

Sygn. akt V Pa 28/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. K. (1)

przeciwko pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki E. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 8 kwietnia 2021 r. sygn. akt IV P 72/20

1. **zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza na rzecz powódki E. K. (1) od pozwanego Miejskiego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 9264 (dziewięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt cztery) złote wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości określonej w art. 481 § 2 k.p.c. od dnia 19 listopada 2020 roku do dnia zapłaty, a w pozostałej części apelację oddala,**

2. **zasądza od pozwanego Miejskiego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powódki E. K. (1) kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem zwrotu opłaty od apelacji;**

Sygn. akt V Pa 28/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 października 2020 roku powódka E. K. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Miejski Zakład (...) w P..

W dniu 25 marca powódka zmieniła żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o odszkodowanie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV P 72/20 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił powództwo o odszkodowanie oraz nie obciążył powódki E. K. (1) kosztami procesu.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

E. K. (1) była zatrudniona w Miejskim Zakładzie (...) Spółce z o.o. w P. od dnia 10 kwietnia 2014 roku na stanowisku (...).

Początkowo powódka była zatrudniona na okres próbny do dnia 30 czerwca 2014 roku, następnie na czas określony do dnia 31 marca 2017 roku, a od dnia 1 kwietnia 2017 roku na czas nieokreślony.

Miejski Zakład (...) Spółka z o.o. w P. świadczy na rzecz (...) P. usługi w zakresie transportu zbiorowego.

W związku z sytuacją epidemiologiczną i związaną z tym edukacją zdalną oraz świadczeniem pracy przez wiele osób w trybie zdalnym zapotrzebowanie na korzystanie z (...) spadło.

Pismem z dnia 28 maja 2020 roku (...) (...) przedstawił pozwanej spółce propozycje co do przebiegu poszczególnych tras oraz częstotliwości kursowania w rozkładzie jazdy mającym obowiązywać od dnia 1 września 2020 roku. Propozycje te prowadziły do zmniejszenia liczby lub tras obsługiwanych linii, zmniejszenia częstotliwości kursów, a w konsekwencji zmniejszenia zakresu usług świadczonych przez pozwaną Spółkę. Zmiany te skutkowały zmniejszeniem liczby wozokilometrów w 1.752.525 w 2019 roku do 1.484.285 w 2020 roku i zmniejszeniem liczby autobusów potrzebnych do obsługi tras do 24.

Zakres zlecenia wymagał użycia 25 autobusów dziennie. Poprzednio spółka do przewozów wykorzystywała 28 autobusów. Zmniejszenie liczby potrzebnych autobusów o 3 skutkowało koniecznością ograniczenia zatrudnienia o 6 etatów kierowców, pracowników stacji obsługi, pracowników stacji paliw i pracowników w biurze. Z czterema osobami nie przedłużono umowy o pracę.

Dwóm (...), w tym powódce wypowiedziano stosunek pracy.

Pozwana spółka zorganizowała spotkanie z przedstawicielami organizacji związkowych w celu wytypowania pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę.

Przed powstaniem niezdolności do pracy z powodu dolegliwości związanych z ciążą pozwana spółka rozważała rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z uwagi na liczne absencje chorobowe powódki, które dezorganizowały pracę. Rozmowy na ten temat zakończono po skorzystaniu powódki ze zwolnienia lekarskiego.

Do rozwiązania stosunku pracy wytypowano powódkę biorąc pod uwagę jej nieobecności przed „zwolnieniem ciążowym”, nieterminowe rozliczenia pieniędzy za bilety, skargi innych (...) na spóźnienia powódki. Drugi (...) który został wytypowany do zwolnienia miał absencje chorobowe większe niż powódka.

Powódka w roku 2017 nie świadczyła pracy z powodu choroby swojej lub opieki nad chorym na łączną liczbę 57 dni, w 2018 przez 116 dni.

Od dnia 2 lutego 2018 powódka była niezdolna do pracy z powodu dolegliwości związanych z ciążą. Od dnia 17 września 2019 roku do dnia 3 lutego 2020 roku powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a od dnia 4 lutego 2020 roku do dnia 14 września 2020 roku na urlopie rodzicielskim.

