

Sygn. akt IV Pa 14/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2019r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska (spr.)

Sędziowie: SO Bożena Czarnota

SO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2019r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództwa H. P.

przeciwko Urzędowi (...) w W. o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 26 lutego 2019r., sygn. akt IV P 203/18

I. zmienia punkt I zaskarżonego wyroku w ten sposób, że przywraca powoda H. P. do pracy w pozwanym Urzędzie (...) w W. na poprzednich warunkach,

II. oddala apelację,

III. zasądza od pozwanego Urzędu (...) w W. na rzecz powoda H. P. kwotę 66,80 zł (słownie: sześćdziesiąt sześć złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Bożena Czarnota SSO Alicja Romanowska SSO Tomasz Koronowski

Sygn. akt IV Pa 14/19

UZASADNIENIE

Powód H. P. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę - Urząd (...) w W. - 30.11.2018 r. Powód domagał się przywrócenia do pracy, ewentualnie – na wypadek, gdyby sąd nie uwzględnił tego roszczenia – zapłaty przez pozwanego 46 368 zł, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powód podniósł, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, faktyczną przyczyną wypowiedzenia była niechęć ponownie wybranego wójta do jego osoby, nie zaś przyczyna podana w wypowiedzeniu. Wysokość odszkodowania powód określił jako sumę rocznego wynagrodzenia, uzasadniając to faktem długoletniego i sumiennego świadczenia pracy na rzecz pozwanego.

Pozwany Urząd (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że wyłączną i jedyną przyczyną wypowiedzenia była faktyczna likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, zlikwidowano dwa stanowiska pracy, w tym stanowisko powoda, a obowiązki z tych stanowisk przypisano pozostałym pracownikom zatrudnionym w referacie finansowym, w tym skarbnikowi gminy. Pozwany podniósł, że oceniał sytuację wszystkich pracowników

zatrudnionych w referacie finansowym podlegającym reorganizacji z przyczyn ekonomicznych, w którym zatrudniony był powód i wybrał do zwolnienia powoda z tego względu, że posiadał on najlepszą spośród nich sytuację materialno – rodzinną, a dodatkowo był dobrym, sumiennym i lubianym przez zespół pracownikiem, co pozwalało pozwanemu przewidywać, że bez problemu znajdzie kolejną pracę.

Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydz. Pracy i (...) wyrokiem z 26 lutego 2019r. w sprawie IV P 203/18 uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi H. P. 30 listopada 2018 r./pkt I/ oraz ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego Urzędu (...) w W. na rzecz skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elblągu) kwotę (...),00 (dwa tysiące trzysta osiemnaście) złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie oparto o następujące ustalenia i rozważania:

Powód H. P. został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony od 01.12.1995 r. do 30.11.1996 r., a następnie – od 02.12.1996 r. – na czas nieokreślony na stanowisku księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z 01.10.2002 r. powód został mianowany na stanowisko podinspektora w referacie finansowym pozwanego na czas nieokreślony. Powód wykonywał obowiązki pracownicze na stanowisku podinspektora w referacie finansowym pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany 30.11.2018 r. złożył powodowi oświadczenie na piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał z 28.02.2019 r. W oświadczeniu tym pozwany podał przyczynę wypowiedzenia, to jest: „likwidację stanowiska pracy ds. księgowości z powodu reorganizacji zakładu pracy”. Inne przyczyny wypowiedzenia nie zostały powodowi przedstawione. W oświadczeniu o wypowiedzeniu pozwany zobowiązał ponadto powoda do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, a ponadto pouczył o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Zarządzeniem Wójta (...) W. z 29.11.2018 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr (...) z 15.02.2017 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu (...) w W. określono nową strukturę organizacyjną pozwanego Urzędu (...). Zarządzenie z 29.11.2018 r. w odniesieniu do zarządzenia z 15.02.2017 r. przewidywało ograniczenie etatów w referacie finansowym o dwa etatu. W zarządzeniu z 29.11.2018 r. nie ujęto 2 etatów na stanowiskach ds. księgowości w referacie finansowym. Natomiast w referacie ds. rolnictwa, budownictwa i gospodarki komunalnej zarządzenie z 29.11.2018 r. przewidywało zwiększenie ilości etatów z 4,3 do 4,5, podobnie w Urzędzie stanu cywilnego – z 0,2 etatu do 1 etatu.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3864 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego w ustawowym terminie określonym przez art. 264 § 1 kp. Termin do wniesienia odwołania zgodnie z art. 264§1 kp upływał z 21.12.2018 r., natomiast odwołanie powód wniósł 19.12.2018 r. W konsekwencji Sąd Rejonowy zobligowany był do oceny wypowiedzenia pod względem jego zasadności i zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 kp), to jest - występowania przesłanek do uwzględnienia żądań powoda.

