

Sygn. akt IV Pa 46/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2015r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Robert Macholak

Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **5 maja 2015r.w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. B.**

przeciwko **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

o przywrócenie do pracy, zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ż.

z dnia 5.02.2015r. (Sygn. akt IV P 68/14)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 218,81 zł

tytułem kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 46/15

UZASADNIENIE

W dniu 06.06.2014r. wpłynął do Sądu Rejonowego w(...) Wydziału IV Pracy pozew A. B., będący odwołaniem powódki od wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Pełnomocnik powódki, który sporządził pozew wnosił o uznanie dokonanego w dniu 30 maja 2014 r. przez pozwaną – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypowiedzenia powódce A. B. umowy o pracę zawartej w dniu 20 grudnia 1996 r. na czas nieokreślony za bezskuteczne, a jeżeli umowa ulegnie rozwiązaniu, o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach. W imieniu powódki wnosił również o obciążenie pozwanego kosztami postępowania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa radcowskiego wraz z kosztami poniesionymi w związku z prowadzonym sporem na podstawie przedłożonego sądowi ich spisu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23.06.2014 r. pełnomocnik pozwanej spółki wnosił o oddalenie powództwa w całości z uwagi na jego bezzasadność i obciążenie powódki kosztami postępowania sądowego, w tym kosztami zastępstwa prawnego.

Na rozprawie w dniu 22.01.2014r. powódka i jej pełnomocnik zmodyfikowali dotychczasowe roszczenie – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach – wnosili o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana wносиła także o oddalenie zmienionego żądania powódki.

Wyrokiem z dnia 05.02.2015 r., sygn. akt IV P 68/14, Sąd Rejonowy w (...), Wydział IV Pracy, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy (pkt I); zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością S.na rzecz powódki A. B.kwotę 7.662,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23.01.2015 r. do dnia zapłaty (pkt II); zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością S.na rzecz powódki A. B.kwotę 788,64 zł tytułem poniesionych kosztów procesu, a w pozostałym zakresie jej roszczenie o zwrot oddalił (pkt III); wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.554,00 zł (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. B. podjęła pracę w Zakładzie (...) w S. od dnia 01.02.1994r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na czas określony do dnia 30.06.1995r. w Oddziale Usług (...), jako administrator terenów do czyszczenia i od dnia 01.07.1995r., również na czas określony, w Oddziale Administracji (...) na stanowisku referenta do dnia 31.12.1996r.

Od dnia 02.01.1997r., w tym samym miejscu i Oddziale Administracji (...) powódka zatrudniona została na czas nieokreślony.

Na mocy porozumienia stron, od dnia 01.01.2001r., powódka przeniesiona została do pracy w Dziale (...) w S. i powierzono jej obowiązki księgowej do spraw ewidencji i windykacji kosztów zarządu nieruchomości. Na tym stanowisku powódka wykonywała swoje obowiązki bez jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony pracodawcy i podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe.

Była pracownikiem sumiennym i dokładnym, należycie wykonującym powierzone jej obowiązki pracownicze. Przyuczała do pracy w tym dziale innych, później zatrudnionych pracowników.

Z dniem 01.06.2004r., w trybie art. 23¹ k.p., pracodawcą powódki stała się pozwana w niniejszej sprawie spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Z dniem 31.10.2004r. powódce powierzono obowiązki księgowej wspólnot, a od 01.09.2007r. dodatkowo koordynatora działu księgowości wspólnot mieszkaniowych i na tym stanowisku powódka podlegała Kierownikowi D. (...).

Również w tym okresie powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób sumienny i dokładny, należycie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze. Wprowadzała do pracy nowo przyjmowanych pracowników tego działu.

W dziale (...) w tym okresie zatrudnione zostały między innymi następujące osoby: od dnia 09.12.2008r. – J. B., od dnia 01.05.2006r. – J. G., od dnia 30.12.2009r. W. P., od dnia 01.08.2005r. – B. S..

