

Sygn. akt V Pa 38/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Barbara Odelska

Sędziowie: SSO Tamara Kulczewska-Miszczak, SSO Radosław Buko (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **28 października 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 maja 2013 r. sygn. akt V P 407/12

I oddala apelację,

II zasądza od ubezpieczonej A. K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 510,00 (pięćset dziesięć złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka – A. K. wystąpiła przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z pozwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy za bezskuteczne i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku. Na uzasadnienie pozwu powódka wskazała, że pozwany pismem z dnia 16 grudnia 2009 r., wręczonym jej w dniu 21 grudnia 2009 r. wypowiedział jej umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy. Jako formalną przyczynę swojej decyzji pozwany wskazał likwidację stanowiska kierownika technicznego oddziału i utworzenie stanowiska zastępcy kierownika oddziału do spraw technicznych. Według powódki zmiana reorganizacyjna polega głównie na zmianie nazwy zajmowanego przez nią stanowiska, dlatego też pozwany wskazał szereg przyczyn, dla których nie powinna ona objąć, a w zasadzie kontynuować pracy na stanowisku związanym z techniczną obsługą nieruchomości. Ponadto, wskazała, że przyczyny wymienione w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy są pozorne i nieprawdziwe, a ich cel jest wyłącznie taki, by wyeliminować ją ze stanowiska kierowniczego i przenieść na inne – podrzędne stanowisko.

Pozwany – Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu. Podniósł, że powództwo nie

jest zasadne, gdyż przyczyną wypowiedzenia warunków pracy są okoliczności istniejące po stronie pracodawcy, tj. zmiany organizacyjne po stronie pozwanego. Podniósł także, że jego postępowaniu nie można przypisać bezprawności działania, ponieważ ustalenie wewnętrznej struktury organizacyjnej jest uprawnieniem pracodawcy. Zmiany organizacyjne nie dotyczyły tylko dotychczas zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, ale wszystkich zatrudnionych pracowników. Przyczyną wypowiedzenia warunków pracy jest likwidacja stanowiska pracy i pozwany nie ma obowiązku zatrudniania pracownika na innym stanowisku kierowniczym. Żądanie powódki nie może być uwzględnione także z tego powodu, że wykonanie wyroku sądowego w tym zakresie jest praktycznie niemożliwe wobec likwidacji dotychczas zajmowanego stanowiska pracy przez powódkę.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2012 r. Sąd Rejonowy w Słupsku w punkcie I oddalił powództwo, a w punkcie II zasądził od A. K. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. 107 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

1 czerwca 2012 r. powódka wywiodła apelację od tego wyroku.

Wyrokiem z dnia 26 października 2012 r. Sąd Okręgowy w Słupsku uchylił zaskarżony wyrok w całości i zniósł postępowanie w sprawie poczynszy od 20 kwietnia 2012 r. pozostawiając Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu, Sąd Okręgowy wskazał aby przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd I instancji przeprowadził postępowanie z udziałem powódki. Nadto zwrócił uwagę Sądowi na art. 45 § 2 kp, który w przypadku gdyby ewentualne przyczyny wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę okazały się nieuzasadnione pozwała przyznać odszkodowanie nawet wówczas gdy pracownik obecnie nie pozostaje w stosunku pracy z uwagi na przejście na emeryturę.

Pismem procesowym z dnia 19 marca 2013 r. powódka zmodyfikowała swoje roszczenie w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej Spółki kwoty 13 158,00 złotych tytułem 3 miesięcznego odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30.06.2011 r. oraz 9 080,00 złotych tytułem wyrównania niesłusznie obniżonego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Rejonowy w Słupsku w dniu 06.05.2013 r., w sprawie V P 407/12, oddalił powództwo oraz zasądził od powódki A. K. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – w postępowaniu apelacyjnym. Z uzasadnienia wyroku wynika, że Sąd I-ej instancji ustalił, taki sam stan faktyczny sprawy, jak to ustalił Sąd pierwszej instancji przy pierwotnym jej rozpoznaniu. W postępowaniu tym zostały bowiem powołane takie same dowody z dokumentów i zeznań świadków.

A. K. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 1987r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw nadzoru i dokumentacji. Od 1 sierpnia 2000r. pracowała na stanowisku kierownika technicznego w Oddziale Nr 1.

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z dnia 10 listopada 2009r. w sprawie wprowadzenia nowego schematu organizacyjnego w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wprowadzono nowy schemat organizacyjny Spółki.

