

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2018 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego Urzędu Miejskiego w Ł. na rzecz powódki I. Ś. (1) kwotę 15.155,28 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.051,76 zł (pkt 3) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 758,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu (pkt 4).

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

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 8 stycznia 2015 roku zawartej na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego. Zawarcie wskazanej umowy było kolejnym zatrudnieniem powódki w pozwanym urzędzie. Wcześniej powódka była zatrudniona na tym samym stanowisku od dnia 3 lutego 2005 roku do 31 grudnia 2006 roku.

Zarządzeniem Burmistrza Miasta Ł. z dnia 2 października 2015 roku nadano Regulamin Organizacyjny Urzędowi Miejskiemu w Ł.. Jedną z komórek organizacyjnych urzędu był zespół radców prawnych do którego zadań należały kwestie związane z obsługą prawną przedstawicieli oraz komórek organizacyjnych urzędu. Regulamin organizacyjny nie określał formy zatrudnienia osób wchodzących w skład zespołu. W strukturze organizacyjnej zespół podlegał bezpośrednio Burmistrzowi Miasta.

Zarządzeniem Burmistrza Miasta Ł. z dnia 23 stycznia 2017 roku wprowadzono zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miejskiego w Ł.. Dotychczas używaną nazwę Zespół Radców Prawnych zastąpiono nazwą D. Prawny zmieniając również symbol tego działu na (...). Każdorazowo używane słowo „radca prawny” miało zostać zastąpione określeniem „advokat lub radca prawny świadczący obsługę w ramach działu prawnego”. Zakres zadań D. (...) jak również jego przyporządkowanie w strukturze organizacyjnej urzędu nie uległo zmianie.

W dniu 3 lutego 2017 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy były zmiany w organizacji Urzędu Miejskiego w Ł. tj. likwidacja Zespołu Radców Prawnych.

Przy wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę przedstawiciel pracodawcy nie podawał powódce innych motywów rozwiązania stosunku pracy niż podane w pisemnym oświadczeniu. I. Ś. nie brała udziału w pracach nad zmianami w regulaminie organizacyjnym pozwanego urzędu, w których zmieniono nazwę komórki organizacyjnej z Zespołu Radców Prawnych na D. Prawny a określonych zarządzeniem burmistrza z dnia 23 stycznia 2017 roku. Już po otrzymaniu wypowiedzenia powódka dowiedziała się o opublikowaniu zmian w regulaminie organizacyjnym urzędu na stronie Biuletynu Informacji Publicznej.

Faktycznym zamiarem pracodawcy była likwidacja stanowisk pracy prawników obsługujących urząd, jak również pełnomocników urzędu ze względów oszczędnościowych a tym samym przejście z formy zatrudniania na podstawie umów o pracę na umowy cywilno - prawne. Kwestie te były również omawiane na komisjach urzędu jak również sesjach rady miejskiej. W chwili obecnej żadna z osób obsługujących urząd pod względem prawnym nie jest zatrudniona w ramach stosunku pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczonych jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 5.051,76zł.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie, na podstawie inicjatywy dowodowej stron, materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest w przeważającej części uzasadnione.

Sąd I instancji odnosząc się do dyspozycji art. 30 § 3 k.p., art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p. wskazał, że pisemne oświadczenie pracodawcy precyzyjnie wskazywało przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako likwidację Zespołu radców prawnych. Tak wskazaną przyczynę należało jednak uznać za nierzeczywistą. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż zespół radców prawnych stanowił wyodrębnioną komórkę organizacyjną w strukturze urzędu podlegającą bezpośrednio burmistrzowi miasta, w ramach której zatrudnieni byli wyłącznie radcowie prawni. Zmiany organizacyjne, do jakich odeszło w urzędzie na skutek zarządzenia z dnia 23 stycznia 2017 roku sprowadzały się do zmiany nazwy tej komórki na D. Prawny jak również wprowadzenia możliwości zatrudniania w nim zarówno adwokatów i radców prawnych świadczących obsługę w ramach tego działu prawnego. Zadania tej komórki określone w § 34 poprzedniego i aktualnego regulaminu w żaden sposób nie uległy zmianie podobnie jak podporządkowanie w strukturze organizacyjnej. Zmieniony regulamin organizacyjny w żaden sposób nie określał natomiast formy zatrudnienia osób obsługujących pozwanego pod względem prawnym. Aby dojść do wniosku, iż poprzednio istniejąca komórka organizacyjna została zlikwidowana należałoby ustalić, iż w obecnej strukturze w ogóle nie istnieje, co w konsekwencji uniemożliwiłoby dalsze zatrudnienie powódki. Takie ustalenie w niniejszej sprawie nie jest możliwe. Poza zmianą nazwy komórki świadczącej obsługę prawną oraz ustalenia, iż poza radcami prawnymi obsługę w ramach D. prawnego mogą również pełnić adwokaci, w strukturze organizacyjnej urzędu nie zaszły żadne zmiany uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki we wskazanym dziale. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego komórka organizacyjna świadcząca obsługę prawną urzędu nie została zlikwidowana a jedynie zmianie uległa jej nazwa jak również krąg osób, które mogą być w nim zatrudniane. W związku z powyższym zdaniem Sądu nie ma podstaw do uznania, iż podana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, co w pełni pozwala na uwzględnienie powództwa.

Sąd I instancji podkreślił, iż z twierdzeń pozwanego na etapie procesu wynikało, iż zamiarem pracodawcy rozwiązania z powódką stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy w związku z planem rezygnacji z zatrudnienia na podstawie umów o pracę prawników urzędu. Zdaniem Sądu Rejonowego faktyczna likwidacja stanowiska pracy związana z chęcią zmiany formy zatrudnienia mogłaby stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia definitywnego (vide wyrok sądu Najwyższego z dnia 03.11.2010r I PK 93/10 niepubl.). Sąd podkreślił, że decyzja co do wskazanych zmian, ich zasadność czy potrzeba wprowadzenia zasadniczo należy do autonomicznych decyzji pracodawcy i możliwość ingerencji sądu pracy w tą sferę jest niedopuszczalna (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2009r I PK 11/09 niepubl., w wyroku z dnia 10.02.2005r II PK 208/04 niepubl.). Z tych też względów kwestie związane z ewentualnymi przyczynami likwidacji stanowiska pracy powódki byłyby całkowicie zbędne. Sąd wskazał, że w orzecznictwie jednolicie przyjmuje się pogląd wskazujący na uprawnienia pracodawcy w zakresie rozdzielenia zadań z likwidowanego stanowiska m. in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 roku wskazano, iż: „pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 KP). Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Sąd podkreślił, że nie ma dowodów potwierdzających rozwiązanie stosunku pracy z powódką z tej właśnie przyczyny i poinformowanie jej o takiej decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy i likwidacji danej komórki organizacyjnej są przedmiotowo odrębne i mogą oczywiście współistnieć. Jeżeli jednak z ustaleń faktycznych wynika, że do likwidacji danej komórki organizacyjnej w strukturze pozwanego faktycznie nie doszło to nie ma automatycznego przełożenia na rozważanie w ogóle likwidacji stanowisk pracy osób w niej zatrudnionych. Sąd podzielił poglądy, iż pomimo nie wskazania danej przyczyny w pisemnym oświadczeniu,

