

Sygn. akt IV Pa 85/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska (spr.)

Sędziowie: SO Renata Żywicka

SR del. do SO Tomasz Bulkowski

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2016r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa R. Z.

przeciwko Ośrodkowi (...) w M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **3 listopada 2015r.**, sygn. akt **IV P 141/15**

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu z obie instancje, w tym kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR del. do SO Tomasz Bulkowski	SSO Grażyna Borzestowska	SSO Renata Żywicka
---------------------------------	--------------------------	--------------------

Sygn. akt IV Pa 85/15

UZASADNIENIE

W dniu 8 maja 2015 roku do Sądu Rejonowego w Elblągu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynął pozew R. Z. przeciwko Ośrodkowi (...) w M. o zapłatę kwoty 13 425 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, iż do listopada 2014 roku sprawował urząd Burmistrza Miasta i Gminy M.. Po zaprzestaniu sprawowania funkcji Burmistrza powód chciał powrócić na poprzednio zajmowane stanowisko pracy a mianowicie Dyrektora Ośrodka (...) w M.. W dniu 4 grudnia 2014 roku powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające,

zgodnie z którym zostało mu przydzielone nowe stanowisko pracy – Głównego Specjalisty ds. (...) w Ośrodku (...) w M.. W dniu 13 lutego 2015 roku powód uległ wypadkowi. W konsekwencji doznanych obrażeń i był niezdolny do pracy do dnia 28 kwietnia 2015 roku.

W dniu 30 kwietnia 2015 roku powód stawił się do pracy na nowym stanowisku pracy. W tym dniu powodowi wręczone zostało wypowiedzenie umowy o pracę, a jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że przyczyną zaskarżonego wypowiedzenia stał się brak możliwości zatrudnienia na stanowisku głównego specjalisty ds. (...). Stanowisko to, jak wskazał pozwany, pozornie zostało utworzone przez byłego dyrektora Ośrodka (...) w M. – A. J.. Wynikało to z przekonania, iż powód przebywał od dnia 10 grudnia 2010 roku na urlopie bezpłatnym w związku z wyborem na stanowisko burmistrza. Z chwilą zakończenia kadencji powód w dniu 27 listopada 2014 roku złożył wniosek do Burmistrza Miasta i Gminy M. o gotowość podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku tj. dyrektora Ośrodka (...) w M., jednakże stanowisko Dyrektora zostało obsadzone przez A. J.. Obecny burmistrz zaproponował powodowi zmianę stanowiska poprzez przyjęcie propozycji pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w M. na stanowisku specjalisty ds. technicznych. Powyższe wypowiedzenie zostało cofnięte, a wniosek o dopuszczenie powoda do pracy przekazany został dyrektorowi Ośrodka (...) w M.. Ówczesny dyrektor Ośrodka (...) zaproponował objęcie przez powoda stanowiska głównego specjalisty ds. (...), co zostało zaakceptowane przez powoda. Zarządzeniem nr (...) z dnia 3 kwietnia 2015 roku dyrektor Ośrodka (...) uchylił swoje wcześniejsze zarządzenie nr (...) i zlikwidował fikcyjne stanowisko pracy głównego specjalisty, w związku z czym w dniu 30 kwietnia 2015 roku powód otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2015 roku.

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2015r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13 425zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 lipca 2015r. do dnia zapłaty, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i w punkcie III wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 476zł.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód R. Z. zatrudniony został na stanowisku dyrektora – instruktora Miejsko - Gminnego Ośrodka (...) w M. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 marca 1988 roku. Do jego obowiązków należało powoływanie, odwoływanie i awansowanie pracowników (...), sporządzanie planów urlopów wypoczynkowych i opiniowanie wniosków o udzielenie pracownikom urlopów okolicznościowych, szkoleniowych i innych, jak również organizacja pracy podległych pracowników, prowadzenie programowej działalności (...) i placówek podległych, prowadzenie nadzoru nad programową działalnością (...).

R. Z. z dniem 5 grudnia 2010 roku wybrany został na stanowisko Burmistrza Miasta i Gminy M., w związku z czym od dnia 10 grudnia 2010 roku do dnia upływu kadencji powodowi udzielono urlopu bezpłatnego.

W czasie piastowania przez powoda urzędu Burmistrza Miasta i Gminy M. na stanowisko dyrektora Ośrodka (...) w M. do dnia 31 grudnia 2014 r. powołana została A. J..

W związku z zakończeniem przez powoda sprawowania urzędu Burmistrza Miasta i Gminy M. R. Z. w dniu 27 listopada 2014 roku poinformował nowo wybranego Burmistrza Miasta i Gminy M. o gotowości stawienia się w dniu 1 grudnia 2014 roku w Ośrodku (...) w M. celem wykonywania obowiązków służbowych wynikających z umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 1988 roku.

Nowo wybrany burmistrz M. M. zaproponował powodowi stanowisko specjalisty ds. technicznych w Urzędzie Miasta i Gminy w M., jednakże propozycja ta została wycofana.

A. J. – ówczesny dyrektor Ośrodka (...) w M. otrzymała polecenie, od Burmistrza Miasta i Gminy M. – M. M., utworzenia nowego stanowiska pracy dla powoda, w związku z faktem, iż nie mógł on wykonywać swoich obowiązków na stanowisku dyrektora Ośrodka (...) w M., ponieważ do dnia 31 grudnia 2014 r. było ono obsadzone.

Wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 4 grudnia 2014 roku powodowi zaproponowane zostało stanowisko głównego specjalisty ds. (...) z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu dyrektora pozwanego. Na wskazanym stanowisku pracy obowiązywał następujący zakres czynności i obowiązków: planowanie, inicjowanie, upowszechnianie działalności kulturalnej i rekreacyjnej na terenie miasta i gminy M., organizowanie imprez kulturalnych o zasięgu środowiskowym, regionalnym, krajowym, współpraca ze stowarzyszeniami na terenie miasta i gminy M., doskonalenie form i metod pracy w zakresie organizacji i upowszechniania (...) na terenie miasta i gminy M., pełnienie obowiązków dyrektora podczas nieobecności dyrektora Ośrodka (...) w M..

Powód przyjął powyższe warunki pracy.

W dniu 30 kwietnia 2015 roku rozwiązano z R. Z. umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy tj. głównego specjalisty ds. (...) w związku z Zarządzeniem nr (...) z dnia 3 kwietnia 2015 roku dyrektora Ośrodka (...) w M. w sprawie zmiany regulaminu organizacyjnego Ośrodka (...) w M.. Dodatkowo w okresie od dnia 30 kwietnia 2015 roku do dnia 25 maja 2015 roku powodowi udzielony został urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 17 dni, zaś od dnia 26 maja 2015 roku do czasu upływu okresu wypowiedzenia powód zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych w niniejszym postępowaniu opierał się na dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powoda oraz w aktach sprawy. W toku procesu strony postępowania przedmiotowej dokumentacji nie kwestionowały. Sąd Rejonowy również nie znalazł podstaw, aby waloru wiarygodności im odmówić. Sąd Rejonowy opierał się także na osobowych źródłach dowodowych w postaci zeznań świadków A. J. i G. B. oraz powoda R. Z..

Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi jednostronną czynność prawną, która, co w szczególności podkreśla się w orzecznictwie, uchodzi za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Fakt ten nie oznacza jednak przyzwolenia na dowolne, nieuzasadnione rozwiązanie umowy.

Skuteczność rozwiązania umowy nie jest uzależniona od zgody drugiej strony. Zatem przyjęcie, odrzucenie lub aprobata przez drugą stronę złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie ma tu żadnego znaczenia. Podobnie nie ma znaczenia zachowanie się pracownika, które towarzyszy składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, na przykład kategoryczna odmowa pracownika przyjęcia pisma wypowiadającego umowę.

Ponadto w sprawach ze stosunku pracy bezpośrednio z brzmienia przepisu art. 45 § 1 k.p. wynika zasada skuteczności wszelkich oświadczeń pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę prowadzące do jej rozwiązania może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2006 roku, sygn. akt II PK 72/06, LEX nr 950400.

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy opierał się na zeznaniach świadka A. J., jak również powoda.

W odniesieniu do wskazanych osobowych źródeł dowodowych, Sąd Rejonowy stwierdził, że za przyjęciem ich w poczet materiału dowodowego przemawiało to, że były one bardzo konsekwentne, jednoznaczne oraz logiczne. Nadto zeznania tych osób pozostawały w zgodzie z załączoną do akt sprawy dokumentacją.

