

Sygn. akt VI P 318/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Janina Borowska, Agnieszka Olga Mika

Protokolant: stażysta Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2014 r. w Warszawie na rozprawie
sprawy z powództwa I. S.

przeciwko B. W. prowadzącej działalność gospodarczą – (...)w O.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę

orzeka:

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki I. S. na rzecz pozwanej B. W. prowadzącej działalność gospodarczą – (...) w O. tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt).

UZASADNIENIE

W dniu 6 maja 2013 roku (data nadania w urzędzie pocztowym 29 kwietnia 2013 roku) I. S. złożyła pozew przeciwko B. W. prowadzącej (...)w O., wnosząc o:

- uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,
- przywrócenie do pracy,
- zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy
- odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy;
- zasądzenia poniesionych kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, iż nie zgadza się z rozwiązaniem stosunku pracy gdyż narusza ono przepisy prawa – nie zawiera informacji o przysługujących pracownikowi środkach odwoławczych, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj., przyczyna ekonomiczna, jest niekonkretna, ogólnikowa i nieuzasadniona. Powódka podniosła, że sytuacja ekonomiczna pracodawcy jest dobra, gdyż inne (...)w O. są w dużo gorszej sytuacji ekonomicznej. Ponadto pracodawca w lutym polecił na 2 tygodniowy urlop do Indii, a także rozpoczął rozbudowę (...) (pozew – k. 2 – 7).

Ostatecznie powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia tj. dwa razy 2.774,96 złotych (zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pozwanego) z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty (protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2014 r. – k. 118).

Pozwana B. W. prowadząca (...)w W. wniosła o oddalenie odwołania w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana w pierwszej kolejności podniosła, iż powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę określonego w art. 264 § 1 k.p., zatem powództwo winno zostać oddalone. W dalszej części uzasadnienia wskazano, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 23 kwietnia 2013 roku, wskazuje w sposób prawidłowy prawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Rentowność prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej w ostatnich miesiącach ulega systematycznemu pogorszeniu. Ilość podmiotów świadczących takie same usługi prawne uległa zasadniczemu zwiększeniu - obecnie na rynku (...) funkcjonuje sześć (...), gdzie wcześniej były tylko trzy. Wskazane okoliczności powodują natomiast, iż ilość klientów korzystających z usług pozwanej uległa proporcjonalnemu zmniejszeniu, co jest przyczyną trudnej sytuacji ekonomicznej (...) (odpowiedz na pozew – k. 56 – 58).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. S. była zatrudniona u pozwanej u pozwanej początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony (umowa o pracę z dnia 1 listopada 1996 roku, umowa o pracę z dnia 1 stycznia 1997 roku), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 stycznia 1998 roku, na stanowisku sekretarki, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka I. S. została zatrudniona u pozwanej na prośbę swej matki I. P., która pełni funkcje Kierownika (...) w (...) w O.. Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 1 listopada 2010 roku uległo zmianie wynagrodzenie za pracę i zostało określone na kwotę 2 000,00 zł netto (umowa o pracę z dnia 1 listopada 1996 roku – k. 63; umowa o pracę z dnia 1 stycznia 1997 roku – k. 64; umowa o pracę z dnia 1 stycznia 1998 roku – k. 65; aneks do umowy z dnia 1 listopada 2010 roku – k. 72).

W czasie zatrudnienia powódka w przebywała na urloпах: macierzyńskim i wychowawczym, korzystała z opieki nad dzieckiem, a także wielokrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie od 1 stycznia 2006 roku do 22 czerwca 2006 roku powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie od 22 czerwca 2006 roku do 20 sierpnia 2006 roku korzystała z zasiłku opiekuńczego. Od 21 sierpnia 2006 roku do 31 grudnia 2006 roku powódka korzystała z urlopu wychowawczego. W dniu 1 sierpnia 2008 roku powódka rozpoczęła korzystanie z kolejnego urlopu wychowawczego, którego koniec przypadł na dzień 31 grudnia 2009 roku. Po tym okresie, od dnia 1 stycznia 2010 roku do 31 października 2010 roku powódka przebywała na urlopie bezpłatnym. Następnie, od dnia 15 marca 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2012 roku, korzystała z urlopu macierzyńskiego (świadcstwo pracy – k. 96, 96v.).

