

Sygn. VPa 57/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda A. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 13 kwietnia 2018r. sygn. IVP 8/17

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, Sądowi Pracy w R., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Leżańska SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 57/18

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 13 kwietnia 2018 roku sygn. akt

IV P 8/17 Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo A. K. przeciwko (...) w P. o przywrócenie do pracy i nie obciążył powoda kosztami procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

A. K. 1 marca 2002 roku został zatrudniony w (...) w P. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powód zajmował ostatecznie stanowisko specjalisty ds. dróg.

W dniu 31 sierpnia 2011 roku Rada Miejska w P. podjęła uchwałę nr (...) w sprawie miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego fragmentu miasta P. położonego pomiędzy ulicą (...), a (...) w zachodniej granicy

miasta. Jedną z działek objętym planem była działka powoda. Na skutek podjętego planu zagospodarowania korzystanie z w.w działki w celach budowlanych stało się ograniczone.

Powód zgłosił do Rady Miejskiej w P. roszczenia dotyczące wykupu przez gminę przedmiotowej działki. Swoje roszczenia powód podtrzymywał na zebraniach, co wobec braku środków finansowych na wykonanie planu wywoływało intensywne dyskusje i rozbieżne stanowiska powoda i pracodawcy.

Decyzjami Burmistrza Miasta P. powierzono powodowi z dniem 1 lipca 2013 roku obowiązki Kierownika Referatu (...) (...) P.. Był to dla powoda awans.

W okresie piastowania przez powoda stanowiska p.o. Kierownika Referatu (...) (...) P. współpraca powoda m.in. ze skarbnikiem Gminy E. M. układała się źle, była trudna w szczególności gdy pełnił funkcję Kierownika (...)

W dniu 9 września 2014 roku Gmina P. nałożyła na A. K. karę nagany K. ta była nałożona w związku z zarzutem braku prawidłowej organizacji pracy powoda skutkującej niedopełnieniem czynności przy projekcie co skutkowało odrzuceniem projektu i nieuzyskaniem przez Gminę pomocy finansowej w kwocie 288 476 złotych.

Powód złożył od nałożonej kary upomnienia odwołanie do Sądu Rejonowego w Radomsku wskazując, że przyczyną ukarania była osobista niechęć burmistrza M. N. do jego osoby, ponadto obowiązków nie dopełniła inna pracownica, a nie on.

Po przeprowadzeniu postępowania sądowego Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo. Orzeczenie to podtrzymał Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim.

Decyzją Burmistrza Miasta P. z dnia 13 października 2014 roku odwołano powoda ze S. p.o. Kierownika Referatu (...) (...) P.. Powoda przywrócono na poprzednio zajmowane stanowisko podinspektora ds. (...). Obowiązki Kierownika ds inwestycji objęła A. B.. Stała się ona przełożoną powoda.

Współpraca między jej osobą, a powodem układała się źle. A. B. wskazywała na lekceważenie jej osoby przez powoda, niewykonywanie poleceń, korzystanie przez A. K. z urlopu bez jej wiedzy i zgody.

Po nałożeniu kary nagany w dniu 2 grudnia 2014 roku powód złożył do Urzędu Gminy pismo w którym wniósł o wykupienie swojej działki przez Urząd Gminy. Wniosek powoda był kilkakrotnie omawiany podczas posiedzeń Komisji Rady Miejskiej. Powód nalegał na przyznanie mu odszkodowania na posiedzeniach Rady. Był też spór pomiędzy powodem, a Burmistrzem w zakresie realizacji tego wniosku, bowiem Burmistrz P. wskazywał na brak środków finansowych Gminy, które pozwalałyby na realizację tego planu.

Po odwołaniu ze stanowiska p.o. Kierownika Referatu (...) (...) P. powód zaczął wykazywać w pracy znaczne nieobecności. W 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim 116 dni, natomiast przepracował 117, wybrał urlop wypoczynkowy w wysokości 20 dni.

W 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim 151 dni, na świadczeniu rehabilitacyjnym 61 dni, natomiast przepracował 32, wybrał urlop wypoczynkowy w wysokości 8 dni.

W 2017 roku do końca kwietnia 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim 57 dni.

W czasie nieobecności powód pomagał swoje żonie w prowadzeniu działalności gospodarczej, był to m.in organizowanie spływów kajakowych. Był widywany przez pracodawcę jak woził kajaki i inny sprzęt.

W zakresie obowiązków powoda jako inspektora ds. dróg znajdowało się zarządzanie i sprawowanie opieki nad drogami. Nieobecności powoda dezorganizowały pracę w urzędzie. Podczas nieobecności obowiązki powoda zlecano więc innym osobom. Była to J. G., M. J., I. F., Ł. M..

W wyniku konkursu w lipcu 2015 roku została zatrudniona K. K.. Po przebyciu drogi konkursowej objęła ona stanowisko referenta. Było to inne stanowisko aniżeli stanowisko powoda. K. K. ukończyła Politechnikę (...) z tytułem magistra. Posiada uprawnienia do samodzielnego kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń, kierowała robotami budowlanymi na drodze (...). Posiada także prawo sporządzania kosztorysów inwestycyjnych. Uprawnienia te są potwierdzone wpisem z dnia 15 grudnia 2014 roku Okręgowej (...) (...) Okręgowej Izby (...).

Pracownica ta miała wypadek, w związku z którym od grudnia 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie zaś zaszła w ciążę. Jej powrót do pracy przewidywany jest na koniec kwietnia 2018 roku.

W czasie zwolnienia lekarskiego zakres obowiązków K. K. rozszerzono o obowiązki powoda. Na czas nieobecności K. K. na zastępstwo została zatrudniona M. J., która przejęła część obowiązków ciążyących na nieobecnym powodzie.

W czasie nieobecności powoda i po jego zwolnieniu także dwóch innych pracowników z działu w którym pracował powód było nieobecnych. K. K. przebywała na urlopie rodzicielskim, a druga osoba na urlopie wychowawczym. W ramach zastępstwa za te osoby zostały zatrudnione M. J. i I. F..

Powód A. K. bez wiedzy przełożonych i pracodawcy skopiował dokumenty urzędowe dotyczące jednej z działek i wyniósł je z (...). Powód stwierdził, że miało to na celu „zabezpieczenie” tych dokumentów przed mataczeniem ze strony pozwanego.

W dniu 22 grudnia 2016 roku powód wezwał Gminę P. do próby ugodowej przed Sądem Rejonowym w Radomsku w sprawie I Co 795/16. Obecnie toczy się postępowanie pomiędzy stronami.

Pismem z dnia 16 stycznia 2017 roku po powrocie powoda do pracy pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2017 roku. W piśmie wskazano jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy.

Po likwidacji stanowiska powoda, nikt został na to miejsce zatrudniony.

U pozwanego była przeprowadzona kontrola NIK dotycząca częściowego zakresu jego działania. Dotyczyła ona bowiem realizacji Programu Ochrony Środowiska. Stwierdzono m.in. niewystarczające zatrudnienie kadrowe mające na celu realizację analizowanego realizacji programu Ochrony Środowiska.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi przez pozwanego jest uzasadnione, gdyż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna likwidacja stanowiska pracy była rzeczywista i w konsekwencji powództwo oddalił. W ocenie Sadu Rejonowego materiał dowodowy prowadzi do ustalenia, iż do likwidacji stanowiska powoda doszło i nie była to likwidacja pozorna. Tym bardziej, że likwidacja stanowiska powoda nie była okolicznością sporną, strony przyznały, że do likwidacji tego stanowiska rzeczywiście doszło i nikt nowy po zwolnieniu powoda nie był zatrudniony, a jego obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy inne osoby. Co istotne przyznał to sam powód, zeznając, że nikt na jego miejsce nie został zatrudniony, a samo stanowisko zlikwidowano.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy A. K. podniósł natomiast, że likwidacja była pozorna ponieważ jego zadania rozdzielono między inne osoby.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że likwidacja stanowiska pracy przez rozdzielenie zadań osoby na nim pracującej to działanie w pełni uzasadnione i nie stanowi pozornej przyczyny wypowiedzenia umowy. Likwidacja stanowiska pracy w zakresie rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Tak Sąd Najwyższy wskazywał m.in. w postanowieniu z 2 lutego 2012 r. (II PK 252/11). Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę tej osobie. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę

pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu np. bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów. Tak wskazywał wyraźnie Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 2014 r. (I PK 271/13).

Według Sądu Rejonowego takie też postawy likwidacji i reorganizacji wskazała strona pozwana, były to optymalizacja wykorzystania kwalifikacji zawodowych pracowników, optymalizacja kosztów funkcjonowania (...), wysoka absencja powoda i niezadowolająca jakość pracy powoda czego efektem była kara nagany.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż sądy nie są uprawnione do oceny, czy faktycznie konieczne było dokonanie zmian organizacyjnych oraz czy zmiany te będą miały korzystny skutek dla funkcjonowania pracodawcy i doprowadzą do bardziej efektywnego działania. Podkreśla się bowiem, że to, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zwracał na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 3 listopada 2010 r. (I PK 93/10). Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury zatrudnienia, a jedynie sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 417 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał w pierwszej kolejności, iż pracodawca, wypowiadając powodowi umowę o pracę, wskazał przyczynę wypowiedzenia w sposób konkretny i jasny. Sąd uznał także zgodnie z niespornym stanowiskiem stron, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była realna – co przyznał sam powód potwierdzając w toku rozprawy oraz zeznający w sprawie świadkowie.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom strony pozwanej, że przyczyny zwolnienia powoda nie były natury osobistej. Pracodawca miał świadomość zgłoszonych roszczeń przez powoda, a mimo to powód dostał awans, którego zasadności nie podważał, a przecież gdyby pracodawca miał do niego osobiste urazy i niechęć to takiego awansu mógłby mu nie dać.

Ponadto, jak wskazał Sąd Rejonowy, rzeczywiście należy przyznać na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że już w chwili udzielenia powodowi nagany Urząd miał wiedzę i świadomość roszczeń powoda, ponieważ były one już przedtem zgłaszane. W czasie tym, skoro udzielono powodowi nagany, która to kara była konsekwentnie utrzymana zarówno przez Sąd Rejonowy w Radomsku jak i Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim to wtedy pracodawca mógł wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, jednakże tego nie zrobił. Pracodawca przywrócił powoda na uprzednio zajmowane stanowisko i dał mu szansę na dalszą pracę. Nie miały na to wpływu nawet niesnaski pomiędzy powodem a Burmistrzem o których wspominali radni. Burmistrz mimo oczywistych podstaw potwierdzonych prawomocnym wyrokiem sądu, nie wypowiedział powodowi umowy o pracę.

Według Sądu Rejonowego nie można więc w świetle tych okoliczności uznać, że złożenie przez powoda do Sądu Rejonowego w Radomsku wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, będącej podtrzymaniem roszczeń wobec Urzędu Gminy, było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda.

Strona pozwana wskazała, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy powoda i wypowiedzenia jego umowy o pracę były m.in. częste nieobecności powoda, które dezorganizowały pracę u pozwanego. Na potwierdzenie tej okoliczności pozwany przedłożył stosowny wykaz nieobecności powoda.