W kwietniu 2009r. prezes pozwanej zwrócił się z prośbą do powódki i zaproponował jej przejście do D. (...)Administracyjnego pozwanej na stanowisko specjalisty do spraw rozliczeń mediów.

Przyczyną tego było to, że do tego czasu tego rodzaju rozliczeń dokonywali administratorzy, każdy w swoim rejonie. W ocenie pracodawcy i przełożonych prace te nie były wykonywane w sposób prawidłowy, występowały pomyłki w rozliczeniach, a administratorzy nie radzili sobie z tymi obowiązkami.

Gdy prezes pozwanej zwrócił się z tą prośbą do powódki, A. B. upewniała się czy tego rodzaju zmiana nie będzie wiązała się w przyszłości z zagrożeniem miejsca pracy powódki i zapewniona została, że tak nie będzie.

Powódka, rozumiejąc potrzeby pracodawcy, wyraziła zgodę dla dobra zakładu poinformowała o tych ustaleniach kierowniczkę działu techniczno- administracyjnego D. B., która przyjęła to z zadowoleniem, wiedząc o tym, że powódka jest doświadczonym i sumiennym pracownikiem.

W dniu 12.05.2009r. zostało sporządzone porozumienie zmieniające warunki pracy powódki zgodnie, z którym powódce w miejsce obowiązków księgowej wspólnot powierzono obowiązki specjalisty do spraw rozliczeń mediów w D. (...)Administracyjnym w miejsce D. (...).

Od tego czasu, kiedy powódka zaczęła się zajmować rozliczeniami nie występowały wcześniejsze problemy w prawidłowości rozliczeń. W porównaniu do innych pracowników działu była bardzo dobrym pracownikiem, znała się na pracy, dobrze operowała rozliczeniami programem, który do tego służył.

Przełożeni nie mieli do jej pracy zastrzeżeń. Była oceniana, jako pracownik: kreatywny, służący także innym radą.

Przez cały okres swej pracy na opisanych stanowiskach powódka nigdy nie była upominana oraz nie stosowano wobec niej kar porządkowych.

Zarząd pozwanej spółki od roku czasu oceniał sytuację ekonomiczną spółki, jako nienajlepszą, a przy tym widział konieczność inwestycji.

Pracodawca, szukając oszczędności, wybrał likwidację takiego stanowiska, którego kompetencje i zadania będą możliwe do przekazania innym pracownikom z najmniejszym możliwym dla spółki uszczerbkiem.

Uznano, że stanowisko zajmowane przez powódkę właśnie takim wymogom odpowiada, a po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zmieniony zostanie schemat organizacyjny, a jej obowiązki miały zostać przekazane innym pracownikom. Było to możliwe z uwagi na korzystanie z systemu informatycznego, który pozwala na znacznie sprawniejsze rozliczanie mediów.

Z uwagi na charakter obowiązków służbowych powódki - rozliczenia mediów w lokalach wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu Gminy S. oraz w lokalach prywatnych we wspólnotach mieszkaniowych - przy pomocy programu komputerowego. Spółka zatrudnia pion obsługujący mieszkaniowy zasób gminny: jeden pracownik przejmujący część obowiązków, jak również administratorów wspólnot mieszkaniowych, którzy także przejmą część obowiązków. Wskazani pracownicy zostali poinformowani pisemnie, że ich obowiązki ulegną zmianie w związku z likwidacją stanowiska powódki, co miało nastąpić z chwilą upływu okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia.

Spółka zamierzała podjąć ostateczne kroki zmierzające do likwidacji stanowiska pracy powódki niedługo po wręczeniu wypowiedzenia.

W tym celu zostało wydane zarządzenie Prezesa Spółki, którym dokonano zmiany schematu organizacyjnego, który nie będzie zawierał już stanowiska zajmowanego przez powódkę.

