

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo S. K. skierowane przeciwko Fabryce (...) Spółce Akcyjnej w Ł. o przywrócenie do pracy oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

W dniu 30 listopada 2004 roku powódka S. K. zawarła z Fabryką (...) Spółką Akcyjną w Ł. umowę o pracę na czas określony 10 lat do dnia 30 listopada 2014 roku. Przewidziano w niej możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódce powierzono stanowisko referenta ds. ochrony środowiska (w 2007 roku specjalisty ds. ochrony środowiska) w dziale (...) Jakością i Ochrony (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka podlegała pełnomocnikowi dyrektora d.s. (...) Jakością i Ochrony (...), a do jej obowiązków należało, m.in.: rozpowszechnianie polityki środowiskowej w spółce, nadzór nad funkcjonowaniem systemu zarządzania środowiskowego, koordynacja prac nad tym systemem, inicjowanie działań korygujących i zapobiegawczych związanych z ochroną środowiska, prowadzenie szkoleń dla pracowników w tym zakresie, przeciwdziałanie i likwidacja zagrożeń środowiska naturalnego powstałych w wyniku działalności produkcyjnej, nadzór techniczny nad urządzeniami służącymi ochronie środowiska, współpraca przy opiniowaniu planów modernizacji i rozbudowy zakładu w zakresie ochrony środowiska i zbywania odpadów, współpraca z terenowymi organami administracyjnymi w zakresie ochrony środowiska, aktualizacja pozwoleń dotyczących stanu środowiska i gospodarki odpadami, sporządzanie sprawozdań dotyczących ochrony środowiska, wyliczanie opłat za korzystanie ze środowiska oraz za pobór wody ze studni głębinowej.

Od października 2010 roku przyporządkowano powódkę do D. BHP i Ochrony (...) z podporządkowaniem członkowi zarządu –Dyrektorowi Produkcyjnemu.

W schemacie organizacyjnym obowiązującym od 1 czerwca 2015 roku pozwanego wyodrębniona była komórka BHP i Ochrony (...). Powódka świadczyła pracę do czerwca 2011 roku. Następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na zagrożoną ciążę bliźniaczą. Jedno z dzieci zmarło w 21 tygodniu ciąży. Potem powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego, kontynuowanego z uwagi na ciążę. W dniu 20 stycznia 2012 roku powódka urodziła dziecko. W związku z tym korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie od 14 października 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku z urlopu wychowawczego.

W dniu 12 sierpnia 2014 roku powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres od dnia 1 września 2014 roku do dnia 19 stycznia 2016 roku. Powódce udzielony został urlop wychowawczy do dnia 30 listopada 2014 roku.

W okresie nieobecności powódki jej obowiązki powierzono drugiemu pracownikowi działu zajmującego się dotychczas BHP – P. M. (1). Nikogo nie zatrudniono na miejsce powódki. We wrześniu 2012 roku pozwany, z uwagi na okoliczność, iż P. M. (1) nie miał dostatecznych kompetencji by zajmować się kwestiami ochrony środowiska, podpisał w firmie (...) S.A. w W. umowę o współpracy, na mocy której zleceniobiorcy zostały powierzone funkcje "doradcy ds. ochrony środowiska" dla pozwanej spółki. Funkcja doradcy objęła prowadzenie i nadzór nad zagadnieniami związanymi z ochroną środowiska, szczegółowo opisanymi w umowie. Wyznaczona została z ramienia zleceniobiorcy, konkretna osoba do kontaktu. Strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.000 złotych netto w miesiącach wrzesień, październik, listopada, grudzień 2012 roku i 1.300 złotych od miesiąca stycznia 2013 roku. Umowa została zawarta na czas nie określony.

W dniu 31 października 2014 roku pozwana zawarła kolejną umowę z firmą (...) S.A.w W. o współpracy, na mocy, której zleceniobiorcy zostały powierzone ponownie funkcje "doradcy ds. ochrony środowiska" dla pozwanej spółki, ustalając wynagrodzenie z tytułu realizacji umowy. Umowa zawarta została na czas nie określony.

W pozwie z dnia 16 października 2014 roku powódka S. K. domagała się od pozwanej ustalenia, że umowa zawarta między stronami na czas określony od dnia 01 grudnia 2004 roku do dnia 30 listopada 2014 roku jest umową na czas nieokreślony, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015 roku w sprawie XI P 659/14 Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi nakazał pozwanej dopuścić powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy wobec ustalenia, że strony od dnia 1 grudnia 2014 roku łączą umowa o pracę z dnia 30 listopada 2004 roku zawarta na czas nie określony.

Powódka w dniu 1 lipca 2015 roku zwróciła się do pozwanego o dopuszczenie do pracy.

Powódka w dniu 1 lipca 2015 roku otrzymała od pracownika kadr J. R. wiadomość, by stawić się w dniu następnym w dziale personalnym pozwanego. Powódka w dniu 2 lipca 2015 roku stawiała się u pozwanego. Powódka otrzymała skierowanie na badania okresowe i orzeczeniem lekarskim wydanym na podstawie skierowania na badania lekarskie powódka została uznana za zdolną do pracy na stanowisku specjalisty ds. ochrony środowiska. Powódka badania przeprowadzała w dniu 6 lipca 2015 roku i po uzyskaniu zaświadczenia, przedłożyła je pracownikowi kadr J. R.. W tym samym dniu J. R. zaprowadziła powódkę do pokoju, w którym miała pracować, wskazała biurko, nie wskazując zadań do wykonania dla powódki. Powódka przystąpiła do wykonywania zadań, przeglądała dokumentację związaną z zakresem jej obowiązków, w sprawach, które miały miejsce u pozwanego podczas nieobecności powódki w pracy. Powódka otrzymała dostęp do systemu informatycznego, do skrzynki pocztowej. Czynności wykonywane przez powódkę były powieleniem czynności wykonywanych przez pracownika firmy zewnętrznej. Pozwany uznał z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, iż istnieje konieczność likwidacji komórki ds. ochrony środowiska, w której wyłącznie zatrudniona była powódka. W związku z uchwałą pozwanego nie został zmieniony schemat organizacyjny, w którym mowa o dziale BHP i ochrony środowiska. Likwidacji uległo stanowisko ds. ochrony środowiska. Uchwałą nr 1 zarządu pozwanego z dnia 10 lipca 2015 roku postanowiono o likwidacji wewnętrznej komórki ds. Ochrony (...), a w związku z tym stanowiska Specjalisty ds. Ochrony (...).

W dniu 10 lipca 2015 roku pozwany w godzinach okołopołudniowych wręczył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2015 roku, wskazując jako podstawę prawną wypowiedzenia art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U Nr 90 poz.844 z późn. zm). Pozwany jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia wskazał reorganizację zakładu pracy, w wyniku której uległa likwidacja wewnętrzna komórka ds. Ochrony (...), a w związku z tym stanowisko Specjalisty ds. Ochrony (...), które zajmowała powódka. W okresie wypowiedzenia umowy powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka nie była członkiem żadnego związku zawodowego funkcjonującego u pozwanego, nie występowała do żadnego związku zawodowego o ochronę swych praw. Pozwany w dniu 10 lipca 2015 roku podczas spotkania z funkcjonującymi u pozwanego związkami zawodowymi (...) i (...) zwrócił się przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z pytaniem o objęcie powódki ochroną związkową. Przedstawiciele związków zawodowych na przedstawionych pismach zamieścili adnotację „nie dotyczy”, z uwagi na okoliczność, iż powódka nie zwracała się do żadnego związku zawodowego o ochronę swych praw.

Pozwany od daty wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie zatrudnił nikogo na stanowisku specjalisty ds. ochrony środowiska. Pozwany nie zamierza nikogo zatrudnić na tym stanowisku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd meriti przytaczając treść art. 30 § 4 k.p. oraz bogate w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego zważył, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy przez pozwanego zostało dokonane zgodnie z prawem. W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od strony formalnej zatem oświadczenie pracodawcy spełniało przewidziane prawem wymagania. Pozwany przed wypowiedzeniem umowy o pracę S. K. dokonał także ustaleń związanych z ochroną związkową powódki, uzyskując informację, iż powódka nie podlega takiej ochronie, a zatem nie wymagane było przeprowadzenie konsultacji związkowej, określonej w art. 38 k.p. Powódka zresztą przyznała, iż nie jest członkiem związku zawodowego i nie występowała do żadnego związku zawodowego o obronę swych praw. Wobec tego do powódki nie miał w ogóle zastosowania przepis art. 38 k.p.

Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał, jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia podał reorganizację zakładu pracy, w wyniku której uległa likwidacji wewnętrzna komórka ds. Ochrony (...), a w związku z tym stanowisko Specjalisty ds. Ochrony (...), które zajmowała powódka.

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, także jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (I teza wyr. SN z 12.12.2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569). Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 185; wyr. SN z 7.3.2001 r., I PKN 281/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 5).

W ocenie Sądu Rejonowego materiał zgromadzony w sprawie pozwalał na przyjęcie, iż u podstaw zwolnienia powódki leżały wskazane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i likwidacja jej stanowiska pracy. Sąd meriti wskazał, iż obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę powierzone zostały firmie zewnętrznej, już od 2012 roku – co wiązało się z nieobecnością powódki związanej z okresem niezdolności do pracy, następnie urlopem macierzyńskim i urlopem wychowawczym powódki. W miejsce powódki nikt nie został zatrudniony w ramach stosunku pracy, a wskazane przesunięcie zadań miało charakter faktyczny i stały. Do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez poszczególnych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Przy tym dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzone innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569). W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wprost wskazał, iż powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (art. 45 § 1 KP i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku podniósł, iż nie jest też uprawnione twierdzenie, że likwidacja stanowiska pracy nie ma miejsca wówczas, gdy zadania przypisane do tego stanowiska nadal są przez pracodawcę realizowane. Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb.

Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą, ani że taka zmiana nie oznacza likwidacji stanowiska pracy. W rozpoznawanej sprawie dokonane zmiany były usprawiedliwione rachunkiem ekonomicznym, tym bardziej że zmalało obciążenie księgowego pracą. W takiej sytuacji usprawiedliwione jest wypowiedzenie definitywne, a nie tylko wypowiedzenie zmieniające. Zwykła ochrona stabilności zatrudnienia pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, nie idzie tak daleko, by pozbawiała pracodawcę możliwości podjęcia racjonalnych działań organizacyjnych.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy zadania i obowiązki powódki jako specjalisty do spraw ochrony środowiska zostały przejęte przez firmę zewnętrzną, której zadania zostały powierzone na podstawie umowy zlecenia. W sprawie likwidacji komórki ds. ochrony środowiska, a w związku z tym stanowiska Specjalisty ds. Ochrony (...) podjęta została przez pozwanego uchwała zarządu pozwanego z dnia 10 lipca 2015 roku. W związku z tym nie można przyjąć, co sugeruje powódka, iż zmiany organizacyjne miały w istocie charakter pozorny, tym bardziej, iż niewątpliwą okolicznością jest, iż obowiązki wykonywane na stanowisku zajmowanym przez powódkę wykonuje firma zewnętrzna. Stanowisko powódki było stanowiskiem jednostkowym i nie było u pozwanego innych tego samego rodzaju. Likwidacja zaś konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje bowiem jedynie wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2010-11-03, I PK 93/10 O.: L.).

Co więcej, zdaniem Sądu, meriti była to wyłączna przyczyna wypowiedzenia, uzasadniająca zastosowanie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można przyjąć, by wypowiedzenie umowy o pracę powódce przez pracodawcę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego.

Przytaczając treść art. 8 k.p. zważył, że powódka nie podnosi żadnych argumentów, z których mogłoby wynikać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem po dopuszczeniu powódki do pracy w związku z wyrokiem Sądu z dnia 30 czerwca 2015 roku w sprawie XIP 659/14 było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Niezasadna jest także argumentacja zmierzająca do wykazania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie ma bowiem zasady współzycia społecznego, która nakazywałaby pracodawcy kontynuowanie stosunku pracy z pracownikiem, mimo, iż względy celowości przemawiają za likwidacją stanowiska pracy.

Zdaniem Sądu meriti nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż pozwany w sposób arbitralny, dowolny i nieuzasadniony rozwiązał umowę o pracę naruszając jakiegokolwiek zasady współzycia społecznego. Strona pozwana powołując się na treść orzeczenia Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 roku sygn. akt II PK245/12, zgodnie, z którym wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy (art. 366 k.p.c.), pomija okoliczność, iż orzeczenie to dotyczy całkowicie odmiennej sytuacji prawnej, niż w przedmiotowej sprawie. Sąd podkreślił, iż wyrok z dnia 30 czerwca 2015 roku był wyrokiem nie przywracającym powódkę do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a

wyrokiem dopuszczającym powódkę do pracy wobec ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony. Przesłanką roszczenia o dopuszczenie do pracy, jest istnienie stosunku pracy, który nie został rozwiązany lub nie wygasł. Także w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r. III PK 47/14 Sąd Najwyższy wskazał, iż w przypadku istnienia łączącego strony stosunku pracy podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy jest art. 22 § 1 KP nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, czyli dopuszczenia go do pracy. Wobec ustalenia w związku z długotrwałością okresu zatrudnienia powódki u pozwanego, iż został nawiązany między stronami stosunek pracy na czas nie określony i braku czynności rozwiązującej stosunek pracy Sąd dopuścił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W toku postępowania w sprawie XI P 659/14 Sąd Rejonowy w żadnym zakresie nie badał okoliczności związanych z okolicznościami badanymi przy orzekaniu o przywróceniu do pracy, w tym o celowości czy możliwości przywrócenia powódki do pracy. Pozwany dopuszczając powódkę do pracy wykonał wyrok Sądu Rejonowego z dnia 30 czerwca 2015 roku. Nie wykluczało to natomiast dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę powódce po dopuszczeniu powódki do pracy z podaniem prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu, żadne okoliczności nie wskazywały na to, iż pozwany pracodawca tylko dlatego wypowiedział powódce definitywnie stosunek pracy ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia leżącej po stronie pracodawcy, że nie znalazł sposobu wykonania prawomocnego wyroku sądowego dopuszczającego powódkę na stanowisko pracy dotychczas zajmowane.

Marginalnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż pracodawca nie miał wymogu formalnego, jak sugeruje strona pozwana, konsultacji rozwiązania stosunku pracy z radą pracowników. Jakkolwiek przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku (Dz.U Nr 79 poz.550) regulują kwestie przekazywania radzie pracowniczej przez pracodawcę informacji dotyczących między innymi stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia, jednakże zaniechanie temu obowiązkowi nie rzutuje w żadnym zakresie na wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi z przyczyn związanych z tymi zmianami.

W tym stanie rzeczy powództwo, jako niezasadne podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona powodowa zaskarżając je w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj.:

- art. 233 § 1 k. p. c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i bezpodstawne przyjęcie, że likwidacja stanowiska pracy powódki była rzeczywistą, prawdziwą, nie budzącą wątpliwości i aktualną przyczyną, uzasadniającą rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, podczas gdy w czasie składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy zajmowane przez nią stanowisko istniało, a pozwany pracodawca dokonał jedynie czynności pozorujących jego likwidację;

- art. 233 § 1 k. p. c. poprzez zaniechanie dokonania wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, z pominięciem zeznań powódki, z których wynikają wnioski sprzeczne z dokonanymi przez Sąd I instancji ustaleniami, a to, że Zarząd pozwanego pracodawcy podjął uchwałę o likwidacji stanowiska pracy powódki, zanim złożono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu, podczas gdy z zeznań powódki wynikają wnioski przeciwne;

- art. 233 § 1 k. p. c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nieprawidłowe przyjęcie, że istniały podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska jej pracy, bez wykazania zasadności takiej zmiany organizacyjnej, w szczególności z wyłączeniem porównania kwalifikacji powódki z kwalifikacjami innej osoby zatrudnionej, przed rzekomą likwidacją stanowiska powódki, do wykonywania czynności należących do obowiązków powódki;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 4 k. p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, że wskazanie przez pracodawcę nierzeczywistej, nieprawdziwej, budzącej wątpliwości i aktualnej przyczyny, stanowi wywiązanie się pozwanego pracodawcy z obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę;

- art. 58 § 1 k. c. poprzez jego błędne niezastosowanie, polegające na nie uznaniu czynności prawnej z dnia 10 lipca 2015 roku w postaci złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia za nieważną, podczas gdy czynność ta, jako sprzeczna z ustawowym obowiązkiem wykonywania i respektowania orzeczeń sądowych (in casu wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi z dnia 30 czerwca 2015 roku, dopuszczającego powódkę do pracy), miała na celu obejście ustawy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na warunkach dotychczasowych oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Ponadto skarżący wniósł o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci:

- wydruków ze strony internetowej serwisu (...) zawierających profile pracowników pozwanego: P. M. (2) i K. B. na okoliczność zatrudnienia w dziale BHP i Ochrony (...) w czasie wypowiedzenia umowy o pracę z powódką innego pracownika, zakresu obowiązków tego pracownika; konieczności porównania kwalifikacji powódki z kwalifikacjami pozostałego przy zatrudnieniu innego pracownika tego samego działu;

- wydruku ze strony internetowej pozwanej na okoliczność oferowania przez pozwaną spółką zatrudnienia w ramach działu BHP i ochrony środowiska na stanowisku Specjalista/ Inspektor BHP i (...), a w konsekwencji dla wykazania pozorności przyczyny podanej przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 sierpnia 2016 roku pełnomocnik powódki poparł apelację oraz wnioski dowodowe w niej zawarte oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

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 uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis 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 zakreślone 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.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i 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. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia apelacji, że Sąd Rejonowy zaniechał dokonania wszechstronnego rozważania materiału dowodowego, pomijając zeznania powódki, w których to podnosiła, iż otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przed południem zaś uchwała zarządu oraz konsultacje związkowe zostały podjęte w godzinach południowych i popołudniowych.

Zauważyć należy, że skarżący w apelacji odwołując się do zeznań powódki wyprowadził z ich treści korzystne wnioski dla strony, niekoniecznie odzwierciedlające rzeczywisty ich sens. Dla prawidłowego zrozumienia treści złożonych zeznań wymaganym było pełne przytoczenie wypowiedzi powódki. Czego strona skarżąca już nie zrobiła. Na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2016 roku powódka zeznała, iż „wydaje mi się, że przed południem wręczono mi wypowiedzenie” (k.124). Oznacza to, że S. K. nie stwierdziła kategorycznie, iż otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu przed południem. W związku z tym nie można wykluczyć, że nastąpiło to po południu, skoro nie miała ona pewności, iż nastąpiło to przed południem. A co za tym idzie nie uprawnionym było stwierdzenie, że uchwała zarządu jak i konsultacje związkowe zostały podjęte po doręczeniu powódce przedmiotowego oświadczenia. Dlatego też słusznie przyjął Sąd Rejonowy – mając na uwadze pozostały wiarygodny materiał dowodowy tj. zeznania świadka J. R. oraz strony pozwanej - że w pierwszej kolejności została podjęta uchwała zarządu i przeprowadzone konsultacje związkowe zaś później – tego samego dnia – złożono oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. W tej sytuacji nieuprawnionym było stwierdzenie, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne były błędne. Należy pamiętać, że fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego, prawidłowo przez Sąd wykonanym, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz sytuacji zaistniałej w dniu 10 lipca 2015 roku. Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami, że przedmiotowe oświadczenie zostało wręczone S. K. już po podjęciu uchwały i przeprowadzeniu konsultacji związkowych.

Brak jest także podstaw do podzielenia zarzutu apelacji, iż o pozorności czy nie rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia świadczy fakt, że w chwili składania przedmiotowego oświadczenia stanowisko powódki nie zostało jeszcze zlikwidowane.

Zauważyć należy, że decyzja o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę spowodowana zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją etatów itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Prowadziłoby to bowiem do paradoksalnych sytuacji, polegających na utrzymywaniu zatrudnienia, np. przez okres kilku lub kilkunastu miesięcy potrzebny do dokonania wypowiedzenia, mimo nieistnienia stanowisk, braku etatów i środków na wynagrodzenia. Dlatego dopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie przeprowadzanych zmian, a nie tylko po ich

zakończeniu. Z tego punktu widzenia nie może wzbudzać zastrzeżeń wypowiedzenie, którego skutek przypadałby na chwilę formalnej likwidacji etatu polegającej na jego wykreśleniu ze struktury organizacyjnej zakładu pracy. Uznać zatem należy, że jeżeli pracodawca zamierza wprowadzić zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, istnienie etatu (stanowiska) w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w nieodległym czasie potem stanowisko to zostanie faktycznie i w związku z tymi zmianami zlikwidowane. Zauważyć należy, że procesy restrukturyzacji mogą być rozciągnięte w czasie. Zatem ich zakończenie może mieć miejsce dopiero po wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Warunkiem jednak jest, aby w rzeczywistości do takich zmian doszło. W niniejszej sprawie pozwany po powrocie powódki do pracy rozważał czy zajmowane przez nią stanowisko winno być utrzymane, skoro czynności powierzone firmie zewnętrznej dublują się z zakresem obowiązków S. K.. Dlatego też w dniu 10 lipca 2015 roku została podjęta przez zarząd uchwała o likwidacji wewnętrznej komórki ds. Ochrony (...), a w związku z tym stanowiska powódki tj. Specjalisty ds. Ochrony (...). Jak wynika z zeznań strony pozwanej w dniu 9 lipca 2015 roku na posiedzeniu zarządu członkowie zdecydowali, że z ekonomicznego punktu widzenia finansowanie dwóch podmiotów tj. pracownika i firmy zewnętrznej nie jest uzasadnione. Dlatego też decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki została podjęta w formie uchwały dnia następnego tj. 10 lipca 2015 roku. Po decyzji zarządu pozwany spotkał się ze związkami zawodowymi w celu wypowiedzenia się w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powódką. Oznacza to, że na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę likwidacja jej stanowiska pracy nie mogła budzić wątpliwości. A co za tym idzie przyczyna rozwiązania stosunku pracy była jak najbardziej rzeczywista i aktualna.

Jednocześnie wskazać należy, że nie czyni nieważnym oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy brak ujęcia w schemacie organizacyjnym stanowiska specjalisty ds. Ochrony (...).