Jak wskazał Sąd Rejonowy w czasie tych nieobecności w pracy powoda zachodziła konieczność podejmowania działań organizacyjnych mających na celu zastąpienie powoda. Było to tym bardziej ważne i istotne, że powód zajmował się utrzymaniem dróg. Praca ta jest bardzo odpowiedzialna i istotna bowiem właściwe utrzymanie dróg należy zapewnić nie tylko w okresie jesienno-zimowym, ale przez cały rok, a właśnie ich właściwe utrzymanie gwarantuje bezpieczeństwo osób nimi się poruszających. Jak zaznaczyła strona pozwana są to sprawy, które Urząd musi prowadzić

na bieżąco, w czasie nieobecności pracownika zakres tych prac musi być wykonywany. Aby móc to zapewnić musiano posiadać obsadę, dokonywano więc przesunięć i kolejnych działań rozdzielających zadania powoda pomiędzy innych pracowników. Przesunięcia zadań obejmowały krótsze bądź dłuższe okresy. W wyniku nieobecności powód nie wykonując swoich zadań, a zmuszając tym samym pozwaną do czasowych reorganizacji mających na celu zapewnienie realizacji zadań, które winien wykonywać powód, wskazał na brak konieczności istnienia jego stanowiska. Jak wskazała skarbnik W. J. było stanowisko a nie było pracownika. Inni pracownicy wskazali, że zadania te są realizowane, jeśli były skargi to były nieliczne. Co istotne jak wynika z materiału dowodowego, w tym czasie u pozwanej aż dwie inne osoby poza powodem z działu, w którym pracował powód przebywały na zwolnieniach lekarskich. Były znaczne zmiany kadrowe. A mimo to zadania te jak zeznano były wykonywane. Nie można także było przewidzieć, ze strony pracodawcy, że jedna z pracownic, która po około 6 miesiącach od zatrudnienia będzie miała wypadek, a następnie zajdzie w ciążę.

Sąd Rejonowy powołał się na utrwaloną linię orzeczniczą według której nieobecność pracownika powoduje konieczność zorganizowania pracy w sposób umożliwiający wykonanie jego obowiązków. Następuje to poprzez rozdelenie jego obowiązków pomiędzy innych pracowników lub zatrudnienie innej osoby. Zaakcentować przy tym trzeba, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz.111). Zawsze bowiem nieobecność pracownika w pracy wiąże się z koniecznością zmian organizacyjnych. W przypadku nieobecności zaplanowanych i o określonym czasie trwania, pracodawca ma możliwości zaplanowania racjonalnych działań w zakresie zastąpienia nieobecnego pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy poszczególne zwolnienia są krótkotrwałe, jednak składają się na dłuższą nieobecność, niemożliwym jest zaplanowanie racjonalnego rozwiązania, lecz przyjęcie rozwiązań doraźnych, opartych na założeniu, iż pracownik w niewielkim odstępie czasowym powróci do pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok SN z dnia 04 grudnia 1997r., I PKN 422/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 600). Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (wyrok SN z dnia 11 lipca 2006r., I PK 305/05, LEX nr 395964). Ponadto w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (wyrok SN z dnia 21 października 1999r., I PKN 323/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 157).

W ocenie Sądu Rejonowego długotrwała nieobecność powoda w pracy nie pozwalała na realizację celu umowy o pracę. Jeżeli bowiem w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji powoda spowodowanych jego chorobą (postanowienie SN z dnia 29.03.2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Co więcej - w realiach przedmiotowej sprawy o uznaniu działania pracodawcy powoda za zgodne z prawem przemawia również i to , że zastosowany wobec powoda sposób rozwiązania stosunku pracy - wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązywania (wyrok SN z dnia 03.11.1997r., I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz.476).

Konkludując Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe, szczególne

umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, a także rzeczywiste wykonywanie zadań.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego, mając na uwadze, że przedmiotowe postępowanie dotyczyło roszczenia o przywrócenie do pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda A. K. zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

a) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód przyznał w toku procesu, iż likwidacja miejsca pracy była realna, co nie polega na prawdzie bo nie wynika z akt sprawy, gdyż zwolnienie z pracy powoda było wynikiem personalnych konfliktów na tle niezwiązanym ze stosunkiem pracy, a dotyczyło spraw majątkowych między gminą, a powodem w której również uczestniczył i uczestniczy przedstawiciel pozwanej P. M. N.,

b) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „nie można w świetle tych okoliczności uznać, że złożenie przez powoda do Sądu Rejonowego w Radomsku wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, będącej podtrzymaniem roszczeń wobec Urzędu Gminy, było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda ” (str 8 uzasadnienia), podczas gdy oficjalne zmanifestowanie przez powoda dochodzenia swoich praw spowodowało natychmiastową reakcję ze strony pracodawcy, co Sąd I instancji zauważył i bagatelizował działania powoda, który to na niecały miesiąc przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę formalnie na drodze procesowej za pomocą profesjonalnego pełnomocnika podjął działania przeciwko Gminie P. w zakresie nie dotyczącym stosunku pracy

c) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

- brak rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i tym samym niewyjaśnienie dostatecznie w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia powodów, dla których sąd I instancji podjął decyzję o nie uwzględnieniu powództwa w sytuacji: konfliktu na tle sprawy o wykup działki powoda, nieprawidłowym działaniem pozwanej przekazywania obowiązków powoda, które faktycznie nie zostały przekazane, bo osoba na rzecz której miały być przekazane była wówczas na zwolnieniu lekarskim.

- uznanie, że Sąd nie jest uprawniony do oceny tego, czy faktycznie było konieczne dokonanie zmian organizacyjnych a co za tym idzie likwidacja stanowiska pracy podczas gdy jest to głównym zadaniem Sądu w procesie przy tak skonstruowanych zarzutach ze strony powoda, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i chronologię zdarzeń

d) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. polegającego na braku wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, który pozwolił przejść obojętnie Sądowi I instancji nad zupełnie nieprawidłowym działaniem ze strony pozwanej polegającym na rzekomym przekazaniu obowiązków powoda Pani K. K., która w chwili „przekazywania ” obowiązków była na zwolnieniu lekarskim i w związku z powyższym nie mogła ich w żaden sposób realnie przejąć.

e) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na twierdzeniu, że z jednej strony powód dostał awans w pracy (str. 6 uzasadnienia), a z drugiej Sąd wskazuje, że likwidacja miejsca pracy powoda wynikała m.in. z niezadowolającej jakości pracy powoda czego efektem była kara nagany (str. 5 uzasadnienia)

f) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. polegającego na braku wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego poprzez ustalenie, że „już w chwili udzielenia powodowi nagany Urząd miał wiedzę i świadomość roszczeń powoda, ponieważ były one już przedtem zgłaszane ” 1 podczas gdy wcześniej powód nie występował z roszczeniem, a jedynie wnosił uwagi do projektu miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego opracowanego dla obszaru na którym znajduje się jego nieruchomości, a roszczenie zostało dopiero określone w piśmie złożonym do Sadu Rejonowego w Radomsku w dniu 22 grudnia 2018 r.

g) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na twierdzeniu, że pozwany miał prawo zlikwidować stanowisko pracy ze względu na nieobecności powoda zapominając jednak, że pozwany rozwiązując stosunek pracy twierdził, że zlikwidował stanowisko pracy, ale nie ze względu na absencję pracownika, bo nie wynika to z treści wypowiedzenia.

h) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego wyrażającą się w braku obiektywizmu poprzez uznanie, że kara nagany z 2014 r., którą otrzymał powód była asumptem do akceptacji stanowiska pozwanej, co do zwolnienia powoda, mimo że tylko raz powód otrzymał karę nagany, a później co przyznał sam przedstawiciel pozwanej P. M. N. otrzymywał również nagrody w pracy, które to uchylenia miały wpływ na treść skarżonego orzeczenia i spowodowały, że Sąd I instancji naruszył przepis prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione w świetle ujawnionych okoliczności sprawy.

Reasumując pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę skarżonego orzeczenia w całości i przywrócenie do pracy powoda na poprzednio zajmowanym stanowisku. A w razie nie uznania zasadności roszczenia powoda w przedmiocie przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy, w wysokości 10 944 zł. Nadto pełnomocnik wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego (...) w P. wniósł o oddalenie w całości apelacji powoda oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Złożoną apelację należy uznać za zasadną, skutkującą koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy .

W orzecznictwie Sadu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał zbadania merytorycznej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie . Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozważył wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, pominał merytoryczne zarzuty zgłaszane przez strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797, wyrok Sądu Najwyższego z 12.11.2007 r. I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz.2)

W przedmiotowej sprawie doszło do nie rozpoznania istoty sprawy z uwagi na to, iż Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń faktycznych w zakresie istnienia przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego wskazaną powodowi w piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy, ale zmiany organizacyjne, których konsekwencją była likwidacja stanowiska pracy inspektora ds. dróg, na którym był zatrudniony powód. Nie są to tożsame pojęcia. W przypadku zmian organizacyjnych rzeczą Sądu Rejonowego było w pierwszej kolejności ustalenie, czy w istocie takie zmiany organizacyjne u pozwanego nastąpiły, na czym polegały, czy doprowadziły do zmiany jakościowej i ilościowej struktury zatrudnienia, w szczególności w postaci likwidacji stanowisk pracy.

Sąd Rejonowy w tym zakresie nie dokonał jakichkolwiek ustaleń faktycznych, przyjmując arbitralnie, że doszło do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy inspektora ds. dróg. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu napisał,

że „zgodnie z niespornym stanowiskiem stron przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była realna, co przyznał sam powód”. A zatem Sąd Rejonowy uznał, że okoliczność iż doszło do likwidacji stanowiska powoda była między stronami bezsporna. Powyższe nie ma oparcia w materiale dowodowym i słusznie kwestionuje to w apelacji skarżący. Już w pozwie powód podniósł, że „pozwany uzasadniając wypowiedzenie umowy wskazał zmiany organizacyjne, jednakże nie wykazał czego będą dotyczyły i kiedy nastąpią”. Dalej powód napisał w pozwie, że stanowisko inspektora ds. dróg jest koniecznym elementem realizowania zadań z zakresu utrzymania dróg, dlatego z praktycznego punktu widzenia likwidacja tego stanowiska pracy nie może być zrealizowana. Jego zdaniem nastąpiło jedynie chwilowe przesunięcie wykonywanych przez niego zadań na inne osoby celem rozwiązania z nim umowy o pracę. Tym samym powód w pozwie zarzucił, że likwidacja stanowiska inspektora ds. dróg przez pozwanego nie była rzeczywista, a wyłącznie pozorna. Również składając informacyjne wyjaśnienia, które potwierdził będąc przesłuchiwanym w charakterze strony powód zeznał, że nic mu nie wiadomo na temat zmian organizacyjnych i że prawdopodobnie jest to fikcyjna likwidacja, gdyż przeniesienie pewnych czynności nastąpiło na innych pracowników.

Kwestionowanie przez powoda likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny wypowiedzenia oznacza, że ustalenia Sądu Rejonowego co do bezsporności likwidacji stanowiska pracy należy uznać za dowolne, co narusza art. 233 k.p.c.

Co znamienne nawet Burmistrz Miasta P. zeznając w charakterze strony nie wskazuje na likwidację stanowiska pracy jako przyczyny zwolnienia powoda, ale jego długotrwałą nieobecność w pracy. Apelujący słusznie zauważa, że absencja powoda w pracy nie stanowiła wyeksponowanej w piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. A skoro tak to nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy o pracę. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd jest władny je ocenić tylko i wyłącznie w zakresie wskazanych w piśmie przyczyn. Niedopuszczalnym jest zatem ustalenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w oparciu o inne niż wskazane w wypowiedzeniu pisemnym przyczyny. Tymczasem Sąd Rejonowy przechodzi nad tym do porządku dziennego i rozwodzi się szeroko na temat tego, że częste nieobecności w pracy są uznawane w orzecznictwie Sądu Najwyższego za uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Sąd Rejonowy zapomina jednak, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była jego absencja w pracy, a zmiany organizacyjne, które doprowadziły do likwidacji stanowiska pracy. I tylko tą i aż tą okoliczność Sąd Rejonowy winien ustalić, co zupełnie zignorował.

Zajął się natomiast i ustalał w toku kolejnych rozpraw, przesłuchując kolejnych świadków, zupełnie zbędne dla sprawy fakty dotyczące konfliktu powoda z pozwanym na tle roszczeń powoda kierowanych do (...) w P. o wykup działki i wpływu tego konfliktu na zwolnienie powoda. Jeszcze raz należy podkreślić, że zadaniem Sądu Rejonowego nie było ustalanie, czy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny natury osobistej, ale ustalenie czy wskazana powodowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania tej umowy (zmiany organizacyjne, których konsekwencją jest likwidacja stanowiska pracy powoda) była prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

Celem ustalenia tej okoliczności Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy ustali i porówna jaka była struktura organizacyjna stanowisk w (...) w P. w Referacie (...) przed zmianami tj. od 28 czerwca 2007 roku i po zmianach od 16 stycznia 2017 roku. Następnie ustali jaki był stan zatrudnienia w Referacie (...) przed 16 stycznia 2017 roku tj. ilu pracowało tam pracowników, na jakich stanowiskach, jakie mieli zadania, w szczególności ilu pracowników pracowało na stanowisku ds. dróg, na jakich stanowiskach, jakie mieli zadania i jak to się zmieniło po 16 stycznia 2017 roku, czy nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia na skutek zmiany struktury organizacyjnej, do jakiego stanowiska pracy czy też stanowisk pracy w nowej strukturze zostały przypisane zadania pracowników zatrudnionych w starej strukturze na stanowiskach ds. dróg, w tym na stanowisku inspektora ds. dróg, czy zadania te przejął jeden pracownik, czy też kilku, na jakich stanowiskach są zatrudnione te osoby. W przypadku gdy stanowiska ds. dróg zostały wchłonięte przez stanowiska ds. inwestycji i infrastruktury gminnej należy ustalić, czy doprowadziło to do zmniejszenia zatrudnienia i jaki był podział obowiązków, które były wykonywane przez pracowników zatrudnionych w starej strukturze organizacyjnej na stanowiskach ds. dróg, w nowej strukturze. W szczególności czy obowiązki powoda wykonuje jeden pracownik (czy to są jego wyłączne obowiązki, czy też ma szerszy zakres obowiązków niż powód na stanowisku inspektora ds. dróg), czy też kilku pracowników.

Tylko dokonanie tych ustaleń pozwoli na udzielenie odpowiedzi na pytanie czy zmiany organizacyjne dokonane u pozwanego 16 stycznia 2017 roku doprowadziły do rzeczywistej likwidacji stanowiska inspektora ds. dróg, na którym był zatrudniony powód, czy też likwidacja ta była tylko pozorna, gdyż zmiany przeprowadzone u pozwanego nie wpłynęły na jakościową lub ilościową zmianę struktury organizacyjnej.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 KP w związku z art. 45 § 1 KP) lub wypowiedzenia definitywnego, mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19- 20, poz. 286, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 20 czerwca 2018 r. I PK 48/17).

Jeżeli pracodawca nadal potrzebuje i zatrudnia pracownika, który wykonuje takie same zadania jak powód na stanowisku inspektora ds. dróg, to zwolnienie powoda wymagało dokonania przez pozwanego oceny tych pracowników przed dokonaniem zmian organizacyjnych pod kątem ich przydatności do dalszego zajmowania tego stanowiska. W przypadku bowiem zmniejszenia ilości stanowisk, pracodawca jest obowiązany wykazać obiektywność dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia. A zatem dokonać oceny wszystkich pracowników zajmujących tożsame stanowiska celem wyłonienia osoby, która jest najmniej przydatna do pracy na danym stanowisku. Pracodawca powinien dokonać wyboru pracownika do zwolnienia przy uwzględnieniu jasnych i czytelnych kryteriów. Należy mieć przy tym na uwadze, że 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. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 oraz z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14).

Powyższe braki uniemożliwiają ustalenie, że wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą,