

sygn. akt VII Pa 20/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2016 r. w W.

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. VI P 238/14

1. oddała apelację,

2. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz I. M. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie

o sygn. akt VI P 238/14 przywrócił powódkę I. M. do pracy

w pozwanej Spółce (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt. 1 wyroku), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.019,59 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanej

w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia (pkt 2). Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt 3) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.249 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powódka I. M. była zatrudniona w pozwanej Spółce (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy zlecenia od dnia 18 lipca 2011 roku do dnia

1 kwietnia 2013 roku na stanowisku Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Informacji Niejawnych. W dniu 2 kwietnia 2013 roku powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na stanowisku Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Informacji Niejawnych oraz administratora bezpieczeństwa informacji na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych. W dniu 23 stycznia 2014 roku powódka, pełniąc nadal obowiązki Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Informacji Niejawnych oraz funkcje administratora bezpieczeństwa informacji na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych, zawarła z pozwanym kolejną umowę o pracę, dzięki której objęła stanowisko Dyrektora Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia w centrali pozwanej Spółki. Do zakresu obowiązków powódki należało kierowanie około 40-osobowym zespołem pracowników, koordynowanie prac czterech wydziałów zróżnicowanych pod względem wykonywanych zadań. W wydziale zaopatrzenia powódka była odpowiedzialna za dokonywane zakupy oraz nadzór nad stanem magazynowym. W wydziale administracyjnym odpowiadała za bieżącą obsługę Centrali pozwanej Spółki, były to w szczególności obsługa szkoleń, narad, nadzór nad składnicą akt i flotą samochodową. W wydziale infrastruktury do zadań powódki należało sprawowanie nadzoru nad umowami najmu i dzierżawy nieruchomości oraz przygotowywanie do sprzedaży nieruchomości zbędnych dla dalszej działalności. W wydziale do spraw funduszy unijnych powódka nadzorowała proces przygotowania trzech projektów w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością planowała do końca 2014 roku ograniczyć zatrudnienie w całej Centrali. W dniu

6 maja 2014 roku powódce wypowiedziano umowę o pracę, zawartą w dniu 23 stycznia 2014 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany za przyczynę rozwiązania umowy wskazał konieczność zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i (...) oraz zmniejszenie zatrudnienia w Centrali pozwanej spółki. Powódka I. M. otrzymała od pozwanej możliwość wyboru sposobu rozwiązania umowy o pracę. Pierwszym z nich było rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy, natomiast drugim porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę. Podstawą prawną wskazaną w wypowiedzeniu była ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, choć pozwany zawarł w treści porozumienia oświadczenie, że „strony potwierdzają, że podstawy rozwiązania umowy o pracę nie stanowi ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”. Powódka z tego powodu odmówiła podpisania porozumienia i w konsekwencji pozwany wręczył jej wypowiedzenie. Poza powódką pozwany rozwiązał umowę o pracę w 2014 roku jeszcze z 2 dyrektorami, zatrudniając na ich miejsce nowe osoby o analogicznych zakresach obowiązków.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 12 maja 2014 roku w nowym regulaminie organizacyjnym w dalszym ciągu funkcjonowało Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia, ponadto pozwany nie ukrywał, że na stanowisku powódki zostanie zatrudniona nowa osoba. Zmniejszenie zatrudnienia nie miało zatem dotyczyć stanowiska pracy powódki. Z kolei druga przyczyna wymieniona w wypowiedzeniu dotycząca konieczności „zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem” była dla powódki I. M. niekonkretna i niezrozumiała, zwłaszcza że powódka nigdy nie otrzymała od pozwanej żadnego upomnienia, nagany ani żadnych sygnałów z których wynikałoby, że pracodawca jest niezadowolony ze sposobu zarządzania i kierowania przez powódkę Biurem. Ponadto powódka nie prowadziła wcześniej rozmów z Prezesem Zarządu poza spotkaniami na posiedzeniach zarządu i nie określano jej żadnych kierunków rozwoju, ani nie zgłaszano żadnych zarzutów do jej pracy.