Sąd Rejonowy zważył, że zeznania świadka G. B. pozostawały bez większego wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, ponieważ z zeznań tych wynika jedynie, że Urząd Gminy przygotował projekt wypowiedzenia umowy o pracę dla powoda. Okoliczność ta, zdaniem Sądu Rejonowego, ma o tyle znaczenie w sprawie, że wynika z niej, że decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie była samodzielną i suwerenną decyzją dyrektora pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego wyraźnie wskazuje w jaki sposób pracodawca powinien zrealizować obowiązek wynikający z treści art. 30 § 4 k.p. w zakresie konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę podanej w oświadczeniu o jej wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy przytoczył niektóre z orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących tej materii i tak:

„Konieczność „wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy” (art. 30 § 4 k.p.) nie obejmuje jej kwalifikacji prawnej, która stanowi superfluum, a ewentualne błędy w sferze tej kwalifikacji pozostają w zasadzie bez wpływu na skuteczność samej czynności prawnej” – wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 936/00, PIZS 2002/11/38;

„W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4) a jej zasadnością (art. 45 § 1)” – wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65;

„Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną” – wyrok SN z dnia 19 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373;

„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 SN z dnia 14 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z prezentowanym orzecznictwem, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wyraźna, konkretna i rzeczywista. Niezbędne jest wskazanie konkretnych faktów oraz opisanie lub przynajmniej wskazanie okoliczności dotyczących zachowań i postaw pracownika w trakcie świadczenia pracy.

Przyczyna wypowiedzenia musi być ponadto sformułowana w sposób jednoznaczny i czytelny dla pracownika. Zatrudniony musi mieć pełną świadomość z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia. Konkretnie oraz zrozumiale dla pracownika wskazanie przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną.

Sąd Rejonowy w pełni podziela argumentację powołaną w ww. orzeczeniach.

Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy głównego specjalisty ds. (...). Jednocześnie podkreślił, że zakresem kognicji Sądu orzekającego nie jest dokonywanie oceny, czy przyjęte przez pracodawcę metody reorganizacji i restrukturyzacji zatrudnienia są uzasadnione z punktu widzenia jego potrzeb ekonomicznych. Sąd wskazał, że jego zadaniem jest jednak zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci likwidacji stanowiska pracy jest przyczyną prawdziwą.

Analiza materiału dowodowego prowadzi zdaniem Sądu Rejonowego do wniosku, że wskazana przyczyna ma charakter pozorny, albowiem już samo utworzenie stanowiska głównego specjalisty ds. (...) w ocenie Sądu było tworem pozornym oraz przejściowym, do czasu możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę, co jednoznacznie

znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadka A. J.. Nadto sam pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, iż stanowisko głównego specjalisty ds. (...) zostało utworzone przez dyrektora Ośrodka (...) w M. pozornie, a wynikało to z przekonania, iż powód po zakończeniu sprawowania urzędu Burmistrza Miasta i Gminy M. powinien wrócić na stanowisko pracy tożsame z poprzednim.

Dokonując analizy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy działał, jak już wskazano wcześniej uwzględniając treść przepisu art. 45 § 1 k.p. – 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.

Sąd Rejonowy zauważył, że powszechnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedziano się na temat tego, że wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny pozornej oznacza naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów zawartych na czas nieokreślony, uzasadniających roszczenie pracownika wywodzone z art. 45 § 1 k.p., a nawet naruszenie art. 30 § 4 k.p. – wyrok Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 listopada 1999 r. I PKN 342/99 OSNAPiUS 2001/6 poz. 194.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanego Ośrodka (...) w M. na rzecz powoda R. Z. kwotę 13.425 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 lipca 2015 roku do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zmianami).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., stosownie do którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelacje od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości, zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45§1 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pracodawcę ma charakter pozorny;
- błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik sprawy poprzez przyjęcie pozorności likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o :

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa.

Ponadto wniosła o zasądzenia zwrotu kosztów procesu za obie instancje od powoda w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała:

