

Sygn. akt VI Pa 100/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Sędziowie:	SO Monika Miller-Młyńska SO Renata Bukowiecka - Kleczaj
Protokolant:	sekr. sądowy Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę M. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy z siedzibą w Choszcznie z dnia 19 czerwca 2013 roku sygn. akt IX P 95/13

I. oddala apelację;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej

Sygn. akt VI Pa 100/13

UZASADNIENIE

M. K. (1), pozewem z dnia 8 stycznia 2013 r., wystąpiła przeciwko swemu pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.(dalej (...)) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2013 roku za bezskuteczne, a po okresie wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy na równorzędne stanowisko pracy, zgodne z posiadanymi kwalifikacjami i na takich samych warunkach płacowych. W uzasadnieniu powództwa M. K. (2) wskazała, że pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, podając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy likwidację miejsca pracy i zlecenie usług na zewnątrz jako realizację planu naprawczego. W kontekście powyższego, powódka zarzuciła, że przyczyna wskazana przez pracodawcę nie jest rzeczywista. Nadto powódka podkreśliła, że pracodawca wypowiedział jej umowę pomimo negatywnej opinii związków zawodowych a nadto wskazała, że naruszył on przepisy o uprawnieniach pracownika związanych z rodzicielstwem, albowiem powódce, jako matce małego dziecka, potencjalnie przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego.

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu. Pracodawca wskazał, że faktycznie zlikwidował stanowisko pracy na jakim zatrudniał powódkę z uwagi na trudną sytuację finansową przedsiębiorstwa i kontynuację planu naprawczego. Nadto pozwany podkreślił, że dopełnił procedury związanej z zawiadomieniem organizacji związkowej o planowanym wypowiedzeniu oraz podniósł, że powódka nie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wychowawczego w związku z czym nie podlega ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę w związku z macierzyństwem.

W toku procesu strony nie modyfikowały swoich stanowisk

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Myśliborzu IX Zamiejscowy Wydział Pracy z siedzibą w Choszcznie oddalił powództwo M. K. (1)(pkt I wyroku) i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu (punkt II wyroku).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Na podstawie umowy z dnia 6 listopada 2007 roku M. K. (2) została zatrudniona w (...) sp. z o.o. w C. — na czas nieokreślony — na stanowisku specjalisty ds. kadr i bhp, przy czym jeśli chodzi o zadania z zakresu BHP, to od ok. 4 lat powódka jedynie pomagała pracownikowi, który zajmował się tymi sprawami w ramach umowy cywilnoprawnej.

W czasie zatrudnienia powódki pozwana Spółka miała problemy z płynnością finansową i wprowadzono plan naprawczy, który zakładał m.in. zwolnienia pracownicze. Przed wdrożeniem planu naprawczego w spółce pracowało ok. 130 osób, obecnie pozostało mniej niż 100 pracowników. Plan naprawczy zakładał też zwolnienia w dziale kadr - w 2014 r. w kadrach miała zostać jedna osoba (wyjściowo, w 2010 r., w kadrach było 1 i 1/2 etatu - M. K. (1) pracowała w ramach pełnego etatu, a T. G. (1) w ramach 3/4 etatu).

Obecnie sytuacja finansowa Spółki jest lepsza — Spółka wypracowała zysk w okolicach 1,5 mln złotych, a od czerwca 2012 roku pracownicy zaczęli otrzymywać premie. Nadto część pracowników otrzymała podwyżki.

Jednocześnie pozwany zatrudnił nowe osoby - M. Z. i J. M. jako maszynistów w oczyszczalni ścieków w związku z koniecznością wprowadzenia czwartej zmiany i zmianami reorganizacyjnymi na oczyszczalni.

Pomimo polepszenia się sytuacji finansowej Spółki pozwany zdecydował się na przekazanie działu kadr podmiotowi zewnętrznemu — J. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) Biuro rachunkowe — za wynagrodzeniem miesięcznym 4000 zł netto + 23 % VAT.

W styczniu 2013 roku w kadrach Spółki zatrudnione były dwie osoby — M. K. (1), za wynagrodzeniem 3.300 zł brutto i T. G. (1), zarabiający 3.200 zł brutto.

Pismem z dnia 19 grudnia 2012 roku pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową NSZZ Solidarność przy (...)w C.o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W odpowiedzi na zawiadomienie Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność przy (...)w C.nie wносиła zastrzeżeń co do przyczyny rozwiązania umowy z powódką, która - jak wskazano w zawiadomieniu - miała być zawarta w wypowiedzeniu. Komisja zwróciła się jedynie z pytaniem, czy istnieje możliwość przeniesienia M. K. (2)na inne stanowisko pracy. Podkreślono, że powódka zawsze była sumiennym, kompetentnym pracownikiem, a nadto jest ona matką samotnie wychowującą dwoje dzieci i zwolnienie jej z pracy przyczyni się do pozostawienia jej bez zatrudnienia, a tym samym bez środków do życia.

Pismem z dnia 2 stycznia 2013 roku pracodawca wypowiedział M. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał konieczność likwidacji

stanowiska specjalisty ds. kadr i płac. W uzasadnieniu wskazano również, że obowiązki jakie powódka wykonywała do tej pory zostaną przekazane podmiotowi zewnętrznemu w ramach realizacji planu naprawczego.

Podczas składania powódce wypowiedzenia M. K. (1) nie korzystała z urlopu macierzyńskiego ani z urlopu wychowawczego. Syn powódki urodził się (...)

W trakcie zatrudnienia powódka związała się z byłym prezesem zarządu spółki K. B. (1). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę zbiegło się w czasie z odwołaniem prezesa spółki. Obecnie prezesem zarządu jest I. S.. K. B. (1) nadal jest pracownikiem spółki.

W okresie wypowiedzenia M. K. (1) została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

T. G. (1) w ostatnim czasie nieprzerwanie przez kilka miesięcy pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Także on ma zostać zwolniony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powódka dochodziła w niniejszej sprawie przywrócenia jej do pracy — na podstawie art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd — 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. Sąd Rejonowy wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiami określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641 /99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Podanie oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pojęciu art. 30 § 4 k.p. Jeżeli zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ona bezzasadna (art. 45 § 1k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie. Z drugiej strony - sam fakt, że przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i prawdziwa nie przemawia jeszcze o zasadności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

Sąd Rejonowy zauważył, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę zwolnienia powódki wyłącznie likwidację jej stanowiska pracy (fakt przekazania obowiązków powódki firmie zewnętrznej w ramach planu naprawczego wskazano wyłącznie jako uzasadnienie tej decyzji) i tak określona przyczyna wypowiedzenia określiła Sądowi ramy, w jakich dokonano analizy zasadności wypowiedzenia. Tym samym bez znaczenia pozostawało — dla stwierdzenia czy przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa czy pozorna - czy przekazanie obowiązków powódki podmiotowi zewnętrznemu nastąpiło w ramach realizacji planu naprawczego czy też pomimo zakończenia realizacji tego planu. Wskazując na powyższe, Sąd Rejonowy uznał zeznania T. G., B. O. i S. S. w zakresie dotyczącym obecnej sytuacji finansowej spółki oraz wdrożenia i przeprowadzenia planu naprawczego w spółce za nieprzydatne dla rozpoznania sprawy. Jednocześnie, najistotniejszym był dla Sadu fakt, że wszystkie przesłuchane w sprawie osoby potwierdziły, że stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane — jej zadania z zakresu BHP w przeważającej mierze przejęła przed kilkoma laty osoba zatrudniona w ramach umowy zlecenia i obecnie pomoc powódki w tym zakresie nie jest konieczna, a zadania z zakresu kadr powierzono podmiotowi

zewnątrznemu. Sąd I instancji podkreślił, że fakt zawarcia przez pozwanego umowy i faktycznego przekazania obowiązków powódki nie budzi wątpliwości - potwierdziła to J. S., T. G. (1), I. S. oraz sama powódka.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stan faktyczny był w zasadzie niesporny. Sąd ustalił go w oparciu o niekwestionowane przez strony i niebudzące wątpliwości Sądu dowody z dokumentów oraz wzajemnie ze sobą korespondujące (w zakresie faktów) zeznania świadków i stron. W toku postępowania powódka starała się jedynie wykazać, że zlikwidowanie stanowiska pracy powódki i powierzenie obowiązków powódki firmie zewnętrznej) nie było uzasadnione i wynikało wyłącznie z przyczyn „politycznych”, tj. z faktu że pozostawała ona w związku z byłym prezesem zarządu Spółki. Powódka przede wszystkim wywodziła, że wbrew twierdzeniom pracodawcy zawartym w wypowiedzeniu sytuacja finansowa Spółki uległa na tyle dużej poprawie, że nie było potrzeby likwidacji jej etatu i że plan naprawczy został już zakończony.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy stwierdził, że organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn (por. wyrok SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). W wyroku z dnia 16 października 1992 r. (I PRN 40/92, Ł.nr (...)) Sąd Najwyższy stwierdził, iż możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy, także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy. W pewnym zakresie sądy pracy mogą badać celowość i zasadność zmiany wprowadzonej przez pracodawcę, ale tylko w celu ustalenia czy przyczyna wypowiedzenia była autentyczna. W powoływanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że chodzi np. o taką sytuację, gdy zmiany organizacyjne są oczywiście sprzeczne z uzasadnionym interesem zakładu pracy i że zmiany te w rzeczywistości realizowały inny cel niż reorganizację zakładu. Sąd Rejonowy podkreślił, iż pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne metody, odpowiednio do swoich potrzeb. Jedną z metod jest zmiana struktury organizacyjnej powodująca likwidację stanowiska pracy. Stanowi to uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1k.p. i przyczynę niedotyczącą pracownika, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Należy jednak podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna. Dlatego zmiany organizacyjne i związana z nimi likwidacja stanowiska pracy muszą być faktycznie przeprowadzone. Przykładowo w pełni uzasadnione będzie wypowiedzenie pracownikowi umowy z powodu likwidacji stanowiska pracy, jeżeli w wyniku zmian organizacyjnych praca, którą dotychczas wykonywał, przestaje być pracodawcy potrzebna. Istotne są w tym przypadku zadania, jakie wykonywał pracownik, nie zaś nazwa stanowiska. Jednak w pewnych przypadkach stanowisko pracy zostaje zlikwidowane także wówczas, gdy zadania zwalnianego pracownika nadal są przez pracodawcę realizowane. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy i zostały np. rozdzielone pomiędzy innych pracowników. Podstawą do wypowiedzenia umowy może być również plan zmian organizacyjnych, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP — wkładka 2002/12/10). Zdaniem Sądu Najwyższego zwykła ochrona stabilności zatrudnienia pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, nie może pozbawiać pracodawcy możliwości podjęcia racjonalnych działań organizacyjnych (wyrok z 7 grudnia 2001, IPKN 541/OO OSNP 2003/11/268).

Kontynuując powyższe rozważania, Sąd Rejonowy wskazał, iż z pozorną likwidacją stanowiska pracy będziemy mieć do czynienia m.in. wówczas, gdy stanowisko pracy podlegać będzie jedynie formalnej likwidacji. Sytuacja taka może mieć miejsce wówczas, gdy w miejsce zlikwidowanego stanowiska zostanie utworzone inne stanowisko (nazwa takiego stanowiska jest nieistotna) a zakres obowiązków pracownika na takim nowym stanowisku nie będzie różnił się w istotnych elementach (czyli takich, których zmiana wymaga wręczenia przez pracodawcę wypowiedzenia) od zakresu obowiązków pracowniczych na stanowisku ulegającym likwidacji (por. wyrok SN z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07). Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż w orzecznictwie wskazuje się także, że likwidacja stanowiska pracy nie zostanie uznana za przyczynę pozorną wówczas, gdy czynności wykonywane przez pracownika na zlikwidowanym stanowisku zostaną powierzone pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach, ani wówczas, gdy zostaną one powierzone

osobom (lub innym podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541 /00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569). Tym samym powierzenie natomiast zadania podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który dotychczas wykonywał te zadania.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że prowadzenie kadr faktycznie zostało powierzone podmiotowi zewnętrznemu, a nadto nie sposób przyjąć, że było to oczywiście niekorzystne dla pozwanego. Wręcz przeciwnie, powierzenie obowiązków kadrowych J. S. generuje miesięczne koszty w wysokości 4000 zł + VAT, tj. łącznie 4.920 zł. Natomiast wynagrodzenia powódki i T. G. to dla spółki wydatek wyższy – wprawdzie jedynie po 2300 zł (łącznie 4.600 zł) stanowią wynagrodzenia tych pracowników w kwotach netto, ale do tego doliczyć należy podatki, składki na ZUS, świadczenia socjalne, premie itp. oraz wszelkie koszty związane z nieefektywnością pracownika (zwolnienia lekarskie, urlopy) podczas gdy w czasie niezrealizowania pracy przez podmiot wykonujący pracę w ramach umowy cywilnej zapłata należy się wyłącznie za wykonaną pracę. Wskazując na powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż nawet w sytuacji, jeśli faktycznie – obok likwidacji stanowiska pracy powódki – istniała też inna przyczyna rozwiązania z M. K. (3) stosunku pracy (jej powiązania osobiste z K. B., odwołanym z funkcji prezesa zarządu), to wskazanie jednej rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia uzasadnia zwolnienie pracownika, nawet jeśli ta kolejna (niewskazana) byłaby nieuzasadniona. To samo dotyczy powodów likwidacji stanowiska powódki – o ile nie była ona niekorzystna dla spółki, a tutaj nie była, to nie można kwestionować prawa pracodawcy do skorzystania ze swego prawa wypowiedzenia pracownikowi umowy nawet jeśli sama likwidacja etatu była podyktowana motywami innymi niż finansowe.

Podsumowując, Sąd Rejonowy wskazał nadto, iż wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Wbrew twierdzeniom powódki pracodawca zasięgnął opinii związku zawodowego, do czego zobowiązywał go art. 38 k.p., a nadto nie naruszył przepisów dotyczących ochrony pracownika w związku z rodzicielstwem. Podkreślić należy, że ochrona przez rozwiązaniem umowy o pracę dotyczy kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim oraz – w pewnym zakresie – na urlopie wychowawczym. Powódka, choć wiek jej dziecka ją do tego uprawniał, nie korzystała jednak – wobec braku takiego wniosku – z urlopu wychowawczego, a tym samym nie podlegała ochronie.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy uznał, że zastosowanie w przedmiotowej sprawie powinien znaleźć przepis art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wprawdzie powódka przegrała spór i zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu powinna ona ponieść koszty postępowania w tym zakresie, niemniej, Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie doszukał się okoliczności, o których mowa w art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania w całości, mając na względzie jej obecną sytuację finansową i fakt, że M. K. (1) obecnie pozostaje bez pracy i ma na utrzymaniu dwoje małych dzieci.

Powódka wywiodła apelację od powyższego wyrok, zaskarżając go w części, tj. co do punktu I. Wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 30 § 4 k.p., poprzez uznanie, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa, kiedy okoliczności sprawy wskazują na inną przyczynę wypowiedzenia;
2. naruszenie art. 186 § 1 k.p., poprzez uznanie, że powódce nie przysługuje ochrona przed zwolnieniem w związku z przysługującym jej prawem do urlopu wychowawczego;
3. naruszenie art. 38 k.p., poprzez uznanie, że dokonano konsultacji rozwiązania umowy o pracę ze związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy;
4. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdyż praca wykonywana przez powódkę nie jest już pracodawcy potrzebna,
5. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka T. G., potwierdzającego zeznania powódki o prawdziwej przyczynie wypowiedzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uznanie, że podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa i nierzeczywista, przywrócenie do pracy na równorzędnym stanowisku, zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że z ustaleniami Sądu Rejonowego nie sposób się zgodzić biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy prawa, obowiązujące orzecznictwo oraz zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy. M. K. (1) wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia byłaby rzeczywista i prawdziwa, gdyby realizacja planu naprawczego była kontynuowana, tymczasem do dnia dzisiejszego pracodawca, który rozwiązał z powódką umowę, powołując się przy tym na realizację planu naprawczego, nie zwolnił już żadnego pracownika, zaś sytuacja finansowa firmy uzasadniałaby rozwiązanie umowy (sprawozdanie za I półrocze 2012 wykazało już zysk w granicach 1,5 mln zł). W opinii powódki, o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nie było spowodowane przyczynami ekonomicznymi związanymi z realizacją planu naprawczego świadczą zeznania głównej księgowej pozwanej spółki (...), zeznanie biegłego rewidenta S. S. oraz zeznania T. G. (1). Powódka zarzuciła Sądowi, iż ten nie wziął pod uwagę tych informacji, uznając je za nieistotne w rozpoznawanej sprawie.

Dalej powódka wskazała, że przyczyna w wypowiedzeniu musi być dla pracownika zrozumiała, niemniej dla niej nie jest zrozumiałe dlaczego to jej stanowisko pracy jest likwidowane, a nie inne skoro dział księgowy jest nadmiernie rozbudowany. Koszty osobowe utrzymania jej stanowiska pracy nie przekroczyłyby kosztów zlecenia usług firmie zewnętrznej. Powódka podkreśliła, w tym zakresie, iż nie jest wystarczającym kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNAPiUS 2005, Nr 24, poz. 389).

M. K. (1) podniosła, iż miesięczne koszty wydatków pracodawcy na powódkę wynosiły 4190 zł brutto (w zaokrągleniu 4200 zł), a obecnie pracodawca ponosi koszty w kwocie 5200 zł brutto (4000 zł netto i 1200 zł z tytułu 23% podatku VAT), płacąc firmie zewnętrznej. Jest to różnica 1000 zł miesięcznie, tym samym z likwidacji tego etatu w dziale kadr pracodawca co miesiąc dopłaca 1000 zł. Etabu drugiego pracownika od początku roku 2013 zgodnie z planem naprawczym już nie ma. Jednocześnie powódka zwróciła uwagę, iż umowa z firmą zewnętrzną w zakresie BHP w 2014 r. także miała być rozwiązana i obowiązki w tym zakresie pracodawca przekazałby pracownikowi, który takie uprawnienia nabył w trakcie zatrudnienia (to firma skierowała powódkę na studia podyplomowe w zakresie BHP). Dodatkowo odchodzi – w ocenie powódki - koszt ok. 1500 zł, które płaci obecnie Spółka firmie zewnętrznej.

W ocenie powódki, kolejnym uchybieniem Sądu Rejonowego było uznanie, iż powódce nie przysługuje ochrona wynikająca z art. 186 kp. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nabycie prawa do urlopu wychowawczego nie jest uzależnione od złożenia wniosku o udzielenie urlopu. Skorzystać z tego prawa może pracownica, zgodnie z treścią art. 186§1 kp., w okresie 4 lat od urodzenia się dziecka. Prawo do urlopu wychowawczego nabywa bowiem pracownik pozostający w stosunku pracy, posiadający co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia (stanowiący sumę wszystkich okresów zatrudnienia z wszystkich zakładów pracy, bez względu na wymiar czasu pracy, długość przerw w zatrudnieniu i sposób ustania stosunku pracy oraz okres urlopu macierzyńskiego i okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych), sprawujący osobistą opiekę nad dzieckiem. Natomiast skorzystać z tego prawa może, stosownie do art. 186 §1 k.p., w okresie 4 lat od urodzenia się dziecka, na swój wniosek (wyr. WSA w Szczecinie z dnia 16 czerwca 2010 r. II SA/Sz 308/10, Wyr. WSA w Gdańsku z dnia 21 marca 2007 r., I SA/Gd 618/06, www.nsa.gov.pl, LEX nr 929818).

Na zakończenie powódka podniosła, iż Sąd Rejonowy bezpodstawnie uznał, że pozwany skutecznie skonsultował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową. Powódka wskazała, iż zgodnie z art. 38 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową, podając przyczynę wypowiedzenia. Jeżeli organizacja związkowa uzna, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłasza na piśmie swój umotywowany sprzeciw. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym

terminie, pracodawca podejmuje decyzje w sprawie wypowiedzenia. Powódka wskazała, iż w niniejszej sprawie nie było ani konsultacji, ani zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę powódce. W jej ocenie, za zgodę nie można uznać, złożonego w odpowiedzi na pismo pracodawcy zapytania organizacji związkowej czy objętego ochroną związkową pracownika nie można skierować na inne stanowisko pracy. Nie można potraktować tak sformułowanego oświadczenia jako zgody organizacji wyrażonej w sposób dorozumiany. Nie można również potraktować odpowiedzi organizacji jako zgody „milczącej”, skoro informacja zwrotna związków zawodowych została przez pracodawcę otrzymana. Zdaniem powódki, sformułowania użyte w piśmie organizacji związkowej sugerują raczej, że organizacja związkowa nie dość, że nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy to jeszcze uznała, że rozwiązanie umowy o pracę z samotnie wychowująca dzieci matką byłoby niezasadne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się w całości nieuzasadniona. Zakresem zaskarżenia objęte zostało rozstrzygnięcie dotyczące przywrócenia powódki M. K. (1) do pracy na równorzędnym stanowisku, natomiast rozstrzygnięcie dotyczące kosztów procesu nie zostało objęte zaskarżeniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, opartej na analizie materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie oraz pisemnych motywów rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji, Sąd ten w prawidłowy sposób dokonał oceny wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i wnioski poczynione przez Sąd pierwszej instancji.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów podniesionych przez skarżącą w ramach podstawy apelacyjnej, dotyczącej naruszenia przepisów postępowania. Dopiero bowiem weryfikacja oceny zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, warunkuje celowość dokonywania oceny, czy nie zostały popełnione przez Sąd pierwszej instancji błędy w orzekaniu, polegające na niewłaściwym zastosowaniu prawa materialnego.

Skarżąca zarzuciła naruszenie przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego, a w szczególności art. 233 k.p.c. Zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów poprzez pominięcie ustalenia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki przez pracodawcę. Ponadto powódka podnosi, iż sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów również przy ustalaniu oceny dowodów z zeznań świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma racji skarżąca, podnosząca zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów w związku z tym, iż sąd pierwszej instancji wskazał, iż pewne kwestie pomija uznając, iż nie mają one znaczenia dla właściwego toku sprawy. Zdaniem Sądu Rejonowego, które w pełni popiera Sąd Odwoławczy, bez znaczenia pozostawało czy przekazanie obowiązków powódki podmiotowi zewnętrznemu nastąpiło w ramach realizacji programu naprawczego czy też pomimo zakończenia realizacji tego planu.

Sąd Rejonowy wyraźnie w uzasadnieniu zapadłego w sprawie wyroku wskazał, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę zwolnienia powódki wyłącznie likwidację jej stanowiska pracy i wszystkie przesłuchane osoby potwierdziły fakt, iż stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy okoliczność czy przekazanie obowiązków powódki podmiotowi zewnętrznemu nastąpiło w ramach realizacji programu naprawczego czy też program ten zakończył się. Zdaniem Sądu Okręgowego, należy odwołać się w tym miejscu do uzasadnienia Sądu Rejonowego, który wskazał, iż co do zasady organy powołane do rozstrzygania sporów prawnych nie są uprawnione do badania celowości i zasad zmniejszania stanu zatrudnienia przez pracodawców, jedynie wyjątkowo mogą w to ingerować, gdy zmiany organizacyjne są oczywiście sprzeczne z uzasadnionym interesem zakładu pracy. Sąd ten wskazał przy tym, że w jego ocenie zmiany organizacyjne polegające na powierzeniu spraw kadrowych podmiotowi zewnętrznemu stanowią oszczędności w zakresie kosztów pozwanej. Sąd Okręgowy podziela tę opinię. Błędne są – zawarte w apelacji - wyliczenia powódki jakoby 23% z 4000 zł stanowiło 1200 zł. Sąd Rejonowy prawidłowo wyliczył, że jest to kwota 920 zł, a zatem koszt podmiotu zewnętrznego zajmującego się kadrami, równy kwocie 4.920 zł, jest bez wątpienia niższy niż wydatki związane z zatrudnianiem dwóch pracowników (powódki i T. G.) w dziale kadr.

Za bezzasadny należy uznać także zarzut skarżącej co do nieuwzględnienia zeznań świadka T. G., który potwierdzał zeznania powódki o prawdziwej przyczynie wypowiedzenia oraz uznanie przez sąd zeznań jednych świadków za bardziej wiarygodne, natomiast odmówienia tej wiarygodności innym świadkom. Powyższe zdaniem powódki stanowi również naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

Powódka w toku postępowania starała się wykazać, że sytuacja majątkowa spółki uległa poprawie w takim stopniu, że nie zachodziła potrzeba likwidacji jej etatu, ponadto plan naprawczy został już zakończony w spółce. Jak już wyżej wskazano aktualna sytuacja majątkowa Spółki nie miała wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, ponieważ Sąd Rejonowy nie stwierdził, ażeby zmiany organizacyjne dotyczące powierzenia spraw kadrowych podmiotowi zewnętrznemu, były oczywiście sprzeczne z uzasadnionym interesem pozwanego zakładu pracy. W tej sytuacji Sąd ten słusznie uznał zeznania T. G., B. O. i S. S. dotyczącej tej kwestii za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sporu. Zeznania T. G. (k. 147 akt) co do tego, że zwolnienie powódki nastąpiło z powodu jej osobistych kontaktów z K. B. (1), stanowiło prywatną opinię tego świadka i nie mogły – w kontekście pełnego potwierdzenia się przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu – wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Odwoławczy przychyliła się bowiem do stanowiska sądu pierwszej instancji, iż nawet gdyby istniała faktycznie jakaś inna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką obok przyczyny wskazanej przez pracodawcę, to do rozwiązania stosunku pracy wystarczające jest wskazanie jednej rzeczywistej przyczyny. W ocenie Sądu Okręgowego stan faktyczny został ustalony przez Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, niebudzący wątpliwości, na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków i stron, w sposób niezakwestionowany przez strony.

W ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd Rejonowy właściwie zebrał i rozważył wszystkie dowody, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Sąd przesłuchał wszystkie osoby, które mogły wnieść cokolwiek do sprawy, a ich zeznania właściwie ocenił. W tej sytuacji nie sposób jest podważać adekwatności dokonanych przez ten Sąd ustaleń, w kontekście przeprowadzonych przezeń dowodów.

Reasumując, wbrew twierdzeniom skarżącej, stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa procesowego niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wszystkie wyżej wymienione tezy, uprawniają do stwierdzenia, iż omawiany zarzut okazał się chybiony.

Podniesione przez powódkę zarzuty naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p., art. 186 k.p., art. 38 k.p. okazały się również niezasadnione.

Pracodawca w myśl art. 30 § 4 k.p. ma obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie, aby pracownik na tej podstawie mógł się z nimi zapoznać. Podana przez pracodawcę przyczyna winna być rzeczywista, ponieważ podanie przez pracodawcę przyczyny pozornej powoduje, iż wypowiedzenie staje się bezzasadne. Sąd Rejonowy nie dostrzegł takich naruszeń, Sąd Okręgowy przychyliła się do tych ustaleń, a ponadto podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż likwidacja stanowiska pracy nie zostanie uznana za pozorną w przypadku, gdy czynności wykonywane dotychczas przez pracownika zostaną powierzone pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach lub gdy zostaną one powierzone osobom nie pozostającym w stosunku pracy z pracodawcą (wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00, z 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00), a więc podmiotowi zewnętrznemu.

Zdaniem Sądu, jak już wyżej wskazano, nie należy kwestionować uprawnień pracodawcy do likwidacji stanowiska pracy, jeżeli jest to korzystne dla spółki. W przedmiotowej sprawie nie można przyjąć, aby powierzenie prowadzenia spraw podmiotowi zewnętrznemu było niekorzystne dla strony.

Prawo do urlopu wychowawczego reguluje art. 186 k.p.c., natomiast ochrona trwałości stosunku pracy w okresie urlopu wychowawczego uregulowana jest w art. 186¹ k.p.c. Pracownik korzysta z tej ochrony wyłącznie w okresie korzystania z urlopu. Powódka nie przebywała na urlopie wychowawczym w okresie, w którym rozwiązano z nią stosunek pracy, a więc z tej ochrony nie korzysta. W myśl art. 186¹ § 2 k.p.c. jeżeli umowa o pracę została już

wypowiedziana to samo złożenie przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego nie zapobiegnie rozwiązaniu stosunku pracy.

Zarzut powódki, iż pracodawca naruszył prawo materialne, tj. przepis art. 38 k.p.c., ponieważ nie dokonał konsultacji z organizacją związków zawodowych ani nie uzyskał zgody organizacji związków zawodowych na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, jest w całości bezzasadny. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca zachował tryb określony w art. 38 k.p.c., ponieważ zasięgnął opinii organizacji związków zawodowych przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Reasumując, brak było podstaw do zakwestionowania rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, co skutkowało oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd - w punkcie II wyroku - odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, uznając iż z uwagi na jej sytuację osobistą i materialną zachodzi w stosunku do niej szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w art. 102 k.p.c.