W przypadku powódki występowały opóźnienia w rozliczeniu pieniędzy za bilety autobusowe. Rozliczenie winno nastąpić w ciągu 3 – 4 dni roboczych. W przypadku opóźnień i kwoty przekraczającej 1.000,00 PLN była obniżana premia pracownika. Powódka by nie tracić premii występowała o przesłużenie terminu rozliczenia.

Pismami z dnia 26 sierpnia 2020 roku pozwana spółka wystąpiła do organizacji związkowych działających na jej terenie o udzielenie informacji czy powódka będzie podlegała ochronie przez Związek Zawodowy w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Żadna z trzech organizacji związkowych działających w zakładzie pracy pozwanej spółki nie podjęła się ochrony powódki.

Pismem z dnia 15 września 2020 roku pozwany Miejski Zakład (...) Spółka z o.o. w P. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2020 roku.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy pozwana Spółka wskazała na zmniejszenie ilości wykonywanych na terenie (...) P. wozokilometrów, przeciętnie z 1.750.000,00 na 1.509.586,00 w 2021 roku, co skutkowało koniecznością zmniejszenia ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku (...) o sześć etatów do obsługi nowego rozkładu jazdy, obowiązującego od dnia 31 sierpnia 2020 roku. Jednocześnie Spółka wskazała, iż uległa zmniejszeniu dzienna liczba autobusów wykorzystywana do pracy eksploatacyjnej z 28 na 25.

Pozwana spółka wypłaciła powódce odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy uznał za istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności związane z ograniczeniem zakresu świadczonych przez Spółkę na rzecz (...) P. usług w zakresie transportu zbiorowego i związane z tym ograniczenie zatrudnienia u pozwanego. Okoliczności te wynikają jednoznacznie z twierdzeń świadka R. T., zeznań Prezesa Zarządu Spółki Z. S. oraz z załączonych dokumentów dotyczących umowy z Zarządem (...).

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka nie kwestionowała, iż takie okoliczności miały miejsce, jej argumentacja koncentrowała się na kwestionowaniu prawidłowości wyboru jej osoby jako do zwolnienia. W tym kontekście istotne są zeznania R. T. i Z. S. w jaki sposób kwalifikowano pracowników do zwolnienia i dlaczego wybrano powódkę. Z zeznań powyższych zdaniem Sądu Rejonowego wynikają kryteria oceny i wyboru pracowników do zwolnienia.

Powódka w swoich zeznaniach nie kwestionowała w istocie wybranych przez pracodawcę kryteriów wskazywała jedynie na okoliczności związane z przyczynami jej nieobecności w pracy, wskazywała, iż jej zmiennicy nie skarżyli się do niej na spóźnienia.

Odnosząc się do argumentacji powódki Sąd Rejonowy podniósł, że zestawienie nieobecności w pracy powódki nie potwierdza jej twierdzenia, iż nieobecności były związane z pracą w nieogrzewanym autobusie. Nieobecności powódki w roku 2017 z powodu jej choroby miały miejsce w okresie późnowiosennym, a pozostałe nieobecności w okresie letnim i późnojesiennym były związane z opieką nad chorym członkiem rodziny. Nieobecności w roku 2018, akcentowane przez pozwaną spółkę, miały miejsce w ciągłości od stycznia do końca kwietnia, na przełomie października i listopada oraz grudniu. Twierdzenie powódki o warunkach pracy nie wyjaśniają przyczyn nieobecności od stycznia do końca kwietnia 2018 roku, a przyczyny pozostałych nieobecności nie zostały potwierdzone innymi dowodami przez powódkę. Tak samo argument, iż współpracownicy nie zarzucali jej spóźnień, nie świadczy zdaniem Sądu Rejonowego o tym, że informowali o tym pracodawcę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając roszczenie powódki za nieuzasadnione.

Powódka E. K. (2) początkowo wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pozwanego Miejski Zakład (...) w P., nie mniej na rozprawie w dniu 25 marca 2021 roku, wobec upływu okresu wypowiedzenia wskazała, że domaga się odszkodowania.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy pozwana Spółka wskazała powódce zmniejszenie ilości wykonywanych na terenie (...) P. wozokilometrów, przeciętnie z 1.750.000,00 na 1.509.586,00 w 2021 roku, co skutkowało koniecznością zmniejszenia ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku (...) o sześć etatów do obsługi nowego rozkładu jazdy, obowiązującego od dnia 31 sierpnia 2020 roku. Jednocześnie Spółka wskazała, iż uległa zmniejszeniu dzienna liczba autobusów wykorzystywana do pracy eksploatacyjnej z 28 na 25.