„Wyrokiem z dnia 03.11.2015 uwzględniającym w całości powództwo Sąd Rejonowy w Elblągu ustalił, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. likwidacja stanowiska pracy głównego specjalisty ds. (...) miała charakter pozorny, albowiem już samo utworzenie tego stanowiska w ocenie Sądu miało również pozorny charakter. Stanowisko to było też tworem przejściowym, do czasu możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W ocenie apelującego te ustalenia są błędne . Przed wszystkim odnieść się należy , iż uznając za wiarygodne zeznania świadka i powoda Sąd ustalił jakie czynności i na jakim stanowisku powód został zatrudniony w okresie od 4 grudnia 2014r. do chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zatem nie można przyjąć za prawidłowe wnioski Sądu I instancji co do pozorności utworzenia stanowiska pracy. Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał bowiem na pozorną organizacyjną utworzonego stanowiska pracy - tj. brak regulacji wewnętrznych co do takiego pracownika jak również faktyczny brak potrzeby zatrudniania de facto dwóch dyrektorów (co wynika z ustaleń Sądu co do zakresu obowiązków powoda), w sytuacji szczególnego statusu pozwanego , który jako samorządowa jednostka (...) musi posiadać regulamin organizacyjny określający m.in. rodzaje stanowisk pracy i zadania na tych stanowiskach.

Błędne jest też ustalenie dokonane przez Sąd , jakoby projekt wypowiedzenia umowy o pracę został przygotowany przez Urząd Gminy. Świadek G. B. zeznawała bowiem , iż przygotowała jedynie wzór dla ówczesnego Dyrektora Pani A. J. „wypowiedzenia zmieniającego” z dnia 4 grudnia 2014r. a nie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2015r.. Treść zaś tego wypowiedzenia , co do osoby, warunków zatrudnienia oraz zakresu obowiązków została sporządzona przez Panią A. J. , co wynika wprost z zeznań tego świadka. Tym bardziej , iż świadek A. J. w dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę nie była już pracownikiem pozwanego , a wypowiedzenie to zostało przygotowane i podpisane przez Dyrektora Panią E. L.. Sąd I instancji ponadto w swoich ustaleniach pominął istotny dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda. Jest to pismo pracodawcy z dnia 4 grudnia 2014r. dopuszczający powoda do pracy na stanowisku głównego specjalisty ds. (...) ze skutkiem na dzień 1 grudnia 2014r., zaakceptowany przez powoda . W ocenie pozwanego świadczy to , iż między stronami doszło do porozumienia co do zmiany warunków pracy powoda, i powód w świetle pozostałych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd, już od początku powrotu do pracy wykonywał czynności głównego specjalisty , a nie jakby to wynikało z treści samego wypowiedzenia zmieniającego, dopiero od dnia 1 kwietnia 2015r.

Ta błędna ocena dowodów dokonana przez Sąd legła u podstaw przyjęcia , iż likwidacja stanowiska pracy głównego specjalisty ds. (...) miała również charakter pozorny. Zarządzeniem z dnia 03.04.2015r. Dyrektor Ośrodka (...) uchyliła wcześniejsze zarządzenie z dnia 4 grudnia 2014r. wprowadzające w schemacie organizacyjnym Ośrodka stanowisko głównego specjalisty ds. (...). Tym samym usunięta została sprzeczność pomiędzy treścią regulaminu organizacyjnego a schematem organizacyjnym pracodawcy. Powyższe zarządzenie legło u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę powodowi , który faktycznie wykonywał obowiązki głównego specjalisty ds. (...). Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda nie miała zatem pozornego charakteru. W sytuacji, gdy powód w okresie od 1 grudnia 2014r. do 30 kwietnia 2015r. wykonywał swoje obowiązki na ww stanowisku, które w ocenie nowego Dyrektora Ośrodka (...) było zbędne i powielelało kompetencje zarządcze, jego faktyczna likwidacja była faktem. Udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie od 30 kwietnia 2015r do 25 maja 2015r a następnie od dnia 26 maja 2015r zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia potwierdza tylko , iż doszło do faktycznej likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska.

Podkreślenia wymaga ponadto fakt , iż zachowanie pozwanego , który przywrócił powoda do pracy, zatrudnił go , wypłacając regularnie wynagrodzenie przez okres 7 miesięcy, udzielił płatnego urlopu wypoczynkowego nie może też być oceniane , tak jak to uczynił Sąd I instancji, jako tworzenie możliwości do rozwiązania umowy o pracę z powodem. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozstania się z pracownikiem, nie wymaga aby zaistniały szczególne przyczyny (np. wyrok z dnia 28.04.1997 I PKN 118/97). Nawet w sytuacji przywrócenia pracownika do pracy na mocy wyroku sądowego i zgłoszenia gotowości podjęcia pracy, pracodawca jest uprawniony do dokonania wypowiedzenia treści umowy o pracę (czy to definitywnego czy też zmieniającego) już nawet następnego dnia w sytuacji determinowanej możliwościami lub potrzebami pracodawcy (np. wyrok SN z 18 grudnia 2006 r., II PK 150/06). Taka zatem ocena zachowania pracodawcy dokonana przez Sąd I instancji jest wadliwa.

