

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy przywrócił powódkę M. C. (1) do pracy u pozwanego Powiatowego Urzędu Pracy w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 398 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona u pozwanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. od dnia 01 stycznia 1993 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio od dnia 01 kwietnia 2009 roku na stanowisku Lidera klubu pracy.

W dniu 07 grudnia 2011 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy rozpatrujący odwołanie powódki od powyższego oświadczenia przywrócił ją do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Przedmiotowe orzeczenie stało się prawomocne na skutek oddalenia apelacji wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 marca 2013 roku.

We wskazanej sprawie pozwany nie podnosił zarzutu niecelowości czy niemożliwości przywrócenia powódki do pracy z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy.

Oświadczeniem z dnia 03 kwietnia 2013 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z powodów organizacyjno ekonomicznych skutkujących likwidacją stanowiska pracy powódki zaś w urzędzie jest prowadzona redukcja zatrudnienia związana ze zmniejszeniem ilości środków na zatrudnienie pracowników. W związku z tym utrzymywanie istniejącego stanu zatrudnienia jest niemożliwe, co spowodowało likwidację stanowiska pracy powódki.

Powódka wykonywała obowiązki lidera klubu pracy w siedzibie pozwanego w K. gdzie na tym samym stanowisku była również zatrudniona K. B. (1). Dodatkowo jedno stanowisko lidera klubu pracy znajduje się w filii pozwanego w Ż., które zajmuje obecnie J. W..

K. B. (1) również została zwolniona bez zachowania okresu wypowiedzenia w grudniu 2011 roku, następnie przywrócona do pracy prawomocnym wyrokiem a następnie otrzymała również w kwietniu 2013 roku wypowiedzenie umowy o pracę z tych samych przyczyn, co powódka.

Stanowiska lidera klubu pracy są w urzędzie pracy kluczowe, ich liczba nie może być mniejsza niż dwa stanowiska. W latach 2011-2013 nie było potrzeby zatrudniania dodatkowej osoby na to stanowisko. W lipcu 2011 roku w urzędzie było zatrudnionych trzech liderów klubu pracy. W okresie zwolnienia lekarskiego powódki oraz K. B. obowiązki obu pracowników przejęła M. K. – F.. Dodatkowo obowiązki lidera klubu pracy wykonywał J. W. w filii w Ż.. Po zwolnieniu powódki oraz M. C. pozostały jedynie dwie osoby zatrudnione na tych stanowiskach. Po odejściu z pracy M. K. – F. na stanowisko lidera klubu pracy została przesunięta E. K. (1) wykonująca dotychczas obowiązki doradcy zawodowego zaś na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Już w 2011 roku powódka oraz K. B. były wytypowane do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jednakże ostatecznie nie podjęto decyzji, która z nich zostanie zwolniona. Faktycznie stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane 07 grudnia 2011 roku. M. F. była zatrudniona w urzędzie od 2008 roku. Miała ponad trzyletni staż pracy na stanowisku doradcy zawodowego zaś na kwiecień 2013 roku ponad dwuletni staż pracy na stanowisku lidera klubu pracy.

Przy wyborze do zwolnienia powódki pracodawca nie analizował całkowitego stażu pracy porównywanych pracowników z uwagi na rozbieżności w różnych stanowiskach pracy zajmowanych przez ich okresy zatrudnienia. Na dzień dzisiejszy w urzędzie nie ma już stanowisk lidera klubu pracy. Od maja 2014 roku stanowiska te zostały zlikwidowane zaś J. W. oraz E. K. (1), którzy dotychczas zajmowali je objęli stanowiska doradców zawodowych. W związku ze zmianami organizacyjnymi uchwalono nowy Regulamin Organizacyjny urzędu z dnia 27 maja 2014 roku.

Powódka brała udział w manifestacji organizowanej przez (...) a skierowanej przeciwko dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w K.. Powódka widziałaby możliwość przywrócenia do pracy z uwagi na brak konfliktu z jakimkolwiek innym pracownikiem urzędu. Powódka po przywróceniu do pracy nie została dopuszczona faktycznie do pracy zaś w okresie wypowiedzenia zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd za niewiarygodne uznał zeznania świadka A. R. (1), w których wskazywała, iż we wrześniu 2011 roku utworzono czwarte stanowisko lidera klubu pracy, na którym została zatrudniona M. F.. Zdaniem sądu zeznania świadka pozostają w sprzeczności z twierdzeniami strony pozwanej, która wskazywała na wystarczające minimum liderów klubu pracy w roku 2011 na dwa stanowiska. Sąd przyjął, iż rzeczywiście formalnie we wrześniu 2011 roku w urzędzie cztery osoby były zatrudnione na stanowiskach liderów klubu pracy jednakże nie ma jakichkolwiek podstaw do uznania, iż zostało utworzone dodatkowe czwarte stanowisko dla M. K. – F. zaś została ona przeniesiona na to stanowisko w związku z nieobecnością w pracy powódki i K. B.. W ocenie sądu nie ma również podstaw do uznania za wiarygodne zeznań D. R. w części w jakiej wskazywała na kryteria doboru powódki do zwolnienia wskazujące na niewłaściwe relacje z bezpośrednim przełożonym, pozostałymi współpracownikami, jak również źle ocenianymi rezultatami pracy. Zdaniem sądu zeznania te nie znajdują potwierdzenia w żadnym innym materiale dowodowym zebrany w sprawie. Sąd pominął w ramach postępowania dowodowego artykuły informacyjne dotyczące sytuacji finansowej w urzędzie i możliwości redukcji zatrudnienia, albowiem obejmują one wyłącznie przekaz mediów dotyczący danej sytuacji i jako taki nie ma waloru dowodowego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione. Przytaczając treść art. 30 § 3 i 4 k.p. Sąd zważył, że wypowiedzenie nie zawierało prawdziwej przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 kp. Z oświadczenia pracodawcy wynika, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy, zaś kwestie związane ze względami organizacyjno ekonomicznymi, prowadzoną redukcją zatrudnienia, związaną ze zmniejszeniem ilości środków na zatrudnienie pracowników, stanowią faktyczne wskazanie przyczyn likwidacji tego stanowiska, nie zaś odrębną przyczynę. Sąd pracy nie jest w stanie oceniać przyczyn likwidacji danego stanowiska, pracy gdyż leży to w autonomicznej gestii pracodawcy. Do kompetencji Sądu należy jednak ocena, czy likwidacja ta była rzeczywista. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż pozwany zlikwidował jedno ze stanowisk pracy lidera klubu pracy. Okoliczność ta nie budzi wątpliwości Sądu na podstawie oceny dowodów zebranych w sprawie. Nie można jednak abstrahować od tego, że faktycznie zostało zlikwidowane jedno stanowisko pracy lidera klubu pracy, zaś zatrudnionych na nim było łącznie dwóch pracowników - powódka oraz K. B. (1), które ponownie zostały zwolnione po przywróceniu ich do pracy Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest wiadomym, które stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Tylko bowiem jednoznaczna odpowiedź na tak zadane pytanie pozwoliłaby stwierdzić czy indywidualna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce jest rzeczywista i uzasadniona. W niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał, czy likwidacji podlegało stanowisko powódki czy też równolegle zwolnionej K. B.. Z materiału dowodowego wynika, iż już w lipcu 2011 roku pozwany rozważał zwolnienie jednego z liderów klubu pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy. Do wyboru ostatecznie nie doszło wobec rozwiązania obu umów bez zachowania okresu wypowiedzenia. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał jednak odpowiedzi na pytanie które ze stanowisk lidera klubu pracy zostało zlikwidowane a które zajmowała M. K. F. a następnie E. K.. Nie ulega zatem wątpliwości, iż zlikwidowano jedno stanowisko pracy, z tym, iż pozwany nie wykazał w toku procesu czy likwidacji uległo stanowisko pracy powódki. W tych okolicznościach zdaniem Sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest rzeczywista, co skutkuje jej przywróceniem do pracy.

Wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie została przez Sąd uznana za rzeczywistą z jeszcze jednego powodu. Otóż pozwany podjął decyzję o likwidacji jednego stanowiska pracy lidera klubu pracy już w lipcu 2011 roku typując do zwolnienia zarówno powódkę jak i K. B. i nie dokonując wyboru w tym zakresie wobec rozwiązania z obiema pracownicami umów o pracę w grudniu 2011 roku. Nie ma zatem wątpliwości, iż w sprawie dotyczącej odwołania powódki od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia o sygnaturze akt IV P 218/11 na datę wydania wyroku przez Sąd I instancji istniała już sytuacja likwidacji jednego stanowiska pracy, którą pozwany miał prawo podnosić jako okoliczność wpływającą na niemożliwość czy niecelowość przywrócenia do pracy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca zaś powódka została prawomocnie przywrócona do pracy i ponownie zwolniona na podstawie oświadczenia z kwietnia 2013 roku z podaniem przyczyn istniejącej już od lipca 2011 roku. Sąd podkreślił, iż faktycznie pozwany nie wykonał prawomocnego wyroku sądu o przywróceniu powódki do pracy, powołując się na przyczynę wypowiedzenia, która była mu znana w toku poprzedniej sprawy prowadzonej pod sygnaturą IV P 218/11. Ponieważ takich okoliczności nie podniósł to zdaniem Sądu, również z tego powodu nie ma podstaw do uznania, iż wskazana w oświadczeniu z dnia 03 kwietnia 2013 roku przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista.

Wobec nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, Sąd uznał, że nie ma podstaw do analizy prawidłowości wyboru powódki do zwolnienia, albowiem bez odpowiedzi pozostaje pytanie, czy zlikwidowano stanowisko pracy powódki czy K. B. (1). Zauważyć również należy, iż pozwany nie wykazał również w żaden sposób kryteriów przyjętych do wytypowania powódki do zwolnienia jak również ich zasadności.

Zdaniem Sądu pomimo podniesionych zarzutów w odpowiedzi na pozew pracodawca nie wykazał w toku procesu żadnych okoliczności, które miałyby skutkować ewentualną oceną niemożliwości czy niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Pozwany w żaden sposób nie wykazał również nieprawidłowej współpracy powódki z innymi pracownikami oraz kierownikiem działu, jak również konfliktu z dyrektorem urzędu. Oczywiście bezspornym jest, iż powódka brała udział w manifestacji organizowanej przez (...) gdzie były formułowane różne hasła pod adresem dyrektora pozwanego. Żadne z haseł nie było obraźliwe, manifestacja była zorganizowana przez związek zawodowy, nie zaś indywidualnie przez powódkę. Sam jej udział w tej manifestacji nie może w ocenie sądu stanowić wystarczającej podstawy do odmowy przywrócenia do pracy. Sąd miał również na uwadze fakt, iż w toku procesu zlikwidowano w ogóle stanowiska pracy lidera klubu pracy na podstawie zmiany art. 39 ustawy z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2014 poz. 598), co miało miejsce przed zamknięciem rozprawy. Nie ulega jednak wątpliwości, iż pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach stali się automatycznie doradcami zawodowymi albo pośrednikami pracy z zachowaniem wynagrodzenia w zależności od posiadanego wykształcenia (art. 25 ust. 1 i 2 ustawy). Gdyby zatem nie doszło do bezpodstawnego zwolnienia powódki, które nastąpiło na skutek wskazania pozornej przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy oraz bez zastosowania (a przynajmniej wykazania) zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia, w chwili obecnej powódka nadal byłaby zatrudniona z tym, iż na stanowisku doradcy zawodowego. W ocenie Sądu taka zatem sytuacja nie może wpływać na odmowę przywrócenia powódki do pracy.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98§1 kpc w zw. z §12 ust 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj:

a) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana powódce w oświadczeniu pracodawcy była nierzeczywista,

b) art. 45 § 2 k.p. przez jego błędne niezastosowanie w sytuacji, w której uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy jest niemożliwe z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy i brak możliwości zatrudnienia na tym samym albo równorzędnym stanowisku, uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy w sytuacji gdy ponowne zatrudnienie powódki, wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego pracownika,

c) art. 8 k.p. poprzez przywrócenie powódki do pracy u pozwanego realiach niniejszej sprawy (w szczególności z uwagi na niemożliwość ponownego zatrudnienia powódki oraz konflikt z pracodawcą) w sytuacji gdy jest ono dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego;

2. naruszenie prawa procesowego, a tj. art. 233 § 1 kp poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego co doprowadziło do uznania przez Sąd rejonowy że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała charakter pozorny, zasadnym jest przywrócenie powódki do pracy;

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, poprzez uznanie, iż w Powiatowym Urzędzie Pracy stało zlikwidowane jedno stanowisko lidera pracy a zwolnione zostały dwie osoby, podczas gdy w Urzędzie zostały zlikwidowane dwa stanowiska pracy w konsekwencji czego nastąpiło zwolnienie ich pracowników zajmujących te stanowiska;

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i nieprzywracanie powódki do pracy z uwagi na niecelowość i niemożliwość przywrócenia do pracy u pozwanego, oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy zasadniczo aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylenia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i brak jego wszechstronnego rozważenia.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym.

Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wążąc ich moc oraz wiarygodność -

odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II UK 154/09 LEK nr 583803). Z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd meriti nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego; w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie może być uznana za dowolną i niewszechstronną. Podkreślić również należy, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, zeznania stron nie były kwestionowane, a spór między stronami dotyczył kwestii formalno-prawnych, a nie faktycznych. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelanta, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze polemiki strony i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, mającej postać dowolności oceny dowodów. Nie sposób także przyjąć, iż Sąd Rejonowy jakiegokolwiek okoliczności mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie pominął. W konsekwencji ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał i zastosował przepisy prawa materialnego oraz dokonał ich właściwej analizy i interpretacji.

Formułując zarzuty apelacji dotyczące błędu w ustaleniach faktycznych skarżący skupia się natomiast na dwóch okolicznościach tj., że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista oraz, że orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy było niecelowe i niemożliwe.

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia stanowiska apelanta, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób jasny i zrozumiały oraz, że faktycznie były zlikwidowane dwa stanowiska liderów pracy.

Nawet gdyby założyć, że były zlikwidowane dwa, a nie jedno stanowisko – co jednak nie wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie, a zwłaszcza odosobnionych zeznań świadka A. R. – to wskazane wypowiedzenie i tak należało uznać za wadliwe z uwagi na brak wskazania kryteriów, jakimi kierował się pozwany typując właśnie powódkę jako pracownika, któremu należy wypowiedzieć umowę o pracę, a które to kryteria winny być powódce znane najpóźniej w chwili tego wypowiedzenia.

W apelacji zostało wprawdzie przytoczone orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 roku wydane w sprawie I PK 238/10 (OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214), z którego to wynika brak obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy wyborze pracownika do zwolnienia. Zauważyć jednak należy, że zarówno we wcześniejszym, jak i najnowszym orzecznictwie powyżej zaprezentowane stanowisko nie zostało przez Sąd Najwyższy podtrzymane. I tak w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 wypowiedzenia 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. Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zważył, 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, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Oznacza to więc, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk 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 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.).

Podkreślenia wymaga także, iż 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 (art. 45 § 1 k.p.). (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 kp.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane. Dopiero na etapie postępowania sądowego pojawiła się kwestia kryteriów w postaci nieprawidłowego wykonywania obowiązków, które legło u podstaw zwolnienia dyscyplinarnego i stażu pracy powódki. Odwołując się do poprzedniej sprawy skarżący kompletnie pomija, że powódka odwołała się od powyższego oświadczenia, a Sąd uznał, że decyzja pracodawcy nie była prawidłowa. W związku z tym nie było celowe i uzasadnione odnoszenie się do powyższej okoliczności, gdyż na moment złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu była ona nieaktualna. Dlatego też podstawa rzekomego „złego” wykonywania obowiązków uzasadniająca (zdaniem apelanta) złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie mogła być brana pod uwagę, gdyż byłoby to działanie nieprawidłowe i świadczące o ignorowaniu rozstrzygnięcia dokonanego w poprzednio toczącej się sprawie. Kwestia zaś doboru pracownika do zwolnienia z uwagi na staż pracy jest zaś oczywiście obiektywnie uzasadnioną, jednakże w niniejszym postępowaniu nie wykazano iż powódka miała pełną świadomość, iż właśnie to kryterium legło u podstaw zwolnienia jej z pracy. Ponadto wskazać należy, że skarżący w apelacji powołał się na zeznania świadka A. R. (1), iż doświadczenie zawodowe innego pracownika - M. K. - F. było znacznie wyższe jeśli chodzi o świadczenie usług rynku pracy, aniżeli doświadczenie powódki. Tymczasem na kwiecień 2013 r. Pani K. miała staż pracy dwa lata i jeden miesiąc na stanowisku lidera klubu pracy, a dodatkowo staż od 2008 do 2011 r. to jest trzy i pół roku na stanowisku doradcy zawodowego, powódka zaś staż pracy dwa lata i cztery miesiące na stanowisku lidera (od kwietnia 2009 do lipca 2011 r.) i pozostały staż pracy w pozwanym urzędzie od 1993 r. Wobec tego twierdzenia skarżącego iż staż pracy uzasadniał zwolnienie właśnie powódki są co najmniej wątpliwe.

A zatem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę, powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać, jakimi okolicznościami wybór powódki jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódkę przed wręczeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru jej do zwolnienia. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były M. C. (1) znane, gdyż nie poinformowano o nich ani ustnie przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury

odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Brak było również podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji odnośnie niecelowości i niemożliwości przywrócenia powódki do pracy.

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. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykle" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571.

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). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok SN z dnia 10.01.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

Zauważyć należy, że dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może jednak odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). O ile dla ustalenia zasadności samego wypowiedzenia warunków zatrudnienia istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie, o tyle analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po tym fakcie. Chodzi wszak nie o stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia warunków umowy o pracę, lecz o ocenę wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526). Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii orzekania o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niezwykle bogate i można z niego wyprowadzić generalny wniosek, że likwidacja stanowiska pracy samodzielnie nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Kwestia niemożności przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy doszło do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, była przedmiotem oceny w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który np. w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02 (Pr. Pracy 2003, Nr 11, poz. 35) wyraził pogląd, że likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Pogląd ten został następnie podtrzymany w kolejnych orzeczeniach (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M. Prawn. 2007, Nr 4, poz. 206). Oznacza to, że sama tylko likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

W ocenie Sądu II instancji, skarżący wskazując na niemożliwość przywrócenia powódki do pracy nie może skutecznie powoływać się na zmianę stanu prawnego, w wyniku którego zlikwidowano w ogóle stanowiska pracy lidera klubu pracy (art. 39 ustawy z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw Dz. U. z 2014 poz. 598). Podkreślenia wymaga, iż z powyższego zdarzenia skarżący nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych. Istotnie, co do zasady nie jest możliwe przywrócenie przez Sąd pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane lub stanowisko, którego nigdy nie zajmował (wyrok SN z 9.003 2011 II PK 225/10). Niemniej jednak taka sytuacja nie zachodzi na gruncie rozpatrywanego przypadku. Bezspornie Sąd przywrócił bowiem powódkę do pracy na stanowisko poprzednio zajmowane tj. lidera klubu pracy. Natomiast okoliczność iż w chwili obecnej wskazane stanowisko pracy na skutek nowelizacji prawa nie istnieje, nie może niweczyć uzasadnionego żądania pozwu. Zaznaczyć należy, iż pozwany wielokrotnie – na co wskazuje także proces w niniejszej sprawie naruszał prawa pracowników. Na skutek jego bezprawnego działania powódka została dwukrotnie zwolniona z pracy i odsunięta od wykonywanych obowiązków. Trudno zatem zaakceptować fakt, w którym na skutek nowelizacji przepisów prawa bezprawne skutki działań pracodawcy zostaną de facto usankcjonowane. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, gdyby do bezprawnego zwolnienia powódki nie doszło, powódka zatrudniona na stanowisku lidera stałaby się automatycznie doradcą zawodowym albo pośrednikiem pracy z zachowaniem wynagrodzenia w zależności od posiadanego wykształcenia (art. 25 ust. 1 i 2 ustawy). Bezspornie miałyby nadal pracę. Tym samym taka sytuacja nie może wpływać na odmowę przywrócenia powódki do pracy. Skoro zaś pozwany pracodawca nie może, na skutek zmiany przepisów, zatrudniać powódki na stanowisku pracy, na jakie została przywrócona, zobowiązany będzie do podjęcia decyzji co do zmiany warunków pracy i płacy powódki w sposób odpowiadający nowym regulacjom prawnym w tym zakresie. Nieistotnym jest przy tym, że pozwany zatrudnia obecnie wystarczającą liczbę doradców zawodowych, zgodną z przepisami oraz odpowiadającą potrzebom pozwanego. Okoliczność ta może mieć bowiem znaczenie dopiero w chwili podejmowania przez pozwanego decyzji, jakie stanowisko pracy wobec niemożności utrzymania stanowiska lidera powierzyć powódce, nie zaś przy ocenie niemożności przywrócenia powódki na zajmowane dotychczas przez nią stanowisko. Ponadto powódka w chwili obecnej znajduje się w trudnej sytuacji, nie może znaleźć pracy, a u pozwanego pracowała 18 lat. Zaznaczyć należy także, że do pracy powódki generalnie nie było zastrzeżeń. Nie zachodzi więc ryzyko, iż powódka z uwagi na brak określonych umiejętności będzie w ogóle pozwanemu nieprzydatna w procesie pracy, a reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie. Notyfikowana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia powódki nie leżała też po stronie pracownika dlatego nie można uznać, iż jej naganne postępowanie sprawiło, że jej powrót do pracy byłby niewskazany. Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, że przywrócenie powódki do pracy wbrew twierdzeniom apelacji jest w pełni usprawiedliwione.

Strona pozwana nie udowodniła także niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Zdaniem Sądu II instancji brak podstaw do uznania, że powódka pozostawała w konflikcie z dyrektorem pozwanej placówki. O konflikcie tym nie świadczy bowiem fakt udziału w manifestacji zorganizowanej przez (...). Pracownik ma bowiem prawo nie zgadzać się z polityką zarządzania pracodawcy. W szczególności może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy. Bezspornie krytyka ta musi być skierowana ad rem a nie ad

personam (wyrok SN 07-09-2000 I PKN 11/00 OSNP 2002/6/139). Na gruncie rozpoznawanego przypadku powódka granic tych nie przekroczyła. Wobec tego nie sposób wnioskować o jakichkolwiek niedopuszczalnych działaniach powódki w tym zakresie. Bezsposornie w sprawie brak jest przesłanek pozwalających na stwierdzenie, że współpraca powódki z przełożonymi czy współpracownikami aż do dnia uprzednio rozwiązanego stosunku pracy układała się nieprawidłowo. Po przywróceniu do pracy powódka nie miała szans świadczyć pracy, gdyż umowa o pracę została jej wypowiedziana a z obowiązku świadczenia pracy została zwolniona. Ponadto nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243). Nieuprawnionym jest więc stwierdzenie apelacji, iż niechęć powódki do osoby dyrektora rzutuje na dalszą współpracę i kolejne ewentualne konflikty, a co za tym idzie na pracę powódki.

Ponadto, powoływanie się przez pozwaną na zasady współzycia społecznego w okolicznościach niniejszej sprawy jest nie do przyjęcia. To właśnie pozwanej można zarzucić naruszenie tych zasad. Pozwana w sytuacji, gdy była zobowiązana do dopuszczenia do pracy w związku z prawomocnym rozstrzygnięciem Sądu i gotowością świadczenia pracy, złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy i zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy. W związku z tym przerwa w zatrudnianiu – którą szczególnie akcentuje skarżący – została wywołana jedynie nieprawidłowym działaniem samego pozwanego, co poprzednie i niniejsze postępowanie sądowe jednoznacznie wykazało. Działanie pozwanej w żadnym wypadku nie może być ocenione jako pozytywne. Należy natomiast pamiętać, że na przepis art. 8 k.p. nie może powoływać się jedynie strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). W związku z tym upatrywanie usprawiedliwienia apelacji w zasadach współzycia społecznego w sytuacji, gdy pozwana ze swej strony powyższe zasady ignoruje, jest wysoce niestosowne i nie zyskuje instancyjnej akceptacji.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że apelacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy także przepisów prawa materialnego nie są uzasadnione.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).