

Sygn. akt VIII Pa 135/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Bożenna Rolińska

Sędziowie: SO Dorota Stańczyk

SR del. do SO Irena Grymuza (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 października 2018 roku w L.

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko D. W. i M. W.– wspólnikom spółki cywilnej Kancelaria (...) w C.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie IV Wydziału Pracy

z dnia 18 lipca 2018 roku sygn. akt IV P 62/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od D. W. i M. W.– wspólników spółki cywilnej Kancelaria (...) w C. solidarnie na rzecz D. G. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

(...)

Sygn. akt VIII Pa 135/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2018 roku, sygn. akt IV P 62/17 Sąd Rejonowy w Chełmie IV Wydział Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. G. przeciwko D. W. i M. W. – wspólnikom spółki cywilnej Kancelaria (...) w C. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy:

- w pkt. I zasądził od pozwanych: D. W. i M. W. – wspólników spółki cywilnej Kancelaria (...) w C. solidarnie na rzecz powódki D. G. kwotę 8.415 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

- w pkt. II zasądził od pozwanych: D. W. i M. W. – wspólników spółki cywilnej Kancelaria (...) w C. solidarnie na rzecz powódki D. G. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

-w pkt. III wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.805 zł (wyrok k.70-70v).

Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

D. G. była zatrudniona w Kancelarii (...) s.c.

w C., należącej do pozwanych M. W. i D. W., na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 2000 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej. Do jej obowiązków należała bieżąca obsługa klientów, którzy byli jej przydzielani przez pozwanych, prowadziła również w Kancelarii listy płac, nie miała jednak dostępu do konta Kancelarii. Wszystkie zatrudnione przez pozwanych osoby, jak również sami pozwani – wspólnicy spółki, wykonywali takie same czynności. W czasie nieobecności pracowniczej osoby zatrudnione w Kancelarii wzajemnie się zastępowały, mogły zamienne obsługiwać klientów firmy. Średnie obciążenie klientami było u wszystkich zatrudnionych osób porównywalne. Powódka obsługiwała przez okres swojego zatrudnienia średnio od 30 do 50 firm i była najstarszym pracownikiem pozwanych, pracowała u nich przez 17 lat. Ukończyła studia wyższe na kierunku politologia, uzupełniła je studiami podyplomowymi z zakresu przedsiębiorczości i ekonomii oraz rachunkowości i podatków. Klienci Kancelarii nie skarżyli się na jej pracę, nie były również jej wymierzane kary dyscyplinarne. W 2017 roku powódka obsługiwała około 37 klientów.

W dniu 24 kwietnia 2017 roku powódka otrzymała od pozwanych oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano „przyczyny ekonomiczne”.

W chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu wraz z powódką w Kancelarii pozwanych zatrudnionych było na stanowisku księgowego łącznie 7 osób, w tym 4 osoby z najbliższej rodziny pozwanych. Członków najbliższej rodziny pozwani zatrudnili jeszcze przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy. Osoby te nie miały, albo miały bardzo minimalne doświadczenie w zawodzie, przy czym przygotowanie zawodowe nie było dla pozwanych kryterium istotnym. Gdy chodziło o pracowników spoza rodziny przygotowanie zawodowe również nie było dla pozwanych głównym kryterium naboru.

Do zwolnienia zostały przez pozwanych wytypowane dwie osoby, przy czym jedna pracownica podlegała wówczas ochronie przedemerytalnej, stąd wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała D. G.. Nie było żadnej innej, poza wskazaną w wypowiedzeniu, przyczyny wypowiedzenia. Pozwani nie opracowali żadnego kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Wręczając powódce wypowiedzenie nie wyjaśnili jej dlaczego została wytypowana do zwolnienia. Pozwani uważali, że nie mają obowiązku stwierdzać powódce w szczególności jaki mają dochód, który się zmniejszał, a co w ich ocenie stanowiło główną przyczynę wskazaną w oświadczeniu. Po zwolnieniu D. G. pozwani nie zatrudnili innych osób. Stałe wynagrodzenie miesięczne D. G., wynikające z umowy o pracę, wynosiło 2.805,00 zł brutto/