W ocenie pozwanego zaofiarowane przez strony dowody zostały błędnie ocenione przez Sąd . Wadliwa ich ocena doprowadziła zaś do niewłaściwego przekonania , iż pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę naruszył warunki wynikające z art. 45 §1 kodeksu pracy, to jest że miało ono nieuzasadniony charakter”.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o:

1. oddalenie apelacji;
2. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację powód wskazał:

„Wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu, wobec czego apelacja pozwanego powinna zostać oddalona. Zarzuty zawarte w apelacji są chybione, ponieważ Sąd Rejonowy ocenił zgromadzony materiał dowodowy w sposób wszechstronny, zgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz w prawidłowy sposób zastosował prawo materialne.

Chybione są zawarte w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. Po pierwsze zarzut ten jest wadliwie skonstruowany. Pozwany zarzucając naruszenie wyżej wskazanego przepisu wskazuje, iż naruszenie polegało na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pracodawcę ma charakter pozorny. Wobec powyższego Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione. O wadliwym zastosowaniu przepisu prawa materialnego można mówić wówczas gdy Sąd:

- a) konkretny przepis stosuje, pomimo ustalenia, że stan faktyczny nie mieści się w zakresie hipotezy tego przepisu; lub,
- b) konkretnego przepisu nie stosuje pomimo ustalenia, że stan faktyczny sprawy odpowiada treści hipotezy przepisu,
- c) dokonuje wadliwej wykładni przepisu prawa materialnego.

Na gruncie niniejszej sprawy można by zatem mówić o niewłaściwym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p. np. wówczas, gdyby Sąd ustalił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione (nie zaś pozorne), a pomimo tego, stosując art. 45 § 1 k.p., orzekłby o odszkodowaniu. Sąd I instancji jednakże nie uznał wypowiedzenia za uzasadnione, dokonując ustaleń zgoła przeciwnych, co zresztą zarzuca mu pozwany w apelacji. Nietrafnym jest zatem zarzut naruszenia prawa materialnego w tym zakresie bowiem wbrew treści zarzutu, pozwany w uzasadnieniu apelacji skoncentrował się wyłącznie na kwestionowaniu prawidłowości ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd.

Przechodząc do ustaleń faktycznych należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia nie była ani wyraźna, ani konkretna ani tym bardziej rzeczywista. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę była rzekomo likwidacja stanowiska pracy głównego specjalisty ds. (...). Stanowisko to, co zresztą zostało przyznane przez stronę pozwaną zostało utworzone dla pozoru. Wobec tego przyczyna wypowiedzenia - likwidacja pozornego stanowiska pracy - również była pozorna. Zebrany w trakcie procesu materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że utworzenie stanowiska było działaniem przejściowym, którego jedynym celem było umożliwienie rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Dodatkowo w apelacji pozwany wskazuje, iż Sąd I instancji w swoich ustaleniach pominął istotny dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda, tj. pismo pracodawcy dnia 4 grudnia 2014 r., dopuszczające powoda do pracy na stanowisku głównego specjalisty ds. (...) ze skutkiem na dzień 1 grudnia 2014 r., zaakceptowany przez powoda. Z petitum apelacji, nie wynika jednakże w żaden sposób, iż pozwany zarzuca Sądowi jakiegokolwiek naruszenie procedury w zakresie postępowania dowodowego. Wobec powyższego należy przyjąć, iż Sąd Rejonowy wydał swoje rozstrzygnięcie prawidłowo, w oparciu o całość zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Ponadto pozwany zarzuca Sądowi I instancji błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik sprawy, polegający na przyjęciu pozorności likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. W ocenie strony powodowej o ewidentnej sprzeczności ustaleń Sądu z całością zabranego w sprawie materiału dowodowego nie ma mowy. Sąd Rejonowy wskazując na pozorność zarówno utworzenia stanowiska, jak i wypowiedzenia umowy o

pracę prawidłowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia sądu w zakresie stanu faktycznego godzą się z dowodami w całej rozciągłości. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych polega na wadliwym ustaleniu stanu faktycznego w porównaniu do przeprowadzonych dowodów. W ocenie powoda Sąd I instancji dokonał swobodnej oceny dowodów w oparciu o literę prawa. Pozwany w uzasadnieniu apelacji wskazuje na błędną ocenę dowodów, jednakże z petitum apelacji nie wynika jakoby zarzucał on naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. Wobec powyższego należy przyjąć, iż skoro do błędnej oceny dowodów nie doszło, nie można mówić o ustaleniu błędnego stanu faktycznego, która to by z niej wynikała.