Wejście w życie nowego schematu organizacyjnego ustalono na dzień po upływie okresu wypowiedzenia umowy powódki.

Oceniono, że żadne inne stanowisko pracy w spółce nie nadawało się do likwidacji z uwagi na konieczność zatrudnienia innego pracownika, z uwagi na faktyczny zakres obowiązków służbowych.

W związku z taką oceną zarząd spółki i jej prezes nie rozważali konieczności dokonania oceny wyboru innej osoby do zwolnienia z pracy, przesunięcia powódki na inne stanowisko pracy w miejsce innej zwolnionej osoby, w tym z

działu finansowego, gdzie uprzednio z sukcesami pracowała powódka. Nie opracowano i nie ustalono kryteriów oceny pracowników w celu dokonania obiektywnego wyboru.

Decyzje personalne pozwanego pracodawcy budzą istotne wątpliwości w związku z treścią składanych przez niego oświadczeń, w tym wypowiedzeń.

Na koniec marca 2013r. stanowiska głównego księgowego miało zostać zlikwidowane i wypłacono dotychczasowej głównej księgowej - Z. B. - 3 miesięczną odprawę pieniężną i to w sytuacji, kiedy stanowiska tego nie zlikwidowano, gdyż z dniem 1 kwietnia 2013r. powierzono je T. J..

Podobnie w przypadku likwidacji z dniem 30 czerwca 2013r., etatu Kierownika D. Administracyjno - (...), na którym zatrudniona była, odchodząca na emeryturę, D. B..

Z dniem 01.07.2013r. stanowisko kierownika tego działu objął Ł. K.. Likwidacja tego stanowiska była pozorna, a miała na celu jedynie wypłatę odchodzącemu na emeryturę pracownikowi odprawy pieniężnej.

W przypadku A. P. sama prosiła ona prezesa o wypowiedzenie, bo chciała również uzyskać odprawę. Umowę o pracę z nią rozwiązano z dniem 31.08.2014r., tj. w czasie, gdy zwalniano powódkę.

Podejmowane były również decyzje co do zatrudnienia osób na czas określony.

W D. Administracyjno-Technicznym zatrudniono A. Ś., najpierw na okres próbny od 16.12.2013r. do 15 marca.2014r., po czym w dniu 16.03.2014r. zawarto z nią umowę o pracę na kolejny okres od 17.03.2014r. do 31.12.2014r.

Powierzone jej obowiązki z powodzeniem mogły być wykonywane przez powódkę, a mimo tego w marcu 2014r., na dwa miesiące przed likwidacją stanowiska pracy powódki, przedłużono umowę o pracę nowemu pracownikowi.

W przypadku M. S. – został przyjęta do pracy na zastępstwo przebywającej na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym sekretarki R. M.. Od stycznia 2014r. S. M. została zatrudniona na czas nieokreślony.

W dniu 29.05.2014r. sporządzone zostało oświadczenie o rozwiązaniu z powódką A. B. umowy o pracę zawartej w dniu 20 grudnia 1996r., na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2014r. W oświadczeniu tym pracodawca, jako jedyną przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy powódki.

Pismo zawiera pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu.

W dniu 29.05.2014r. powódka została wezwana do gabinetu prezesa K. S., w którym prócz prezesa obecna była także B. M. - kadrowa. Tego dnia A. B. przybyła do pracy na godzinę 7:00 i świadczyła normalnie pracę.

Rozmowa z powódką odbyła się około godziny 13:00.

Prezes poinformował powódkę o likwidacji jej stanowiska pracy oraz o tego przyczynach dotyczących spraw finansowych i zamiarów spółki.

Powódka zapytała, czy w tej sytuacji zostanie przeniesiona na inne stanowisko pracy i uzyskała odpowiedź, że nie, zostanie zwolniona.