pracownik może zostać w inny sposób zapoznany przez pracodawcę z rzeczywistymi motywami zwolnienia. Może to również wynikać z konkretnych okoliczności faktycznych sprawy. Nie ulega jednak wątpliwości, iż ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa wyłącznie na pracodawcy (art. 6 k.c.). W niniejszym stanie pozwany takich okoliczności nie udowodnił. Z niekwestionowanych zeznań powódki wynika, iż została przez pracodawcę poinformowana o tym, że przyczyną jej zwolnienia z pracy faktycznie jest likwidacja jej stanowiska pracy. Zdaniem Sądu brak podstaw do uznania, iż wiedzę taką mogła mieć z innych okoliczności faktycznych. Temat oszczędności na wynagrodzeniach prawników był omawiany w ramach urzędu od 2015 roku. Powódka nie brała natomiast udziału w pracach nad zmianami w regulaminie organizacyjnym urzędu zakończonymi zarządzeniem burmistrza z 23 stycznia 2017 roku a więc nie ma podstaw do przyjęcia, iż знаła motywację działań pracodawcy. Niezależnie od wiedzy powódki i zajmowanego przez nią stanowiska nie ma żadnych podstaw w ocenie Sądu do uznania, iż miałyby ona obowiązek domyślenia się rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę czy też poszukiwania takiej przyczyny. Obowiązek w tym zakresie spoczywa wyłącznie na pracodawcy i jest jasno określony art. 30 § 4 k.p. Sąd podkreślił również, iż osób składającą powódce oświadczenie o wypowiedzeniu był A. R.. Ewentualna zatem wykładnia złożonego powódce oświadczenia pod względem przyczyn jej podanych byłaby możliwa wyłącznie na podstawie jego zeznań, z których strona pozwana zrezygnowała. Brak inicjatywy dowodowej pozwanego w tym zakresie, wobec obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jak również przy czytelnej i precyzyjnie podanej literalnie przyczynie wypowiedzenia, nie dawał żadnych podstaw do dokonywania odmiennej jego wykładni w szczególności związanej z ustaleniem czy w ramach likwidacji zespołu radców prawnych zamiarem pracodawcy było również podanie likwidacji stanowiska pracy powódki (art. 65§1 kc w zw. z art. 300 kp).

W związku z powyższym analiza Sądu zasadności powództwa w niniejszej sprawie była oparta na literalnie wskazanej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, która w świetle zebranych dowodów okazała się nierzeczywista. W związku z powyższym powództwo I. Ś. zasługiwało na uwzględnienie poprzez zasądzenie dochodzonej kwoty 15.155,28 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę a więc przyznanego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36§1 p. 3 k.p.).

O odsetkach od przyznanego odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 481§1 k.c. w zw. z art. 455 kc w zw. z art. 300 kp przyznając je w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2017 roku jako dnia następnego po dniu doręczenia pozwu. Zdaniem Sądu wymagalność tego roszczenia powstaje po wezwaniu pracodawcy do jego zapłaty, co w niniejszym stanie faktycznym było równoznaczne z doręczeniem odpisu pozwu a więc w dniu 12 kwietnia 2017 roku. Opóźnienie pozwanego nastąpiło zatem w dniu następnym a więc 13 kwietnia 2017 roku. Ponieważ powódka wniosła o przyznanie odsetek od dnia doręczenia odpisu pozwu to w zakresie tego jednego dnia powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

W związku z przyznaniem powódce odszkodowania Sąd nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jej jednomiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 623 z 2016) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 758 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w całości z uwagi na przegraną powódki w sporze w minimalnym zakresie (art. 100 k.p.c.).

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1, 3 i 4 zaskarżyła strona pozwana.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nietrafne w uznanie w okolicznościach tej sprawy, że przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy była nierzeczywista podczas gdy oświadczenie pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powódką należy interpretować biorąc pod uwagę zasady współzycia społecznego i ustalone zwyczaje, oraz zamiar strony i cel anizeli opierać się na dosłownym brzmieniu oświadczenia woli,

2. obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie w okolicznościach tej sprawy i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę pozwanego z powódką było nieuzasadnione, podczas gdy przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i polegała na faktycznej likwidacji stanowiska radcy prawnego,

3. obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 §4 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany nie wypełnił dyspozycji przepisu i nie wskazał rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką,

4. obrazę przepisów prawa procesowego mogącego mieć istotny wpływ na treść skarżonego rozstrzygnięcia a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawno relewantnej argumentacji Sądu meriti na jakiej podstawie i w oparciu o jakie dowody Sąd I instancji nietrafnie uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracy było nierzeczywiste,

5. obrazę przepisów prawa procesowego mogącego mieć istotny wpływ a treść skarżonego postanowienia a mianowicie art. 233 k.p.c

- pominięcie, że powódka otrzymała odprawę pieniężną w związku z likwidacją stanowiska pracy radcy prawnego na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników co wskazuje, że umowa o pracę została rozwiązana z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki,
- pominięcie zeznań świadka E. L. (1), w których świadek wskazała, że celem przekazania powódce oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę była faktyczna likwidacja stanowiska radcy prawnego w Urzędzie Miejskim w Ł.;
- pominięcie dowodu z dokumentu w postaci oświadczenia Wykonującej zadania i kompetencje Burmistrza Miasta Ł., że do dnia dzisiejszego Urząd Miejski w Ł. nie zatrudnił prawnika na umowę o pracę,
- pominięcie, że powódka sama oświadczyła, że została przez pracodawcę poinformowana, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką jest jej likwidacja stanowiska pracy,
- pominięcie przy ocenie dowodów zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie, wyciągów z protokołów z sesji Rady Miejskiej w Ł., z treści których wynika nacisk radnych Rady Miejskiej w Ł. na minimalizację kosztów związanych z redukcją etatów radcy prawnego i likwidację uposażeń związanymi z powyższymi etatami,

- czego skutkiem był błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku poprzez niezasadne przyjęcie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była nierzeczywista podczas gdy w Urzędzie Miejskim w Ł. doszło do faktycznej likwidacji etatu radcy prawnego, a po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie doszło do zatrudnienia prawnika na umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w 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 wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego tj. dokonanie przez Sąd Rejonowy dowolnej, a nie swobodnej, oceny materiału dowodowego, czego skutkiem były błędy w ustaleniach faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu odwoławczego tak sformułowanego zarzutu nie sposób podzielić.

W orzecznictwie przyjmuje się, że granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy, ideologiczny (zob. wyroki SN: z dnia 20 sierpnia 2002 r., II UKN 555/01, Lex nr 572008, z dnia 7 lutego 2002 r., II UKN 806/00, Lex nr 560570, z dnia 12 lutego 2004 r., II UK 236/03, Lex nr 390137). Czynniki logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Sąd może zatem dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają" (zob. np. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 290/09, Lex nr 560607). Czynniki ustawowy wyraża przepis art. 233 k.p.c., który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna i w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Moc dowodowa to przekonanie sądu, jakie uzyskał po przeprowadzeniu dowodu o istnieniu lub nieistnieniu określonego faktu, którego dowód dotyczył (zob. wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 maja 2009 r., I ACa 111/09, Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku 2009, Nr 1, poz. 58, wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 grudnia 2005 r., I ACa 540/05, Lex nr 186125). Trzeci czynnik, określane jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Zaliczany jest też do czynników intelektualnych. Jest to niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. Trafnie podkreśla się, że "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną (zob. komentarz do art. 233 k.p.c., pod red. H. Doleckiego, LEX 2011).

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy uwzględnił całość przedstawionej dokumentacji tj. co do faktu braku zatrudnienia obecnie w Urzędzie Miejskim w Ł. prawnika na podstawie umowy o pracę, co do potrzeby minimalizacji kosztów związanych z redukcją etatów radcy prawnego i likwidację uposażeń związanymi z powyższymi etatami jak i również zeznania powódka oraz świadka E. L. (1), które to w całości uznał za wiarygodne. Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucił logicznych błędów. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, dlatego też Sąd odwoławczy przyjmuje dokonane ustalenia za własne.