Sąd Rejonowy nie popełnił błędu dając wiarę zeznaniom świadka A. J. oraz powoda. Zeznania te były konsekwentne, logiczne i wewnętrznie spójne. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że świadek A. J. nie jest w żaden sposób zainteresowana wynikiem procesu. Nie zajmuje już ona bowiem żadnego stanowiska w pozwanej jednostce.

Reasumując, należy stwierdzić, że pozwany nie wykazał w apelacji żadnej przesłanki, która uzasadniała by zmianę wyroku Sądu Rejonowego. Mając wzgląd na powyższe, wnoszę i wywodzę jak na wstępie”.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Na wstępie wskazać należy, że w przyjętym systemie apelacji celem postępowania apelacyjnego jest ponowne wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy będąc bowiem przede wszystkim instancją merytoryczną, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV C KN 15754/00, publ. LEX nr 78327).

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do zbadania przez Sąd czy zasadnie pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rzeczywista, konkretna i prawdziwa.

Jak wynika z pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę z dnia 30 kwietnia 2015r. jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy, tj. głównego specjalisty ds. (...), w związku z zarządzeniem Nr (...) z dnia 3 kwietnia 2015r. Dyrektora Ośrodka (...) w M. w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka (...) w M..

Trafnie pozwany zarzucił Sądowi Rejonowemu błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji dopuszczenie się błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie pozorności likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda

Na wstępie wskazać należy, że stosownie do art. 74 k.p. pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Przepis ten nie gwarantuje pracownikowi prawa powrotu na to samo stanowisko pracy ani równorzędne w strukturze organizacyjnej poprzedniego pracodawcy. Gwarantuje powrót na stanowisko "równorzędne pod względem wynagrodzenia", tj. na takie stanowisko pracy, na którym możliwości płacowego awansowania pracownika są takie same, jak na poprzednim stanowisku.

W niniejszej sprawie, powód przed objęciem funkcji burmistrza zajmował stanowisko dyrektora Ośrodka (...) w M.. W momencie zakończenia przez powoda pracy na stanowisku burmistrza i zgłoszenia powrotu do pracy w Ośrodku z dniem 1 grudnia 2014r. stanowisko Dyrektora Ośrodka było obsadzone, jak również były obsadzone wszystkie pozostałe stanowiska wynikające ze struktury organizacyjnej Ośrodka. Jak wynika ze schematu organizacyjnego Ośrodka / k. 69/ były to wówczas stanowiska: głównej księgowej, instruktora, sprzątaczk, referenta, starszego

bibliotekarza, młodszego bibliotekarza i starszego operatora obsługi i naprawy urządzeń technicznych. Tak więc obowiązkiem pozwanego, wynikającym z art. 74 kp było określenie rodzaju pracy (stanowiska), którą będzie wykonywał powód. I tak też się stało. Dyrektorka pozwanego Pani A. J. podjęła działania organizacyjne i zarządzeniem Nr 6/2014r. z dnia 4.12.2014r. dokonała zmiany Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka (...) w M. poprzez utworzenie nowego stanowiska głównego specjalisty ds. (...). Jednocześnie pismem z dnia 4 grudnia 2014r. dopuściła od 1 grudnia 2014r. powoda do pracy na stanowisku głównego specjalisty ds. (...) z miesięcznym wynagrodzeniem, jakie powód otrzymywał poprzednio na stanowisku dyrektorki Ośrodka. W piśmie tym zostały również określone obowiązki, jakie powód ma wykonywać na powierzonym stanowisku.