Prezes wręczał jej wypowiedzenie, a powódka się rozplakała wybiegła do sekretariatu. Wybiegła za nią także B. M. i poprosiła powódkę o powrót. Powódka wróciła i na pytanie, czy przyjmuje wypowiedzenie umowy o pracę, odpowiedziała, że nie i ponownie wybiegła na zewnątrz budynku.

Powódka opuściła zakład pracy i udała się do lekarza. Nie rejestrowała się tam wcześniej. Była u lekarza rodzinnego i uzyskała zwolnienie do dnia 03.06.2014r.

Na okoliczność doręczenia powódce wypowiedzenia, sporządzono notatkę służbową, a następnie dokonano doręczenie pocztą.

Okolo godziny 14:00, mąż powódki dostarczył druk zwolnienia lekarskiego do sekretariatu spółki.

Brak jest adnotacji o jakimkolwiek prywatnym lub służbowym wyjściu powódki.

W związku z upływem okresu wypowiedzenia powódce wypłacono odprawę pieniężną.

Od dnia 01.01.2015r. powódka podjęła pracę, na czas określony (do końca marca 2015r.), w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce - (...) i Kanalizacji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie, lecz nie były uzasadnione wszystkie zarzuty powódki i jej pełnomocnika dotyczące decyzji pozwanego i wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Przede wszystkim dotyczy to pierwszego zarzutu podniesionego w pozwie.

Powódka w pozwie podniosła, że w chwili dotarcia do niej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zatem podczas tej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, pracodawca nie mógł wypowiedzieć jej umowy o pracę (art. 41 k.p.).

Zdaniem Sądu I instancji, w świetle okoliczności faktycznych ustalonych w tej sprawie, zarzut ten nie był w sposób oczywisty uzasadniony i od momentu informacyjnego przesłuchania powódki na okoliczność wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu w dniu 29.05.2014r. ani powódka ani też jej pełnomocnik w dalszym postępowaniu go nie podnosili.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że sporządzone oświadczenie o rozwiązaniu z powódką A. B. umowy o pracę zawiera w swej treści, jako jedyną przyczynę jego złożenia, likwidację stanowiska pracy powódki.

Bez wątplenia, zdaniem Sądu I instancji, przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy rozumiana nie tyle jako zmniejszenie liczby stanowisk pracy (w znaczeniu ilościowym), ile jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że do tego, by likwidacja stanowiska pracy została uznana za rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, wystarczające jest, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia.

Sąd I instancji podkreślił też, że formalna likwidacja stanowiska nie musi zbiegać się w czasie z jego faktyczną likwidacją. Zatem i w tym zakresie części zarzutów powódki i jej pełnomocnika nie można było podzielić.

Z opisaną sytuacją Sąd Rejonowy miał do czynienia w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy powódce, ponieważ zajmowane stanowisko pracy przez powódkę – specjalisty do spraw rozliczeń mediów – nie występuje już w strukturze zarówno działu spółki, jak i jej całości, a przypisane do niego obowiązki zostały rozdzielone.

Aby wypowiedzenie zostało uznane za uzasadnione, pracodawca ma obowiązek stosowania obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczą przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień.

Na wstępie dalszych rozważań Sąd Rejonowy podkreślił, że sądy pracy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności dokonania likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy, stanowiących przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Zatem i w tym zakresie nie można było się zgodzić z twierdzeniami powódki i jej pełnomocnika podnoszonymi w tej sprawie, że sytuacja pozwanej nie uzasadniała likwidacji stanowiska pracy powódki.

Sąd może natomiast badać, czy zmiany te oraz będąca ich efektem likwidacja stanowiska lub stanowisk pracy miały charakter rzeczywisty i zostały faktycznie dokonane. Tak, w ocenie Sądu Rejonowego, było w tej sprawie.

Istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest zdaniem Sądu I instancji równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w późniejszym okresie stanowisko to zostało faktycznie zlikwidowane. Postępowanie dowodowe wykazało, że stanowisko pacy powódki zostało faktycznie zlikwidowane i w szczególności „na miejsce” zwolnione przez powódkę nie została zatrudniona inna osoba.