Analizując przedmiotowy dokument należy dojść do wniosku, że faktycznie w schemacie organizacyjnym z dnia 1 czerwca 2015 roku nie ma wyodrębnionej wewnętrznej komórki ds. Ochrony (...). Jednak strona pozwana wyjaśniła dlaczego nie zostało to uwidocznione we przedmiotowym dokumencie. M. J. zeznał „te schematy nie dotyczą stanowisk, a jedynie funkcji. Od 01.06.2015 roku pojawił się dział prawny. Dział prawny funkcjonuje od dawna. Funkcje dyrektora finansowego, mimo, że nie ma takiego stanowiska zostały rozdzielone na kilka osób.” (k. 113); „Nie zmienialiśmy schematu organizacyjnego w związku z uchwałą z dnia 10.07.2015 roku. Jest mowa o dziale, a nie o komórce. Wewnętrzna komórka równa się w tym przypadku stanowisku specjalisty ds. ochrony środowiska. Stanowisko to nie funkcjonuje.” (k. 113v). Z kolei świadek J. R. zeznała, że „w schemacie mówimy o dziale, nie o komórkach.” Zwrócić należy uwagę, że również stanowisko powódki – określone w umowie o pracę – jako specjalista ds. Ochrony (...) nie zostało w schemacie ujęte. Powyższe oznacza, że po pierwsze schemat nie był na bieżąco uaktualniany a po drugie nie odwzorowywał idealnie stanowisk pracowników, ale skupiał się – jak wskazał pozwany - na funkcji konkretnych działów. Natomiast dany dział obejmował już specjalistów związanych z jego funkcją. Dlatego też w przedmiotowym schemacie nie zostało uwidocznione ani stanowisko powódki ani komórka, w której pracowała. W związku z tym nie można było uznać, że do likwidacji stanowiska powódki nie doszło, ponieważ nie odzwierciedlał tego schemat organizacyjny z dnia 1 czerwca 2015 roku.

Nie stanowiły uzasadnionej podstawy apelacji także zarzuty dotyczące nierozważenia przez Sąd Rejonowy zasadności zmian organizacyjnych przeprowadzonych przez pozwanego w szczególności z wyłączeniem porównania kwalifikacji powódki z kwalifikacjami innego pracownika tego działu.

Na wstępie wyjaśnić należy, że sądy nie są uprawnione – wbrew wywodom apelacji - do badania celowości i zasadności zwolnień grupowych. Badają tylko, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121). Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy (wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76). O ile bowiem sąd pracy może (a nawet powinien) badać, czy likwidacja rzeczywiście miała miejsce i czy była przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, o tyle nie może badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i poddawać w wątpliwość poczynania pracodawcy. Gdyby było inaczej, rola sądów pracy polegałaby



na organizowaniu i koordynowaniu działań pracodawców oraz na ustalaniu podstaw ich funkcjonowania, co jest niemożliwe i niedopuszczalne. Takie też stanowisko zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku wydanego w sprawie I PKN 401/97 (OSNP 1998/18/542), z którego wynika, że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Sąd Okręgowy w pełni podziela ten pogląd. W istocie faktyczne zmiany organizacyjne, spowodowały likwidację etatu zajmowanego przez powódkę. Niezaprzeczalnie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić zmiany organizacyjne, polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 185; wyr. SN z 7.3.2001 r., I PKN 281/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 5). Oznacza to, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego też sąd pracy nie ocenia decyzji pracodawcy pod względem potrzeby dokonania takich zmian. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników. Ocenie sądu podlega jedynie dopuszczalność wypowiedzenia w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny. Kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy. Nie było zatem możliwe – jak oczekiwał tego skarżący – aby Sąd Rejonowy badał celowość i zasadność takich zmian. Co zaś w kwestii porównania kwalifikacji powódki z kwalifikacjami innych pracowników to w realiach niniejszej sprawy nie zachodziła taka konieczność. Powódka w pozwanej jednostce zatrudniona została jako specjalista ds. ochrony środowiska. Stanowisko powódki było stanowiskiem jednostkowym i nie było u pozwanego innych tego samego rodzaju. Nie było możliwym porównania – jak chciałby tego skarżący – stanowiska powódki z stanowiskiem P. M. (2) (specjalisty ds. BHP, (...) i Ochrony (...)) i K. B. (specjalisty ds. BHP, (...)). Potrzeba porównania z innymi pracownikami – jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - powstaje bowiem jedynie wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2010-11-03, I PK 93/10 O.: L.). Likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. W niniejszej sprawie wprawdzie wskazani pracownicy byli zatrudnieni w D. ds. BHP i Ochrony (...) jak powódka, ale zajmowali inne stanowiska, jedynie czasowo niektóre czynności zarezerwowane dla powódki wykonywali. Pozwany wyjaśnił nawet, że P. M. (2) nie miał kompetencji, aby w sposób dostateczny zajmować się zadaniami z zakresu ochrony środowiska. Dlatego też od września 2012 roku została podpisana umowa z firmą zewnętrzną, która w całości zajęła się sprawami z zakresu ochrony środowiska. Nie można zatem z faktu, że wskazani pracownicy w pewnym zakresie wykonywali obowiązki powódki wyprowadzić wniosku, iż ich stanowiska pracy były rodzajowo zbliżone czy takie same. A co za tym idzie brak było podstaw do porównania kwalifikacji wskazanych pracowników i S. K..

Powyższe wywody powodują, że brak było podstaw do uwzględnienia wniosku strony apelującej o dopuszczenie dowodu w postaci wydruków ze stron internetowych zawierających profile pracowników pozwanego: P. M. (2) i K. B. oraz ofert pracy pozwanego dotyczących zatrudnienia w ramach działu BHP i ochrony środowiska na stanowisku Specjalista/ Inspektor BHP i (...).

Pamiętać należy, że zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został zakreślony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu strona może, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona powodowa nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia.

Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyte o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Zauważyć należy, że część wydruków dotyczących oferowania przez pozwaną spółkę zatrudnienia w ramach działu BHP i ochrony środowiska na stanowisku Specjalista/ Inspektor BHP i (...) została na etapie postępowania rozpoznawczego dołączona do sprawy (k. 107-109), a więc pochodzi ona z okresu sprzed ogłoszenia zaskarżonego wyroku. Nie stanowiła żadnego nowego dowodu. Natomiast pozostała część wydruków dotycząca zakresu obowiązków P. M. (2) i K. B. również mogła być załączona, skoro dane te są zamieszone na profilach wskazanych osób. Jednak niezależnie od powyższego dowody te nie były przydatne do rozpoznania niniejszej sprawy ponieważ wskazani pracownicy nie zajmowali takich samych czy zbliżonych stanowiskach jak powódka. P. M. (2) był zatrudniony jako specjalisty ds. BHP, (...) i Ochrony (...), obecnie tj. od 2015 roku nie pracuje, natomiast K. B. jako specjalista ds. BHP, (...). Nie było więc możliwe dokonanie porównania kwalifikacji wskazanych osób i powódki. Zgłoszenie zatem przedmiotowych wniosków dowodowych na obecnym etapie postępowania nie mogło odnieść zamierzonego skutku procesowego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy powyższe wnioski pominął.

Nie można podzielić również twierdzeń apelacji, że przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista i nieaktualna z tego względu, iż umowa o współpracy pozwanego z podmiotem zewnętrznym nie została rozwiązana, pomimo powrotu powódki do pracy.

Nie można czynić pracodawcy zarzutu, że dążąc do racjonalizacji zatrudnienia, stosuje różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Może być to powierzenie wykonywania niektórych zadań innym pracownikom ale także osobom lub podmiotom zewnętrznym tj. niepowiązanym z przedsiębiorcą. Należy pamiętać, że nie można przyjąć, iż likwidacja stanowiska pracy nie ma miejsca wówczas, gdy zadania przypisane do tego stanowiska nadal są przez pracodawcę realizowane. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Ponadto należy podkreślić, iż o likwidacji stanowiska pracy przesądza eliminacja etatu i zwolnienie dotychczas na nim zatrudnionego pracownika, nie zaś zaprzestanie wykonywania czynności dotąd przypisanych zlikwidowanemu stanowisku. Co więcej, na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, likwidacja stanowiska pracy nie musi pociągać za sobą konieczności zmniejszenia zatrudnienia. Jest to bardzo ważny element, bowiem zwalnia Sąd z obowiązku badania stanu zatrudnienia w okresie bezpośrednio poprzedzającym i następującym po wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie musi świadczyć o pozorności likwidacji tego stanowiska pracy i nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację konkretnego stanowiska pracy i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r. I PK 127/13 (M.P.Pr. (...)).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w czasie nieobecności powódki w pracy pozwany podpisał z podmiotem zewnętrznym umowę współpracy na realizację zadań dotychczas wykonywanych przez S. K.. Do zawarcia umowy z podmiotem zewnętrznym doszło z uwagi na nieobecność powódki nie zaś z uwagi na potrzebę zlikwidowania stanowiska pracy. Dlatego też aby zapewnić prawidłową obsługę przedsiębiorstwa zawarł umowę o współpracy z firmą (...) sp. z o.o. Pozwany dopiero po powrocie powódki do pracy rozważał czy zajmowane przez nią stanowisko winno

być utrzymane zwłaszcza w sytuacji gdy obowiązki się dublowały. Dlatego też w dniu 10 lipca 2015 roku została podjęta przez zarząd uchwała o likwidacji wewnętrznej komórki ds. Ochrony (...), a w związku z tym stanowiska Specjalisty ds. Ochrony (...). Jak wynika z zeznań strony pozwanej w dniu 9 lipca 2015 roku na posiedzeniu zarządu członkowi zdecydowali, że z ekonomicznego punktu widzenia finansowanie dwóch podmiotów tj. pracownika i firmy zewnętrznej nie jest uzasadnione. Dlatego też członkowie zarządu podjęli decyzję, iż z uwagi na aspekty ekonomiczne mniejszym obciążeniem będzie kontynuacja współpracy z firmą (...) sp. z o.o. niż zatrudnianie pracownika, które wiąże się z większymi obciążeniami finansowymi. W tej sytuacji uznać należy, że pracodawca był w pełni uprawniony – mając na uwadze względy ekonomiczne – wybranie podmiotu, który będzie generował mniejsze obciążenie finansowe firmy. Nie ma wątpliwości, że likwidacja stanowiska pracy powódki była wyłączną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia. Przyczyna ta trwała również w chwili skutecznego doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 10 lipca 2015 roku, gdyż bezpośrednio po rozwiązaniu umowy na stanowisko to nie zatrudniono innego pracownika a obowiązki dotychczas wykonywane nadal wykonywał podmiot zewnętrzny.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, że wskazanie przez pracodawcę nierzeczywistej, nieprawdziwej, budzącej wątpliwości i aktualnej przyczyny, stanowi wywiązanie się pozwanego pracodawcy z obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę

Również zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. nie może odnieść zamierzonego skutku. Należy zgodzić się z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, iż wyrok z dnia 30 czerwca 2015 roku był wyrokiem nie przywracającym powódkę do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a wyrokiem dopuszczającym powódkę do pracy wobec ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony. Przesłanką roszczenia o dopuszczenie do pracy, jest istnienie stosunku pracy, który nie został rozwiązany lub nie wygasł. Wobec ustalenia w związku z długotrwałością okresu zatrudnienia powódki u pozwanego, iż został nawiązany między stronami stosunek pracy na czas nie określony i braku czynności rozwiązującej stosunek pracy Sąd dopuścił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W toku postępowania w sprawie XI P 659/14 Sąd Rejonowy w żadnym zakresie nie badał okoliczności związanych z okolicznościami badanymi przy orzekaniu o przywróceniu do pracy, w tym o celowości czy możliwości przywrócenia powódki do pracy. Pozwany dopuszczając powódkę do pracy wykonał wyrok Sądu Rejonowego z dnia 30 czerwca 2015 roku. Nie wykluczało to natomiast dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę powódce po dopuszczeniu powódki do pracy z podaniem prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazać przy tym należy, że powołane przez apelującego orzeczenie nie stanowi uzasadnionego wsparcia dla twierdzeń strony powodowej. W wyroku z dnia 9 grudnia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 342/14 (opubl. MoPr (...)) Sąd Najwyższy wskazał, że brak wskazania weryfikowalnych, konkretnych wyników zastosowanych kryteriów wyboru pracownicy do kolejnego zwolnienia jej z pracy, które nastąpiło w krótkim okresie po prawomocnym przywróceniu jej do pracy „na poprzednich warunkach”, powinien wywoływać wątpliwości co do fikcyjnego zamiaru pracodawcy wykonania prawomocnego wyroku sądowego. Jak już wyjaśniono powyżej sytuacja powódki nie jest analogiczną jak przedstawiona w powołanym przez skarżącego wyroku. Powódka nie została przywrócona do pracy w wyniku nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, ale dopuszczona do pracy w związku z tym, że strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony. W tej sytuacji powołane orzeczenie Sądu Najwyższego nie stanowiło uzasadnionego wsparcia dla twierdzeń strony powodowej. Nie można zatem przyjąć – jak czyni to skarżący – że działania pracodawcy stanowiły zakamufłowane i nielegalne niewykonanie wyroku sądowego. Taka argumentacja jest nie do przyjęcia, gdyż nie ma uzasadnienia w okolicznościach niniejszej sprawy.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i podyktowane potrzebami pracodawcy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

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

Przewodniczący: Sędziowie:

E.W.