

sygn. akt VII Pa 85/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Bibliotece Publicznej (...) m.st. W. w D. R. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 12 lutego 2016 r., sygn. VI P 139/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej Biblioteki Publicznej (...) m.st. W. w D. R. w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

Sygn. akt VII Pa 85/16

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda P. W. do pracy w pozwanej Bibliotece Publicznej (...)m.st. W. w D. R. w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.360,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w pozwanej Bibliotece Publicznej(...) m.st. W. w D. R. w W. pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy na rzecz pozwanego w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 1.008,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny i prawny:

Powód był zatrudniony w Bibliotece Publicznej (...) m. st. W. w D. R. w okresie od 01 października 2014r. do 30 kwietnia 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na 1/2 etatu, ostatnio na stanowisku młodszego bibliotekarza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 1.680,00 zł brutto.

Do zakresu obowiązków powoda należała praca w kawiarence internetowej biblioteki. Powód zajmował się zapisywaniem czytelników do kawiarenki internetowej i biblioteki, sporządzaniem kopii zapasowych multimedialnych, okładek multimedialnych. Dbał o należyty ład i porządek w kawiarence oraz o należyty stan multimedialnych.

Powód pobiera świadczenie rentowe od 2005r.

Od dnia 14 października 2014r. w pozwanej nie pracował żaden informatyk. W pozwanej bibliotece na stanowisku młodszego bibliotekarza zatrudnionych było trzech pracowników: powód, T. W. oraz J. G. (żona Burmistrza R.). Tylko powód był zatrudniony na 1/2 etatu, pozostali pracownicy pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy.

W połowie stycznia 2015r. dyrektor Biblioteki V. S. zwróciła się do powoda z prośbą o pomoc w rozwiązaniu konfliktu z Burmistrzem R. – M. G.. Za zgodą dyrektora Biblioteki powód udał się na Komisariat Policji, gdzie złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa. Zgłosił, iż Burmistrz wymusił na V. S. wypłatę nagrody dla żony Burmistrza - J. G.. Wypłacona jej nagroda kilkukrotnie przewyższała wartość nagrody wypłacone pozostałym pracownikom. Został poinformowany, iż istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, jednak zgłoszenie może zostać przyjęte wyłącznie od osoby pokrzywdzonej, tj. od dyrektora Biblioteki. V. S. zrezygnowała ze złożenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Sprawa nie miała dalszego biegu.

Burmistrz R. został poinformowany o wizycie powoda na komisariacie. Od tego czasu M. G. wywierał nacisk na V. S., aby zwolniła powoda.

Nic nie wskazywało na to, aby powodowi miała zastać wypowiedziana umowa. Pod koniec marca 2015r. pozwana zaproponowała mu nawet, aby zakupił nowe okulary korekcyjne i złożył wniosek o refundację poniesionych kosztów. Dyrektor Biblioteki zapewniała powoda, że nie pozwoli się zastraszyć. Nie zgodzi się na zwolnienie jakiegokolwiek pracownika.

W dniu 30 marca 2015r. dyrektor Biblioteki V. S. wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2015r. z przyczyn nietyczących pracownika. W treści wypowiedzenia wskazano, iż Biblioteka Publiczna (...) m. st. W. w D. R. musi zatrudnić informatyka na 1/2 etatu, tak aby system działający w Bibliotece był w szybki sposób zabezpieczony technicznie przez wykwalifikowaną obsługę. Wyjaśniono, iż w planie finansowym Biblioteki na 2015r. nie ma przewidzianych dodatkowych etatów, co zmusza Bibliotekę do wygospodarowania 1/2 etatu na obsługę informatyka. Dobór osoby do zwolnienia dokonano z uwagi na przysługiwanie powodowi świadczenia emerytalnego.

Jednocześnie wskazano, iż powodowi przysługuje odprawa z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika.

Obowiązki powoda zostały przejęte przez innych pracowników, nie został na jego miejsce zatrudniony żaden inny pracownik. Informatyk został zatrudniony na 1/2 etatu dopiero we wrześniu 2015r. W październiku 2015r. odszedł z pracy drugi bibliotekarz - T. W.. Na jego miejsce również nikogo nie zatrudniono. Jego obowiązki podzielono na pozostałych pracowników.