Kontroli jednak Sądu Pracy podlega to, czy zmiany organizacyjne uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi, a w razie ograniczenia zatrudnienia, co miało miejsce w tym przypadku, kryteria doboru pracownika, któremu wypowiedziano, czy to warunki pracy i płacy czy też definitywnie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z okoliczności faktycznych ustalonych w tej sprawie wynika w sposób bezsporny to, że powódka A. B. była pracownikiem pozwanej spółki i jej poprzednika prawnego od około 21 lat, była postrzegana jako pracownik rzetelny, sumienny, który wykonywał swoje obowiązki w sposób oczekiwany przez pracodawcę, także terminowo; była ona ponadto osobą niekonfliktową i która stosowała się do poleceń wydawanych przez pracodawcę bezpośrednich przełożonych, co więcej to właśnie powódka „przyuczała” i wprowadzała w obowiązki pracowników nie tylko działu Administracyjno - (...), jak i Księgowości.

Nie ma, w ocenie Sądu I instancji, jakichkolwiek postaw do kwestionowania wiarygodności w tym zakresie zeznań samej powódki potwierdzonych w szczególności zeznaniami świadka D. B., a lektura akt osobowych powódki także dowodzi tego, że nie było istotnych zastrzeżeń do pracy powódki i nie stosowano wobec niej kar porządkowych, jak w przypadku innych pracowników pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, w oparciu o dowody zgromadzone w tej sprawie, że w taki sam należyty sposób powódka wykonywała swoje obowiązki do 2009r., jako księgowa wspólnot, jak i po zmianie stanowiska, jako specjalista do spraw rozliczeń mediów.

Istotną okolicznością w tej sprawie, dla oceny zasadności żądania powódki, było to, że w kwietniu 2009r. ten sam prezes pozwanej zwrócił się z prośbą do powódki i zaproponował jej przejście do D. (...)Administracyjnego pozwanej na stanowisko specjalisty do spraw rozliczeń mediów. Przyczyną tego było to, że do tego czasu tego rodzaju rozliczeń dokonywali administratorzy, każdy w swoim rejonie. W ocenie pracodawcy i przełożonych prace te nie były wykonywane w sposób prawidłowy, występowały pomyłki w rozliczeniach, a administratorzy nie radzili sobie z tymi obowiązkami.

Gdy prezes pozwanej zwrócił się z tą prośbą do powódki, A. B. upewniała się czy tego rodzaju zmiana nie będzie wiązała się w przyszłości z zagrożeniem miejsca pracy powódki i zapewniona została, że tak nie będzie. Oświadczenie prezesa pozwanej w tym zakresie i przyjęte w ten sposób przez niego zobowiązanie wobec niej, a nie kwestionowane w tej sprawie, jest w ocenie Sądu Rejonowego istotną okolicznością w tej sprawie dla oceny dokonanego obecnie wypowiedzenia.

Powódka, rozumiejąc potrzeby pracodawcy, wyraziła zgodę dla dobra zakładu poinformowała o tych ustaleniach kierowniczkę działu techniczno- administracyjnego D. B., która przyjęła to z zadowoleniem, wiedząc o tym, że powódka jest doświadczonym i sumiennym pracownikiem. W dniu 12.05.2009r. zostało sporządzone porozumienie zmieniające warunki pracy powódki, zgodnie z którym powódce w miejsce obowiązków księgowej wspólnot powierzono obowiązki specjalisty do spraw rozliczeń mediów w D. (...)Administracyjnym w miejsce D. (...). Od tego

czasu, kiedy powódka zaczęła się zajmować rozliczeniami nie występowały wcześniejsze problemy w prawidłowości rozliczeń. W porównaniu do innych pracowników działu była bardzo dobrym pracownikiem, znalazła się na pracy, dobrze operowała rozliczeniami programem, który do tego służył. Przełożeni nie mieli do jej pracy zastrzeżeń. Była oceniana, jako pracownik: kreatywny, służący także innym radą.