Z dniem 30 czerwca 2014 roku umowa o pracę powódki I. M. uległa rozwiązaniu, zaś z dniem 15 maja 2014 roku J. W. (1) objął stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę, z identycznym zakresem obowiązków.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. przechodziła zmiany organizacyjne. Z dniem

1 stycznia 2014 roku utworzono oddziały Spółki z dotychczasowych jednostek wykonawczych. Ta zmiana spowodowała z dniem 1 stycznia 2014 roku wejście

w życie nowego Regulaminu Organizacyjnego, który przewidywał między innymi, że w skład Centrali Spółki wchodzi Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia. Natomiast z dniem 26 marca 2014 roku wszedł w życie nowy Regulamin organizacyjny, który przewidywał, że do zakresu działania Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia należały w szczególności sprawy:

- 1) Zarządzania i administrowania majątkiem, organizowania środków materialnych, technicznych i lokalowych tworzących warunki do sprawnego funkcjonowania Spółki;
- 2) Organizacji, koordynacji i nadzoru nad gospodarką materiałową, magazynową, użytkowaną infrastrukturą oraz wyposażeniem technicznym w Spółce;
- 3) Ustalania zasad i dokumentacji obrotu materiałowego oraz ewidencji materiałów;
- 4) Koordynacji i sprzedaży zbędnych zapasów materiałowych;
- 5) Koordynacji i nadzoru działalności inwestycyjnej i remontowej oraz ustalania zasad ich dokumentacji;
- 6) Realizacji przedsięwzięć remontowych i inwestycyjnych w Centrali Spółki;
- 7) Prowadzenia zaopatrzenia materiałowo-technicznego oraz ewidencji środków trwałych i przedmiotów nietrwałych;
- 8) Koordynacji spraw w zakresie wynalazczości i postępu technicznego;
- 9) Koordynacji, monitorowania i analiz stanu ochrony przeciwpożarowej, zabezpieczenia właściwego stanu technicznego siedziby Spółki,
z uwzględnieniem obowiązujących przepisów p.poż. i bhp, zabezpieczania obsługi gospodarczej Spółki, w tym utrzymania pomieszczeń w należytym stanie technicznym, czystości i porządku,
- 10) Koordynacji, monitorowania i analiz stanu ochrony środowiska naturalnego;
- 11) Koordynacji, monitorowania i analiz zakupu usług telekomunikacyjnych
i wyposażenia teletechnicznego;
- 12) Koordynacji prac w zakresie opracowania, ujednoczenia i racjonalizacji formularzy (druków), ewidencji wzorników (indeksów, katalogów);
- 13) Obsługi i gospodarki drogowymi środkami transportu;
- 14) Sprzedaży usług (wynajem pomieszczeń, mediów itp.);
- 15) Sprawowania nadzoru administracyjnego w zakresie postępowania
z materiałami archiwalnymi i dokumentacją archiwalną Spółki oraz prowadzenia składnicy akt Spółki;
- 16) Zamawiania i ewidencjonowania stempli dla potrzeb Spółki;
- 17) Zamawiania i kolportażu wydawnictw i prasy, obsługi konferencji i porad, wykonywania poligraficznych i intrologatorskich;
- 18) Obsługi kancelaryjnej oraz organizowania przepływu korespondencji
w Spółce;
- 19) Zlecenia wykonywania szyldów, tablic, identyfikatorów, wizytówek itp. zawierających znaki firmowe i graficzne Spółki;

20) Koordynacji przygotowania projektów finansowych z udziałem środków Unii Europejskiej w ramach programów pomocowych;

21) Wdrażania programów realizowanych z udziałem środków pomocowych Unii Europejskiej przy współpracy z organizacjami międzynarodowymi, instytucjami finansowymi, organami UE i organami administracji rządowej i samorządowej.

Dnia 7 maja 2014 roku został zatwierdzony nowy Regulamin Organizacyjny.

W tym Regulaminie także funkcjonowało Biuro Infrastruktury, Logistyki

i Zaopatrzenia o tym samym zakresie zadań. Następnie z dniem 10 czerwca 2015 roku doszło do kolejnej zmiany w Regulaminie organizacyjnym pozwanej Spółki. Zgodnie z wprowadzonymi zmianami w skład Centrali wchodziły: Biuro Zarządu, Biuro Prawne, Biuro Audytu Wewnętrznego, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Informatyki, Biuro Handlowe, Biuro Rozliczeń i Ewidencji Przychodów, Biuro Finansów i Rachunkowości, Biuro Zarządzania Płynnością, Biuro Ekonomiki

i Analiz, Biuro Eksploatacji Przewozów, Biuro Zarządzania Jakością

i Bezpieczeństwem Przewozów i Samodzielne Stanowisko ds. Bezpieczeństwa

i Higieny Pracy. Różnice, jakie zachodzą względem poprzedniego Regulaminu Organizacyjnego są takie, iż zostało dodane Biuro Zakupów, Logistyki i Usług

i Usług Wspólnych, Biuro Zarządzania Projektami, Biuro Windykacji Należności Przewozowych i Biuro Utrzymania Taboru i Zarządzania Nieruchomościami. Pozwana Spółka postanowiła zlikwidować Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia, Biuro Zamówień Publicznych i Samodzielne Stanowisko do spraw Ochrony i Bezpieczeństwa Informacji Prawnie Chronionych. Zadania, które wykonywane były przez Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia,

w późniejszym okresie zostały przejęte przez Biuro Utrzymania Taboru i Zarządzania Nieruchomościami.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentacji przedłożonej w toku postępowania, w tym umów o pracę i umowy zlecenia. Dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości, co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Sąd oparł się także częściowo na zeznaniach świadków J. W. (1)

i G. W.. Świadek J. W. (2) w swych zeznaniach stwierdził, że w Spółce pozwanego przejmował zadania wykonywane dotychczas przez powódkę oraz, że zajmował się usprawnianiem pewnych procesów. Jednak świadek nie potwierdził procesu restrukturyzacji oraz zmniejszenia zatrudnienia w centrali spółki.