Z materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadka A. J., jak również z zeznań samego powoda jednoznacznie wynika, że powód od momentu powierzenia mu stanowiska głównego specjalisty ds. (...), tj. od grudnia 2014r. obowiązki te faktycznie wykonywał. Sąd Rejonowy zatem, oceniając materiał dowodowy w sprawie, błędnie dokonał ustaleń faktycznych w zakresie pozorności zarówno utworzenia, jak i likwidacji stanowiska pracy. Sąd Rejonowy uznał, że likwidacja stanowiska ma charakter pozorny, albowiem samo utworzenie stanowiska głównego specjalisty ds. (...) było tworem pozornym. Z zeznań natomiast świadka A. J. wynika jednoznacznie, że w jej ocenie była potrzeba utworzenia stanowiska głównego specjalisty ds. (...), że w Ośrodku było za mało kadry oraz, że część zadań, które świadek wykonywała sędowała na powoda. Zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, skoro w ocenie ówczesnego dyrektorki Ośrodka była potrzeba utworzenia w/w stanowiska pracy, takie stanowisko zostało formalnie utworzone zarządzeniem Dyrektorki Ośrodka Nr (...)/2014 z dnia 4.12.2014r. i powód faktycznie podjął i wykonywał czynności na powierzonym mu stanowisku, ustalenia Sądu Rejonowego co do pozorności utworzenia stanowiska głównego specjalisty ds. (...) były nieprawidłowe. W konsekwencji błędnie również Sąd Rejonowy uznał, że nie doszło do likwidacji stanowiska głównego specjalisty ds. (...). Trafnie Sąd Rejonowy zauważył, że zakresem kognicji Sądu orzekającego nie jest dokonywanie oceny, czy przyjęte przez pracodawcę metody reorganizacji i restrukturyzacji zatrudnienia są uzasadnione z punktu widzenia jego potrzeb. W wyniku zmiany na stanowisku Dyrektorki Ośrodka, nowa Dyrektorka Pani E. L. podjęła decyzję, że nie ma potrzeby utrzymywania dotychczasowego stanowiska głównego specjalisty ds. (...) i zarządzeniem Nr (...) z dnia 3 kwietnia 2015r. uchyliła zarządzenie poprzedniego Dyrektorki Ośrodka Nr (...)/2014 w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka (...) w M.. Dokonano również zmian w schemacie organizacyjnym Ośrodka. Wskazana zatem w wypowiedzeniu przyczyna likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda nie miała zatem charakteru pozornego.

W tym miejscu należy odnieść się do oceny zeznań świadka G. B.. Trafnie pozwany zarzucił Sądowi Rejonowemu błędne ustalenie, jakoby projekt wypowiedzenia umowy o pracę został przygotowany przez Urząd Gminy w M.. Z zeznań świadka G. B. wynika bowiem, że ona przygotowywała pierwsze wypowiedzenie zmieniające. Zeznania te zasługują na podzielenie w tym zakresie, skoro pierwsze wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane przez Burmistrza Miasta i Gminy M. i w wypowiedzeniu tym proponowano powodowi stanowisko specjalisty ds. technicznych w Urzędzie Miasta i Gminy w M. Dopiero, jak wynika z zeznań świadka, po zasięgnięciu opinii prawnej, wypowiedzenie to zostało cofnięte. Jak wynika z pisma z dnia 3 grudnia 2014r. wniosek powoda w sprawie powrotu do pracy został przekazany do pracodawcy - Ośrodka (...) w M. z informacją, że zajmowane wcześniej przez powoda stanowisko Dyrektorki Ośrodka (...) w M. jest obsadzone i w związku z tym nowe warunki pracy zostaną zaproponowane przez Dyrektorkę Ośrodka. Z zeznań świadka G. B. wynika ponadto, że przekazywała Dyrektorki Ośrodka wzór wypowiedzenia zmieniającego. Zeznania świadka w tym zakresie korespondowały z zeznaniami świadka A. J., z których wynika, że ona ustalała jakie stanowisko powierzyć powodowi, ustalała wysokość wynagrodzenia i wypełniała wypowiedzenie zmieniające.

W świetle powyższego trafny jest zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy art.45 § 1 kp , skoro przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazana przez pozwanego nie miała charakteru pozornego, gdyż doszło faktycznie do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy.

Dlatego też Sąd Okręgowy na mocy art. 386§ 1 kpc w związku z art. 45§ 1 kp a contrario zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

O kosztach za I instancję orzeczono na mocy art. 98, 99 i 108 kpc w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym przed 1 sierpnia 2015r. (60 zł koszty zastępstwa procesowego). O kosztach za II instancję orzeczono na mocy art. 98, 99 i 108 kpc w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 , w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym po 1 sierpnia 2015r. oraz w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu -Dz.U.2015.1078 (120 zł, w tym 90 zł koszty zastępstwa procesowego, 30 zł opłata od apelacji).

SSR del.do SO Tomasz Bulkowski SSO Grażyna Borzestowska SSO Renata Żywicka