Powódka, zatem w ten sposób wywiązała się z zawartego porozumienia zmieniającego warunki jej pracy i w takim samym stopniu i ze wszystkich dokonanych ustaleń, także co do pewności zatrudnienia i staranności pracodawcy w tym zakresie, by zmiana ta nie wiązała się z możliwością utraty przez nią pracy, winien wywiązać się pracodawca, reprezentowany przez tę sama osobę.

W ocenie Sądu Rejonowego, w tym przypadku pracodawca, który się do tego zobowiązał wobec powódki, a czego nie uczynił, winien w tej sytuacji swoją decyzję o konieczności dokonania wypowiedzenia poprzedzić, aby wypowiedzenie zostało uznane za uzasadnione, zastosowaniem obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, spośród wszystkich zatrudnionych, wykonujących pracę na tych stanowiskach, do wykonywania których powódka również miała kwalifikacje.

Jak wynika z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie pozwany tego nie uczynił i w tym zakresie Sąd Rejonowy w pełni i z przedstawionych względów podzielił stanowisko powódki i jej pełnomocnika.

Przede wszystkim, w ocenie tego Sądu, takie działanie pozwanego w przekonaniu, że nie „ważne” jest jego zobowiązanie wobec powódki, a sprowadzające się przecież tylko do wykazania należytej staranności w dokonywaniu ocen, że nie ma konieczności i obowiązku porównywania pracowników i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia, było z jego strony nadużyciem przysługującego mu w tym przypadku prawa, w rozumieniu art. 8 k.p., sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu I instancji, z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie wynika zaś to, co przedstawiono już powyżej, że decyzje personalne pozwanego pracodawcy budzą istotne wątpliwości w związku z treścią składanych przez niego oświadczeń, w tym wypowiedzeń.

Ponadto z dowodów i akt osobowych pracowników pozwanego wynika, że w D. Administracyjno-Technicznym zatrudniono inną osobę – A. Ś., najpierw na okres próbny od 16.12.2013r. do 15 marca.2014r., po czym w dniu 16.03.2014r. zawarto z nią umowę o pracę na kolejny okres od 17.03.2014r. do 31.12.2014r.

Powierzone jej obowiązki z powodzeniem mogły być wykonywane przez powódkę, a mimo tego w marcu 2014r., na dwa miesiące przed likwidacją stanowiska pracy powódki, przedłużono umowę o pracę nowemu pracownikowi, gdy jak trafnie podnosił pełnomocnik powódki wszystkie jej czynności mogły być wykonywane przez powódkę, a co potwierdził w swoich zeznaniach prezes K. S..

W świetle tych okoliczności brak było, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnionych podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powódce A. B. umowy o pracę było uzasadnione, a wybór jej osoby przy konieczności redukcji zatrudnienia w spółce był podyktowany obiektywnymi kryteriami.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając orzeczenie Sądu Rejonowego w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie art. 233 § 1 kpc polegające na nieprawidłowym ustaleniu na podstawie zebranego materiału dowodowego stanu faktycznego sprawy w zakresie:

a. przyjęcia, że Spółka nie kierowała się obiektywnymi kryteriami w zakresie doboru pracowników do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska pracy;

b. przyjęcia, że dokonywane ruchy kadrowe miały budzić wątpliwości i istniała możliwość przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy;

c. pominięcia kwestii modernizacji i informatyzacji zakładu pracy w kontekście wykonywanych przez powódkę zadań służbowych.

2. Naruszenie art. 233 § 1 kpc polegające na błędnej interpretacji zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającej na błędnej ocenie kwestii obiektywnej likwidacji stanowiska specjalisty ds. rozliczeń mediów z uwagi na charakter zakresu zadań służbowych, co z kolei przełożyło się na błąd w zastosowaniu przepisu prawa materialnego.