Sąd I instancji ustalił ponadto stan faktyczny na podstawie zeznań powódki I. M., które uznał za wiarygodne i przekonujące. Sąd Rejonowy ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powódki, ze względu na nieusprawiedliwione niestawiennictwo przedstawicieli pozwanej spółki na rozprawie w dniu 3 grudnia 2015 roku. Dodatkowo Prezes Zarządu T. P. nie był przesłuchiwany w charakterze świadka, co do przebiegu rozmowy z dnia 6 maja 2014 r., ponieważ nie stawiał się na wezwanie Sądu, w celu przesłuchania w charakterze strony, przedkładając sprawy służbowe nad prawo do złożenia zeznań. Jedną z wiodących zasad postępowania cywilnego jest zasada kontradiktoryjności, która zakłada, że pomiędzy stronami procesu toczy się spór i wszystkie twierdzenia stron powinny zostać udowodnione.

Ze względu na brak możliwości przesłuchania w charakterze świadka bezpośrednich przełożonych, jedynym dowodem przedstawionym przez pozwaną na okoliczność braku kompetencji powódki i kierowania przez nią Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia w sposób niezadawalający, były zeznania świadka G. W.. Sąd I instancji nie dał jednak im wiary, co do tego, że podczas spotkania 6 maja 2014 roku T. P., dokonując oceny sposobu pracy powódki I. M., odniósł się do konkretnych nałożonych na nią zadań i dokonał wskazania tych obszarów, w których praca powódki była niezadawalająca. Sąd I instancji uznał, że zarzuty przedstawione przez świadka G. W. nie zostały w żaden sposób skonkretyzowane ani potwierdzone innymi dowodami. Co do przebiegu spotkania z dnia 6 maja 2014 roku Sąd Rejonowy ocenił, jako bardziej prawdopodobne twierdzenie powódki, która od momentu wniesienia pozwu

wskazywała, że nie zostały jej przedstawione żadne zarzuty i nie wiedziała dlaczego pracodawca zdecydował się na rozwiązanie z nią umowy o pracę poza wskazaniem, że pozwany chce zatrudnić na jej miejsce nową osobę.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie w całości. W ocenie Sądu

I instancji doszło do naruszenia przez pracodawcę powódki przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd powołał przepis artykułu 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 jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie

z art. 30 § 3-5 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być dokonane w formie pisemnej, wskazywać przyczynę wypowiedzenia, która powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała dla adresata oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym.

Sąd Rejonowy ustosunkował się również do zgłoszonego w odpowiedzi na pozew wniosku o odrzucenie pozwu z powodu jego wniesienia po terminie i uznał, że nie zasługiwał on na uwzględnienie, ponieważ powódka wniosła pozew w terminie 7 dni od otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Jednakże zdaniem Sądu Rejonowego, nawet gdyby pozew został wniesiony

z przekroczeniem terminu to i tak okoliczność ta nie mogłaby skutkować jego odrzuceniem, gdyż odrzucenie pozwu może nastąpić wyłącznie na podstawie wskazanych w ustawie okolicznościach, np. art. 199 k.p.c.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie wykazała prawdziwości

i zasadności przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Wskazane dwie przyczyny wypowiedzenia czyli „konieczność zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia” oraz „zmniejszenie zatrudnienia Centrali Spółki” leżały po stronie pracodawcy, gdyż podstawą prawną wypowiedzenia była ustawa z dnia 13 marca 2003 roku

o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Pracodawca nie wskazał co oznacza konieczność zmiany sposobu zarządzania i na czym miałyby ona polegać. Co do drugiej przyczyny dotyczącej „zmniejszenia zatrudnienia Centrali Spółki” zdaniem Sądu Rejonowego w ogóle nie odnosiła się ona do stanowiska powódki, co potwierdziła sama strona pozwana. Na stanowisku pracy, które zajmowała powódka została zatrudniona inna osoba, J. W. (1). W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że zmniejszenie zatrudnienia nie miało wpływu na istnienie stanowiska Dyrektora Biura Logistyki, Infrastruktury i Zaopatrzenia.

W ocenie Sądu I instancji wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, co czyniło uzasadnionym roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki I. M. kwotę wysokości 13.019,59 zł tytułem miesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zaskarżyła w zakresie punktów 1, 2 i 4, inicjując niniejsze postępowanie apelacyjne.

Pozwana zarzuciła orzeczeniu Sądu Rejonowego:

I. Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj.:

a) zeznań świadka G. W. i uznanie ich za częściowo niewiarygodne, w sytuacji gdy świadek zeznawał po złożeniu przyrzeczenia,

b) zeznań powódki i uznanie ich w pełnym zakresie za wiarygodne w sytuacji gdy powódka jest zainteresowana w rozstrzygnięciu sprawy na swoją korzyść,

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych okoliczności, że w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. w Centrali Spółki podjęto działania w celu zmniejszenia zatrudnienia, w których również uczestniczyła powódka wskazując w piśmie z dnia 22 stycznia 2014 r. (nagłówek „Propozycje obsady Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia”), proponowany stan zatrudnienia w tym biurze niższy o 6 osób oraz wskazała 10 osób do „dyspozycji kadrowej” lub przeniesienia do innego biura,

3) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych okoliczności, że na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia

10 czerwca 2015 r. w sprawie zatwierdzenia zmiany Regulaminu organizacyjnego (...) spółka z o.o. oraz Uchwały Zarządu Nr 120/2015 z dnia

26 maja 2015 r., w sprawie zmiany Regulaminu organizacyjnego (...) spółka z o.o. wraz z tekstem jednolitym Regulaminu, w strukturze organizacyjnej Centrali (...) spółka z o.o. w W. zostało zlikwidowane Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia

4) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że na spotkaniu w dniu 6 maja 2014 r., powódce nie przedstawiono przyczyn rozwiązania umowy o pracę pomimo, że zeznania świadka G. W. wyraźnie potwierdzają, że powódka na spotkaniu otrzymała informacje dotyczące oceny jej pracy i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

5) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że zmniejszenie zatrudnienia w Centrali Spółki nie obejmowało stanowiska powódki w sytuacji, gdy umowa o pracę, która została zawarta ze świadkiem J. W. (1) została rozwiązana, co zostało potwierdzone złożonym do akt świadectwem pracy świadka, a Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia zostało zlikwidowane,

6) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że świadek J. W. (1) został zatrudniony w miejsce powódki, w sytuacji gdy zakres powierzonych mu zadań, kompetencji i odpowiedzialności nie były tożsame z tymi jakie wykonywała powódka,

co znalazło formalne potwierdzenie w zmianie do zakresu działania Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia wprowadzonego do Regulaminu organizacyjnego (...) spółka z o.o., zatwierdzonego uchwałą Rady Nadzorczej Nr (...) z dnia 8 października 2014 roku

7) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, polegającą na przyjęciu, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę w dniu 6 maja 2014 r., było nieuzasadnione,

8) art. 477¹ k.p.c. poprzez uwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, w sytuacji gdy żądanie to jest niecelowe w związku z likwidacją Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia w Centrali (...) spółka z o.o. w W..

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, a podana przyczyna dotycząca konieczności zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem

Infrastruktury, Logistyki Zaopatrzenia była nieprawdziwa oraz niekonkretna, natomiast przyczyna dotycząca zmniejszenia zatrudnienia w Centrali Spółki była nieprawdziwa,

- 1) art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że wskazane w piśmie z dnia 6 maja 2014 r. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były sformułowane w sposób nieprecyzyjny, co skutkowało stwierdzeniem, że są nieprawdziwe oraz niekonkretne,
- 2) art. 45 § 2 k.p. poprzez ustalenie, że dopuszczalne jest przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy, w sytuacji gdy żądanie to jest niecelowe w związku z likwidacją Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia w Centrali (...) spółka z o.o. w W..

Zarzucając powyższe, pozwana wniosła o: zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1,2 i 4 poprzez:

- a) oddalenie powództwa w całości ewentualnie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty w wysokości 13.019,59 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę,

ewentualnie z ostrożności procesowej o:

- b) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania,
- c) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że stan faktyczny w sprawie został ustalony na podstawie dokumentów nie budzących wątpliwości, częściowo zeznań świadka G. W., zeznań świadka J. W. (1) oraz w pełnym zakresie zeznań powódki. Zdaniem pozwanego, Sąd w uzasadnieniu wyroku odniósł się do niestawiennictwa strony pozwanej - członków zarządu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2015 r., które zostało spowodowane obiektywnymi i niezależnymi okolicznościami przedstawionymi przez pełnomocnika pozwanej. Według pozwanego, przyznanie zeznaniom powódki decydującego znaczenia stoi

w sprzeczności z art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany przywołał również art. 299 k.p.c. na podstawie którego, ocena znaczenia dowodu nie może nastąpić bez uwzględnienia innego materiału dowodowego zebranego w sprawie. Pozwany podważył również niewiarygodność zeznań świadka G. W. wskazując, że argumentacja ta wyraźnie odwołuje się do nieobiektywnych przesłanek oceny tych dwóch dowodów, które naruszają kryteria swobodnej oceny dowodów w postępowaniu cywilnym. Zdaniem pozwanego świadek G. W. składał swoje zeznania, zgodnie z postanowieniem Sądu, w ramach pomocy prawnej przed Sądem Rejonowym Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu. Natomiast powódka składała swoje zeznania bezpośrednio przed Sądem orzekającym w sprawie. Zatem dokonanie oceny wiarygodności i mocy tych dwóch dowodów i stwierdzenie jako „zdecydowanie bardziej przekonujących” zeznań powódki, zostało zdaniem pozwanego dokonane w oderwaniu od innych okoliczności, które są istotne przy ocenie dowodu. Pozwany zwrócił uwagę, że istotne powinno być, że świadek składał swoje zeznania po odebraniu przyrzeczenia, w przesłuchaniu uczestniczyli pełnomocnicy obu stron, a w treści protokołu nie ma żadnej informacji o zakłóceniu lub jakimkolwiek zachowaniu, które mogłoby zdyskredytować ten dowód.

W związku z tym uznanie tych zeznań za niewiarygodne, co do przebiegu spotkania w dniu 6 maja 2014 r. przeczy zasadom logiki i jest niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Pozwany podniósł także, że błędne jest stanowisko Sądu, że podana przez pozwanego przyczyna dotycząca zmniejszenia zatrudnienia w Centrali Spółki

w W. jest nieprawdziwa. Zdaniem pozwanego zmiany były i są systematycznie wprowadzane. W działaniach tych uczestniczyła również powódka, która przygotowała w piśmie z dnia 22 stycznia 2014 r. propozycje obsady Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia. Przedstawiając powyższą propozycję, powódka nosiła się z zamiarem zmniejszenia zatrudnienia o 6 osób oraz wytypowała 10 osób do tzw. „dyspozycji kadrowej” lub przeniesienia do innego biura, z powodu braku dla nich pracy. Okoliczność ta została pominięta w ocenie materiału dowodowego w zakresie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. W toku swoich zeznań powódka potwierdziła, że otrzymała odprawę

pieniężną wypłaconą na podstawie art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, potwierdziła również, że nie kwestionowała tytułu otrzymanej wypłaty oraz nie zwróciła odprawy. Ponadto pozwany podkreślił, że Sąd wskazał, że zatrudnienie świadka J. W. (1) na miejsce powódki powoduje fikcyjność przyczyny wypowiedzenia, natomiast pozwana spółka wskazuje na fakt, że umowa o pracę została rozwiązana z tym właśnie świadkiem, co potwierdzają świadectwa pracy załączone do akt sprawy, jak również fakt, że Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia zostało zlikwidowane. Dodatkowo pozwana Spółka podniosła, że zakres obowiązków świadka J. W. (1) z zakresem obowiązków powódki nie był nigdy tożsamy, co znalazło potwierdzenie w zmianach zakresu działania Biura, ustalonego w Regulaminie organizacyjnym, zatwierdzonym uchwałą Rady Nadzorczej Nr (...) z dnia 8 października 2014 roku. Na mocy tej Uchwały zmieniono zakres działania Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia wykreślając niektóre zadania, między innymi opracowywanie założeń rzeczowych planu rzeczowo - finansowego spółki w zakresie taboru wagonowego, planowania środków finansowych na zakupy, napraw bieżących i okresowych oraz modernizacji wagonów taboru.

Powódka I. M. w odpowiedzi na apelację wniosła

o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. Bezzasadność apelacji zachodzi w razie braku przyczyn zarówno do zmiany, jak i uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji. W doktrynie przyjmuje się, że ma to miejsce w szczególności, gdy nie istnieją lub nie zostały wykazane przez skarżącego wadliwości stanowiące podstawę jego zarzutów, wady te istnieją, lecz nie mają one wpływu na treść orzeczenia (np. orzeczenie jest prawidłowe mimo wadliwego uzasadnienia), skarżący nie udowodnił nowych faktów uzasadniających apelację lub sąd, opierając się na art. 381 k.p.c. pominął nowe fakty i dowody. W każdej z tych sytuacji sąd jednak uwzględni apelację, jeżeli zachodzi jedna z przyczyn nieważności postępowania, niezależnie od powoływania się na nią przez stronę. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku, Sąd Rejonowy rozpoznał bowiem istotę sprawy, nie doszło ponadto do nieważności postępowania branej pod uwagę z urzędu z art. 379 k.p.c. Zarzuty podniesione w apelacji od wyroku dotyczyły naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c.) jak również naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p., art. 45 § 2 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzone przez Sąd Rejonowy dowody

i dokonane na ich podstawie ustalenia stanu faktycznego pozwoliły na trafne rozstrzygnięcie, co do zasadności roszczeń powódki.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch zasadniczych obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

Powyższe stwierdzenie dotyczy wszelkich rozstrzygnięć zapadających w toku postępowania sądowego, w tym również drugoinstancyjnych. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności podstaw zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu Sądu I instancji. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania Sąd pierwszej instancji sprostał tym wymogom. Sąd odwoławczy orzeka przy tym w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji. Jako Sąd merytoryczny może nadto czynić ustalenia i to odmienne od ustaleń Sądu pierwszej instancji, bazując na tym samym materiale

dowodowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2003 r., sygn. IV CKN 1752/00 LEX nr 78279, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2002 r., sygn. II CKN 615/00, LEX nr 55097).

W ocenie Sądu II instancji, Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wymogami procedury, a także nie dopuścił się żadnych uchybień, które skutkowałyby koniecznością zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny oraz dokonał właściwej subsumcji przepisów. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione

w postępowaniu pierwszoinstancyjnym za własne stwierdzając, że przepisy prawa materialnego zostały prawidłowo zastosowane, co skutkowało pełną akceptacją oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy.

Strona pozwana nie przedstawiła we wniesionej apelacji żadnych argumentów mogących podważyć zasadność zaskarżonego orzeczenia. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, następnie dokonał jej rzetelnej i logicznej oceny. Ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy należy uznać za prawidłowe. W świetle przedstawionych powyżej zasad, postawiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony. Sąd I instancji w zakresie, jaki opisuje skarżący, prawidłowo poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o obszerny materiał dowodowy.

Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. W orzecznictwie jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia

w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (np. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 czy też 19 czerwca 2001 r., sygn. akt

II UKN 423/00). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów jest ściśle związane z obowiązkiem wykazania sprzeczności oceny sądu z określonymi regułami logiki lub zasadami doświadczenia życiowego. Aby zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mógł zostać uwzględniony konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że zarzut pozwanego dotyczący naruszenia wskazanego powyżej przepisu był chybiony i nie mógł być uwzględniony. Sąd Rejonowy dokonał bowiem prawidłowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a ustalony na jego podstawie stan faktyczny nie budził wątpliwości Sądu Okręgowego. W świetle powyższego, Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka G. W. za częściowo niewiarygodne, ponieważ zarzuty, które w zeznaniach wskazywał świadek nie zostały udowodnione i nie poparte żadnymi dowodami. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że nie zostały wskazane przez pozwaną, ani świadka żadne konkretne dowody, które uprawdopodobniłyby zastrzeżenia co do pracy powódki. Dodatkowo warto podkreślić, że nie była prowadzona w tym względzie żadna korespondencja między powódką, a pozwaną, z której mogłyby wynikać błędy w kierowaniu przez powódkę pracą Biura. Z kolei zeznania powódki w tym względzie, zdaniem Sądu Okręgowego były bardziej wiarygodne, ponieważ powódka prezentowała konsekwentne stanowisko przez cały okres trwania postępowania podnosząc argumenty, których strona pozwana nie była w stanie odeprzeć za pomocą materiału dowodowego, m.in. okoliczności, że pracodawca nie przedstawił I. M. żadnych powodów, dla których rozwiązano

z nią umowę o pracę, za wyjątkiem wskazania, że na jej miejsce zostanie zatrudniona nowa osoba. Dokonując oceny zeznań świadka G. W., który składał przyrzeczenie, Sąd Okręgowy uznał jego zeznania za mniej wiarygodne i w ramach apelacji pełnej oparł swoje rozstrzygnięcie na całokształcie materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy doszedł ponadto do wniosku, że nie zasługują na uwzględnienie zarzuty apelacyjne podniesione przez pozwaną, dotyczące pominięcia w ustaleniach faktycznych okoliczności, że w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku w Centrali Spółki podjęto działania w celu zmniejszenia zatrudnienia, w których uczestniczyła powódka, ponieważ ten zarzut nie dotyczy bezpośrednio stanowiska powódki. Gdy rozwiązano z powódką umowę o pracę, jedną z przyczyn rozwiązania umowy było zmniejszenie zatrudnienia. Natomiast na miejsce I. M., w tym samym miesiącu została zatrudniona nowa osoba, z tożsamym w istocie zakresem obowiązków. Tym samym Sąd Okręgowy stwierdził, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy z 6 maja 2014 roku przyczyny były fikcyjne i w związku z tym nie usprawiedliwiały wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pozwana podniosła również zarzut, że Sąd Rejonowy pominął w ustaleniach faktycznych okoliczności, że na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie zatwierdzenia zmiany do Regulaminu organizacyjnego (...) spółka z o.o. oraz Uchwały Zarządu nr 120/2015 z dnia 26 maja 2015 r. w sprawie zmiany Regulaminu organizacyjnego „Przewozy regionalne” spółka z o.o. wraz z tekstem jednolitym Regulaminu, w strukturze organizacyjnej Centrali (...) spółka z o.o. w W. zostało zlikwidowane Biuro Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia. Sąd Okręgowy zwraca uwagę na fakt, że w pozwanej spółce doszło wprawdzie do likwidacji niektórych jednostek organizacyjnych między innymi Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia, nie mniej jednak w ich miejsce powstawały nowe Biura pod innymi nazwami, które przejmowały zadania realizowane dotychczas przez Biuro, w którym pracowała powódka.

Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafny był również zarzut pozwanej spółki zarzucającej Sądowi I instancji sprzeczność w ustaleniach faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, dotyczący spotkania w dniu 6 maja 2014 r., na którym rzekomo miały zostać przedstawione powódce przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadka G. W. są mniej wiarygodne ze względu na brak konkretnych dowodów (o czym także wyżej), które mogłyby wskazywać na faktyczne zastrzeżenia pracodawcy co do pracy powódki. Istnienie zastrzeżeń, co do jej pracy powinno bowiem zostać potwierdzone konkretnymi dowodami, których analiza nie pozostawiałaby wątpliwości co do ich prawdziwości.

Sąd Okręgowy nie uznał również za uzasadniony kolejnego zarzutu podniesionego przez pozwaną spółkę, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę ze świadkiem J. W. (1), które zostało potwierdzone złożonym do akt świadectwem pracy oraz likwidacją Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia. W ocenie Sądu fakt ten nie miał nic wspólnego z przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, ponieważ w wypowiedzeniu umowy o pracę zawarte były dwie przyczyny, tj. konieczność zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem oraz zmniejszenie zatrudnienia. Zmniejszenie zatrudnienia nie nastąpiło z chwilą odejścia powódki z pracy, ponieważ na jej miejsce został zatrudniony świadek J. W. (1), co dodatkowo zaprzecza przyczynom zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast likwidacja Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia nastąpiła prawie rok po odejściu z pracy powódki I. M., co dodatkowo podkreśla bezzasadność zarzutu pozwanej spółki.

Odnosząc się natomiast do zarzutu dotyczącego przyjęcia, że świadek J. W. (1) został zatrudniony w miejsce powódki, w sytuacji gdy zakres powierzonych mu zadań, kompetencji i odpowiedzialności nie był tożsamy z tymi jakie wykonywała powódka, Sąd Okręgowy podzielił ustalony w tym względzie i przyjęty przez Sąd I instancji stan faktyczny. Świadek J. W. (1) objął stanowisko Dyrektora Biura Logistyki, Infrastruktury i Zaopatrzenia. Przyjęty zakres obowiązków w dniu, w którym świadek J. W. (1) objął stanowisko był tożsamy z zadaniami powódki. Dopiero z chwilą wprowadzania nowych uchwał i kolejnych regulaminów obowiązki te uległy przekształceniu, dlatego w ocenie Sądu II instancji zarzuty sformułowane w apelacji są jedynie polemiką z oceną ustalonego stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut pozwanej polegający na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę w dniu 6 maja 2014 r. było nieuzasadnione również nie zasługuje na uwzględnienie. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pracodawca przywołał dwie przyczyny rozwiązania stosunku

pracy. W świetle całego procesu pozwana, na której spoczywał obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie wykazała za pomocą przedstawionych przez siebie dowodów celowości wypowiedzenia tejże umowy. Sąd Okręgowy doszedł do analogicznego wniosku, jak Sąd Rejonowy, że nie została wskazana powodce żadna konkretna przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę. Dla strony pozwanej „konieczność zmian sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia” była równoznaczna z nienależytym wywiązywaniem się przez powódkę z obowiązków służbowych. Jednak przyczyna ta nie została ujęta w wypowiedzeniu z dnia 6 maja 2014 roku. Precyzyjne wskazanie przyczyny wypowiedzenia jest znaczące przede wszystkim z tego powodu, gdyż przekłada się na spór przed sądem pracy, który może się toczyć jedynie w jej granicach. Nie jest możliwe, aby pracodawca dopiero w toku postępowania powoływał się na inne przyczyny, które miałyby przemawiać za uzasadnionym wypowiedzeniem umowy z pracownikiem.

Sąd Okręgowy podkreśla również, że pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę musi liczyć się z tym, że postępowanie, które ewentualnie będzie się toczyło przed sądem pracy i roszczenie zostanie uwzględnione i sąd może przywrócić pracownika na poprzednie stanowisko pracy. Taka sytuacja może spowodować problem dla pracodawcy, musi się on jednak liczyć z pewnym ryzykiem w zatrudnieniu pracowników i nie jest trafny argument, że nastąpiła w pozwanej Spółce likwidacja stanowiska pracy powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny okazał się również zarzut pozwanej, dotyczący naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p.

w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powodce umowy o pracę

w dniu 6 maja 2015 r. było nieuzasadnione, a podana przyczyna dotycząca konieczności zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia była nieprawdziwa oraz niekonkretna, natomiast przyczyna dotycząca zmniejszenia zatrudnienia w Centrali Spółki była nieprawdziwa. Norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy

o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 41/96 opublikowany w OSNAPIUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268).

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, braku pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli

o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny

i oparta jest na klauzuli generalnej i merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy podnieść, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności, czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd zgodnie z którym, zmiany organizacyjne zmierzające do zrjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku I PK 50/06 opublikowany w Prawie Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 roku (I PRN 61/85 opublikowany w OSNCP z 1986 roku, Nr 5, poz. 76), w którym uznano, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli jest ono podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy. Ponadto zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku I PKN 176/97 OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani przepis art. 45 k.p. ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. Komentarz do art. 45 kodeksu pracy LEX, 2009, wyd. V.).

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama (por. Komentarz do art. 30 k.p. Kodeksu pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265). Przedmiotem badania sądu pozostaje zatem prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika

i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. W przypadku gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości, a więc jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny

z prawem. W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana

w wypowiedzeniu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do uznania, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były niekonkretne

i nieprawdziwe. Odnosnie pierwszej z nich Sąd Okręgowy zapoznając się dokładnie z aktami osobowymi powódki nie znalazł w nich żadnych dokumentów sporządzonych przez pozwaną, świadczących o konieczności zmiany sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia. Co do drugiej przyczyny była ona nieprawdziwa, gdyż na miejsce powódki został zatrudniony nowy pracownik, który wykonywał tożsamy zakres obowiązków.

Analizując prawidłowość dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia umowy

o pracę w kontekście art. 30 § 4 k.p., Sąd drugiej instancji zauważył, że pracodawca w wypowiedzeniu z dnia 6 maja 2014 r. wskazał, iż bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zmiana sposobu zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia oraz zmniejszenie zatrudnienia

w Centrali Spółki. Tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest zbyt ogólna i niejasna - nie odzwierciedla przyczyn, jakimi kierował się

w rzeczywistości pozwany pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę.

Z jednej strony pracodawca stwierdza bowiem, że potrzebna jest zmiana w sposobie zarządzania i kierowania Biurem Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia, z drugiej jednak powołuje się na zmniejszenie zatrudnienia, lecz redukcja zatrudnienia na stanowisku powódki nie zaszła, gdyż została zatrudniona nowa osoba. Pozwana nie podała więc w istocie kryteriów, jakimi kierowała się przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Odnosząc się do kwestii prawidłowości zastosowania przez Sąd Rejonowy dyspozycji art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że przepis ten należy interpretować ściśle, a pozwana nie wykazała istnienia przesłanek uzasadniających odmowę przywrócenia powódki do pracy z uwagi na niemożliwość restytucji stosunku pracy. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala bowiem sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w tym przepisie wskazuje jednoznacznie, że uwzględnienie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia "ustalili" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustalili", użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas

zajmowane stanowisko pracy. W kontekście niniejszej sprawy, zadania dotychczas wykonywane przez powódkę na stanowisku Dyrektora Biura Infrastruktury, Logistyki i Zaopatrzenia zostały przejęte przez inne jednostki organizacyjne. Stanowisko pracy powódki uległo likwidacji, jednakże wynik postępowania dowodowego wskazuje, że nastąpiła jedynie zmiana organizacji zatrudnienia. W konsekwencji wbrew pogładowi skarżącego nie istniały obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy, albowiem zadania, które wykonywała powódka zostały przekazane innym Biurom.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną i stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy na podstawie § 10 ust.1 pkt.1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) zasądził od pozwanej (...) Spółki z o.o. w W. na rzecz powódki I. M. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

(SSO Agnieszka Stachurska) (SSO Marcin Graczyk) (SSO Włodzimierz Czechowicz)

Zarządzenie: (...)

PC