiązał zawartą, jak sam wskazał, przez strony umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 21 marca 2015 roku, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy oraz pouczył o prawie wniesienia odwołania w terminie 7 dni do Sądu Pracy. Powódka potwierdziła otrzymanie tego oświadczenia w tym samym dniu. Pozwany również ustnie zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. I. M. (2) zwróciła pozwanemu otrzymane do dyspozycji celem wykonywania obowiązków samochód, telefon i komputer. Nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w lutym oraz za marzec i okres wypowiedzenia. Nie wykorzystywała z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni. Między stronami doszło do rozliczeń również za sprzęt powódki, który pozostawiła pozwanemu.

Pozwany zatrudniał powyżej 20 pracowników. W okresie wykonywania obowiązków przez powódkę pozwany zatrudniał również na stanowisku key account menagera K. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartą w dniu 20 października 2014 roku na pełen etat. W umowie tej wprowadzono również postanowienia o zakazie działalności konkurencyjnej, zachowaniu tajemnicy służbowej. Po rozwiązaniu umowy z powódką pozwany zatrudnił na stanowisku key account menagera na podstawie umowy o pracę K. K..

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest on logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie

odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nadto Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny nie jest, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa zasługują w znacznej części na uwzględnienie.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie jest niespornym, iż strony w dniu 24 listopada 2014 roku podpisały wskazaną powyżej umowę zatytułowaną „umowa współpracy”. Na podstawie tej umowy powódka wykonywała na rzecz pozwanego pracę na stanowisku key account menagera do dnia 2 marca 2015 roku, kiedy to otrzymała od pozwanego pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki oraz w którym została pouczona o prawie odwołania się do Sądu Pracy. Pozwany nie wskazał w oświadczeniu tym, zgodnie z powyższą umową pisemną, wymienionego w niej okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku oraz za marzec 2015 roku i skrócony okres wypowiedzenia stosunku prawnego. Nie korzystała również z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni.

Spornym natomiast jest charakter łączącego strony stosunku prawnego, a więc czy strony łączyła, pomimo nazwania podpisanej umowy umową współpracy, umowa o pracę czy też zlecenia, co przekłada się na dochodzone przez powódkę roszczenia.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 353 (1) k.c.; art. 72 § 2 k.c. oraz art. 22 § 1(1) k.p. i art. 22 § 1 (2) k.p. wskazał, że w jego ocenie w niniejszej sprawie pomimo zatytułowania podpisanej przez strony umowy umową współpracy pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż zawarcie takiej umowy wynikało z zamiaru i woli stron. Przede wszystkim w samej treści umowy strony wskazały, iż powódka czynności będzie wykonywała w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż na taki okres ją zawarto, na pełen etat, za wynagrodzeniem 5.500 zł netto. Zdaniem Sądu trudno w takim wypadku uznać, aby wolą i zamiarem było zawarcie innego typu umowy niż o pracę. Znalazło to również potwierdzenie we wprowadzeniu do treści umowy, pomimo odnoszenia się do umowy zlecenia, szeregu elementów charakterystycznych dla umowy o pracę, co słusznie podkreśliła w pozwie powódka. Chodzi to o umowę o zakazie konkurencji, podporządkowania w zakresie sposobu i miejsca wykonywania obowiązków służbowych. Przede wszystkim jednak, w umowie tej wprost wskazywano, iż została zawarta na warunkach umowy o pracę na czas nieokreślony na pełen etat, co w pełni potwierdza zamiar i wolę stron w zakresie zawarcia umowy o pracę. W ramach faktycznego wykonywania pracy przez powódkę również występowało podporządkowanie pozwanemu, typowe dla stosunku pracy, w zakresie stosowania się do poleceń i wskazówek przełożonego oraz miejsca wykonywania pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, potwierdzeniem zawarcia między stronami umowy o pracę jest również w konsekwencji wskazanie w pisemnym oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu umowy, iż rozwiązuje umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Samo wskazanie przyczyny jest koniecznym obowiązkiem pracodawcy, jak również pouczenie powódki o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Pozwany zastosował również, wbrew treści podpisanej umowy, okres wypowiedzenia wynikający z kodeksu pracy. Nie wskazał w żadnym razie, iż rozwiązuje umowę innego typu. Takim zachowaniem pozwany potwierdził wcześniejszy zamiar i wolę stron, co do istnienia umowy o pracę. W ocenie Sądu uwzględniając zasady logiki i doświadczenia życiowego pozwany nie rozwiązałby w ten sposób umowy, gdyby faktycznie strony zawarły inną umowę niż o pracę. W tym stanie nie można uznać za wiarygodne twierdzeń pozwanego, iż zamiarem i wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę, a innej umowy o charakterze cywilnoprawnym. Sąd I instancji podkreślił, że dodatkowo na zawarcie umowy o pracę wskazuje również charakter podpisanej umowy oraz faktyczne jej realizowanie, które odpowiadało cechom charakterystycznym dla umowy o pracę. Powódka była bowiem zobowiązana, kiedy wykonywała pracę poza biurem, do informowania pozwanego o zakresie prac i podejmowanych czynnościach. W sytuacji kiedy nie udało się jej skontaktować z pozwanym, ten podejmował tego typu czynności. Powódka miała również obowiązek stosowania się do poleceń i jego wskazówek. W ocenie Sądu zeznania pozwanego są nie tylko wzajemnie sprzeczne, ale również pozostają w sprzeczności z całym pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym, a zwłaszcza wypowiedzeniem powódki. Nie znajdują uzasadnienia w zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Pozwany w odpowiedzi na pozew podał, iż wskazanie

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w podpisanej przez strony umowie, jest następstwem omyłki wynikającej z kopiowania wzoru umowy. Właściwy okres wypowiedzenia powinien być bowiem wpisany zgodnie z kodeksem pracy i taka była również rzeczywista wola stron. Odniósł się zresztą również do art. 65 § 2 k.c. wskazującego, iż w umowach należy raczej badać jaki był zamiar i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. W ocenie Sądu Rejonowego już takie stanowisko pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew potwierdzało wprost, iż strony faktycznie zawarły umowę o pracę. Taki był ich zamiar i wola. Gdyby strony nie zawarły w istocie umowy o pracę, pozwany rozwiązując umowę nie odwołałby się do przepisów kodeksu pracy normujących kwestie związane z umową o pracę. Nie byłoby bowiem takiej potrzeby. Mógłby bowiem rozwiązać ją ze skutkiem natychmiastowym, jak sam podawał. Jak wynika również z akt sprawy nim doszło do podpisania umowy strony prowadziły pertraktacje, w ramach których dochodziło do zmian stanowisk, były wprowadzane poprawki na wniosek powódki. W takim stanie trudno sobie wyobrazić, aby pozwany nie zauważył, tak jak wskazywał, niewłaściwego okresu wypowiedzenia zwłaszcza, iż to on przedstawił projekt umowy. On też podpisał się pod umową, nie zaś żadna inna osoba. Pozwany również w odpowiedzi na pozew nie zaprzeczał, jak wynika z powyższego, istnieniu stosunku pracy, co czynił później. Na początkowym etapie postępowania, potwierdzał zawarcie umowy o pracę. Odnośnie zaś innych zgłoszonych roszczeń podniósł, iż powoływane przez powódkę przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie mają zastosowania, jak i powódka nie udowodniła swoich roszczeń. Nie wskazał, iż stron nie łączyła umowa o pracę, tylko że przepisy powyższej ustawy nie mają zastosowania. Sąd I instancji podniósł, iż powyższe stanowisko potwierdził również w piśmie z dnia 25 maja 2015 roku (data wpływu do Sądu), gdzie odniósł się również do omyłki przy kopiowaniu wzoru umowy i „rzeczywistego” w tym zakresie zamiaru i woli stron. Okoliczności sprawy, zdaniem Sądu, wskazują, iż pozwany również w toku dalszych czynności potwierdził, iż strony zawarły w istocie umowę o pracę. U podstaw podpisania umowy współpracy było to, iż miał taki wzór umowy, którą miał mieć podpisaną z poprzednim handlowcem. Jak również wskazywał, iż to powódka chciała ukryć swoje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę przed poprzednim pracodawcą, aby nie musiała ponosić odpowiedzialności z tytułu podpisanej przez nią umowy o zakazanie konkurencji. Następnie pozwany wskazywał, w zależności od okoliczności, iż jednak wszystkie osoby zatrudniał na podstawie umowy o pracę. Była to jedyna tego typu umowa jaką podpisał z powódką. Przeczy to więc jego wcześniejszym twierdzeniom, odnośnie powoływania się na podpisanie już takiej umowy współpracy również z poprzednim handlowcem. Dodatkowo również za istnieniem umowy o pracę przemawia podnoszona przez pozwanego okoliczność, iż po zakończeniu okresu pół roku od rozwiązania przez powódkę umowy z poprzednim pracodawcą, umowa współpracy miała przekształcić się w umowę o pracę. Wskazuje to na chęć ukrycia istnienia stosunku pracy, co przesądza w istocie o zawarciu umowy o pracę. W ocenie Sądu przytoczone powyżej twierdzenia pozwanego potwierdzają wprost, iż strony łączył stosunek pracy i doszło między nimi do zawarcia umowy o pracę, którą to poprzez nazwanie umowy współpracy strony, jak wskazywał pozwany, z przyczyn dotyczących powódki chciały ukryć. I. M. (2) jednak tego nie potwierdziła. Pozwanemu było zaś wszystko jedno w istocie jaką umowę podpisze. Sąd podniósł, iż całkowicie irracjonalnym w kontekście powyższego jest twierdzenie pozwanego o zauważeniu, iż wypowiedział umowę o pracę, a nie współpracy, dopiero po wypowiedzeniu, zwłaszcza że się podpisał pod oświadczeniem, na którym grubszą trzcionką były napisane słowa „wypowiedzenie umowy o pracę”. Po czym twierdził również, iż wypowiedział umowę na takim druku, gdyż firma innego nie posiadała czy też tak mu doradzono. W ocenie Sądu przytoczone powyżej okoliczności wskazują wprost, iż strony zawarły umowę o pracę. Całokształt również okoliczności sprawy potwierdza, iż pozwany jedynie z wiadomych sobie powodów przedstawił powódce do podpisu umowę współpracy. Wypowiedzi były nie tylko sprzeczne w powyższych kwestiach, ale również pozwany zaprzeczał, aby zatrudniał na takim samym stanowisku jak powódka, a więc key account menagera innych pracowników, czemu przeczą wprost przedłożone przez powódkę wydruki z Internetu, jak również złożona przez pozwanego umowa o pracę podpisana przez niego z K. W.. Pozwany jak wskazywał nie potrafił podać ilu zatrudniał pracowników, to jest czy było ich powyżej 20 powołując się na niepamięć. W konsekwencji przyznał zatrudnienie powyżej 30. W ocenie Sądu Rejonowego trudno sobie wyobrazić, aby podmiot gospodarczy, prowadzący firmę transportową jakim był pozwany, nie wiedział ilu zatrudnia pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego wszystkie powyższe twierdzenia pozwanego wynikają z przyjętej przez niego linii obrony, aby uniknąć ujemnych skutków i są kompletnie niczym nieuzasadnione, nielogiczne i sprzeczne z wiedzą życiową. Sąd

I instancji uznał, że wszystkie wskazane wyżej sprzeczności potwierdzają niewiarygodność twierdzeń pozwanego, przesądając tym samym o istnieniu stosunku pracy pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że w całokształcie okoliczności sprawy pozwany nie wykazał również, że nie doszło do zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Za tym, iż od dnia 3 marca 2015 roku zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy przemawia także to, iż powódka zwróciła pozwanemu narzędzia, w które ją wyposażył, co miało miejsce w następstwie jego wezwania. Nie mogłaby więc dalej wykonywać pracy. Pozwany nie wzywał jej również do dalszego świadczenia pracy. Sąd I instancji podkreślił, że związku z niestawiennictwem nieusprawiedliwionym powódki w okresie wypowiedzenia pozwany nie rozwiązał z I. M. (2) stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym czy nie wyciągnął innych konsekwencji, co bez wątpienia nastąpiłoby, gdyby nie zwolnił jej z obowiązku świadczenia pracy. Nie bez znaczenia jest też, jak podkreślał, iż był niezadowolony z pracy powódki i z tego względu zdecydował się na rozstanie. Pozwany zaprzeczał w pełni głośno, wbrew zapisom umowy, iż podane w niej wynagrodzenie za pracę zostało wskazane w wartości brutto. Nie przedstawił żadnych okoliczności, które mogłyby uzasadniać jego twierdzenia.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 45 k.p. art. 30 § 4 k.p. zważył, że pozwany wskazał, jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku z powódką, likwidację stanowiska pracy. Przy czym sam w toku postępowania wskazywał, iż u podstaw jego decyzji związanej z rozstaniem się z powódką było niezadowolenie z jej pracy, która nie przynosiła efektów. W jej kalendarzu miał znaleźć zapis odnośnie załatwiania innych spraw w godzinach pracy, niż z nią związanych. Zdaniem Sądu Rejonowego, powinien więc był ją zwolnić dyscyplinarne lub wskazać rzeczywiste przyczyny podjęcia takiej decyzji. Wskazuje to w ocenie Sądu wprost, iż faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę była w istocie zupełnie inna niż została wskazana. Na miejsce powódki została również zatrudniona inna osoba na umowę o pracę, co wynika z akt sprawy, czemu pozwany zaprzeczał wskazując na pomyłkę odnośnie informacji. Podana przez pozwanego przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, tym samym zdaniem Sądu, była niezgodna z rzeczywistością.

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd wskazał, że pozwany powinien był również poinformować powódkę nie tylko o przyczynie rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy, ale również o przyczynach - kryteriach doboru pracownika do zwolnienia, skoro zatrudniał na tożsamym stanowisku więcej niż jednego pracownika. Obowiązek ten był wielokrotnie podkreślany w orzecznictwie. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/08 SN stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że wybór ten jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do pozostałych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Sąd podziela również w tym zakresie stanowisko SN wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. I PK 172/12, w którym wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Z powyższego wynika zatem, że pracownik wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, zostaje pozbawiony możliwości oceny zasadności wypowiedzenia i tym samym zweryfikowania przyczyny dokonanego mu wypowiedzenia. W konsekwencji powoduje to, że dla dokonania takiej weryfikacji pracownik zmuszony jest dociekać teźże zasadności jedynie przed Sądem. Wobec powyższego Sąd przyjął, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista i znana pracownikowi. Pozwany jednak, jak wynika z akt sprawy, zaniechał zadośćuczynieniu temu obowiązkowi, wskazując iż nie zatrudniał na stanowisku takim jak powódka innych osób, czemu przeczy zgromadzony w sprawie materiał dowody.

Z tego względu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 47 (1) k.p. w związku z art. 45 k.p. w wysokości ustalonego przez strony okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu nie było przeszkód, aby strony ustaliły

dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę, niż wynikający z kodeksu pracy. Wszelkie bowiem postanowienia umów o pracę, w związku z art. 18 k.p., nie mogą być jedynie mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Skoro wprowadzony okres wypowiedzenia umowy o pracę wolą stron był bardziej korzystny dla powódki w związku z tym, iż nie upłynął okres pracy, dla którego przewidywany jest okres wypowiedzenia trzymiesięczny, nie było żadnych przeszkód w jego obowiązywaniu. Okoliczności sprawy wskazują również, iż pozwany nie wykazał, aby był on następstwem omyłki wynikającej z kopiowania.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 80 k.p., podkreślając, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę. Za czas niewykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdyż przepisy prawa tak stanowią. Zdaniem Sądu okoliczności sprawy wskazują, iż powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego w lutym oraz do dnia 2 marca 2015 roku, kiedy to pozwany wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, za co nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia za pracę. Od dnia 3 marca 2015 roku pozwany zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę przez pozwanego okres wypowiedzenia umowy o pracę był niezgodny z ustaleniami stron, gdyż w treści umowy strony wskazały trzymiesięczny okres wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca. Umowa o pracę winna była się rozwiązać z dniem 30 czerwca 2015 roku. W ocenie Sądu I instancji, powódce więc do końca marca 2015 roku przysługiwało wynagrodzenie. Stosownie także do treści art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie przy zatrudnieniu krótszym niż sześć miesięcy. W oparciu o przepis art. 49 k.p. w razie zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany wówczas umowa o pracę rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu, a pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy o pracę. Z uwagi jednak, iż wolą stron było wprowadzenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd w tym zakresie zasądził wynagrodzenie za okres wypowiedzenia zgodnie z żądaniem pozwu.

Nabycie zaś prawa do urlopu wypoczynkowego, zasady jego udzielania, wymiar, zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego czy wynagrodzenia za czas urlopu, normują przepisy art. 152 k.p. i następnie. Stosownie do treści art. 171 § 1 k.p. w razie nie wykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, obliczany zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.) w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlopu wypoczynkowy. Powódka wystąpiła z roszczeniem o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlopu wypoczynkowy w wymiarze 11 dni. Pozwany nie zakwestionował ilości wskazanych przez powódkę dni, jak również dokonanych przez nią wyliczeń przedmiotowego ekwiwalentu pieniężnego. Stąd Sąd Rejonowy zasądził roszczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

Sąd I instancji podkreślił, że odprawa pieniężna jest jednorazowym świadczeniem związanym z ustaniem stosunku pracy, przysługującym pracownikowi w oparciu o przepis art. 8 powoływanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, a więc w warunkach art. 1 tej ustawy. W niniejszej sprawie pozwany nie podejmował decyzji w oparciu o ostatnio wskazany przepis, lecz w oparciu o przepis art. 10 tejże ustawy, który w ust. 1 odnosi się do odpowiedniego stosowania art. 5 ust. 3-7 i art. 8 dotyczącego odpraw. Przepis art. 10 wskazuje, iż przyczyny rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Oznacza to, iż musi istnieć sytuacja, w której bez zaistnienia tej przyczyny nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika i zwolnienia te w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, w którym przyczyny niedotyczące pracownika nie muszą stanowić wyłącznego powodu. Do stosowania więc ustawy konieczne jest, aby zwolnienia następowały z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd stanął na stanowisku, że pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę likwidację stanowiska pracy, która okazała się - co prawda - nieprawdziwa, ale nie zmienia to istoty rzeczy,

że do rozwiązania stosunku pracy doszło i tak z przyczyn nie dotyczących pracownika. W tym stanie Sąd rejonowy uznał za zasadne również żądanie zasądzenia przedmiotowej odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z art. 8 powołanej ustawy.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przepis art. 85 k.p. wskazuje, iż wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1), wypłaca się je z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2), co wynika z umowy o pracę, zaś składniki wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy (§ 4). Wszelkie jednak wykonanie zobowiązań powinno nastąpić z chwilą ustania stosunku pracy. Powódka jak wynika z akt sprawy dochodziła odsetek od wynagrodzenia za pracę w lutym od dnia 11 marca 2015 roku, od wynagrodzenia za pracę w marcu od 11 kwietnia 2015 roku, od odprawy pieniężnej oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy od dnia 1 lipca 2015 roku. Tym samym zgłoszone żądanie co do odsetek czyni zadość powyższemu.

Powódka w niniejszej sprawie wносиła również o wydanie świadectwa pracy. Stosownie do treści art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy. Z uwagi więc, jak wynika z powyższego, skoro strony łączył stosunek pracy pozwany był zobowiązany z chwilą ustania stosunku pracy wydać powódce świadectwo pracy potwierdzające jej zatrudnienie, czemu zaniechał. Tym samym zasadnym było żądanie zobowiązania pozwanego do wydania powódce świadectwa pracy.

W kwestii żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd podkreślił, że stosownie do treści przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W ocenie Sądu w realiach sprawy i dochodzonych przez powódkę roszczeń, a zwłaszcza wydania świadectwa pracy, które potwierdzi istnienie stosunku pracy, powódka nie miała interesu prawnego w dochodzeniu tego roszczenia. Ewentualną ochronę swoich praw i interesów zaspokoi w powyższym żądaniu. Stąd Sąd oddalił żądanie powódki w tym zakresie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477¹ §1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w związku z § 6 oraz § 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.)

Sąd zasądził od pozwanego koszty sądowe – opłatę na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach w związku ze zwolnieniem powódki z obowiązku jej uiszczenia stosownie do przepisów ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z 2014 r. poz. 1025 ze zm.) - art. 13 w związku z art. 35.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie :

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1(1) k.p. oraz art. 353 (1) k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także art. 750 k.c. art. 353 § 1 k.c. (zasady pacta sunt servanda) - poprzez ich niewłaściwą wykładnię oraz mylne zastosowanie i uznanie umowy o współpracy łączącej powódkę i pozwanego za umowę o pracę, skoro z treści łączącej strony umowy wynika, iż mamy do czynienia z umową o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c., a nadto z art. 22 § 1(1) - nie wynika domniemanie ani nakaz zawierania umowy o pracę, ponadto skoro powódka nie wносиła powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, to Sąd Pracy nie miał uprawnienia do orzekania ponad żądanie i oceny prawnej zawartej umowy z pominięciem zgodnych ustaleń stron w tym zakresie;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p. - poprzez jego niezastosowanie i ustalenie, iż strony obowiązywał 3 - miesięczny okres wypowiedzenia, skoro intencją stron było ustalenie terminu 14 - dniowego - stosownie do uzgodnień w okresie zawierania umowy o współpracy;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 oraz art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, gdyż w omawianym stanie faktycznym mamy do czynienia z umową cywilnoprawną, a także przez przyjęcie, iż z powodu nieprzystawienia powódce kryteriów zwolnienia w ramach zwolnień grupowych doszło do złamania przez pozwanego w/w przepisów, skoro - po pierwsze - żądane przepisy cytowanej powyżej ustawy - nie nakazuje podawania informacji dotyczącej kryteriów doboru pracowników, a po drugie - jak wynika z przesłuchania stron, a zwłaszcza przesłuchania pozwanego, pozwany nie był zadowolony z jej pracy i to było również przyczyna zwolnienia. W konsekwencji, skoro przyczyny zwolnienia zaistniały po stronie pracodawcy i oraz pracownika art. 10 oraz art. 8 Ustawy nie mają zastosowania do omawianego stanu faktycznego, gdyż przyczyna zwolnienia musi istnieć jedynie po stronie pracownika;

4. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez niewłaściwą ocenę dowodu z przesłuchania pozwanego i ustalenie, iż intencją stron było zawarcia umowy o pracę, skoro z jego twierdzeń oraz okoliczności związania powódki umową o zakazie konkurencji było zawarcia cywilnoprawnej umowy o współpracy, co pozwany na życzenie powódki uczynił. Zauważyć w tym miejscu należy, iż twierdzenia pracodawcy są zgodne z treścią zawartej Umowy o współpracy, a nadto to pracodawca - w ramach kierowania zakładem pracy - ma swobodne uprawnienie do wyboru rodzaju zawartej umowy, o ile druga strona się na nią zgadza.

Mając powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

W dniu 2 lutego 2017 roku pełnomocnik powódki złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego, tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 21 kwietnia 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację i zawarte w niej wnioski dowodowe oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z kolei pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji, o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o sprostowanie wyroku Sądu I instancji w zakresie nazwiska pozwanego - L.. Dodatkowo pełnomocnicy stron oświadczyli, że dochodzone kwoty są niekwestionowane.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy na wniosek strony powodowej sprostował oczywistą omyłkę pisarską zawartą w wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach IV Wydział Pracy z dnia 11 sierpnia 2016 roku wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 47/15 poprzez prawidłowe każdorazowe oznaczenie strony pozwanej, tj. zastąpienie błędnie wskazanego nazwiska pozwanego (...) nazwiskiem właściwym (...). Poza sporem pozostawało bowiem, że stroną pozwaną w procesie pozostawał P. L. (1) nie zaś P. L. (2).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 350 § 3 k.p.c., orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego odpowiada prawu i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w większości aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również w

dużej części wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

Zauważyć należy, że skarżący w sposób dość obszerny w uzasadnieniu apelacji wskazuje na brak podstaw do kwestionowania woli stron czy też treści umowy co do zawarcia umowy o współpracę. Na poparcie swojego stanowiska apelant przytoczył szereg orzeczeń SN, z których to wynika między innymi, że „art. 22 k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli, wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c.”, „że dla oceny rodzaju stosunku pracy łączącego strony decydujące jest ustalenie, które cechy z odmiennych stosunków (zobowiązaniowych i pracy) mają charakter przeważający. Natomiast, jeżeli umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być także wyrażony w nazwie umowy.”, „w razie wątpliwości lub kontrowersji co do zgodnego zamiaru stron i celu umowy - w sytuacji, gdy niezbyt jednoznacznie wypada ocena cech faktycznych nawiązania stosunku prawnego, za rozstrzygające należałoby uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i kwalifikacji nazwy zawartej czynności.” Sąd Okręgowy w pełni podziela poglądy prawne wyrażone w przywołanych w apelacji orzeczeniach i także stoi na stanowisku, że jeżeli umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być także wyrażony w nazwie umowy. Jednak dokładna analiza uzasadnienia Sądu I instancji pozwoliłaby zauważyć, że Sąd w sposób szczegółowy i dość obszerny odniósł się do wszystkich elementów zawartej umowy współpracy. Taka właśnie analiza pozwoliła stwierdzić, że faktycznie w stosunku prawnym łączącym strony przeważały elementy umowy o pracę, nie zaś - jak twierdzi apelujący - umowy zlecenia. Co istotne, skarżący akcentując przewagę występujących elementów umowy zlecenia nie wskazuje już jakie to miałyby być elementy. Samo zaś powoływanie się na bogate orzecznictwo doktryny jest niewystarczające dla uzasadnienia swojego stanowiska. Należało powołać konkretne okoliczności świadczące o tym, że łączący strony stosunek miał charakter umowy zlecenia. W związku z tym trudno było, przy braku wyszczególnienia tych elementów przyjąć, że miały one charakter przeważający, skoro sama strona skarżąca ich nie wskazała. Natomiast w przeciwieństwie do twierdzeń apelującego Sąd Rejonowy dokonał analizy wszystkich elementów niezbędnych do potwierdzenia, że łącząca strony umowa była umową o pracę.

Pamiętać należy, że stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą, nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z

organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie analizy zawartej umowy współpracy była prawidłowa.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie pracowniczego charakteru zatrudnienia powódki. Uznać należy, że łączący strony stosunek prawny zawierał w przeważającej mierze elementy stosunku pracy. Sąd Rejonowy rozpoczął swoje rozważania od oceny treści zawartej umowy, w której dostrzegł elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Przede wszystkim już we wstępnej części, gdzie są wskazane strony umowy, to pozwany został określony jako zleceniodawca, zaś powódka jako pracownik. Z dalszej zaś części wynika, że strony ustaliły, iż powódka czynności będzie wykonywała w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż na taki okres ją zawarto, na pełen etat, za wynagrodzeniem 5.500 zł netto, że zleceniobiorca przy wykonywaniu zlecenia będzie się kierować wskazówkami zleceniodawcy oraz osób przez niego wskazanych, że zleceniobiorca jest zobowiązany do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania pracy osobiście, podzlecenie wykonania prac osobom trzecim wymaga każdorazowo pisemnej zgody zleceniodawcy, że okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, zawarto klauzulę o zakazie konkurencji oraz o zachowaniu tajemnicy przedsiębiorstwa, wskazano sposób i miejsca wykonywania obowiązków służbowych. Ponadto Sąd odniósł się także już do samego przebiegu zatrudnienia i wykonywania obowiązków przez powódkę, z których również wynikało, że występowały w przeważającym zakresie elementy pracownicze. Powódka wykonywała pracę w biurze przez dwa dni w tygodniu, a jeżeli wykonywała ją poza biurem to była zobowiązana do informowania pozwanego o zakresie prac i podejmowanych czynnościach. W sytuacji kiedy nie udało się jej skontaktować z pozwanym ten podejmował tego typu czynności. Powódka miała również obowiązek stosowania się do poleceń i wskazówek pozwanego. Powódka otrzymała także od pozwanego sprzęt (samochód osobowy, telefon komórkowy oraz kartę (...) i kartę V. do celów płatniczych za autostrady) i materiały niezbędne do wykonywania powierzonych obowiązków. Potwierdzeniem pracowniczego charakteru łączącego strony stosunku prawnego było również oświadczenie pozwanego o zakończeniu współpracy tj. pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, wskazał przyczynę rozwiązania stosunku pracy tj. likwidację stanowiska pracy oraz zawarł pouczenie powódki o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Powyższe okoliczności nie dowodzą zatem, że łączący strony stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny. To znaczna przewaga występujących elementów charakterystycznych właśnie dla stosunku pracy powoduje, że przedmiotowy stosunek nie mógł być uznany za umowę zlecenie. Wszystkie wskazane elementy, jak sposób i miejsce pracy zaakceptowane przez pozwanego, wymiar czasu pracy i podporządkowanie, są charakterystyczne dla uregulowanego w kodeksie pracy stosunku pracy. W związku z tym trudno znaleźć uzasadnienie dla podnoszonych w apelacji twierdzeń.

W ocenie Sądu Okręgowego za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powoda nie może przemawiać nazwa umowy czy też wola stron. Mając to na uwadze podnieść należy, iż z zeznań powódki wynika, iż w ramach prowadzonych pertraktacji z pozwanym co do warunków umowy strony ustaliły, że zawarta zostanie umowa o pracę, natomiast gdy doszło do jej podpisania, to przedstawiono powódce umowę współpracy. Zatem pozwany de facto narzucił powódce ten rodzaj umowy. Nadto, wbrew wywodom apelacji, okoliczność czy powódka godziła się na zawarcie umowy współpracy, nie może mieć decydującego znaczenia. Sąd Najwyższy podkreśla, że pierwszorzędne

znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 375, 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07). Natomiast w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny z zamiarem stron i celem umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Natomiast w niniejszej sprawie - co zostało już ustalone - łączący strony stosunek prawny miał w znacząco przeważającej mierze cechy stosunku pracy. Zatem w tych okolicznościach nie miała decydującego znaczenia - jak próbuje wykazać skarżący - wola stron czy też nazwa umowy. Nawet jak pozwany udowodniłby w toku postępowania, czego nie uczynił, że to powódka chciała podpisać ten rodzaj umowy, z uwagi na związanie zakazem konkurencji z poprzednim pracodawcą, jej wola w kontekście sposobu świadczenia pracy, jaki został ustalony w sprawie, również nie mogłaby wpłynąć na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. W tej sytuacji uznać należy, że rozważania Sądu Rejonowego w kwestionowanym przez apelację kierunku nie mogły się ostać.

Odnosząc się zaś co do zarzutów w przedmiocie rozpoznania przez Sąd Rejonowy roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w sytuacji braku ich zgłoszenia w pozwie uznać należy za chybione. Wprawdzie zgodzić należy się ze skarżącym, że w pozwie powódka nie wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy, ponieważ jak wynika z jego treści było dla niej oczywiste, iż zawarta umowa współpracy w rzeczywistości była nawiązaniem stosunku pracy. Co ciekawe pozwany w odpowiedzi na pozew odnosi się merytorycznie do roszczeń powódki jako niezasadnych, ale nie w kontekście nieznajdujących swojego źródła w stosunku pracy, ale z uwagi na uchybienia formalne tj. obowiązujący strony 14 dniowy termin wypowiedzenia, nie zaś 3 miesięczny, jako omyłkowo wskazany w umowie. Dodatkowo pozwany wyjaśnił, że powódka nie udowodniła, aby w niniejszej sprawie miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwany natomiast dopiero w momencie, gdy I. M. (1) wystąpiła z żądaniem wydania świadectwa pracy, zaczął kwestionować charakter łączącego strony stosunku pracowniczego. W związku z tym powódka, reagując na stanowisko pozwanego, wystąpiła na rozprawie w dniu 24 września 2016 roku ze wskazanym żądaniem. Zatem to nie brak rozeznania powódki co do charakteru łączącej strony umowy, ale reakcja na późniejsze stwierdzenia strony pozwanej. W tej sytuacji nieuprawnionym było stwierdzenie, że Sąd Rejonowy orzekł ponad żądanie, skoro roszczenie w tym zakresie zostało przez I. M. (1) złożone. Jednak niezależnie od tego kiedy faktycznie powódka ze wskazanym roszczeniem wystąpiła, to i tak nie zasługiwało ono na uwzględnienie, ponieważ - jak słusznie zważył Sąd Rejonowy - nie miała ona interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia. Ewentualną ochronę swoich praw i interesów zaspokoili bowiem w pozostałych złożonych żądaniach, w tym roszczeniu o wydanie świadectwa pracy.

Nie można było także podzielić twierdzeń apelacji w zakresie poczynienia przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, a następnie rozważań prawnych co do obowiązującego strony okresu wypowiedzenia, który to prawidłowo wynosił 14 dni, nie zaś 3 miesiące i jak twierdzi skarżący, jedynie przez omyłkę został oznaczony w umowie na aż tak długi okres.

Wbrew powyższym zarzutom Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że strony obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, jako wynikający z zawartej umowy. W § 5 ust 3 dotyczącym czasu trwania umowy wskazano, że „każda ze stron może rozwiązać niniejszą umowę w każdym czasie z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia za skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.” Zatem strony w sposób zgodny i dokładny określiły, jaki jest okres wypowiedzenia. Pozwany nie udowodnił w toku postępowania, że taki był zgodny zamiar stron. Nie znalazło to również odzwierciedlenia w postanowieniach przedmiotowej umowy. Co więcej przez cały czas trwania umowy pozwany nigdy nie zweryfikował swojej rzekomej omyłki. W związku z tym trudno negować zapisy spornej umowy, w zakresie ustalonego okresu wypowiedzenia, jedynie w oparciu o twierdzenia jednej strony. Zauważyć należy, że to pracodawca po pertraktacjach z powódką przygotował ostateczną wersję gotowej do podpisu umowy.

W związku z tym nie można obecnie bronić się faktem, że był to szablon czy też, że ktoś podpowiedział, aby taki okres zastosował. To pozwany, jako strona silniejsza stosunku pracy, wyposażona w służby odpowiedzialne za przygotowanie dokumentów, ponosi konsekwencje rzekomo nieprawidłowej redakcji wskazanego dokumentu. W związku z tym nie może obecnie skutecznie powoływać się na rzekoma omyłkę czy też wprowadzenie w błąd oraz brak zamiaru zastosowania tak długiego okresu wypowiedzenia. Nawet w kontekście dyspozycji art. 8 k.p. twierdzenia strony pozwanej nie mogły być uwzględnione, ponieważ jak już podkreślono powyżej to pracodawca jest silniejszą stroną tego stosunku zobowiązaniowego, to on przygotował treść dokumentu, którego nigdy nie zmodyfikował. Zatem powoływanie się obecnie na okoliczność braku zamiaru zastosowania tak długiego okresu wypowiedzenia w stosunku do pracownika, było nieuzasadnione. Zauważyć należy, że pozwany chcąc sprawdzić umiejętności powódki mógł zawrzeć umowę na czas określony, nie zaś od razu na czas nieokreślony. W związku z tym trudno przychylić się do twierdzeń skarżącego, że powinien być zastosowany 14 dniowy termin wypowiedzenia, skoro jest to sprzeczne z zapisami umowy. W tej sytuacji argumentacja apelacji nie mogła się ostać jako pozbawiona uzasadnionych podstaw.

Dodatkowo w tym miejscu wskazać należy, że umowa współpracy z dnia 24 listopada 2014 roku nie została uznana - jak twierdzi skarżący - przez Sąd Rejonowy za nieważną. Z rozważań tegoż Sądu wynika jedynie, że nazwa umowy nie odpowiada jej treści, jak i sposobowi realizacji. To jednak nie oznacza, że wskazane w umowie warunki nie obowiązują. Wręcz przeciwnie jak najbardziej wiążą strony, ale w ramach umowy o pracę nie zaś umowy współpracy. Ponieważ to nie nazwa umowy ma znaczenie, a jej treść i sposób realizacji. W związku z tym do błędnych wniosków doszedł skarżący przyjmując - zwłaszcza w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy nigdzie w uzasadnieniu tego nie stwierdził - że umowa współpracy jest nieważna. Dlatego też nie ma sprzeczności czy też braku konsekwencji po stronie Sądu, który to przyjmuje, że strony obowiązywał 3 miesięczny termin wypowiedzenia, skoro postanowienia umowy z dnia 24 listopada 2014 roku były dla stron jak najbardziej wiążące.

Nie można było także podzielić twierdzeń apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał naruszenia prawa materialnego, tj. 8 oraz art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - poprzez ich niewłaściwe zastosowanie.

Przede wszystkim stwierdzić należy - wbrew poczynionym przez Sąd Rejonowy ustaleniom faktycznym - że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia tj. likwidacja stanowiska pracy była przyczyną jak najbardziej rzeczywistą. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie udowodniła, iż na jej miejsce została zatrudniona inna osoba. Dowodem na zatrudnienie przez pozwanego pracownika na podstawie umowy o pracę na stanowisku key account menagera nie może być wydruk ze strony internetowej. Jak wskazał pozwany przez omyłkę zostały wstawione dane pracownika pozwanego K. K. w miejsce powódki, chociaż nie wykonuje on zatrudnienia na takim stanowisku. I. M. (1) winna okoliczność zatrudnienia przez pozwanego innej osoby na jej stanowisku wykazać, ponieważ pozwany zaprzeczał, aby K. K. został przez niego zatrudniony na tym właśnie stanowisku pracy. W tej sytuacji to na powódce spoczywał obowiązek udowodnienia zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. tezy przeciwnej. Natomiast z akt sprawy nie wynika, aby powódka jakkolwiek aktywność dowodową w tym kierunku przedsięwzięła. Nie wniosła w tym zakresie nawet o przesłuchanie tej osoby w charakterze świadka celem ustalenia rzeczywistego zakresu jej obowiązków czy zajmowanego stanowiska. Zatem nie było możliwe przyjęcie - jak ustalił Sąd Rejonowy - że przyczyna była nierzeczywista. Sąd Okręgowy w tym zakresie ma odmienne zdanie i stoi na stanowisku, że z uwagi na brak wykazania zatrudnienia przez pozwanego na miejsce powódki innej osoby, przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista. Jednak pomimo wskazanego uchybienia zaskarżone orzeczenie odpowiada prawu, ponieważ jedynie we wskazanym zakresie rozważania Sądu Rejonowego nie zyskały instancyjnej akceptacji. Dokonując dalszej analizy wypowiedzenia uznać należy - jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy - je za wadliwe, z uwagi na niedochowanie warunku formalnego tj. brak wskazania kryteriów, jakimi kierował się pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę jako pracownikiem, które to kryteria winny być powódce znane. Brak tego elementu w oświadczeniu pracodawcy powoduje, że przyczyna nie jest pełna, a zatem wypowiedzenie jest wadliwe. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych lub podobnych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z 04.03.2015 r. I PK 183/14, LEX nr 1678951). Jak wynika z

akt sprawy na stanowisku key account menagera, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracowała także K. W.. Zatem pozwany był zobowiązany wskazać jakimi kryteriami kierował się wybierając powódkę do zwolnienia. Prawdą jest - jak podnosi skarżący - że obowiązek ten nie wynika wprost z przepisów wskazanej ustawy z dnia 15 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale niewątpliwie takie stanowisko zajmuje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, które Sąd Okręgowy w całości podziela. Jak podkreśla Sąd Najwyższy pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/08 (LEX nr 497682)). Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zważył, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Sąd Okręgowy podziela w pełni wyżej wskazane stanowisko Sądu Najwyższego tj. że kryteria doboru pracownika do zwolnienia muszą być podawane w wypowiedzeniu, a przynajmniej pracownikowi muszą być znane w momencie otrzymywania wypowiedzenia.

Oznacza to więc, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru 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 wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Podkreślenia wymaga także, iż pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok SN 01-06-2012 II PK 258/11 OSNP 2013/11/128). Ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona lub niemożliwa, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłankach przemawiających za ochroną pracownika. (wyrok SN z 16-11-2006 II PK 81/06 LEX nr 950625). Innymi słowy 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. (wyrok SN 06-10-2004 I PK 497/03 LEX nr 585702). Wobec tego zastosowane kryteria doboru do zwolnienia podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). (wyrok SN 07-04-2011 I PK 238/10 LEX nr 898415). Pracodawca jest zaś zobligowany do wykazania przed sądem zasadności doboru, a tym samym zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były

powódce znane. A zatem Sąd Rejonowy w sposób jak najbardziej prawidłowy zasądził na rzecz powódki stosowne odszkodowanie.

W zakresie żądania odprawy pieniężnej należy podkreślić, że dopiero na etapie postępowania sądowego pojawiła się kwestia nieprawidłowego wykonywania obowiązków, które rzekomo legło u podstaw zwolnienia powódki, ale wyłącznie w kontekście braku podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. Warunkiem wypłaty tego świadczenia jest zaistnienie przyczyny wyłącznie po stronie pracodawcy, natomiast nieprawidłowe wykonywanie obowiązków jest przyczyną leżącą po stronie pracownika. W tej sytuacji - jak twierdzi pozwany - nie może być mowy o wyłączności. Jednak podstawa rzekomego „złego” wykonywania obowiązków uzasadniająca (zdaniem apelanta) złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie mogła być brana pod uwagę, gdyż nie była znana powódce. Jeżeli ta okoliczność powodowała, że pozwany nie chciał kontynuować dalszej współpracy z powódką to nic nie stało na przeszkodzie, aby tę przyczynę wskazać w wypowiedzeniu.

A zatem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do wypowiedzenia umowy pracę, powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powódki jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki przed wręczeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru jej do zwolnienia. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem I. M. (1) znane, gdyż nie poinformowano o nich ani ustnie przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. Poza tym w toku postępowania pozwany w żaden sposób nie udowodnił, aby skarżąca wykonywała swoje obowiązki nieprawidłowo. W tej sytuacji uznać należy, że pozwany nie wykazał, aby istniały jakiegokolwiek inne przyczyny znane powódce.

W związku z tym nie może być mowy o braku wyłącznej przyczyny po stronie pracodawcy. A co za tym idzie uwzględnienie przez Sąd Rejonowy żądania powódki zasądzenia odprawy pieniężnej było jak najbardziej prawidłowe. Tym samym zarzuty apelacji we wskazanym zakresie nie mogły odnieść skutku instancyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzają bezskutecznie do podważenia prawidłowych rozstrzygnięć Sądu Rejonowego. Z tych też względów zarzuty apelacyjne nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji.

Mając powyższe na uwadze uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy ani przepisów prawa procesowego ani prawa materialnego. Nie ma żadnych wątpliwości, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji, z wyjątkiem rozważań dotyczących przyczyny wypowiedzenia, było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego jest wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.