Pismem z dnia 2 grudnia 2009r. Prezes Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. poinformował (...) Związek Zawodowy (...) przy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., że zamierza wypowiedzieć umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy A. K. zatrudnionej na stanowisku kierownika technicznego w (...).

W odpowiedzi na pismo Prezesa (...) Związek Zawodowy (...) zaproponował zachować A. K. na stanowisku zastępcy kierownika do spraw technicznych w (...) na okres próbny dwóch miesięcy.

Pismem z dnia 16 grudnia 2011r. prezes Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. L. Z. wypowiedział A. K. umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2010r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podał likwidację stanowiska kierownika technicznego (...) i utworzenie stanowiska zastępcy kierownika Oddziału do spraw technicznych. Ponadto, podał iż biorąc pod uwagę dotychczasową pracę powódki na stanowisku kierownika technicznego Oddziału, nie spełnia ona wymogów określonych dla stanowiska zastępcy kierownika Oddziału do spraw technicznych. Wskazał, że powódka nie posiada umiejętności do kierowania zespołem ludzkim, umiejętności organizacji pracy, właściwej koordynacji pracy i egzekwowania obowiązków pracowniczych od podległych pracowników. Wskazał, także iż powódka ma lekceważący stosunek do pracy, gdyż nie złożyła w wyznaczonym terminie pisma dotyczącego realizacji zaleceń pokontrolnych. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponował powódce pracę na stanowisku inspektora nadzoru do spraw budowlanych w (...) oraz wynagrodzenie w kwocie 2.674 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 520 zł.

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Przedsiębiorstwa (...) Spółki z o.o. w S. z dnia 8 stycznia 2010r. w sprawie wprowadzenia nowego schematu organizacyjnego w Przedsiębiorstwie (...) Spółka z o.o. w S. uchylono zarządzenie nr (...) i wprowadzono nowy schemat organizacyjny.

W wyniku zmian organizacyjnych nastąpiły zmiany w strukturze Spółki. Dotychczas w pionie, w którym pracowała A. K. najwyższym był Prezes Zarządu Spółki – dyrektor naczelny. Podlegał mu zastępca dyrektora do spraw technicznych. Zarządzał on stanowiskiem do spraw zamówień publicznych, kierownikiem do spraw technicznych (...) (stanowisko zajmowane przez powódkę), kierownikiem do spraw technicznych (...) oraz inspektorem do spraw wodno – kanalizacyjnych, c.o. i gazu, inspektorem do spraw budowlanych i inspektorem do spraw elektrycznych.

Powódce, jako kierownikowi do spraw technicznych (...) podlegali technicy (...), inspektor nadzoru (...) oraz stanowisko do spraw przeglądów technicznych (...). Te same stanowiska podlegały kierownikowi do spraw technicznych (...).

Ponadto, w Spółce zastępca dyrektora do spraw administrowania – prokurent podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu Spółki kierował kierownikami administracji zasobów gminnych (...) i (...), a także kierownikiem działu wspólnot i lokali użytkowych.

Po reorganizacji Spółki pion, w którym znajdowało się stanowisko powódki uległ całkowitej zmianie. Na jego czele stanął Prezes Zarządu Spółki, podlega mu zastępca dyrektora do spraw utrzymania zasobów mieszkaniowych – prokurent. Pod nim znajduje się kierownik (...), kierownik (...), stanowisko do spraw lokali użytkowych, garaży i reklam oraz kierownik działu wspólnot mieszkaniowych – prokurent.

Kierownik (...) zarządza zastępcą kierownika (...) do spraw technicznych, sekretariatem, administratorami, zasobów gminnych (...) i sprzątaczką. Natomiast zastępcy kierownika (...) do spraw technicznych podlegają inspektor nadzoru (...) i technicy (...). Tak samo jest w (...).

Nastąpiły również zmiany w strukturze poziomej Spółki. Dotychczas sprawy administrowania były oddzielone od spraw technicznych. Były dwa stanowiska zastępcy dyrektora: jedno do spraw administrowania, drugie do spraw technicznych. Powodowało to, że dla każdego oddziału funkcjonowały jednocześnie dwa stanowiska kierownicze: jeden nadzorujący dział administracji i drugi do spraw technicznych. Kierownikowi administracji podlegał sekretariat i administratorzy. Zaś kierownikowi do spraw technicznych podlegali technicy, inspektorzy nadzoru i pracownik do spraw przeglądów technicznych.

Po reorganizacji część funkcji zastępcy dyrektora ds. technicznych dołączono do funkcji zastępcy dyrektora ds. administrowania i utworzono w to miejsce jedno stanowisko – zastępcy dyrektora ds. utrzymania. Pozostałe

zadania dotychczasowego zastępcy dyrektora ds. technicznych powierzono nowo utworzonemu stanowisku głównego specjalisty ds. technicznych i zamówień publicznych

Zlikwidowano dualizm kierowania oddziałami (rozdział na kierownictwo ds. administrowania i ds. technicznych) i stworzono w to miejsce jednolite stanowisko kierownika oddziału, któremu podlegają zarówno pracownicy techniczni jak i administracyjni.

Jednocześnie zmieniło się zarządzanie wspólnotami. Kierownik działu wspólnot i lokali użytkowych podlegał zastępcy ds. administrowania. Nadzorował wyłącznie administratorów. Dział wspólnot i lokali użytkowych nie miał swoich techników i często korzystał z techników (...) (...). Dział wspólnot nie miał również kierownika ds. technicznych podlegającego zastępcy dyrektora ds. technicznych, tak jak było to zorganizowane w (...)

Po zmianie organizacji Spółki kierownik działu wspólnot zajął taką samą pozycję jak kierownicy oddziałów. Podlega on zastępcy dyrektora ds. utrzymania i jest przełożonym własnych techników.

Dnia 24 lutego 2010r. w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w S. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę, w wyniku której stwierdzono, że pracownica A. K. mająca ukończone 58 lat, w chwili dokonywania wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, objęta była szczególną ochroną wynikającą z przepisów art. 39 kp. W przypadku tej pracownicy i ustalonego stanu faktycznego nie miały miejsca i nie zaistniały przesłanki określone w art. 43 kp, które pozwalałyby na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy poprzez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, jak to miało miejsce w piśmie z dnia 16.12.2009r.

Z dniem 18 maja 2010r. pracodawca powierzył A. K. wykonywanie pracy inspektora nadzoru do spraw budowlanych w (...) na czas określony do dnia 17 sierpnia 2010r. Pismo z dnia 17 maja 2010r. w tej sprawie powódka otrzymała w dniu 18 maja 2010r.

W dniu 21 września 2010r. powódka podpisała umowę o pracę z dotychczasowym pracodawcą (...) Sp. z o.o. w S. na pełen etat, na czas nieokreślony na stanowisku inspektora nadzoru do spraw budowlanych.

W związku z osiągnięciem przez powódkę wieku emerytalnego poprosiła ona pracodawcę o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2011r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy meriti zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności Sąd I-ej instancji zaznaczył, iż wyrok, który zapadł w I instancji w sprawie P 320/09 podlegał uchyleniu jedynie z przyczyn proceduralnych. Wyrok ten został uchylony aby umożliwić powódce zgłoszenie zmodyfikowanego roszczenia - o odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy i zgłoszenie nowego - o wynagrodzenie za pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego zmiana roszczenia nie wpływa na ocenę ustalonego prawidłowo przez Sąd w sprawie P 320/09, stanu faktycznego. Dlatego też Sąd, rozpoznający ponownie sprawę powódki A. K., w pełni popiera rozważania przyjęte za podstawę wydania wyroku w poprzedniej sprawie.

Zdaniem Sądu I-ej instancji należało najpierw ocenić zasadność wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powódka może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 kp, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia, podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Sąd Rejonowy podkreślił, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

W ocenie Sądu I-ej instancji powyższe rozważania miały dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie likwidacja stanowiska pracy kierownika technicznego Oddziału i utworzenie stanowiska zastępcy kierownika Oddziału do spraw technicznych w związku z reorganizacją Spółki, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

W ocenie powódki przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste, gdyż zmiana reorganizacyjna polegała głównie na zmianie nazwy zajmowanego przez nią stanowiska, dlatego też pracodawca podał jej szereg przyczyn, dla których nie powinna ona objąć, a w zasadzie kontynuować pracy na stanowisku dotychczas przez siebie zajmowanym.

Nadto istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Pozwany wywiązując się z tego obowiązku wskazał na treść art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Skutecznie też argumentował, że powódka nie jest w tym wypadku objęta ochroną z uwagi na wiek przedemerytalny gwarantowaną przez przepis art. 39 kp.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. (wyrok Sądu Najwyższego z 3.11.2010r. I PK 93/2010)

Co ważne z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 wynika, iż 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. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Pozwany wykazał dostatecznie zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy, których to powódka nie przyjęła. Faktycznie doszło do reorganizacji pozwanej Spółki. Wynika to bezpośrednio z przedstawionych w toku sprawy schematów organizacyjnych przed i po reorganizacji. Jednoznacznie widać na nich, iż reorganizacji uległ nie tylko pion, w którym pracowała powódka, lecz także pion kierowany przez zastępcę dyrektora do spraw administrowania – prokurent, choćby przez to, iż stanowisko to zostało zlikwidowane, a w jego miejsce powstało stanowisko zastępcy dyrektora do spraw utrzymania zasobów mieszkaniowych – prokurent. W pozwanej Spółce zmianie uległa zarówno pionowa jak i pozioma struktura organizacyjna.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była uzasadniona. Pozwany powołując się na reorganizację Spółki wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy. Proponując jej w miejsce zajmowanego przez powódkę stanowiska kierownika technicznego Oddziału, stanowisko inspektora nadzoru do spraw budowlanych w (...). Powódka wniosła odwołanie do Sądu. Pozwany udowodnił przed sądem, że reorganizacja Spółki miała miejsce i była reorganizacją bardzo rozległą. Bowiem zmianie uległa nie tylko struktura pionu, w którym pracowała powódka, ale również inne Oddziały Spółki.

Sąd Rejonowy nie uznał zatem, aby w niniejsze sprawie miał zastosowanie również art. 45 § 2 kp. albowiem możliwość zasądzenia odszkodowania na podstawie tego przepisu występuje przy uznaniu niezasadności dokonanego wypowiedzenia, natomiast Sąd I-ej instancji rozpoznający niniejszą sprawę uznał, że wypowiedzenie złożone powódce przez pracodawcę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Z tych względów, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie.

Powódka w niniejszej sprawie zgłosiła dodatkowo nowe żądanie – zasądzenia kwoty 9 080,00 złotych tytułem wyrównania obniżonego wynagrodzenia.

W związku z tym, że Sąd I-ej instancji oddalił powództwo co do zasady, oddalił również roszczenie o świadczenie pieniężne związane z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

W punkcie 2 wyroku, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 kp, Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu- postępowania apelacyjnego. Wysokość

tych kosztów wynika z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) (Dz. U. Nr 163,poz.1349 z późn. zm.)

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie norm prawa materialnego procesowego, błędną ocenę stanu faktycznego oraz naruszenie jej praw jako strony postępowania.

Apelująca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania przed Sądem I-ej instancji i II-ej instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, wraz z wyodrębnioną kwotą kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd I instancji zebrał cały materiał dowodowy oferowany w sprawie i poczynił ustalenia faktyczne w sposób prawidłowy, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne.

Nadto Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny tegoż materiału oraz wyciągnął z niego wnioski, które Sąd II instancji w pełni podziela, nie dzieląc tym samym zarzutów skarżącej sformułowanych w apelacji.

Z samej treści uzasadnienia apelacji nie wynika jednak naruszenie jakich konkretnie norm prawa materialnego i procesowego zarzuca powódka zaskarżonemu wyrokowi, jak również nie wynika na czym konkretnie polega błąd Sądu Rejonowego w ocenie stanu faktycznego i jakie prawa powódki zostały naruszone.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji wskazać należy, iż pierwszy zarzut powódki związany jest, w ocenie Sądu II-ej instancji, z naruszeniem normy wyrażonej w art. 233§1 kpc, gdyż w ocenie apelującej Sąd I instancji dowolnie ocenił zebrane dowody.

Stosowanie do dyspozycji art. 233§1 kpc, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie wskazuje się, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności. Wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość. Z orzeczeń SN wynika, że własne przekonanie sądu nie może naruszać zasady logicznego powiązania wniosków z zebranych w sprawie materiałem. Sąd może dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają (np. orz. Sądu Najwyższego z 26 listopada 1949 r., WaC 154/49, DPP 1950, nr 3, z 29 sierpnia 1974 r., I CR 338/74, Biul. Sądu Najwyższego 1974, nr 12, poz. 227, z 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNCP 1980, nr 10, poz. 200). Por. także S. Rejman: Granice sędziowskiej swobodnej oceny dowodów, BMS 1961, nr 7-8.

Przysługujące sądowi prawo swobodnej oceny dowodów (odnosi się to obecnie zarówno do sądu I, jak i w odpowiednim zakresie do sądu II instancji) musi być tak stosowane, aby prawidłowość jego realizacji mogła być sprawdzona w toku instancji (por. np. orz. Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 1967 r., I CR 58/67, PUG 1968, nr 1, poz. 22). W tym miejscu warto zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone w orzecznictwie, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego

rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak Sąd Najwyższy w orz. z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.). Por. również orz. Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, OSNC 2000, nr 10, poz. 189, i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732.

Zważywszy na fakt, że powódka nie wykazała, iż naruszenia przez Sąd I instancji zasad logicznego rozumowania lub innego sposobu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 233§1 kpc.

Zasadnym jest wskazanie, iż wbrew temu co podnosi skarżąca nie można uznać, że Sąd Rejonowy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy w sposób dowolny, dopuszczając się naruszenia przewidzianych w przepisach procedury cywilnej reguł tej oceny. Uzasadnienie apelacji w tym zakresie sprowadza się w istocie do polemiki z prawidłowymi ustaleniami dokonanymi przez Sąd oraz przedstawienia przez skarżącą jej własnej oceny materiału dowodowego.

Tymczasem postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na przedstawieniu przez skarżącego własnej wersji przebiegu wydarzeń, a więc stanu faktycznego będącego wynikiem jego własnej oceny dowodów. Skarżący może tylko wskazywać - posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi - że Sąd rażąco naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego tego typu uchybień Sądowi I instancji przypisać nie można. Sąd ten dokonał bowiem oceny całości zebranego w sprawie materiału dowodowego przy uwzględnieniu reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. nakazujących sądowi oceniać wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z ustaleniami Sąd I-ej instancji.

Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu II-ej instancji, że w niniejszej sprawie przesłanki formalne dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Istota sporu sprowadzała się jedynie do oceny czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie likwidacja stanowiska pracy kierownika technicznego Oddziału i utworzenie stanowiska zastępcy kierownika Oddziału do spraw technicznych w związku z reorganizacją Spółki, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była uzasadniona. Pozwany wykazał w toku postępowania, że reorganizacja Spółki miała miejsce i była reorganizacją bardzo rozległą, ponieważ zmianie uległa nie tylko struktura pionu, w którym pracowała powódka, ale również inne Oddziały Spółki.

Pozwany wywiązując się z tego obowiązku wskazał na treść art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Skutecznie też argumentował, że powódka nie jest w tym wypadku objęta ochroną z uwagi na wiek przedemerytalny gwarantowaną przez przepis art. 39 k.p.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14.06.2005 r., w sprawie I PK 289/04 podniesiono, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy na podstawie art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) pracownikom podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, mogło być dokonane tylko po uprzedniej konsultacji w trybie art. 38 k.p.

Apelująca powoływała się dodatkowo na wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Sąd II-ej instancji dokonał ustaleń faktycznych samodzielnie i uznał, że stanowisko PIP nie jest trafne.

W ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie złożone powódce przez pracodawcę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Odnosnie zarzutów apelującej dotyczących oddalenia wniosków dowodowych wyrażonych w piśmie procesowymi powódki z dnia 19.03.2012 r. tj. punkt 1,2 i 3 przez Sąd I-ej instancji pokreślić należy, że na podobne okoliczności byli już przesłuchiwani świadkowie w postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

Zdaniem Sądu II-ej instancji przeprowadzenie dowodu z dalszych zeznań świadków nie zmieniłoby stanu faktycznego ustalonego w przedmiotowej sprawie na podstawie zarówno zeznań świadków, jak i dowodów z dokumentów.

W tym miejscu warto powołać się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.03.2001 r., sygn. akt I PKN 299/00, w uzasadnieniu którego podniesiono, że do naruszenia art. 227 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy sąd oddala wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy.

W przedmiotowej sprawie wszystkie okoliczności istotne sprawy zostały już wyjaśnione, a przesłuchiwanie kolejnych świadków zmierzałoby jedynie do zbędnego przedłużania postępowania sądowego.

W świetle poczynionych przez Sąd Okręgowy rozważań należało – z mocy art. 385 k.p.c. – oddalić apelację powódki, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego – kosztach zastępstwa prawnego stron – Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc, art. 99 kpc oraz § 6 pkt 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw.

§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.), o czym orzeczono w pkt II sentencji wyroku.