3. Naruszenie art. 8 k.p., polegające na jego nieprawidłowym zastosowaniu w sprawie, przy uwzględnieniu roszczenia powódki, w sytuacji, gdy stan faktyczny sprawy nie pozwalał na tak daleko idącą interpretację Sądu I instancji.

4. Naruszenie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na nieuprawnionej ingerencji w politykę kadrową Spółki.

W związku z powyższymi zarzutami strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu I instancji i oddalenie powództwa w całości, jak również obciążenie strony przeciwnej kosztami procesu w I instancji w całości (w tym kosztami zastępstwa procesowego i opłatą skarbową od pełnomocnictwa).

Pozwana wniosła również o obciążenie strony przeciwnej kosztami procesu w II instancji w całości (w tym kosztami zastępstwa procesowego).

W uzasadnieniu apelacji znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów i wniosków.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji, obciążenie pozwanej kosztami postępowania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych wraz z poniesionymi przez pełnomocnika powódki kosztami według spisu kosztów przedłożonego na rozprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się bezzasadna.

Sąd Okręgowy zasadniczo podziela ustalenia i zważenia Sądu Rejonowego, rezygnując tym samym z ich ponownego przytaczania, inaczej jednak niż Sąd Rejonowy oceniając, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawarta w oświadczeniu z dnia 29.05.2014 r., miała charakter pozorny i już z tego względu roszczenie powódki należało uwzględnić, bez potrzeby rozważania niniejszej sprawy w tak szerokim zakresie, jak uczynił to Sąd I instancji.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., 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.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.).

Należy na wstępie podkreślić pogląd wyrażony w judykaturze, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.05.2014 r., sygn. I PK 271/13, LEX nr 1483570).

Z pozornością przyczyny wypowiedzenia mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy odnosi się m.in. do okoliczności, takich jak kryteria doboru pracowników do zwolnienia, nieformalne zobowiązanie do zatrudnienia powódki czy budzące wątpliwości ruchy kadrowe dotyczące innych pracowników w zakładzie pracy. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego już analiza rodzaju pracy na stanowisku powódki i stanu zatrudnienia u pozwanej prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem powołanych na wstępie przepisów Kodeksu pracy.

Przede wszystkim nie sposób zgodzić się z pozwaną, że doszło do rzeczywistej, czy – jak chce pozwana – obiektywnej likwidacji stanowiska pracy specjalisty ds. rozliczeń mediów. Mówiąc ściśle – samo stanowisko zostało formalnie zlikwidowane, co potwierdzają dokumenty wewnętrzne pozwanej Spółki, jednak w firmie wciąż pozostał etat, na którym te same obowiązki wykonywała inna pracownica.

A. Ś. została zatrudniona u pozwanej w dziale administracyjno-technicznym od 16.12.2013 r. do 16.03.2014 r., natomiast w dniu 14.03.2014 r. – ponad dwa miesiące przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy – przedłużono A. Ś. umowę o pracę na okres do 31.12.2014 r. Tak więc niedługo przed zwolnieniem powódki przedłużono stosunek pracy pracownika, którego obowiązki mogłaby wykonywać powódka.

Bezasadne jest twierdzenie apelacji, że „A. Ś. posiadała umiejętności i kwalifikacje związane z prowadzeniem gospodarki odpadami i rozliczaniem opłat w tym zakresie, których to umiejętności powódka nie miała”. Zeznania prezesa pozwanej spółki są w tym zakresie jednoznaczne: „obowiązki pani Ś. mogłyby być wykonywane przez panią powódkę” (k. 144v). Strona apelująca nie wykazała zresztą, o jakie dokładnie umiejętności chodzi.

Zmiany prawne w zakresie przepisów o utrzymaniu czystości i porządku w gminach też nie uzasadniały takiej zmiany koniecznych kompetencji pracownika działu administracyjno-technicznego, by należało zwalniać powódkę.