Ciężar dowodu co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy podanej w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 kp) zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp spoczywał na pozwanym pracodawcy (tak też Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie, por. np. wyrok z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 339, wyrok z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696), przy czym zakres postępowania wyznaczała przyczyna podana przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy (tak też SN, m.in. w wyrokach z 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696). „Wynikający z art. 45 § 1 Kp wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 Kp obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór

przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy” (tak SN w pkt 1 tezy wyroku z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Pozwany w wypowiedzeniu jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazał likwidację stanowiska pracy ds. księgowości z powodu reorganizacji zakładu pracy. Powód kwestionował zasadność wypowiedzenia podnosząc, że obowiązki które wykonywał pozostały nadal w zakładzie, a faktyczną przyczyną wypowiedzenia była niechęć nowo wybranego wójta do jego osoby związana z bezzasadną karą nagany jaką otrzymał od wójta, kiedy dawniej kierował zakładem pracy. Powód podnosił, że wójt podjął decyzję o reorganizacji w bardzo krótkim czasie po wyborze, a w okresie, kiedy we wcześniejszej kadencji pełnił obowiązki wójta bezpodstawnie ukarał powoda karą nagany, która przez kolejnego wójta została anulowana.

Pozwany na dowód zasadności wypowiedzenia przedłożył zarządzenia Wójta (...) – (...) zakładu pracy: zmieniające strukturę organizacyjną zakładu pracy oraz określające poprzednio obowiązującą strukturę.

Z zestawienia struktury stanowisk określonych ww. zarządzeniami wynika, że w referacie rolnictwa, budownictwa i gospodarki komunalnej zwiększono zatrudnienie z 4,3 do 4,5 etatu, podobnie na stanowisku kierownika usc zwiększono zatrudnienie z 0,2 etatu do 1 etatu, natomiast w referacie finansowym – liczba stanowisk pracy uległa ograniczeniu o 2 stanowiska. W nowej strukturze nie ujęto istniejących poprzednio w referacie finansowym 2 stanowisk ds. księgowości.

Inne dowody w sprawie nie zostały przedstawione.

Na rozprawie pełnomocnik pozwanego wniosła o jej odroczenie i określenie terminu do złożenia oświadczenia pozwanego o jego złej sytuacji finansowej, która była przyczyną reorganizacji pozwanego zakładu pracy, jednakże wniosek ten jako spóźniony nie zasługiwał na uwzględnienie (art. 207§6 kpc).

Pozwany ograniczając się do przedłożenia wewnętrznych zarządzeń określających jego własną strukturę organizacyjną nie wykazał, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista.

Na rozprawie pełnomocnik pozwanego wskazywała, że reorganizacja zakładu pracy dotyczyła referatu finansowego i polegała na tym, że zlikwidowano dwa stanowiska pracy ds. księgowości, a obowiązki z tych stanowisk przypisano pozostałym pracownikom zatrudnionym w referacie finansowym, w tym Skarbnikowi. Jednocześnie, że pracodawca przed podjęciem decyzji o zwolnieniu powoda przeprowadzał ocenę dot. wszystkich osób zatrudnionych w referacie finansowym, powoda do zwolnienia wybrał z uwagi na jego najlepszą sytuację materialną, a ponadto fakt, że był pracownikiem dobrym, sumiennym i lubianym przez pozostałych pracowników, co pozwalało przewidywać, że znajdzie kolejne zatrudnienie bez problemów. Według stanowiska pozwanego reorganizacja dotyczyć miała całego referatu finansowego i polegać na takim przetasowaniu obowiązków, które pozwoliłoby na likwidację dwóch stanowisk pracy.

Wobec powyższego skoro w ocenie pozwanego istniała potrzeba ograniczenia zatrudnienia, to pozwany winien podać powodowi - pracownikowi, który traci pracę, zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy. Takie stanowisko dominuje w orzecznictwie SN (por. wyroki z: 8.08.2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; 16.12.2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; 19.11.2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; 25.01.2013 r., I PK 172/13, LEX nr 1312564, 10.09.2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z 4.11.2014 r., II PK 16/14, 30.09.2014 r., I PK 33/14, z 19.01.2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). Stanowisko to Sąd Rejonowy podzielił. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia należą bowiem do przyczyn wypowiedzenia w przypadku reorganizacji zakładu pracy. „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 dokonanej 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. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia” (tak SN w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku I PK 72/15).

Kryteria doboru powoda do zwolnienia nie zostały podane powodowi w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu, ani w żaden inny sposób. Wprawdzie na rozprawie pełnomocnik powoda złożył oświadczenie, że przypuszcza, że takie kryteria zostały powodowi przedstawione przez jego przełożonego - skarbnika, jednakże było to jedynie przypuszczenie, a nie twierdzenie pozwanego, a dodatkowo powód temu zaprzeczył, zaś pozwany nie złożył żadnych wniosków dowodowych celem wykazania tej okoliczności. Powód podniósł ponadto, że opisana przez pozwanego jego sytuacja materialna i rodzinna nie jest zgodna z prawdą, gdyż posiada on nie tylko dwoje dorosłych dzieci, ale także dwoje małoletnich, w tym jedno jego małoletnie dziecko jest niepełnosprawne, ponadto na jego utrzymaniu – obok małoletnich dzieci - pozostaje także bezrobotna żona. Swoją sytuację materialną powód określił jako ciężką.

Przedmiotowe wypowiedzenie byłoby więc, przyjmując nawet, że likwidacja stanowiska pracy w ramach reorganizacji zakładu była prawdziwym powodem zwolnienia powoda, czego jak to wyżej podniesiono pozwany w sprawie nie wykazał, i tak niezgodne z prawem z uwagi na brak wskazania powodowi obiektywnego kryterium, którym kierował się pracodawca wybierając go do zwolnienia, co tym samym czyniło oświadczenie pozwanego wadliwym.

W uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2014r., II PK 16-14, SN wskazał, że podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej nie wskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było nieuzasadnione, a jednocześnie niezgodne z prawem z tego względu, że kryteria doboru powoda do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały mu ujawnione, a co za tym idzie nie były mu znane. Dopiero w toku procesu pojawiła się kwestia kryteriów w postaci sytuacji materialno-rodzinnej powoda, jednak pozwany nie złożył wniosków dowodowych zmierzających do wykazania istnienia kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Powód nie był zapoznany z kryteriami doboru, na co wskazywał w toku postępowania. Przyczyna wypowiedzenia nie była więc konkretna, tym samym doszło do naruszenia art. 30 § 4 kp.

Sąd I instancji podkreślił, że charakter pozwanego pracodawcy – w istocie jednostki samorządu terytorialnego, nakazywał mu szczególnie zastosowanie konkretnych i sprawdzalnych przyczyn wypowiedzenia (por. art. 2 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych – t.j. Dz.U. z 2014r., poz. 1202 - wskazujący na konieczność zapewnienia zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych powierzonych do wykonania samorządowi terytorialnemu) .

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd I instancji ocenił dokonane wypowiedzenie jako niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 30 § 4 kp i nieuzasadnione, stąd też – uwzględniając, że w chwili zamknięcia rozprawy okres wypowiedzenia jeszcze nie upłynął – uznał wypowiedzenie za bezskuteczne na podstawie art. 45 §1 kp (art. 477(1) kpc).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 kpc. Wysokość opłaty określono na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych uwzględniając wartość przedmiotu sporu podaną w pozwie, co do której pozwany zarzutów nie złożył.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wskazany wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w całości, zarzucając:

1. naruszenie art. 30 § 4 i art. 45 § 1 kodeksu pracy oraz art. 477² § 2 k.p.c poprzez nieuzasadnione uznanie, iż pozwany naruszył przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę na skutek braku wskazania kryteriów wyboru osoby przeznaczonej do zwolnienia oraz braku powiadomienia powoda o tym jakie kryteria były brane pod uwagę w stosunku do niego a także poprzez nieuzasadnione uznanie, że istnieją warunki do dalszego zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku ;

2. naruszenie art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez zaniechanie rozpatrzenia możliwości zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania zamiast orzekania o uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,

3. naruszenie art. 233 k.p.c poprzez niewłaściwe dokonanie ustaleń faktycznych; a nadto

oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym poprzez zaniechanie

przesłuchania pozwanego w charakterze strony i uznanie że pracodawca nie brał pod

uwagę żadnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o uchylenie wyroku w całości i oddalenie powództwa zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w trybie art. 45 § 2 k.p., albowiem likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawiają za uznaniem niecelowości i niemożliwości przywrócenia do pracy ewentualnie o przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że Sąd I instancji nie przeprowadził merytorycznego postępowania w zakresie przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem apelującego, Sąd Rejonowy dokonał jedynie oceny wypowiedzenia pod względem formalnym nie badając przyczyn merytorycznych jakie doprowadziły do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Świadczy o tym choćby fakt, iż Sąd I instancji całkowicie zaniechał przeprowadzenia innych dowodów niż z dokumentów złożonych do akt sprawy. Także z urzędu nie podjął czynności - jak choćby przesłuchanie (...) (...), które umożliwiłyby obiektywne dotarcie do prawdy i potwierdzenie bez wątpliwości , że jedyną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była faktyczna likwidacja stanowiska pracy. Sąd Rejonowy nie przesłuchał powoda w charakterze strony przez co uniemożliwił także powodowi wskazanie świadków co - jak wiadomo stronie pozwanej - zamierzał uczynić powód działający bez adwokata. Dokonując zaś oceny dowodów w postaci złożonych w sprawie dokumentów, Sąd Rejonowy poczynił na ich podstawie nieprawdziwe ustalenia i wywiódł błędne wnioski. Z uzasadnienia wyroku wynika , że Sąd ustalił , iż w Zarządzeniu Wójta (...) W. z dnia 29 listopada 2018 roku nie ujęto 2 etatów na stanowiskach ds. księgowości w referacie finansowym. (zostały zlikwidowane). Natomiast w referacie ds. rolnictwa .budownictwa i gospodarki komunalnej. Zarządzenie z 29.11.2018r przewidywało zwiększenie ilości etatów z 4,3 do 4,5, podobnie w Urzędzie stanu cywilnego - z 0,2 etatu do 1 etatu. Należy stanowczo podkreślić, że te ustalenia dokonane przez Sąd na podstawie złożonych Zarządzeń nr (...) z 15.02.2017r i (...) z 29.11.2018r są całkowicie błędne. Twierdzenie zaś Sądu I instancji , że doszło do zwiększenia ilości etatów jest bezpodstawne bowiem nie jest to prawdą, Takie błędne przekonanie Sądu w prosty sposób mogło zostać wyjaśnione na rozprawie gdyby tylko Sąd Rejonowy zechciał przeprowadzić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie wysłuchując strony postępowania.

Apelujący wyjaśnił, że Zarządzeniem Wójta (...) W. nr (...) z dnia 29 listopada 2018 roku w sprawie zmiany Zarządzenia nr (...) z dnia 15 lutego 2017r w sprawie ustalenia Regulaminu organizacyjnego Urzędu (...) w W. przeprowadzono zmiany organizacyjne w Urzędzie poprzez reorganizację struktury zatrudnienia w celu likwidacji zbędnych etatów i uporządkowania istniejących już etatów. Dokonując porównania załączników do wskazanych Zarządzeń łatwo można policzyć , że w załączniku do Zarządzenia nr (...) z dnia 15 lutego 2017r ujętych jest 21 i pół etatu, zaś w Zarządzeniu nr (...) z dnia 29 listopada 2018 roku pozostały jedynie 19 i pół etatu. Nie ma zatem mowy o zwiększeniu ilości etatów a widać jedynie zmniejszenie zatrudnienia o dwa etaty. Jako bezpodstawne pozwany uznał

twierdzenie, że przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna. Trudno o bardziej konkretną i zrozumiałą przyczynę wypowiedzenia niż likwidacja stanowiska pracy. Zarówno w piśmie wypowiadającym umowę jak i w odpowiedzi na pozew, pozwany wskazał, że jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była faktyczna likwidacja stanowiska pracy powoda z przyczyn ekonomicznych. Pozwany wyjaśnił, że sytuacja finansowa Gminy jest bardzo zła, istnieje bardzo duże zadłużenie, zagrażające funkcjonowaniu gminnych jednostek organizacyjnych, że konieczne jest wdrożenie działań naprawczych i oszczędnościowych, które pozwolą ustabilizować sytuację finansową Gminy. W tych okolicznościach uznał, że dokonanie zmian organizacyjnych pozwoli na uzyskanie oszczędności poprzez zmniejszenie liczby etatów i rozłożenie obowiązków na innych pracowników Urzędu. W momencie wręczenia pisma o rozwiązaniu umowy przyczyna w nim wskazana była powodowi w oczywisty sposób znana. Zajmował on stanowisko księgowego w referacie finansowym zatem doskonale orientował się, że finanse Gminy znajdują się w katastrofalnym stanie. Podanej przyczyny powód nie kwestionował jako nie istniejącej -wbrew rzekomym ustaleniom Sądu - a jedynie, że nie była w stosunku do niego prawdziwa. Takie były subiektywne odczucia powoda, a nie rzeczywiste fakty. Świadczy o tym choćby to, że druga ze zwolnionych osób nie wniosła odwołania.

Typując pracowników do zwolnienia i decydując się na wypowiedzenie umów o pracę pracownikom na dwóch równorzędnych stanowiskach (analogicznych) pozwany kierował się też tym, że możliwe było przejęcie przez innych pracowników obowiązków wykonywanych przez zwolnionych pracowników. Okoliczność ta świadczyła o małej przydatności ich stanowisk dla funkcjonowania całego referatu finansowego. (por. wyrok SN I PKN 57/99). Zdaniem pozwanego określone w art. 30 § 4 kodeksu pracy wymogi dotyczące obowiązków pracodawcy zostały przez niego dotrzymane.

Powód wiedział o zamiarach pracodawcy co do zmniejszenia zatrudnienia nie tylko dlatego, że znana mu była sytuacja finansowa Gminy ale także z informacji upublicznych dla mieszkańców Gminy. Był to bowiem argument podnoszony w kampanii wyborczej przez ówczesnego kandydata na Wójta, który obiecywał poprawę sytuacji finansowej Gminy gdy zostanie Wójtem. Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku powołując się min. na wyrok Sądu Najwyższego I PK 72/15 stwierdził, że pracodawca przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia winien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy. Apelujący zauważył, że w dalszej części wskazanego orzeczenia Sąd ten wskazał też, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 2015 r I PK 183/14 stwierdził „W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Ponieważ sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, zatem ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących analogiczne stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Zdaniem apelującego, z przytoczonej tezy jasno wynika, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia mają znaczenia dla oceny zasadności tego zwolnienia jedynie pomiędzy analogicznymi stanowiskami i tylko wtedy.

W niniejszej sprawie zwolnieni zostali pracownicy, a nie jeden pracownik. Obydwa analogiczne stanowiska w referacie finansowym zostały zlikwidowane. Pozostałe to stanowiska o określonych specjalistycznych kompetencjach nieporównywalnych z zakresami obowiązków na zlikwidowanych stanowiskach.

W przypadku powoda nie zaistniała zatem sytuacja w której dochodziło by do zwolnienia jednej z osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach, bowiem zlikwidowane zostały dwa analogiczne stanowiska i innych analogicznych w Urzędzie nie ma.

Apelujący zwrócił uwagę na orzeczenie SN z dnia 13 listopada 2012r. III PK 4/12 „Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Ponadto wymagania pod adresem formułowania przyczyny wypowiedzenia trzeba kształtować zarówno z punktu widzenia interesów pracownika i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy”. Sąd I instancji nie zbadał należycie zgromadzonego w sprawie materiału

dowodowego i niewłaściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy również poprzez jego niedokładne przeczytanie. Sąd I instancji nie zbadał należyście zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i niewłaściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy również poprzez jego niedokładne przeczytanie.

W przedmiotowej sprawie przyczyna była znana powodowi, natomiast jego stanowisko było stanowiskiem analogicznym jedynie w stosunku do stanowiska równorzędnego także zlikwidowanego. Pozwany nie miał żadnych możliwości, aby dokonać porównania stanowiska powoda z innym równorzędnym w Urzędzie, bowiem dwa stanowiska równorzędne jaki istniały, zostały zlikwidowane, a osoby je zajmujące otrzymały wypowiedzenia.

Zdaniem apelującego zarzut nieprzedstawienia powodowi kryteriów doboru do zwolnienia jest nieuzasadniony, ponieważ osoby zajmujące jedyne analogiczne stanowiska zostały zwolnione. Jak twierdzi Sąd Najwyższy, przy doborze osób do zwolnienia kryteria doboru winny być stosowane gdy zwalniany jest pracownik z jednego z analogicznych stanowisk, a nie wtedy gdy likwidacji ulegają wszystkie analogiczne stanowiska pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd nie ustosunkował się do faktu, że stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda zostało w sposób prawomocny i ostateczny zlikwidowane Zarządzeniem (...) (...) W. nr (...) z dnia 29 listopada 2018 roku w sprawie zmiany Zarządzenia nr (...) z dnia 15 lutego 2017r w sprawie ustalenia Regulaminu organizacyjnego Urzędu (...) w W..

Zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy w ogóle nie rozpatrywał możliwości zasądzenia na rzecz pozwanego ewentualnego odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 kodeksu pracy pomimo tego, że całość dokumentacji dotyczącej zmian organizacyjnych została dostarczona przez stronę. Z dokumentacji tej wynika bezspornie, że zmniejszenie zatrudnienia polegało na tym, iż zlikwidowane zostały w sposób bezpowrotny dwa równorzędne stanowiska w referacie finansowym. Ocena braku możliwości i celowości dalszego zatrudniania pracownika należy zgodnie z utrwalonym orzecznictwem do kompetencji Sądu. Tymczasem Sąd I instancji nie dokonał analizy tej sytuacji i nie przeprowadził takiej oceny. Sąd Rejonowy nie ustosunkował się, co do możliwości dalszego zatrudniania powoda przez pozwanego i do wypłaty ewentualnego odszkodowania w uzasadnieniu pisemnym. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 14 maja 1999r. I PKN 57/99 likwidacja stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia przemawia za niecelowością przywrócenia do pracy i zasądzeniem w to miejsce należnego odszkodowania.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych. Powód wskazał, że apelacja jest całkowicie bezzasadna, a zatem na podstawie art. 385 k.p.c. powinna być oddalona. Zdaniem pozwanego, argumenty przytoczone w apelacji przez pozwanego są sprzeczne z tymi, które zostały przedstawione w odpowiedzi pozwanego na pozew z dnia 01.02.2019r. Pozwany w apelacji zarzuca, że Sąd zaniechał przeprowadzenia innych dowodów niż z dokumentów złożonych do akt sprawy, wskazując na niepodjęcie czynności w sprawie przesłuchania (...) (...). W trakcie rozprawy, która miała miejsce 26.02.2019 r. pełnomocnik pozwanego oświadczył, że przypuszcza, iż kryteria doboru pracownika do zwolnienia były powodowi przedstawione przez bezpośredniego przełożonego (...) (...). W apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał ponadto, że przesłuchanie (...) (...) potwierdziłoby, że jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była faktyczna likwidacja stanowiska pracy. W dniu 30.11.2018r. w czasie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę zarówno powodowi jak i drugiej osoby, zwolnionej na takich samych zasadach, (...) (...) w obecności kadrowej i osoby zajmującej stanowisko pomocy administracyjnej łamiącym się głosem powiedziała, że jest zaskoczona zaistniałą sytuacją, wskazując jednocześnie, że o wypowiedzeniach nie została wcześniej poinformowana. Zarówno dla powoda, jak i każdej osoby pracującej w urzędzie sytuacja ta była bardzo niespodziewana, ponieważ na spotkaniu, które miało miejsce krótko po objęciu stanowiska przez nowego wójta, ten zapewnił nas, że dalsza współpraca nie jest zagrożona. Powód podniósł, że pozwany nieustannie wskazuje, że przyczyną likwidacji dwóch stanowisk ds. księgowości są przyczyny ekonomiczne, a zlikwidowane zostały najmniej potrzebne stanowiska pracy, z czym nie sposób się zgodzić. W regulaminie organizacyjnym pozostawiono stanowisko pomocy administracyjnej, a zlikwidowano stanowiska, które są jednymi z najważniejszych w urzędzie. Pozwany wskazuje, że w momencie wręczenia pisma o rozwiązaniu umowy przyczyna w nim wskazana była powodowi w sposób oczywisty znana. Stwierdzenie to jest całkowicie niezgodne z prawdą. Powód jako pracownik referatu finansowego zna sytuację finansową gminy i wie, że likwidacja dwóch stanowisk nie przyczyni się do poczynienia znacznych oszczędności. Jednocześnie podkreślił, że dalsze

pozostawienie tych stanowisk nie doprowadziłyby do zachwiania płynności finansowej gminy. Zdaniem powoda brak odwołania ze strony drugiej ze zwolnionych osób nie może przesądzać o zasadności stanowiska pozwanego. Na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 13 czerwca 2019r. powód podtrzymał swoje żądanie o przywrócenie do pracy i wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Wyrok I instancji podlegał częściowej zmianie, choć Sąd Okręgowy w zasadniczej części nie podziela argumentacji podnoszonej przez pozwanego w apelacji.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że usytuowanie sądu II instancji, jako sądu meriti, oznacza w granicach wniesionej apelacji powinność rozważenia na nowo całego materiału dowodowego oraz dokonania własnej samodzielnej oceny prawnej.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda z przyczyn ekonomicznych i czy zachodziła potrzeba przedstawienia powodowi kryteriów doboru osób do zwolnienia, a jeśli tak czy kryteria te mu przedstawiono.

Pozwany w wywiedzonej apelacji zarzucił naruszenie przez Sąd I instancji zarówno przepisów prawa procesowego jak i przepisów prawa materialnego. W sytuacji, w której apelujący podważa zasadność zaskarżonego orzeczenia, powołując się zarówno na naruszenie przepisów prawa materialnego jak i procesowego, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych. Zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Pozwany zarzucił, że Sąd I instancji nie przeprowadził merytorycznego postępowania w zakresie ustalenia przyczyn wypowiedzenia.

Odnosząc się do powyższego zarzutu, w pierwszej kolejności wskazać trzeba, że zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, że swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego.

Strona, zarzucająca sądowi naruszenie przepisu art. 233 §1 k.p.c., musi wykazać, że ocena dowodów dokonana przez ów sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków, stron, czy opiniach biegłych.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena prawidłowo zgromadzonego materiału dowodowego, została dokonana przez Sąd I instancji z naruszeniem powołanego przepisu jedynie w zakresie ustalenia przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pozostałe ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew stanowisku pozwanego, nie zachodziła potrzeba przesłuchiwania w charakterze świadka (...) (...) i przesłuchania powoda. W oparciu o przedłożone dokumenty tj. przedłożony Regulamin Organizacyjny Urzędu (...) w W. zmieniony zarządzeniem nr (...) Wójta (...) W. 29 listopada 2018r./k- 55-61/, należało bowiem przyjąć, odmiennie niż uczynił to Sąd Rejonowy, że z dniem powyższego zarządzenia w referacie finansowym zmniejszono liczbę etatów z 8,5 na 6,5 - likwidując 2 stanowiska ds. księgowości, z których jedno zajmował powód. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były natomiast ustalenia Sądu I instancji o nieznacznym zwiększeniu etatów w referacie ds. rolnictwa, budownictwa i gospodarki komunalnej z 4,3 do 4,5 i urzędzie stanu cywilnego z 0,2 do 1 etatu, albowiem dotyczyły innych referatów niż finansowy /w którym był zatrudniony powód/ i ostatecznie nie prowadziły do zwiększenia liczby etatów globalnie w urzędzie.

Na marginesie zaznaczyć należy, że niezasadne są także twierdzenia pozwanego o konieczności przeprowadzania przez Sąd I instancji postępowania dowodowego z urzędu w celu dokonania ustaleń co do liczby etatów w urzędzie

i ich likwidacji w poszczególnych referatach. Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontradiktoryjnością. Oznacza to, że strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 k.p.c.). Sąd prowadzi postępowanie w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. W szczególności pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien na potwierdzenie swych twierdzeń złożyć odpowiednie dowody, a nie bezpodstawnie oczekiwać, że Sąd I instancji przeprowadzi z urzędu postępowanie dowodowe, w tym przesłuchanie świadków. Sąd I instancji nie miał też obowiązku z urzędu przeprowadzać dowodu z przesłuchania powoda. Dowód z przesłuchania stron ma charakter wyjątkowy i zgodnie z art. 299 k.p.c. jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. Jeśli w ocenie Sądu wyjaśnione zostały wszystkie fakty istotne w sprawie, to nie ma on obowiązku przesłuchiwania stron, tym bardziej gdy nie zgłoszono takiego wniosku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie pozwalał na uznanie, że rzeczywistą i konkretną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja dwóch stanowisk w dziale finansowym. Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Zgodnie też z utrwalonym orzecznictwem pracodawca ma prawo do likwidacji etatu, nie porównuje się wtedy kwalifikacji pracowników. Taka sytuacja nie miała miejsca w przedmiotowej sprawie.

Bez wątplenia pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowy jest wywód prawny Sądu Rejonowego, co do obowiązku wskazywania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia powodowi. Zdaniem Sądu I instancji, które Sąd Okręgowy akceptuje w całości, pozwany nie wykazał, aby opracował i zastosował jakiegokolwiek kryteria. Pozwany sam przyznawał w toku całego postępowania przed Sądem I instancji, że obowiązki ze stanowisk ds., księgowości przekazano innym pracownikom referatu finansowego i wszyscy pracownicy tego referatu mogli wykonywać zamiennie wszystkie czynności, a pozwany przed podjęciem decyzji o zwolnieniu pracownika referatu księgowości ocenił wszystkich jego pracowników, nie wskazując jednak jakimi kryteriami się kierował..

Słusznie za sądem I instancji należało przyjąć, że w razie potrzeby racjonalizacji zatrudnienia, co miało miejsce w niniejszej sprawie – i którego to uprawnienia pozwanego nie sposób kwestionować – pracownik, który traci dotychczasowe stanowisko przy jednoczesnym pozostawieniu na równorzędnym stanowisku innego pracownika, powinien znać zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do przeniesienia. Pracodawca, wypowiadając pracownikowi umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących podwładnego, gdy redukuje jeden z kilku etatów spośród tych samych stanowisk lub stanowisk, które w ramach tej samej jednostki organizacyjnej mogą piastować wszyscy pracownicy, powinien nawiązać w oświadczeniu o wypowiedzeniu do zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Ma wskazać, czym się kierował, gdyż już w chwili wręczenia wypowiedzenia pracownik powinien móc ocenić zasadność dokonanego wymówienia również w świetle kryteriów zastosowanych przez pracodawcę. Na tle definitywnego rozwiązania stosunku pracy takie stanowisko od dawna dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki z: 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06, LEX nr 204124; 16 grudnia 2008r., I PK 86/08, LEX nr 497682; 19 listopada 2012r., II PK 258/11, LEX nr 122189; 25 stycznia 2013r., I PK 172/13, LEX nr 1312564, 10 września 2013r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z 4 listopada 2014r., II PK 16/14). W ocenie Sądu Okręgowego tożsame zapatrywanie jest zasadne w rozpatrywanej sprawie. Dokonując wyboru pracownika do przeniesienia pozwany winien więc zastosować opisane wyżej kryteria doboru do zwolnienia, uprzednio zapoznając z tymi kryteriami pracowników. Niewystarczająca przy tym była jedynie ocena wójta, który - jak sam przyznał w czasie przesłuchania przed Sądem II instancji - „w swoim subiektywnym odczuciu wybierał osoby do zwolnienia”. W tej sytuacji Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że żadne kryterium doboru do zwolnienia powoda zamiast innych pracowników nie zostało mu przedstawione. Zbędne zatem były dywagacje apelanta co do tego, że kryterium takim

mogła być sytuacja rodzinna pracowników, a także ich kwalifikacje umożliwiające podjęcie zatrudnienia poza urzędem i przystosowanie do dojazdów do pracy, jako że kryterium takie nie może zostać wskazane dopiero na etapie procesu. Bez wskazania kryterium lub kryteriów doboru powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę, nie jest bowiem możliwa prawidłowa ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę właśnie powodowi.

Całokształt wskazanych okoliczności musiał prowadzić do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło sprzecznie z przepisami prawa pracy o wypowiedaniu umowy o pracę i w wyniku powyższego, powodowi przysługiwało roszczenie przewidziane w art. 45 §1 kp. Zgodnie z tym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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 lub zasądza odszkodowanie. Tym samym niezasadny jest zarzut apelującego o naruszeniu prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego orzeczenie sądu pierwszej instancji o bezskuteczności wypowiedzenia było prawidłowe. Jednakże podkreślenia wymaga, że w związku z upływem okresu wypowiedzenia, po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy możliwe jest tylko orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy (ewentualnie zasądzenie odszkodowania lub oddalenie powództwa). Dotyczy to również sądu drugiej instancji, który akceptując w całości rozstrzygnięcie Sądu I w związku z powyższym zobligowany był stosownie do art. 386§1 kp.c do zmiany zaskarżonego wyroku w punkcie I i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach ./ vide wyrok SN z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 4/93, niepubl./.

Sąd Okręgowy również nie podziela twierdzeń strony pozwanej odnośnie niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Powód żądał przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku, natomiast orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. Należy zauważyć, że podnoszone przez pozwanego powierzenie obowiązków, które wykonywał powód, innym pracownikom, nie może przesądzać kwestii niecelowości przywrócenia powoda do pracy, skoro pozwany nie ustalił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie dokonał też prawidłowej oceny wszystkich pracowników referatu finansowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób przyjąć, by w realiach przedmiotowej sprawy zachodziły okoliczności przemawiające za nieprzywróceniem powoda do pracy. Zauważyć należy, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, a do jego pracy nie było zastrzeżeń. Powód nie pozostawał z pracodawcą w żadnym konflikcie, a współpraca przebiegała prawidłowo. Wobec tego, po stronie powoda nie zachodziły żadne podstawy pozwalające na stwierdzenie, że przywrócenie go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe z uwagi na fakt, że reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie.

Ogólnikowe, nieoparte żadnymi dowodami, twierdzenia pozwanego o nagannej postawie powoda już po rozwiązaniu stosunku pracy nie zostały poparte żadnymi dowodami. Powód zaprzeczył natomiast, aby wypowiadał się niekorzystnie na temat pracodawcy, a w szczególności Wójta. O braku podstaw do restytucji przedmiotowego stosunku pracy nie mogą przemawiać zmiany organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy i konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego argument pozwanego o konieczności ponownego wypowiedzenia pracownikom, po ustaleniu kryteriów doboru do zwolnienia nie może się ostać. Powód nie może ponosić ujemnych konsekwencji zaniedbań pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze w pozostałej części apelacja została oddalona stosownie do art. 385 k.p.c./ pkt II/

Konsekwencją uznania wyroku Sądu I instancji co do zasady za prawidłowy i oddalenie apelacji było przyjęcie, że strona powodowa wygrała proces zarówno w I jak i II instancji. Po powodowało to obciążenie pozwanego kosztami procesu za instancję odwoławczą zgodnie z art. 98§1 i 2 k.p.c./ pkt III/ koszty dojazdu na wezwanie Sądu /

SSO Bożena Czarnota SSO Alicja Romanowska SSO Tomasz Koronowski