Wypada w tym miejscu wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Analizując treść złożonej przez stronę pozwaną apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w prawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd; jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący przeciwstawiają bowiem ocenie

dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Z tego względu Sąd Okręgowy podziela konstatację Sądu pierwszej instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do stwierdzenia, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było prawidłowe. Zarzuty apelującego dotyczą błędnego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, iż przyczyna nie była rzeczywista w sytuacji gdy z okoliczności sprawy wynika, że faktyczną przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powódki z uwagi na potrzebę oszczędności w zakresie ograniczenia zatrudnienia w dziale prawnym o czym I. Ś. (1) wiedziała.

Co do dokonania błędnych ustaleń faktyczny przede wszystkim nie można podzielić twierdzeń skarżącego, że z zeznań powódki wynika, iż miała ona wiedzę co do rzeczywistej przyczyny zakończenia z nią stosunku pracy. Skarżący poza gołosłowną retoryką nie przytacza żadnego fragmentu zeznań powódki, który potwierdziłby podnoszoną okoliczność. Analiza zeznań złożonych przez powódkę w dniu 10 stycznia 2018 roku wskazuje na tezę wręcz przeciwną tj., że w czasie wręczenia jej wypowiedzenia nie została jej podana żadna dodatkowa informacja co do przyczyny wypowiedzenia. Nie miał również możliwości powiązania tej przyczyny z podejmowanymi uchwałami co do reorganizacji struktury (...), ponieważ nie brała w nich udział ani nie została poproszona o pomoc prawną w ich zredagowaniu. W związku z tym nie można uznać, aby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń, skoro z zebranego materiału dowodowego nie dało wyprowadzić się wniosku zgodnego z twierdzeniami pozwanego.

Nie można było także przychylić się do tezy skarżącego w zakresie braku uwzględnienia przez Sąd Rejonowy dokumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną co do faktu braku zatrudnienia przez Urząd Miejski w Ł. prawnika na umowę o pracę, co do potrzeby minimalizację kosztów związanych z redukcją etatów radcy prawnego i likwidację uposażeń związanymi z powyższymi etatami. Można odnieść wrażenie, że skarżący formułując powyższy zarzut nie zapoznał się z uzasadnieniem Sądu Rejonowego. Dokładana jego analiza pozwoliłoby stronie pozwanej zauważyć, że Sąd I instancji wskazane okoliczności zawarł zarówno w ramach poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych jak przeprowadzonych następnie rozważaniach prawnych. Ustalając powyższe okoliczności wprost wskazał, że oparł się: na zeznaniach świadka E. L., zaświadczeniu z dnia 25 kwietnia 2017 roku o kosztach miesięcznego kształtowania się wynagrodzenia prawników oraz na wyciągach z protokołów. W tej sytuacji trudno jest zrozumieć Sądowi Okręgowemu jakie dowodowy zostały w sprawie pominięte, skoro te wskazane w apelacji zostały przez Sąd Rejonowe uwzględnione i stanowiły podstawę do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych.

Podobnie nie zyskały instancyjnej akceptacji zarzuty dotyczące rzekomego pominięcia zeznań świadka E. L. (1), w których to wynika, że celem przekazania powódce oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę była faktyczna likwidacja stanowiska radcy prawnego w Urzędzie Miejskim w Ł.. Sąd Rejonowy zeznania wskazanego świadka uwzględnił w całości i ustalił, że „faktycznym zamiarem pracodawcy była likwidacja stanowisk pracy prawników obsługujących urząd, jak również pełnomocników urzędu ze względów oszczędnościowych a tym samym przejście z formy zatrudniania na podstawie umów o pracę na umowy cywilno - prawne.” Dlatego również i powyższy zarzut w kontekście przytoczonego fragmentu uzasadnienia Sądu I instancji jest niezrozumiały. To, że Sąd na podstawie tych samych danych doszedł do odmiennych wniosków niż strona pozwana nie oznacza, że wskazany dowód pominał.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości, że zebrany w sprawie materiał dowodowy czy to w postaci dokumentów czy też osobowych źródeł osobowych pozwolił przede wszystkim ustalić, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było nieprawidłowe gdyż wskazana przyczyna była nieprawdziwa.

W tym miejscu przypomnieć jedynie należy, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie

jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1997 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne. Na mocy art. 30 § 4 k.p. dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Ponadto należy podkreślić, iż wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny i precyzyjny w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie mogą być następnie zmieniane, modyfikowane lub uzupełniane przez pracodawcę (vide wyrok SN z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/23, LEX nr 1376065).

Jak wykazało niniejsze postępowanie podana przez pozwanego przyczyna nie była prawdziwa. Wprawdzie skarżący skupia się na okoliczności, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była likwidacja stanowiska radcy prawnego, to w treści oświadczenia z dnia 3 lutego 2017 roku pracodawca wskazał wprost, iż doszło do zmian w organizacji Urzędu Miejskiego w Ł. tj. likwidacji Zespołu Radców Prawnych. Dlatego też Sąd Rejonowy był zobligowany - co też prawidłowo uczynił - dokonać analizy tak ujętej w wypowiedzeniu przyczyny. Z materiału dowodowego sprawy wynika, że zmiany organizacyjne, do jakich odeszło w urzędzie na skutek zarządzenia z dnia 23 stycznia 2017 roku sprowadzały się do zmiany nazwy tej komórki z Zespołu Radców Prawnych na D. Prawny jak również wprowadzenia możliwości zatrudniania w nim zarówno adwokatów i radców prawnych świadczących obsługę w ramach tego działu prawnego. Zatem poza zmianą nazwy komórki świadczącej obsługę prawną oraz ustalenia, iż poza radcami prawnymi obsługę w ramach D. prawnego mogą również pełnić adwokaci, w strukturze organizacyjnej urzędu nie zaszły żadne zmiany uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki we wskazanym dziale. Tym samym - jak słusznie uznał Sąd Rejonowy - komórka organizacyjna świadcząca obsługę prawną urzędu nie została zlikwidowana a jedynie zmianie uległa jej nazwa jak również krąg osób, które mogą być w nim zatrudniane. W tej sytuacji brak było podstaw aby uznać, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, ponieważ podane w wypowiedzeniu okoliczności faktycznie nie miały miejsce. Dodatkowo o nieprawdziwości przyczyny stanowi podnoszona przez skarżącego okoliczność, że faktyczną przyczyną zakończenia z powódką dalszej współpracy była likwidacja jej stanowiska pracy w związku z oszczędnościami jakie zostały zaplanowane przez Urząd Miasta w Ł.. Zatem sam skarżący przyznaje, że faktycznie to inne okoliczności legły u podstaw wręzonego powódce wypowiedzenia. Tym samym trudno zrozumieć dlaczego pozwany nie wskazał prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, skoro obecnie był w stanie wyartykułować jakie okoliczności przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Powoływanie się na wskazane okoliczności dopiero na etapie postępowania sądowego nie mogło odnieść zamierzonego efektu. Skarżący zapomina, że Sąd meriti był uprawniony przez wszystkim do zbadania przyczyny, która została powołana przez pracodawcę w przedmiotowym oświadczeniu. Zwrócić należy uwagę, że ustawodawca wprowadzając obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy zrobił to z konkretnego powodu, tj. po to aby umożliwić pracownikowi obronę przed zwolnieniem z pracy. Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, co legło u podstaw podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji. Dlatego też istotne jest należyte podanie przyczyny. Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie może uzupełnić wskazania przyczyny w swym oświadczeniu czy też podawać nowe okoliczności po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Pracownik taką wiedzę najpóźniej musi posiadać w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Późniejsze zaś działania pracodawcy w celu wyjaśnienia przyczyn nie mogą odnieść zamierzonego skutku procesowego. W związku z tym nie było obowiązku po stronie Sądu, aby okoliczności te analizować. Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę, że pomimo nie wskazania

danej przyczyny w pisemnym oświadczeniu, pracownik może zostać w inny sposób zapoznany przez pracodawcę z rzeczywistymi motywami zwolnienia. Jednak - pomimo spoczywającego na stronie pozwanej ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c.) - pracodawca nie wykazał, aby powódka została poinformowana czy to przed wypowiedzenia czy też w chwili jego wręczenia o okolicznościach, które legły u podstaw złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Ponadto jak wynika z akt sprawy akt sprawy powódka nie brała udziału w pracach nad zmianami w regulaminie organizacyjnym urzędu zakończonymi zarządzeniem burmistrza z 23 stycznia 2017 roku a więc nie ma podstaw do przyjęcia, iż знаła motywację działań pracodawcy. Niezależnie od wiedzy powódki i zajmowanego przez nią stanowiska nie ma żadnych podstaw do uznania, iż miałaby ona obowiązek domyślania się rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę czy też poszukiwania takiej przyczyny. Obowiązek w tym zakresie spoczywa wyłącznie na pracodawcy i jest jasno określony art. 30 § 4 k.p. Natomiast pracodawca temu obowiązkowi nie sprostał a co za tym idzie słusznie było żądanie powódki zasądzenia odszkodowania.

Powyższe rozważania jednocześnie pozwalają uznać, że trudno zgodzić się ze skarżącym, że oświadczenie pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powódką należy interpretować biorąc pod uwagę zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje, oraz zamiar strony i cel aniżeli opierać się na dosłownym brzmieniu oświadczenia woli o czym stanowi art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z oświadczeniu pracodawcy - silniejszej strony stosunku pracy korzystającej z pomocy wyspecjalizowanych komórek - wprost wynika jaka była przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Zatem obecnie powoływanie się na powyższe przepisy poprzez zniwelowanie zaistniałych uchybień w zakresie prawidłowego ustalenia przyczyny wypowiedzenia było nieuzasadnione. Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca nie miał żadnych przeszkód, aby w przedmiotowym oświadczeniu prawidłowo sformułować przyczynę wypowiedzenia. Dlatego też obecnie sięganie do analizy woli stron czy też oceny oświadczenia z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego jawi się jako obejście treści art. 30 § 4 k.p., który obliuguje pracodawcę do wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Na koniec należy jedynie wyjaśnić, że faktycznie Sąd Rejonowy pominął fakt, że powódka otrzymała odprawę pieniężną w związku z likwidacją stanowiska pracy radcy prawnego na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednak powyższe uchybienie nie ma istotnego znaczenia dla prawidłowości zapadłego rozstrzygnięcia. Zauważyć należy - co zostało powyżej szeroko omówione - że istotne znaczenia miał ocena czy złożone w dniu 3 lutego 2017 roku oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy było prawidłowe. Jak zostało wykazane teza pracodawcy co o prawdziwej i uzasadnionej przyczynie nie potwierdziła się. Zatem powyższych ustaleń nie może dyskwalifikować czy też niwelować fakt późniejszej tj. w dniu 30 marca 2017 roku wypłaty odprawy pieniężnej. W przeciwnym razie prowadziłoby to do usankcjonowania nieprawidłowo złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. W tej sytuacji fakt wypłaty przedmiotowego świadczenia nie miał znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. A co za tym idzie okoliczność ta w żadnym wypadku nie rzutuje na prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowego ustaleń faktycznych czy też przeprowadzonych rozważań prawnych.

Uznać zatem należy, że żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. i 328 § 2 k.p.c., jak i prawa materialnego - art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art., 45 k.p., art. 3- § 4 k.p. , nie okazał się uzasadniony.

Reasumując Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny materiału dowodowego i prawidłowo uznał oświadczenie pracodawcy za niespełniające podstawowego wymogu - wskazania rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Tym samym brak jest jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, czy też prawa materialnego.

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

Przewodniczący : Sędziowie:

E.W.