W ocenie Sądu I Instancji wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy należy uznać za konkretne, jasne i zrozumiałe.

Jak wskazał Sąd Rejonowy bezspornym jest, iż okoliczności związane z redukcją zatrudnienia w pozwanej spółce miały miejsce. Dlatego też należało dokonać oceny czy pozwana wybierając powódkę kierowała się obiektywnymi, niedyskryminującymi kryteriami. Pozwana spółka wskazała, iż wybierając spośród kierowców pracowników

do zwolnienia kierowała się oceną wszystkich kierowców w oparciu o absencje chorobowe, punktualność w stawiennictwie do pracy, terminowość rozliczania sprzedaży biletów,

Sąd Rejonowy uznał, iż powyżej wskazane kryteria są obiektywne i niedyskryminujące. W przypadku powódki pracodawca wziął pod uwagę jej nieobecności z roku 2017 i 2018, bowiem w roku 2019 i 2020 korzystała ze „zwolnienia ciężowego”, a następnie z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Z twierdzeń pracodawcy wynika, iż powódka miała przypadki spóźnień i opóźnionej zmiany kierowcy zmiennika, a także, iż po stronie powódki miały miejsce opóźnienia w rozliczeniu sprzedaży biletów.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgodnie z przyjętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 21.01.2003 r. I PKN 96/02), a tym samym mogą być kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę — wyrok SN z 06.11.2001 r. I PKN 449/00.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna wskazana przez pozwaną spółkę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona, a kryteria wyboru powódki obiektywne i niedyskryminujące, a tym samym roszczenie (...) należało uznać za niezaadane i podlegające oddaleniu.

Biorąc pod uwagę charakter roszczenia Sąd I Instancji zgodnie z art. 102 k.p.c. zwolnił powódkę z obowiązku zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu.

Apelację od wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części dotyczącej pkt 1. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego oraz postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.

1. art. 30 § 4 kp — poprzez uznanie, iż wskazanie przez pozwanego pracodawcę okoliczności w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce zawartej na czas nieokreślony są przyczynami, które można uznać za uzasadniające i obiektywne przyczyny, przy czym nie dokonano oceny kryteriów które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni — jak powódka - takiej propozycji nie dostali.

2. naruszenie art. 233 §1 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę zebranych w sprawie dowodów, poprzez przyjęcie, że wskazane przez pozwanego pracodawcę okoliczności w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce zawartej na czas nieokreślony są przyczynami, które można uznać za uzasadniające i obiektywne przyczyny, w sytuacji, w której przebywanie na zwolnieniu chorobowym jest okolicznością niezależną od powódki, która w tym zakresie poddaje się pod opiekę lekarza prowadzącego i postępuje zgodnie z jego zaleceniami, co powinno nie dyskredytować powódki i stanowić okoliczności negatywnej,

3. naruszenie art. 233 §1 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę zebranych w sprawie dowodów, poprzez przyjęcie, że wskazane przez pozwanego pracodawcę okoliczności w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce zawartej na czas nieokreślony są przyczynami, które można uznać za uzasadniające i obiektywne przyczyny, w sytuacji, w której ogólnikowe twierdzenie dotyczące spóźniania się do pracy przez Powódkę nie zostało w żaden sposób udowodnione, ani w zakresie ilości spóźnień, ani w zakresie rozmiaru tychże spóźnień, a także wpływu na wykonywanie przez Powódkę obowiązków zawodowych, co również dotyczy kwestii rozliczeń kasowych dotyczących sprzedaży biletów, które to okoliczności wyjaśniła szczegółowo powódka.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia w zakresie punktu 1 sentencji wyroku poprzez uznanie, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane przez pozwanego- Miejski Zakład (...) w P. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od daty złożenia odwołania do dnia zapłaty, zasądzenie pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w przypadku uznania, że odwołanie jest nieuzasadnione, o nieobciążanie kosztami postępowania , w szczególności zastępstwa prawnego na zasadzie przepisu art. 102 kpc.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o:

1. oddalenie apelacji w całości,
2. zasądzenie od strony na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Z ostrożności procesowej w razie niepodzielenia przez Sąd II Instancji stanowiska Sądu Rejonowego pełnomocnik strony pozwanej wniósł także o zaliczenie na poczet żadanego przez powódkę odszkodowania wypłaconej powódce odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 8 672,20 zł , która przy uznaniu wypowiedzenia za nieuzasadnione czy też naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę staje się świadczeniem niezależnym pracownikowi.

Na rozprawie w dniu 29 grudnia 2021 roku powódka wyjaśniła rozbieżność pomiędzy wskazaną wartością przedmiotu zaskarżenia a żądaniem zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania kwoty 9264zł., którą wskazała jako wartość przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczyła powódce kadrowa pierwszego dnia po powrocie przez nią z urlopu macierzyńskiego tj. 15 września 2020 roku. Kadrowa nie powiedziała powódce, dlaczego to ona została wytypowana do zwolnienia. Odesłała ją do Prezesa Z. S.. Powódka umówiła się na rozmowę z Prezesem dwa dni po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Prezes nie wskazał powódce kryteriów, które zadecydowały o wytypowaniu jej osoby do zwolnienia z pracy. Kryteriami doboru do zwolnienia powódka poznała dopiero w toku niniejszego procesu.

(dowód: zeznania powódki – protokół rozprawy z 29 grudnia 2021 roku)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie w przeważającej części.

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy akceptuje i po uzupełnieniu, uznaje za własny i wystarczający do rozpoznania apelacji.

Sąd Rejonowy naruszył art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, iż wskazana przez pozwanego w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (zmniejszenie zatrudnienia spowodowane zmianami organizacyjnymi) była konkretna i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Powódka przyznała, że u pozwanego doszło do redukcji zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło do zmniejszenia o sześć etatów ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku (...), na którym to była zatrudniona także powódka. Powyższe nie jest jednak wystarczające do uznania, że tak wskazana przyczyna wypowiedzenia spełniała wymogi formalne z art. 30 § 4 KP i uzasadniała wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, tak jak w przedmiotowej sprawie, przyczyną

tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 KP wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 KP, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (tak por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 stycznia 2019 r. II PK 347/17).

W przedmiotowej sprawie pozwany zredukował o 6 liczbę etatów kierowców autobusu. Zmniejszenie ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku (...) tłumaczy jedynie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z powódką, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby na stanowisku (...). W takiej sytuacji przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce zatrudnionej na stanowisku kierowcy autobusu jest nie tylko redukcja etatów, ale także przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wskazanie tych kryteriów uzupełnia ogólnie określoną przyczynę rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem 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 dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

W przypadku zatem zmniejszenia zatrudnienia jako przyczyny wypowiedzenia, pracodawca jest obowiązany wykazać obiektywność dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia. A zatem dokonać oceny wszystkich pracowników zajmujących tożsame stanowiska celem wyłonienia osoby, która jest najmniej przydatna do pracy na danym stanowisku. Tu takiej oceny pozwany w ogóle nie dokonał. Wprawdzie kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie muszą być wymienione w samym wypowiedzeniu, ale powinny być przedstawione pracownikowi przez pracodawcę przed dokonaniem wypowiedzenia.

Pozwany takich kryteriów doboru do zwolnienia nie przedstawił powódce przed wypowiedzeniem. Jak wynika z zeznań powódki wypowiedzenie zostało jej wręczone przez kadrową w pierwszym dniu po powrocie przez nią z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce nie rozmawiał z nią. Pracownik wręczający powódce wypowiedzenie nie miał wiedzy dlaczego powódka została wytypowana do zwolnienia. Co więcej pracodawca nie wskazał powódce przyczyn doboru jej osoby do zwolnienia nawet wówczas, gdy w tym celu udała się na rozmowę z Prezesem pozwanej Spółki. Dopiero w odpowiedzi na odwołanie pozwany po raz pierwszy wyartykułował przyczyny, dla których powódka została wskazana do rozwiązania stosunku pracy, a mianowicie duża ilość nieobecności przed zwolnieniem ciężowym, utrata zaufania do powódki z uwagi na jej konfliktowość, niepunktualność oraz nieterminowość wpłat utargów ze sprzedaży biletów. Powyższe okoliczności potwierdził przesłuchany w charakterze świadka kierownik działu (...) (...) R. T.. Wskazanie przez pozwanego kryteriów doboru powódki do zwolnienia dopiero w odpowiedzi na odwołanie, jako dokonane po złożeniu wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za spóźnione. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę kryteria te nie były powódce znane, a zatem składając odwołanie do Sądu nie mogła się do nich odnieść. Powyższe oznacza, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci redukcji etatów, z uwagi na nie wskazanie kryteriów doboru powódki do zwolnienia, była zbyt ogólna, aby można ją było uznać za uzasadniającą wypowiedzenie z myślą art. art. 30 § 4 KP w zw. z art. 45 § 1 KP.