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu i cytował przepis art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a gdy umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy wywodził, że przepis ten wprowadza zatem fundamentalną zasadę, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony musi być uzasadnione. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w myśl art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Wskazał także, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, stąd też użycie w wypowiedzeniu jedynie ogólnikowych zwrotów, czy dosłowne przytoczenie wyrażenia zawartych w Kodeksie pracy lub innych

ustawach, nie czyni zadość obowiązkowi z art. 30 § 4 k. p. Warunek konkretności wypowiedzenia będzie natomiast spełniało wskazanie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących danego pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy czy innych zdarzeń – także niezależnych od niego.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno ponadto zawierać przyczynę rozwiązania sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik, do którego to pismo jest adresowane.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Sąd pierwszej instancji wywodził, że w przedmiotowej sprawie pozwani wskazali, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych. W ocenie tego sądu nie spełniło to warunku konkretności wypowiedzenia, gdyż pozwani nie wskazali powódce w swoim oświadczeniu konkretnych faktów i rzeczowych okoliczności mających wpływ na ich decyzję. Dopiero w toku postępowania dowodowego pozwani sprecyzowali, iż decyzja ich była podyktowana spadkiem w latach 2014-2017 dochodowości prowadzonej przez nich działalności, co nazwali „przyczynami ekonomicznymi”. Zostali przez to zmuszeni do redukcji zatrudnienia i do osobistego prowadzenia księgowości części firm obsługiwanych przez zwolnionych dotychczas pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w ramach swoich obowiązków, zajmowała się obsługą księgową firm zewnętrznych, które były jej przydzielane przez pozwanych. Nie zajmowała się natomiast księgowością Kancelarii, należącej do pozwanych, nie miała również dostępu do konta Kancelarii. Fakty te zostały przytoczone w zeznaniach pozwanego D. W.. Przyjąć zatem należy, że w chwili wręczenia powódce D. G. wypowiedzenia nie miała ona wiedzy na temat tego, jak kształtują się corocznie przychody pozwanych i jaka jest aktualna sytuacja finansowa spółki.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że z treści obowiązku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, który jest uregulowany w art. 30 § 4 k.p., wynika także konieczność podania przez niego kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy. Zwracał na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając, 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 (wyrok z 10 września 2013 roku, I PK 61/13, OSNP Nr 12/2014, poz. 166).

Sąd Rejonowy wskazał, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy, co miało miejsce w spółce pozwanych, mogło w rzeczywistości stanowić jedną z uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. W sprawie podlegającej rozstrzygnięciu w niniejszym postępowaniu nie stanowiło to jednak przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji argumentował, że zwolniona D. G. nie była pracownikiem o niższych kwalifikacjach, niż pozostałe zatrudnione u pozwanych osoby. Na stanowisku księgowej pracowała u pozwanych przez 17 lat. W tym czasie ukończyła studia wyższe na kierunku politologia, uzupełniła je studiami podyplomowymi z zakresu przedsiębiorczości i ekonomii oraz rachunkowości i podatków. Zatrudnieni przez pozwanych członkowie ich najbliższej rodziny mieli przede wszystkim niższy staż pracy, niż powódka. Pozwany zeznał, co potwierdziła również w swoich zeznaniach pozwana, iż członków najbliższej rodziny zatrudnił jeszcze przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy i w chwili zatrudnienia nie mieli, albo mieli bardzo minimalne doświadczenie w zawodzie. Pozwani przyznali, że przygotowanie zawodowe zatrudnianych u nich osób nie było dla nich kryterium zarówno wobec członków rodziny, jak i pracowników spoza rodziny.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę wskazując jako przyczynę jej wypowiedzenia przyczyny ekonomiczne. W toku postępowania dowodowego pozwani powołali się również na konieczność redukcji zatrudnienia w związku ze zmniejszającymi się przychodami formy i

zwiększającymi się kosztami jej prowadzenia. Oświadczenie wręczone powódce nie zawierało jednak konkretnych faktów i rzeczowych okoliczności mających wpływ na decyzję pozwanych, ani kryteriów wyboru powódki do zwolnienia. Takich kryteriów nie przekazano powódce także w czasie wręczenia wypowiedzenia. W toku postępowania pozwany tłumaczył, że miał do wyboru dwie osoby czyli powódkę i drugą osobę, która znajdowała się w okresie ochronnym przed okresem emerytalnym. Pozwany przyznał, że została przeprowadzona analiza, ale nie zostały opracowane żadne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Powódce nie zostało wyjaśnione więc dlaczego została wytypowana do zwolnienia. Zostało jej wręczone wypowiedzenie wskazujące ogólnikowo, jako przyczynę wypowiedzenia, przyczyny ekonomiczne.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powoływanie się w toku postępowania sądowego na inne jeszcze przyczyny, które zaważyły o zwolnieniu powódki jest nieuzasadnione, albowiem sąd pracy bada wyłącznie przyczynę zwolnienia podaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zaznaczył także, że wyrażona przez pracodawcę w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, stąd też użycie przez pozwanych jedynie ogólnikowego zwrotu „przyczyny ekonomiczne” nie spełnia wymogów wynikających z art. 30 § 4 k.p. Powódce nie zostały bowiem przedstawione konkretne fakty i rzeczowe okoliczności, które miały wpływ na decyzję pracodawcy o jej zwolnieniu.

Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo orzekł o obowiązku zapłaty na rzecz powódki odszkodowania stanowiącego trzymiesięczne jej wynagrodzenie – zgodnie z żądaniem pozwu. Kwota zasądanego odszkodowania została wyliczona w oparciu o wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia powódki, wskazanego w złożonym przez pozwanych zaświadczeniu.

Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98 – OSNAPiUS 1999, nr 23, poz.751).

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt II wyroku Sąd I instancji uzasadnił treścią art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku złożyli pozwani, zaskarżając go w całości i zarzucając:

I. Naruszenie przepisów prawa materialnego mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 30 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że:

1) wskazane w tym przepisie „uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia” generuje po stronie pracodawcy oprócz podania tej przyczyny podania również kryterium doboru do zwolnienia podczas gdy okoliczność ta wynika wyłącznie z orzecznictwa Sądów, a nie z przepisu o dotyczy sytuacji w których pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podaje likwidację stanowiska pracy, a nie tak w jak w tej sprawie przyczyny ekonomiczne;

2) wskazane w tym przepisie „ uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia „ winno podlegać na podaniu pracownikowi faktów i szczegółów dotyczących sytuacji finansowej spółki, jej corocznych przychodów i aktualnej kondycji i dopiero takie „określenie” przyczyny ekonomicznej wypowiedzenia uznać można za konkretne, podczas gdy samo znaczenie słów przyczyny ekonomiczne jest jednoznaczne i wskazuje jakie jest uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy;

II. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wydanie wyroku bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięciu przy wydawaniu zaskarżonego wyroku zeznań pozwanych w zakresie jakim wskazywali oni na sytuację Spółki, postępującą redukcję

zatrudnienia, wiedzę powódki o sytuacji Spółki i zwracania się przez pozwanych do powódki kilkakrotnie z pytaniem o dalsze wyjaśnienie zaistniałej sytuacji oraz braku skorzystania z powyższego przez powódkę, podczas gdy powódka mająca wyższe wykształcenie ekonomiczne знаła sytuację Spółki, wiedziała o stopniowym redukowaniu przez pozwanych zatrudnienia, wiedziała czym są przyczyny ekonomiczne wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku i nie żądała dodatkowego wyjaśnienia. Nadto przez błędne uznanie, że przyczyna ekonomiczna nie jest konkretna, kiedy słowa ekonomia czy ekonomiczne jest powszechnie znane jak wyrażające zasadę oszczędnego gospodarowania. Przy czym błędne przyjęcie, że pozwani zlikwidowali stanowisko pracy powódki, kiedy sami jako wspólnicy objęli to stanowisko i wykonywali pracę poprzednio przynależną powódce.