Powód nie należał do organizacji związkowej.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie zeznań powoda P. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania powoda P. W. Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznania dyrektora Biblioteki V. S., która miała zostać przesłuchana w charakterze pozwanej, z uwagi na niestawiennictwo na rozprawie. Wezwanie na rozprawę dla V. S. z dnia 16 lipca 2015r. (k. 31) do osobistego stawiennictwa, pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania w charakterze strony zostało doręczone w dniu 20 lipca 2015r. Pomimo odebrania korespondencji, pozwana nie stawiała się na wyznaczony termin rozprawy, a zatem nie mógł być w sprawie przeprowadzony dowód z jej przesłuchania w charakterze strony.

Zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów Sąd I instancji ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie. Ustaleniu przez Sąd podlegało, czy wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione.

Oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powodowi oraz, wskazano w nim pouczenia o odwołaniu do Sądu oraz przyczynę. Jakkolwiek, nie mieści się ono zdaniem Sądu w formalnych wymogach określonych przez ustawodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie jest bowiem na tyle konkretna, aby nie uchybiała art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy w tym miejscu przywołał stanowisko Sądu Najwyższego wypowiedziane w wyroku z dnia 16 grudnia 2008r. w sprawie I PK 86/08, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Jak podnosi się w poglądach doktryny i orzecznictwa przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 02 września 1998r., I PKN 271/98; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999r., I PKN 175/99). Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p., wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999r., I PKN 47/99). W przedmiotowej sprawie pozwana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu wskazała przyczynę w sposób wystarczająco konkretny. Z treści oświadczenia w sposób jednoznaczny wynika, że przyczyną wypowiedzenia była konieczność zatrudnienia w miejsce powoda informatyka. Niemniej jednak naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest nie tylko brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ale również ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 07 kwietnia 1999r., I PKN 645/98, wyrok

Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999r., I PKN 4/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej rzeczywistości dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 09 marca 2007r., I PKN 175/09).

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

W przedmiotowej sprawie pozwana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu wskazała, że koniecznym jest zatrudnienie na miejsce powoda informatyka, zaś dobór osoby do zwolnienia nastąpił z uwagi na przysługiwanie powodowi świadczenia emerytalnego. Jednakże przeprowadzone postępowanie nie potwierdziło, aby powodowi przysługiwało jakiegokolwiek świadczenie emerytalne. Z jego zeznań wynika jedynie, że od 2005r. pobiera rentę, co z pewnością nie jest tożsame ze świadczeniem emerytalnym. Zdaniem Sądu zastosowane przez pozwaną kryterium doboru pracownika do zwolnienia nie było jasne. Nie wiadomo bowiem czy pozostali pracownicy, zatrudnieni na stanowisku młodszego bibliotekarza, również nie pobierali jakichś świadczeń z ZUSu. Nie jest wiadome, ani od kiedy pracowali pozostali pracownicy, ani też jakie posiadali kwalifikacje. Pozwana nie wypowiedziała się w tym zakresie. Nie przedstawiała także żadnych innych dowodów, mogących potwierdzić iż wybór powoda został dokonany w sposób rzetelny i uczciwy. Dyrektor pozwanej nie stawiała się na rozprawie, na której miała zostać przesłuchana w charakterze strony. Nie można było zatem przeprowadzić dowodu z jej przesłuchania. Pozwana nie wnosiła także o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, którzy mogliby potwierdzić, że zastosowane przez nią kryterium doboru pracownika było prawidłowe. Nie przedstawiając żadnych dowodów, nie sprostowała ciężącemu na niej, na podstawie art. 6 k.c., obowiązkowi udowodnienia swoich twierdzeń.

Zdaniem Sądu, istniejący pomiędzy powodem a Burmistrzem konflikt, mógł mieć wpływ na podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy właśnie powodowi. Tym bardziej, że nic wcześniej nie wskazywało na chęć rozwiązania z nim umowy o pracę. Jeszcze kilka dni przed wręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu, powód został poinformowany, że przysługuje mu uprawnienie do domagania się zwrotu kosztów za okulary korekcyjne. Co prawda Burmistrz R. nie był przełożonym powoda, ale z niewiadomych względów miał wpływ na dyrektora biblioteki. Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę na fakt, iż po przepracowaniu przez powoda okresu próbnego, pozwana zaproponowała mu od razu zawarcie umowy na czas nieokreślony, która została wypowiedziana już w trzecim miesiącu pracy. Wydaje się zatem wielce prawdopodobne, iż decyzja o wytypowaniu powoda do zwolnienia została podjęta arbitralnie i subiektywnie.