Powódka w czasie trwania pierwszego urlopu wychowawczego otworzyła działalność gospodarczą – prowadziła sklep z ubrankami dla dzieci. Wyrejestrowanie działalności gospodarczej nastąpiło w czerwcu 2010 roku. Z uwagi na długi okres nieobecności powódki w pracy nastąpiła destabilizacja w (...). B. W. zmuszona była do zatrudnienia i przeszkolenia nowej sekretarki. W międzyczasie jedna z zatrudnionych uprzednio osób przeszła na emeryturę i pozwana zatrudniła kolejną osobę (zeznania powódki I. S.– k. 118 – 120, 127 – 128; zeznania pozwanej B. W. – k. 120 – 121, 128 – 129, zeznania świadka B. L. – k. 123 – 124, zeznania świadka I. P. – k. 124 – 125; zeznania świadka J. S. – k. 126 – 127).

Od października 2005 roku w (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zatrudniona jest B. L.. M. P. została natomiast zatrudniona od lutego 2009 roku, kiedy starsza sekretarka odchodziła na emeryturę. Oprócz dwóch sekretarek B. W. zatrudnia obecnie również (...), który obecnie przebywa na urlopie wychowawczym (zeznania pozwanej B. W. – k. 120 – 121, 128 – 129, zeznania świadka B. L. – k. 123 – 124, zeznania świadka M. P. – k. 122 – 123).

Od 2007 roku liczba sporządzanych aktów (...) spadła o połowę. W 2007 roku – 1 160 aktów, w 2012 roku – 658, a w 2013 roku – 626. Przyczyną takiej sytuacji jest ogólny kryzys ekonomiczny, zmniejszenie liczby sprzedaży nieruchomości oraz powstanie nowych (...). Do 2008 roku działały cztery (...), obecnie (...) jest siedmiu. W drugiej połowie 2012 roku pozwana była zmuszona do reorganizacji (...). Od stycznia 2013 roku został wprowadzony plan restrukturyzacji zatrudnienia – sekretarki otrzymały propozycję pracy na 4/5 etatu, od stycznia 2013 r. na 4/5 etatu została zatrudniona M. P., od kwietnia 2013 r. na 4/5 została zatrudniona B. L. (k. 115-115- aneksy do umów o pracę), (...)zostało zmniejszone wynagrodzenia (zeznania pozwanej B. W. – k. 120 – 121, 128 – 129, zeznania świadka B. L. – k. 123 – 124, zeznania świadka M. P. – k. 122 – 123)

W 2012 roku i na początku 2013 roku, podczas nieobecności (...)oraz którejś z dwóch pracujących sekretarek, do pracy sporadycznie przychodziła A. D., która była byłym pracownikiem zaprzyjaźnionej (...). Była ona osobą rezerwową, która świadczyła usługi w razie nieobecności pozostałych pracowników (...). Pozwana nie podpisała z nią żadnej umowy. Do (...) przychodzi również M. W., syn pozwanej, który jako student drugiego roku prawa zapoznaje się z charakterem pracy w (...) (zeznania pozwanej B. W. – k. 120 – 121, 128 – 129, zeznania świadka B. L. – k. 123 – 124, zeznania świadka M. P. – k. 122 – 123)

Obecnie zatrudnione w (...) sekretarki pracują na nowym programie komputerowym, odbyły w tym zakresie szkolenie trwające trzy miesiące (zeznania świadka B. L. – k. 123 – 124, zeznania świadka M. P. – k. 122 – 123). M. P. ma wykształcenie wyższe – mgr inż. zootechniki, podyplomowa pedagogika specjalna, ponadto przed zatrudnieniem w (...) posiadała doświadczenie 6 -letnie jako pośrednik w agencjach nieruchomości, ma na utrzymaniu 23 letniego uczącego się syna (k. 122- zeznania świadka M. P., k. 123- zeznania świadka B. L., k. 129 zeznania pozwanej B. W.). B. L. jest spokrewniona z pozwaną (jest siostrą cioteczną pozwanej) ma wykształcenie wyższe mgr ekonomii oraz doświadczenie w pracy z nieruchomościami w Agencji (...), ma dwoje dzieci studiujących i pracujących (k. 123- zeznania świadka B. L., k. 129 zeznania pozwanej B. W., k. 122- zeznania świadka M. P.). Powódka I. S. ma wykształcenie policealne- technik księgowości, od października 2012 r. studiuje prawo w (...), ma dwoje małoletnich dzieci na utrzymaniu, mąż powódki prowadzi działalność gospodarczą (k. 127 – zeznania powódki w charakterze strony).

Powódka zatrudniła nianię do opieki nad młodszym dzieckiem, w związku z powrotem do pracy. Niania była zatrudniona na okres próbny i miała przychodzić na osiem – dziewięć godzin (zeznania świadka I. P. – k. 124 – 125; zeznania świadka J. S. – k. 126 – 127).

W dniu 23 kwietnia 2013 roku powódka stawiała się do pracy. Na koniec dnia pracodawca pozwana B. W. przeprowadziła rozmowę z powódką na temat sytuacji ekonomicznej na rynku usług (...) i przedstawiła jej trzy dokumenty: rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, umowę o współpracy gospodarczej oraz wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, tj. przyczyn ekonomicznych (okoliczność bezsporna). W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 23 kwietnia 2013 r. wskazano jako przyczynę wypowiedzenia „przyczyny leżące po stronie zakładu pracy tj. przyczyny ekonomiczne”. Wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o prawie odwołania się do Sądu. Z uwagi na fakt, iż powódka nie wyraziła zgody na warunki przedstawione jej w dwóch pierwszych dokumentach, pracodawca postanowił wypowiedzieć jej umowę o pracę. Zaproponowanie powódce umowy o współpracy gospodarczej było podyktowane jej doświadczeniem oraz chęcią kontynuacji z nią współpracy, pomimo złej sytuacji ekonomicznej kancelarii (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – k. 15; umowa o współpracy gospodarczej – k. 16; o wypowiedzenie umowy o pracę – k. 17, 75; zeznania powódki I. S. – k. 118 – 120, 127 – 128; zeznania pozwanej B. W. – k. 120 – 121, 128 – 129). Po wręczeniu wypowiedzenia powódka napisała podanie o udzielenie urlopu wychowawczego (k. 19) i udała się na zwolnienie lekarskie, które trwało od 23 kwietnia 2013 r. do 1 maja 2013 r. (k. 20- zwolnienie lekarskie).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki, których autentyczność, jak też prawdziwość

zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Ponadto ustalając stan faktyczny Sąd oparł się zeznaniach świadków: B. L. M. P., częściowo I. P. oraz J. S.. Zdaniem Sądu, zeznania dwóch pierwszych świadków były wiarygodne oraz spójne z pozostałym materiałem dowodowym, zebrany w sprawie. Pomimo niewielkich różnic występujących w zeznaniach świadków, wynikających z różnego stanu wiedzy, były one ze sobą koherentne.

Zeznaniom I. P. matki powódki Sąd dał wiarę w części. Nie zasługiwały na uwzględnienie zeznania świadka jakoby powódka miała zamiar wrócić na jakąś część etatu do pracy, aby móc korzystać z ochrony i w tym zakresie zatrudniła opiekunkę do dziecka. Na wiarę nie zasługiwało twierdzenie, że pozwana rozmawiała z powódką o możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy, jak również twierdzenie że w kancelarii było bardzo dużo pracy. O wskazanych wyżej okolicznościach nie świadczą jednak zeznania pozostałych świadków oraz liczba sporządzanych w kancelarii aktów notarialnych.

Zeznaniom świadka J. S. Sąd dał wiarę w części, w której świadek przedstawił okoliczności zatrudnienia opiekunki do dziecka. W pozostałym zakresie Sąd uznał, iż zeznania wskazanego świadka nie wnoszą nic do przedmiotowego postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach strony pozwanej oraz częściowo powodowej, uznając je za wiarygodne oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w niniejszym postępowaniu. Zeznaniom powódki w części, w której twierdziła ona, że miała zamiar wrócić na jakąś część etatu do pracy, aby móc korzystać z ochrony i w tym zakresie zatrudniła opiekunkę do dziecka oraz że pozwana rozmawiała z powódką o możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy, jak również twierdzenie że w kancelarii było bardzo dużo pracy, Sąd odmówił waloru wiarygodności albowiem twierdzenia te nie znalazły odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym i były przyjętą przez powódkę strategią po konsultacji wypowiedzenia z prawnikiem.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo I. S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy stanowiący, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Co prawda uprawnienie do wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest

zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nie określony. Jednakże główną okolicznością sporu była okoliczność, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była rzeczywista i uzasadniona.

Wymaganie przewidziane w normie wynikającej z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem wiązała się. Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164) podał jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia naruszenie obowiązków pracowniczych. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny wskazywany w orzecznictwie to niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków. Powołane sformułowania to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powódką jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny leżące po stronie zakładu pracy tj. przyczyny ekonomiczne. W ocenie Sądu tak zakreślona przyczyna spełnia wymagania przewidziane w przepisie art. 30 § 4 k.p. Nie jest ona zbyt ogólna i charakteryzuje się konkretnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem. Wskazane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały potwierdzone przez świadków oraz pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Sytuacja ekonomiczna (...), systematycznie od 2007 roku ulegała pogorszeniu. Powódka przeczyła jakoby (...) była w złej kondycji finansowej, gdyż pozwana udała się na 2 tygodniowy urlop do Indii oraz rozpoczęła przebudowę budynku (...). W tym miejscu należy jednak podkreślić, iż jak wynika z zeznań świadków, w związku ze wzrostem liczby (...) w O., ogólnym kryzysem ekonomicznym oraz zmniejszoną liczbą sprzedaży nieruchomości, liczba sporządzanych aktów notarialnych stale się zmniejszała o czym pozwana poinformowała powódkę w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Należy również zaznaczyć, iż pozostałym pracownikom (...) (sekretarkom) zostały zmniejszone etaty do 4/5, a (...) zmniejszono wynagrodzenie.

W tym miejscu należy również podkreślić, iż zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie pracodawca nie ma obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakimi kryteriami kierował się w wyborze pracownika do zwolnienia, w sytuacji gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 roku, I PK 238/10, LEX nr 1217227). Sąd badając okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, nie stwierdził aby kryteria zastosowane w wyborze pracownika do zwolnienia były niezgodne z przepisami prawa, a przede wszystkim dyskryminujące. Kryterium odnoszące się do stażu pracy czy też do braku absencji w pracy nie może być uznane za wadliwe. Pracodawca ma bowiem prawo do doboru najbardziej doświadczonych pracowników. W niniejszej sprawie pracodawca pozostawił w zatrudnieniu dwie sekretarki M. P. i B. L., które posiadają wykształcenie wyższe oraz doświadczenie w branży nieruchomości. Panie te stały się doświadczonymi pracownicami Sekretariatu (...) podczas gdy zastępowały powódkę w pracy podczas jej długotrwałych nieobecności w pracy związanych ze zwolnieniami lekarskimi, urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi i bezpłatnymi. Obydwie panie w odróżnieniu od powódki nie posiadają jednak małoletnich dzieci na utrzymaniu.

Zauważyć w tym miejscu należy, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Innymi słowy, nie podlega ocenie Sądu w sprawie niniejszej celowość zmian organizacyjnych oraz ich efektywność z punktu widzenia realizacji założeń pracodawcy. Pracodawca ma prawo decydowania o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności, a jego decyzje w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy w aspekcie oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiskach pracy i kwalifikowania

pracowników do zwolnienia z pracy. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2002 r. , I PKN 374/01 (OSNP- wkł. 2003, z. 5, poz. 4), a także w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r. , I PKN 401/97 (OSNP 1998, z. 18, poz. 542), i zdaniem Sądu Rejonowego, ma on pełne zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy.

Zgodnie z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r. I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630) jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy.

To pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy (art. 94 pkt 9 KP). Ponadto powinien przy tym uwzględnić zakaz dyskryminacji pracowników, którzy mają być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 11³, 18^{3a} KP).

Z oczywistych względów, zwolnieniom powinni podlegać pracownicy najmniej przydatni ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencją chorobową czy też brak właściwego przestrzegania dyscypliny pracy i zaangażowania przy realizacji obowiązków. Najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny zatem być: przydatność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, efektywność w pracy, stosunek pracownika do obowiązków pracowniczych, czyli dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), umiejętności, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, staż pracy jak również sytuacja osobista pracownika. Warto dodać, iż mimo że kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o likwidacji jednego z działów zakładu, to jednak sąd może zbadać zasadność i słusność przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542).

W ocenie Sądu pozwany pracodawca zwalniając powódkę I. S. z pracy nie naruszył zasad współżycia społecznego, gdyż zwolnił pracownika najmniej doświadczonego i często nieobecnego w pracy.

W następnej kolejności należy się odnieść do braku wskazania przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę o przysługującym pracownikowi prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy. O obowiązku tym stanowi art. 30 § 5 k.p. Brak takiego pouczenia nie jest jednak podstawą do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 roku (I PKN 170/97), nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie jest z mocy prawa nieważne i wywołuje skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia. Warunkiem skuteczności wypowiedzenia jest aby oświadczenie o wypowiedzeniu doszło do drugiej osoby w taki sposób by mogła zapoznać się ona z jego treścią. W przedmiotowej sprawie, nie budzi żadnych wątpliwości, iż powódka zapoznała się z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy podkreślić, że istotą zamieszczenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy jest to, że brak takiego pouczenia może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie. Brak owej klauzuli może uzasadniać rozpatrzenie odwołania pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia, wniesionego do sądu w spóźnionym terminie, czyli być podstawą do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania (wyrok SN z dnia 23 listopada 2003 roku, I PKN 117/00; wyrok SN z dnia 4 października 2007 roku, I PK 127/07). W niniejszej sprawie powódka jednak mimo braku wskazanego pouczenia, wniosła odwołanie do sądu w ustawowym terminie, a oświadczenie o wypowiedzeniu było wobec niej skuteczne, gdyż miała możliwość zapoznania się z jego treścią.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że dokumenty przedstawione przez pozwaną oraz zeznania świadków odzwierciedlają, iż sytuacja ekonomiczna kancelarii uległa znacznemu pogorszeniu z uwagi na zmniejszoną liczbę sporządzanych aktów notarialnych. Tak więc, przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i precyzyjna. Nadto w ocenie Sądu pozwany pracodawca zwalniając powódkę I. S. z pracy nie naruszył zasad współżycia społecznego, gdyż zwolnił pracownika najmniej doświadczonego i często nieobecnego w pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd orzekając o kosztach postępowania miał na względzie art. 98 k.p.c. Ponadto, odnośnie kosztów zastępstwa procesowego pozwanej, Sąd orzekł mając na uwadze regulację zawartą w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 t.j.) oraz zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 24 Lutego 2011 r. I PZP 6/10.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.