Pozwany jak wynika z pisma rozwiązującego umowę o pracę oraz zeznań powódki, nie przedstawił jej kryteriów wyboru do zwolnienia. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 oraz z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14).

Reasumując należy stwierdzić, że pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Przed wypowiedzeniem umowy nie wskazał bowiem powodce kryterium wyboru jej osoby do zwolnienia spośród innych pracowników pozwanego zajmujących tożsame stanowiska pracy. Okoliczność ta czyni wypowiedzenie wadliwym prawnie, co uzasadnia przyznanie powodce żadanego w apelacji odszkodowania za niegodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Wprawdzie na rozprawie apelacyjnej powódka podniosła, że w miejsce odszkodowania wolałaby zostać przywrócona do pracy u pozwanego. W myśl jednak art. 383 k.p.c. przedmiotowa zmiana powództwa nie jest dopuszczalna w postępowaniu apelacyjnym, chyba że nastąpiła zmiana okoliczności sprawy, co w sprawie nie miało miejsca.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Ponieważ powódka była zatrudniona u pozwanego dłużej niż 3 lata, wysokość należnego jej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy odpowiada wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (art. 36 § 1 pkt. 3 k.p.). Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 43365,35 zł. (k. 67 akt.), a zatem należne powodce odszkodowanie wynosi 13 009,05 zł. brutto

Ponieważ na rozprawie apelacyjnej powódka zażądała ostatecznie zasądzenia na jej rzecz tytułem odszkodowania kwoty 9264zł., Sąd Okręgowy – będąc związany tym żądaniem na podstawie art. 321§1 k.p.c. - wysokość odszkodowania ustalił zgodnie z żądaniem powódki.

O odsetkach od odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 481§2 k.c. zasądzając je od daty wymagalności.

W myśl art. 455 KC, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przepisu tego wynika, że dłużnik jest obowiązany spełnić świadczenie niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela do jego wykonania. Z tą też chwilą zobowiązanie dotychczas bezterminowe przekształca się w zobowiązanie terminowe, a na dłużniku spoczywa obowiązek niezwłocznego spełnienia świadczenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że wezwanie wierzyciela jest jednostronnym oświadczeniem woli o charakterze prawnokształtującym, skierowanym do dłużnika, w którym wierzyciel wzywa go do spełnienia świadczenia. Przepis art. 455 KC nie określa jednak ani formy, ani postaci tego wezwania. Z tego względu rolę wezwania do wykonania zobowiązania w rozumieniu wskazanego przepisu spełnia także doręczenie pozwanemu odpisu pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.5.1980 r., II CR 131/80, OSNCP 1980 nr 11, poz. 223). W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 KC zapłatę odsetek. W przedmiotowej sprawie roszczenie o zapłatę odszkodowania stało się wymagalne z chwilą doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, co nastąpiło 18 listopada 2020 roku, co uzasadnia przyznanie odsetek od dnia 19 listopada 2020 roku. Wprawdzie w pozwie powódka żądała uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ale w myśl art. 45 § 2 KP sąd pracy może uwzględnić inne roszczenie niż wybrane przez pracownika i zasądzić odszkodowanie zamiast uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, to należy przyjąć, że w pozwie mieści się wezwanie do zapłaty odszkodowania na wypadek, gdyby sąd pracy nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Apelacja w zakresie zasądzenia odsetek już od dnia złożenia odwołania (pозwu), czyli do dnia 6 października 2020 roku podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. jako niezasadna.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.