Pozwani wnieśli o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa (apelacja k. 86-89).

Na rozprawie w dniu 4 października 2018 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych (k. 105).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanych nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i co do zasady wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Wobec postawienia w apelacji zarówno zarzutów naruszenia prawa materialnego jak i procesowego zauważyć trzeba, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne, zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r. II CKN 60/97 - OSNC 1997/9/128). Powyższe rodzi konieczność rozpoznania w pierwszym rzędzie, zmierzających do zakwestionowania stanu faktycznego, zarzutów naruszenia prawa procesowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r. II CKN 18/97 – OSNC 1997/8/112).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania, odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wskazany art. 233 k.p.c. zawiera normy swobodnej oceny dowodów przez sąd, opartej na doświadczeniu życiowym oraz regułach logicznego rozumowania. Dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie przez stronę, że sąd naruszył powyższe reguły, tj. wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, bądź też pominął istotne dla rozstrzygnięcia wnioski, wynikające z konkretnych dowodów. Co istotne nie można skutecznie podważyć oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd I instancji w sytuacji, gdy z materiału dowodowego można wyprowadzić wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, choćby

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Innymi słowy, zarzuty opierające się na polemice z ustalonym stanem faktycznym, gdy apelujący nie wykazuje sprzeczności w konkluzjach sądu, nie mogą zasługiwać na uzasadnienie (por. wyroki: SA w Ł. z dnia 15 lutego 2018 roku, I ACa 820/17, Lex nr 2478526; SA w W. z dnia 13 marca 2018 roku, I ACa 2207/16, Lex nr 2478481; SA w K. z dnia 19 marca 2018 roku, I AGa 87/18, Lex nr 2481501).

W treści apelacji pozwani przytaczają szereg okoliczności, które ich zdaniem doprowadziły Sąd Rejonowy do błędnych ustaleń faktycznych. Strona apelująca wskazała, że powódka znała sytuację finansową Spółki, wiedziała

o stopniowym redukowaniu przez pozwanych zatrudnienia oraz zdawała sobie sprawę, czym są przyczyny ekonomiczne, wskazane w oświadczeniu

o rozwiązaniu stosunku i nie żądała dodatkowego wyjaśnienia. Tymczasem

z zeznań powódki wynika, że nie miała wiedzy, co oznaczają „przyczyny ekonomiczne” wskazane w wypowiedzeniu o pracę. Zaznaczyć należy, że nie знаła ona również sytuacji finansowej pracodawcy. Z zeznań D. W. wynika bowiem, że powódka nie miała dostępu do konta Kancelarii (...) i prowadziła jedynie listy płac dla jej pracowników. Fakt, że powódka miała wykształcenie ekonomiczne, nie może świadczyć o tym, że znała sytuację finansową Spółki.

Podkreślenia wymaga, że wskazany w wypowiedzeniu zwrot „przyczyny ekonomiczne” jest zbyt ogólnikowy i nie spełnia w żaden sposób warunku konkretności przyczyny wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 30§4 kp. Przyczyny ekonomiczne mogą bowiem oznaczać zarówno stratę pracodawcy, ale również dążenie do zwiększenia oszczędności przy dodatnim wyniku finansowym, redukcję zatrudnienia w wyniku likwidacji stanowiska pracy ale także zmniejszenie kosztów osobowych bez redukcji zatrudnienia, trudną sytuację na rynku – występujące wskaźniki makro i mikro ekonomiczne, ceny, koszty, ilość zawieranych kontraktów, obsługiwanych klientów i inne.

Kwestię tę tak wyjaśnił Sąd Najwyższy w tezie I i II wyroku z dnia 2 marca 2016 r. III PK 76/15:

1. Jeśli pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 KP, bo wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

<p>2. Oczywiście wadliwe przy formułowaniu na piśmie przyczyny wypowiedzenia (nazbyt ogólnikowe), jest użycie przez pracodawcę zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne”, bo takie sformułowanie „wymusza” na pracowniku wytoczenie powództwa celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony.</p>		
---	--	--

Z taką sytuacją – wskazaniem ogólnikowego zwrotu „przyczyny ekonomiczne” mamy do czynienia w sprawie niniejszej. Z całą pewnością D. G., w oparciu o przytoczoną jej przyczynę wypowiedzenia nie była w stanie zorientować się, że powodem rozwiązania z nią stosunku pracy był zmniejszający się przychód pozwanych i konieczność zmniejszenia zatrudnienia, na co powoływali się pozwani przed Sądem I instancji.

Tym samym pozwani naruszyli art. 30§4 kp, który zobowiązuje do wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 KP następuje bowiem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (tak SN w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. II PK 305/11).

Przepis ten został naruszony przez pozwanych także dlatego, że nie wskazano w wypowiedzeniu kryterium, dla którego powódka została wytypowana do zwolnienia.

Od 2013 roku, utrwalona jest już linia orzecznicza Sądu Najwyższego z której wynika, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien wskazać, kryterium jakie zdecydowało o wyborze do zwolnienia konkretnego pracownika chyba, że jest ono oczywiste lub znane pracownikowi (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13, postanowienie SN z dnia 14 maja 2015 r. III PK 6/15, wyrok SN z dnia 2 czerwca 2017 r. III PK 114/16, wyrok SN z dnia 21 marca 2018 r. III PK 137/17).

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pozwany pracodawca zatrudniał w chwili wypowiedzenia 7 osób na takim samym stanowisku jak powódka (w tym 4 osoby z najbliższej rodziny) i tylko jedna z nich korzystała z ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem. Pozwani nie wskazali w wypowiedzeniu, dlaczego to właśnie D. G. została wytypowana do zwolnienia- czy zdecydowało o tym jej wykształcenie, doświadczenie zawodowe, czy też inne względy. Nie wyjaśnili jej tego wyboru w żaden inny sposób. Oznacza to, że kryterium to nie było dla powódki ani oczywiste ani znane.

Podkreślić przy tym należy, że wbrew twierdzeniom apelanta okoliczność, że obowiązki powódki przejęli wspólnicy Spółki nie świadczy, iż stanowisko jej pracy nie zostało zlikwidowane. O likwidacji stanowiska pracy przesądza eliminacja etatu i zwolnienie dotychczas na nim zatrudnionego pracownika, nie zaś zaprzestanie wykonywania czynności (zadań) dotąd przypisanych zlikwidowanemu stanowisku.

W związku z tym Sąd Okręgowy nie podziela wniosku Sądu Rejonowego, zawartego na k. 79 uzasadnienia wyroku, że „w sprawie podlegającej rozstrzygnięciu w niniejszym postępowaniu zmniejszenie zatrudnienia nie stanowiło przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę”. Zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja etatu D. G. było oczywiste, skoro na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony a jej zadania przejęli wspólnicy spółki. Na zmniejszenie zatrudnienia powoływali się nadto pozwani w toku procesu.

Reasumując, pozwani naruszyli art. 30§4 kp, który nakazuje podanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia - pełnej i zrozumiałej dla pracownika.

Oznacza to, że Sąd I instancji prawidłowo, na podstawie 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., zasądził od pozwanych na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Okoliczność, czy przyczyna wypowiedzenia wskazana na piśmie i powoływana przez pozwanych w toku procesu była prawdziwa (uzasadniona) nie ma wobec tego znaczenia, bo odszkodowanie przysługuje za samo wadliwe sformułowanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

I. G. B. D. S.