Wobec zbieżności zakresu obowiązków obu pracownic, brak jest uzasadnienia prawnego dla decyzji pracodawcy w przedmiocie przedłużenia A. Ś. umowy o pracę.

Sumując tę część rozważań należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia jest pozorna i już z tego względu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Oczywiście pracodawca ma prawo do likwidacji etatu, nie porównuje się wtedy kwalifikacji pracowników – ale pozwany tworzył stanowiska jedynie formalnie, pod kątem zmian w prawie. Innym stanowiskiem jest dla pozwanego specjalista ds. rozliczania mediów i specjalista ds. rozliczania odpadów, ale w istocie są to stanowiska identyczne rodzajowo.

Skoro więc więcej niż jeden pracownik wykonuje w zakładzie pracy tę samą pracę, to – niezależnie od powyższych zważeń – dobór osoby do zwolnienia powinien odbywać się według obiektywnych kryteriów i oceny. Kwestionowanie takiego stanowiska przez stronę apelującą jest oczywiście bezasadne. Jak stwierdzono w orzecznictwie, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.09.2014 r., sygn. I PK 33/14, LEX nr 1537263). Tymczasem pozwana nie wskazała jakichkolwiek uzasadnionych kryteriów, które przemawiałyby za zwolnieniem powódki w sytuacji, gdy na takim samym rodzajowo stanowisku zatrudniona była inna osoba, a opinia o pracy powódki była bardzo pozytywna (por. zeznania świadka D. B., k. 117v-118, 197v-198).

Należy też zaznaczyć, że analiza możliwości likwidacji stanowisk dokonana była u pozwanej pod kątem największych oszczędności przy zachowaniu możliwości realizowania zadań (tak wynika z samej apelacji), a więc nie pod względem jakości funkcjonowania Spółki.

Pozwana w swojej apelacji powołuje też procesy modernizacji i informatyzacji, mające pozbawić racji bytu stanowisko, na którym pracowała powódka. W ocenie Sądu Okręgowego, wpływ tego typu okoliczności na wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest zarówno niewykazany, jak i powołany z opóźnieniem, zwłaszcza biorąc pod uwagę lakoniczną treść wypowiedzenia. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r., sygn. I PK 140/14, LEX nr 1653739). Pisemna przyczyna wypowiedzenia w niniejszej sprawie ogranicza się wyłącznie do wskazania likwidacji stanowiska pracy, zatem powoływanie okoliczności modernizacji i informatyzacji dokonywane jest z opóźnieniem i prowadzi do niedopuszczalnej na tym etapie modyfikacji przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy nie widzi też podstaw, by argumenty dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. mogły doprowadzić do podważenia zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji dokonał dyskrejonalnej oceny, odnosząc się do okoliczności zobowiązania, deklarowanego powódce w 2009 r. przez pracodawcę, pod kątem późniejszego wypowiedzenia. Ocena tej okoliczności nie była natomiast niezbędna do uznania powództwa za zasadne w kontekście pozostałych okoliczności sprawy, a w szczególności z powodu pozorności przyczyny wypowiedzenia, o czym była już mowa powyżej.

Sąd Okręgowy nie znalazł ponadto żadnych oznak niedozwolonej ingerencji Sądu Rejonowego w politykę kadrową pozwanej Spółki. Sąd I instancji zasadnie natomiast podnosił, że jeżeli już odbywa się likwidacja stanowiska pracy, to pracodawca powinien obiektywnie i merytorycznie porównać pracowników, wykonujących taką samą pracę na takim samym rodzajowo stanowisku. Jak jednak wskazano powyżej, sama pozorność przyczyny wskazanej w oświadczeniu z dnia 29.05.2014 r. doprowadzić musiała do uwzględnienia powództwa.

Mając na uwadze powyższe, wobec bezzasadności apelacji strony pozwanej, na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490), mając na uwadze spis kosztów pełnomocnika powódki.