Pomimo wskazania przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu, że niezbędnym jest zatrudnienie informatyka, w rzeczywistości po ustaniu zatrudnienia powoda (powód pracował do 30 kwietnia 2015r.) u pozwanej nie został zatrudniony żaden informatyk. Dopiero po kilku miesiącach, tj. we wrześniu 2015r. został zatrudniony nowy

pracownik. Pozwana zaś nie wykazała, aby tak długo trwała rekrutacja na wolne stanowisko. Nie wyjaśniła dlaczego nie zatrudniła informatyka od razu po wypowiedzeniu umowy powodowi.

Wobec powyższych ustaleń, Sąd doszedł do przekonania, iż dokonane przez pozwaną wypowiedzenie nie spełnia przesłanej z art. 30 § 4 k.p. Przyczyna w nim wskazana jest nierzeczywista i nieprawdziwa, nie uzasadnia zatem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wobec czego zasadnym jest przywrócenie go do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy.

Sąd Rejonowy nie znalazł przesłanek uzasadniających brak możliwości lub niecelowość przywrócenia powoda na poprzednie stanowisko pracy. Przepis art. 45 § 2 k.p. wskazuje, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim wypadku Sąd Pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z treścią art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.680,00 zł, zaś jego okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc, zatem na podstawie powołanego przepisu należało zasądzić na jego rzecz od pozwanej kwotę 3.360,00 zł, tj. za okres dwóch miesięcy, pod warunkiem podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy przywrócił powoda P. W. do pracy w pozwanej Bibliotece Publicznej (...) m.st. W. w D. R. w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód był w toku procesu reprezentowany przez adwokata, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 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 (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. 2014 roku, poz. 1025), Sąd nakazał pobrać od pozwanej Biblioteki Publicznej (...) m. st. W. w D. R. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.008,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (miesięczne wynagrodzenie powoda – 1.680,00 zł x 12 na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p.c. x 5 % = 1.008,00 zł).

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła strona pozwana. Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez naruszenie obowiązku wszechstronnego rozważania całości materiału dowodowego i dokonanie oceny dowodów, wbrew zasadom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego, przedstawiające się w opisie zdarzeń poprzedzających zwolnienie powoda z pracy w sposób tendencyjny poprzez proste powielanie skrajnie subiektywnej oceny zaprezentowanej przez powoda, z pominięciem dokumentów przedstawionych przez pozwanego,

-naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w treści uzasadnienia przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej innym dowodom w postaci planu finansowego i zaświadczeniu o inwalidztwie powoda,

- naruszenie art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż przepis ten zawiera dodatkową dyspozycję w postaci wymogu aby wypowiedzenie o prace umowy na czas nieokreślony zawierało przyczynę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia, która to przyczyna spełnia wymogi formalne określone przez ustawodawcę, a które to wymogi nie zostały wskazane w ustawie.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Powód wniósł o oddalenie wniesionej apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak jego wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego, w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Przedstawia jedynie własne wnioski i opinię prawną wywiedzione na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Następnie należy odnieść się do zarzutu naruszenia prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w treści uzasadnienia przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej innym dowodom w postaci planu finansowego i zaświadczeniu o inwalidztwie powoda. Nie ma racji skarżący twierdząc, że powodowi przysługiwało jakiekolwiek świadczenie emerytalne. Z jego zeznań wynika jedynie, że od 2005r. pobiera rentę, co z pewnością jak ustalił sąd pierwszej instancji nie jest tożsame ze świadczeniem emerytalnym. Nie wiadomo, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy aby inni pracownicy takiego świadczenia nie otrzymywali. Sąd Rejonowy co prawda w uzasadnieniu nie odniósł się do planu finansowego pozwanej, ale dokument ten nie ma istotnego znaczenia dla okoliczności niniejszej sprawy. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji zasadnie uznał, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, pracodawca powołał się na okoliczności i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które jednakże nie zostały udowodnione w toku postępowania.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (Tak np. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Wobec powyższego badając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę Sąd ocenia jego prawidłowość w zakresie przyczyn wskazanych pracownikowi przez pracodawcę. Uznanie, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę zwalnia Sąd od poszukiwania ewentualnie innych podstaw tego stanu rzeczy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał, iż musi zatrudnić informatyka na 1/2 etatu, tak aby system działający w Bibliotece był w szybki sposób zabezpieczony technicznie przez wykwalifikowaną obsługę. Wyjaśniono, iż w planie finansowym Biblioteki na 2015r. nie ma przewidzianych dodatkowych etatów, co zmusza Bibliotekę do wygospodarowania 1/2 etatu na obsługę informatyka. Dobór osoby do zwolnienia dokonano z uwagi na przysługiwanie powodowi świadczenia emerytalnego. Niemniej jednak, jak wykazano w toku postępowania przyczyna wypowiedzenia okazała się nierzeczywista, zaś powołane okoliczności ją konkretyzujące nie zostały w żaden sposób udowodnione.

Przede wszystkim wskazać należy, co słusznie zostało zaakcentowane już na etapie postępowanie pierwszoinstancyjnego, iż dotychczas zajmowane przez powoda stanowisko młodszego bibliotekarza nie zostało zmienione ani zlikwidowane, zaś zmiany zostały wprowadzone dopiero we wrześniu 2015 r. poprzez faktyczne zatrudnienie informatyka.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 OSNP 2014/12/166, M.P.Pr. 2015/2/107). Podobnie, w wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Jeśli więc pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje

określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14 LEX nr 1653739).

Na gruncie niniejszej sprawy pozwany nie podał żadnych okoliczności, które świadczyłyby o mniejszej od pozostałych pracowników przydatności powoda do zajmowania dotychczasowego stanowiska. Pracodawca nie skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia, nie wskazał na jakie kryteria doboru zastosował typując powoda do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, a jedynie powołał się na potrzebę zatrudnienia informatyka. Tymczasem niewskazanie przez pracodawcę w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź też wskazanie przyczyny, która jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp.

Zauważyć należy, iż pozwany nie dokonał rzetelnej oceny kwalifikacji i wykonywania zadań przez powoda na zajmowanym uprzednio stanowisku. Nie wskazał okoliczności, które w świetle kompetencji pozostałych pracowników potwierdzałyby, iż powód wykonywał pracę na zajmowanym stanowisku gorzej od innych, miał mniejsze kwalifikacje, czy też nie miał predyspozycji wymaganych do realizacji powierzonych mu zadań. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż posiadał wymagane dla zajmowanego stanowiska umiejętności i kwalifikacje, miał również wieloletnie doświadczenie zawodowe.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. 30 § 4 kp poprzez błędne zastosowanie. Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, iż pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powołał się na nierzeczywistą przyczynę, zaś okoliczności powołane w toku postępowania, mające stanowić uzasadnioną podstawę wypowiedzenia, nie zostały udowodnione.

W świetle okoliczności sprawy, brak też podstaw do uznania, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 Nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Niemniej jednak samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego jest nie wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r. I PK 65/14 LEX nr 1545028).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, na gruncie rozpoznawanej sprawy podstawy pozwalające na stwierdzenie, iż niemożliwym jest przywrócenia powoda do pracy, nie zostały spełnione. Zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego pracodawcy, w wyniku których stanowisko zajmowane dotychczas przez powoda, zostało zamienione na stanowisko dla informatyka, nie mogą usprawiedliwiać braku uwzględnienia należycie uzasadnionego żądania przywrócenia do pracy. Podkreślić należy, iż pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika winien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjął inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego, czy bezprawnego wypowiedzenia. Należy

więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 KP.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań strony. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Sąd Rejonowy trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była niezasadna i nierzeczywista, a w konsekwencji przywrócił powoda do pracy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Orzeczenie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. Z 2015 r. Poz. 1804)

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz