

Sygn. akt VIII *Pa 132/16*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 9 czerwca 2016 r. sygn. akt IV P 1550/15

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, iż zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 16.075 zł (szesnaście tysięcy siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2015r., a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenia zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie wskazała, że prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Zabrze z dnia 02 marca 2015r. została przywrócona do pracy na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę. Wyrok ten został utrzymany przez Sąd Okręgowy w Gliwicach. Następnie wyjaśniła, że w dacie 11 grudnia 2015r., kiedy złożyła pismo informujące o zamiarze powrotu do pracy pozwany zaczął konsultować ze związkami zawodowymi zamiar ponownego wypowiedzenia jej umowy o pracę, po czym w dniu 17 grudnia 2015r. wypowiedział jej umowę o pracę. Powódka podała, że nie rozumie ani podanej przyczyny, ani podanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Podniosła, że nie jest w stanie wypowiedzieć się odnośnie kryteriów doboru do zwolnienia, bo po przywróceniu do pracy nie uczestniczyła w żadnych czynnościach mogących chociażby stanowić pozór działań zmierzających do dokonania realnych porównań, o których mowa w wypowiedzeniu. Zdaniem powódki pracodawca mając świadomość treści wyroku Sądu w Zabrze i szans apelacji zaczął tworzyć czynności mające w przyszłości stanowić pretekst do ponownego zwolnienia jej z pracy. Wskazała, że kiedy w dniu 11 grudnia 2015r. kierowała do pracodawcy pismo informujące o chęci powrotu do pracy ten miał już gotowe wszystkie pisma (pismo do związków o zamiarze wypowiedzenia jej umowy złożono tego samego dnia). Pismo to zawierało kompletne uzasadnienie, które oficjalnie wręczono jej w dniu 17 grudnia 2015r. W ocenie powódki moment wystąpienia pozwanego do związku zawodowego o konsultację był przedwczesny, gdyż zamysłem pisma z dnia 11 grudnia 2015r. było jedynie poinformowanie pracodawcy o zamiarze powrotu, a celem rozmowy o szczegółach tego powrotu powódka pojawiła się w pracy dnia 14 grudnia 2015r.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany potwierdził okoliczności dotyczące zatrudnienia powódki, wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, odmowy przyjęcia tego wypowiedzenia oraz i odwołania się do sądu celem przywrócenia jej do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku i wydanie przez Sąd wyroku przywracającego powódkę do pracy. Pozwany wskazał, że w związku z zaistniałą sytuacją doszło do funkcjonowania dwóch tożsamyh stosunków pracy, gdyż w zatrudnieniu pozostają dwie pracownice na stanowiskach, których zakres obowiązków w większości się pokrywa, przy czym zakres obowiązków powódki jest węższy niż zakres obowiązków osoby obecnie zatrudnionej na stanowisku kierownika działu kadr i płac. Pozwany wyjaśnił, że w związku z tą sytuacją zmuszony został do wytypowania pracownika, z którym stosunek pracy zostanie rozwiązany. Według pozwanego wyraźnie wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest brak zapotrzebowania na zatrudnianie dwóch pracowników (powódki na stanowisku Kierownika Działu Personalnego oraz M. L. na stanowisku Kierownika Działu Kadr i Płac). Ponadto w wypowiedzeniu podał, że nie ma potrzeby zatrudniania kolejnej osoby w Dziale Kadr i Płac, co wiązałoby się z koniecznością ponownego wartościowania stanowisk i zmiany Regulaminu Wynagradzania zwłaszcza, że od czasu wejścia w życie w/w Regulaminu dnia 01 maja 2012r. w pozwanej spółce nie powstało żadne nowe stanowisko. W dalszej części pozwany podniósł, że wyrok przywracający pracownika do pracy nie oznacza, że pracodawca jest ograniczony w kształtowaniu swojej polityki kadrowej, nadal może dobierać pracowników w sposób gwarantujący najlepsze wykonywanie obowiązków na danym stanowisku i ma możliwość wypowiedzenia umowy przywróconemu pracownikowi, jeśli wskaże prawdziwe przyczyny. W ocenie pozwanego oparł on swoją decyzję dotyczącą wyboru pracownika do zwolnienia na obiektywnych kryteriach. W pierwszej kolejności porównał doświadczenie M. L. i powódki w zarządzaniu zespołem kierowniczo – kadrowym, następnie zastosował kryterium porównania indywidualnych wyników audytu kompetencyjnego pracowników wskazując, że wynik audytu wykazał brak umiejętności menadżerskich u powódki, natomiast ocena M. L. przeprowadzona w trakcie procesu rekrutacji wykazała jej umiejętności menadżerskie. Kolejnym kryterium były korzyści z zatrudnienia M. L. posiadającej zobowiązanie do przepracowania u pracodawcy okresu 3 lat z tytułu sfinansowania przez pozwaną podnoszenia kwalifikacji zawodowych (studia podyplomowe controlling personalny), co jest niezbędne do rozpoczęcia u pracodawcy procesu wartościowania stanowisk, zmiany regulaminów itd. Nadto pozwany wskazał na wysoką ocenę pracy M. L. oraz na nieobecność powódki w pracy w okresie największych zmian organizacyjnych. Zdaniem pozwanego z jego oświadczenia wynikało w sposób jasny, co jest podstawą usprawiedliwiająca rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, a powódka z uwagi na toczące się pomiędzy stronami procesy sądowe miała pełną wiedzę, dlaczego podjął decyzję o jej zwolnieniu. W dalszej części pozwany podniósł niemożliwość i niecelowość przywrócenia powódki do pracy wskazując na brak możliwości utrzymywania dwóch tożsamyh stanowisk oraz na zachowanie powódki

wobec pracodawcy, jak i wobec pracowników. Według pozwanego potwierdzeniem niecelowości przywrócenia powódki do pracy jest kierowanie przez nią pod jego adresem zarzutu stosowania wobec niej mobbingu. Podał, że przed wręczeniem powódce oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę dokonał konsultacji związkowej tj. w dniu 11 grudnia 2015r. wystosował pismo do zakładowych organizacji związkowych, czy powódka korzysta z ochrony związku zawodowego. W związku z faktem, że tylko (...) potwierdziła ochronę powódki pismem z dnia 11 grudnia 2015r. powiadomił ten związek o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę wskazując przyczyny podjęcia takiej decyzji. W piśmie z dnia 16 grudnia 2015r. związek wskazał, że nie zgadza się z podjętą przez pracodawcę decyzją.

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2016r. sygn.. IVP 1550/15 – Sąd Rejonowy w Zabrze przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż powódka E. Z. była zatrudniona u pozwanego i jego poprzedników od dnia 01 sierpnia 1981r., początkowo na podstawie umowy o pracę na wstępny staż pracy do dnia 31 października 1981r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stażysty w Dziale ds. Pracowniczych. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 listopada 1981r. na stanowisku referenta w tym samym dziale. Od dnia 01 sierpnia 1983r. powódce powierzono stanowisko starszego referenta, następnie od dnia 01 sierpnia 1984r. stanowisko inspektora, a z dniem 01 kwietnia 1988r. stanowisko starszego inspektora, natomiast od dnia 01 marca 1989r. – specjalisty. Z dniem 01 października 1991r. powódce powierzono na okres choroby H. L. zastępstwo kierownika działu ekonomicznego i spraw pracowniczych. W dniu 27 lutego 1998r. powódka zawarła z pozwanym umowę na podstawie, której pracodawca skierował ją na kurs dla kandydatów na członków Rad Nadzorczych, który sfinansował. Na mocy porozumienia stron z dnia 31 lipca 2002r. powódce powierzono stanowisko pełniącej obowiązki kierownika Działu Spraw Pracowniczych z bezpośrednim podporządkowaniem prezesowi zarządu. W dniu 25 marca 2003r. powódka ukończyła wyższe studia magisterskie na kierunku zarządzanie i marketing w zakresie rachunkowości i informatyki. Z dniem 01 września 2003r. powódka objęła u pozwanego stanowisko kierownika Działu Spraw Pracowniczych.

W dniu 18 czerwca 2012r. pozwany zatrudnił M. L. na podstawie umowy na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2012r., w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku pełniącego obowiązki Kierownika Działu Kadr i Płac. W dniu 24 czerwca 2012r. pozwany zawarł z wyżej wymienioną umowę na czas określony od dnia 01 września 2012r. do dnia 31 sierpnia 2013r. powierzając jej stanowisko Kierownika Działu Kadr i Płac, wymiar etatu pozostał bez zmian. W dniu 08 października 2012r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę ustalając, że łącząca je umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony.

M. L. podejmując pracę u pozwanego posiadała siedmioletnie doświadczenie w kierowaniu Działem Personalnym w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., zatrudniającej około 150-200 pracowników oraz 3,5 miesięczne doświadczenie na stanowisku zastępcy kierownika działu Kadr i Płac w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. zatrudniającej około 800 pracowników.

W dniu 09 czerwca 2014r. pozwany zawarł z M. L. umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W dniu 14 stycznia 2013r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie zawierające wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz likwidację stanowiska Kierownika Działu Spraw Pracowniczych z dniem 01 maja 2012r. Pracodawca w wyżej opisanym oświadczeniu zaproponował powódce po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko młodszego referenta do spraw obsługi klienta i umów w Biurze obsługi Klienta z płacą zasadniczą 1.800 zł. Tego samego dnia powódka oświadczyła, że nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy. Następnie wniosła pozew o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W 2013r. powódka ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe z zakresu Kadr i Płac – Prawa i Praktyki Gospodarczej w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K.

Na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze z dnia 02 marca 2015r. wydanego w sprawie o sygn. .akt IV P 36/13 powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach, a apelacja strony pozwanej wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 10 grudnia 2015r. wydanym w sprawie o sygn. akt VIII Pa 110/15 została oddalona.

W dniu 11 grudnia 2015r. powódka złożyła pozwanemu pismo, w którym zadeklarowała chęć powrotu do pracy.

Tego samego dnia pozwany zwrócił się do działających na jego terenie zakładowych organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powódka korzysta z ochrony związku zawodowego. Po uzyskaniu informacji, że powódka jest członkiem związku zawodowego (...) jeszcze tego samego dnia zawiadomił związek o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę. W zawiadomieniu wskazał, że wypowiedzenie nastąpi na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak zapotrzebowania pracodawcy na zatrudnianie dwóch pracowników (odpowiednio powódki – jako Kierownika Działu Spraw Pracowniczych oraz pani M. L. – jako kierownika Działu Kadr i Płac) na stanowiskach, których zakres obowiązków w znacznej mierze się pokrywa (przy czym zakres obowiązków na stanowisku Kierownika Działu Kadr i Płac jest szerszy), jak również brak ekonomicznej potrzeby zatrudniania w ogóle kolejnej osoby w Dziale Kadr i Płac, ponieważ praca tego działu jest efektywna i wystarczająca. Pozwany wskazał, że typując powódkę do zwolnienia zastosował obiektywne kryteria w postaci: 1. porównania doświadczenia pracowników na stanowiskach związanych z kierowaniem Działem Kadr i Płac, 2. porównania indywidualnych wyników audytu kompetencyjnego pracowników, 3. korzyści pracodawcy z zatrudnienia pracownika M. L. posiadającej zobowiązanie do przepracowania u pracodawcy okresu 3 lat począwszy od lipca 2015r. z tytułu sfinansowania przez pracodawcę podnoszenia jej kwalifikacji zawodowych tj. studiów podyplomowych na kierunku controllingu personalnego. Uzyskane w toku ww. studiów umiejętności M. L. są niezbędne pracodawcy w rozpoczętym u niego procesie ponownego wartościowania stanowisk, zmiany regulaminów i przekładania zawartościowanych stanowisk na siatkę płac, jak również zmiany regulaminu wynagradzania i docelowo również regulaminu systemu premiowania oraz w rozpoczętym u niego procesie wskaźnikowego zarządzania przedsiębiorstwem.

W odpowiedzi na zawiadomienie Komisja Zakładowa (...) pismem z dnia 16 grudnia 2015r. oświadczyła, że nie zgadza się z podjętą przez pozwanego decyzją odnośnie wypowiedzenia powódce umowy o pracę ,gdyż przeprowadzony w 2011r. audyt kompetencyjny nie oddaje w pełni obecnego stanu wiedzy i umiejętności powódki.

W dniu 14 grudnia 2015r. powódka stawiała się w zakładzie pozwanego i odebrała skierowanie na badania lekarskie. W dniach 15 i 16 grudnia 2015r. powódka wykonała zlecone przez pracodawcę badania lekarskie.

W dniu 17 grudnia 2015r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego dnia 31 marca 2016r. Przyczyna wypowiedzenia i kryteria doboru powódki do zwolnienia były tożsame z wskazanymi w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 grudnia 2015r., skierowanym do (...).

W ocenie Sadu rejonowego, w tak ustalonym stanie faktycznym - roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Sad Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, która - przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy - nie musi mieć szczególnej wagi czy doniosłości. W judykaturze przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą

zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z 15.11.2006 r., I PK 112/06).

Sąd Rejonowy wskazał, iż w sprawie strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu braku zapotrzebowania pracodawcy na zatrudnianie dwóch pracowników (odpowiednio powódki – jako Kierownika Działu Spraw Pracowniczych oraz pani M. L. – jako kierownika Działu Kadr i Płac) na stanowiskach, których zakres obowiązków w znacznej mierze się pokrywa (przy czym zakres obowiązków na stanowisku Kierownika Działu Kadr i Płac jest szerszy), jak również z powodu braku ekonomicznej potrzeby zatrudniania w ogóle kolejnej osoby w Dziale Kadr i Płac, ponieważ praca tego działu jest efektywna i wystarczająca. Pozwany wskazał w wypowiedzeniu, że typując powódkę do zwolnienia zastosował obiektywne kryteria w postaci: 1. porównania doświadczenia pracowników na stanowiskach związanych z kierowaniem Działem Kadr i Płac, 2. porównania indywidualnych wyników audytu kompetencyjnego pracowników, 3. korzyści pracodawcy z zatrudnienia pracownika M. L. posiadającej zobowiązanie do przepracowania u pracodawcy okresu 3 lat począwszy od lipca 2015r. z tytułu sfinansowania przez pracodawcę podnoszenia jej kwalifikacji zawodowych tj. studiów podyplomowych na kierunku controllingu personalnego. Uzyskane w toku ww. studiów umiejętności M. L. są niezbędne pracodawcy w rozpoczętym u niego procesie ponownego wartościowania stanowisk, zmiany regulaminów i przekładania zawartościowych stanowisk na siatkę płac, jak również zmiany regulaminu wynagradzania i docelowo również regulaminu systemu premiowania oraz w rozpoczętym u niego procesie wskaźnikowego zarządzania przedsiębiorstwem.

W ocenie Sądu Rejonowego sposób wskazania przez pracodawcę przyczyn w wypowiedzeniu umowy o pracę, co prawda czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 § 4 k.p., jednakże wypowiedzenia tego nie można było uznać za uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do przyczyny wskazanej przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd I instancji podkreślił, że w wypowiedzeniu nie wskazano nowych okoliczności zaistniałych po przywróceniu powódki do pracy, które mogłyby uzasadniać ponowne wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Z pewnością, w ocenie Sądu Rejonowego, okolicznością taką nie może być brak zapotrzebowania pracodawcy na zatrudnianie dwóch pracowników na stanowiskach, których zakres obowiązków w znacznej mierze się pokrywa, jak również brak ekonomicznej potrzeby zatrudniania w ogóle kolejnej osoby w Dziale Kadr i Płac, ponieważ praca tego działu jest efektywna i wystarczająca. Tak sformułowana przyczyna nie mogła się ostać, bowiem powołane przez pozwanego okoliczności istniały już w dacie otrzymania przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego w dniu 14 stycznia 2014r. (M. L. Kierownik Działu Kadr i Płac została zatrudniona dnia 18 czerwca 2012r. a Dział Kadr i Płac zostały połączone już w dniu 01 maja 2012r.). Nadto uznanie, że strona pozwana może składać pracownikowi przywróconemu do pracy kolejne oświadczenie skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy powołując się na te same okoliczności, które stanowiły podstawę do pierwszego wypowiedzenia, stanowiłoby akceptację Sądu na niewykonywanie prawomocnego wyroku, jaki zapadł w sprawie toczącej się pod sygn. akt IV P 36/13 i jak słusznie zauważyła strona powodowa oznaczałoby to, że wyrok z dnia 02 marca 2015r. byłby fikcją. Zdaniem Sądu Rejonowego, po przywróceniu powódki do pracy na skutek jej odwołania od wypowiedzenia zmieniającego nie przepracowała ona u pracodawcy ani jednego dnia, a jeszcze przed reaktywacją stosunku pracy pozwany rozpoczął procedurę zwolnienia powódki. Tym samym pozwany w ogóle nie zamierzał respektować wyroku sądu przywracającego powódkę do pracy.

Odnosząc się natomiast do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zdaniem Sądu Rejonowego - kryteria zastosowane przez pozwanego były nieobiektywne, ukierunkowane zostały na wybór jednej konkretnej osoby to jest M. L.. W pierwszym kryterium pozwany porównał doświadczenie powódki i M. L. w kierowaniu Działem Kadr i Płac. Pozwany bardzo dokładnie opisał przebieg pracy zawodowej M. L. i jej doświadczenie zawodowe, natomiast zupełnie pominął kilkuletni okres kierowania przez powódkę Działem Kadr, jak również fakt jej ścisłej współpracy z Działem Płac, która to współpraca umożliwiała zapoznanie się z problematyką płac. Ponadto zbagatelizował okoliczność

ukończenia przez powódkę studiów podyplomowych z zakresu Kadr i Płac – Prawa i Praktyki Gospodarczej. Nieobiektywnym było również w ocenie Sądu kryterium audytu przeprowadzonego w 2012r. , z uwagi na znaczny upływ czasu, jaki minął od jego przeprowadzenia. Nadto audytowi podlegała jedynie powódka, natomiast oceny wiedzy i kompetencji M. L. dokonała, co prawda ta sama firma, ale w trakcie procesu rekrutacyjnego. Za bez znaczenia dla możliwości dokonania obiektywnej oceny pracowników uznał Sąd kryterium korzyści pracodawcy z zatrudnienia pracownika M. L. posiadającej zobowiązanie do przepracowania u pracodawcy okresu 3 lat począwszy od lipca 2015r. z tytułu sfinansowania przez pracodawcę podnoszenia jej kwalifikacji zawodowych tj. studiów podyplomowych na kierunku controllingu personalnego w sytuacji, gdy to pozwany pracodawca swobodnie decydował, komu takie szkolenie sfinansuje i jak słusznie zauważyła powódka podjął taką decyzją, chociaż w tym czasie wiedział, że przed Sądem Rejonowym zapadł nieprawomocny wyrok przywracający ją do pracy.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu Rejonowego pozwany wręczając powódce wypowiedzenie naruszył także art. 38 kp. w myśl, którego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Opisana wyżej procedura nie została w rozpoznawanej sprawie przeprowadzona prawidłowo. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie było to, że w dniu 11 grudnia 2015r. powódka pisemnie poinformowała pracodawcę o zamiarze powrotu do pracy. Tego samego dnia pozwany zwrócił się do działających na jego terenie zakładowych organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powódka korzysta z ochrony związku zawodowego, a po uzyskaniu informacji (...) o objęciu powódki ochroną związkową zawiadomił ten związek o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazując przyczynę tożsamą z tą, która została później podana w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2015r. Zdaniem Sądu I instancji - pozwany pracodawca w niniejszej sprawie przedwcześnie wszczął procedurę konsultacji związkowej. Powódka w dniu 11 grudnia 2015r. nie zaczęła jeszcze pracy, poza skierowaniem do pracodawcy pisma informującego o gotowości podjęcia zatrudnienia nie podjęła innych dodatkowych działań i stosunek pracy na dzień 11 grudnia 2015r. nie został reaktywowany w związku z wyrokiem z dnia 02 marca 2015r. Dopiero w dniu 14 grudnia 2015r. powódka odebrała skierowanie na badania lekarskie celem ustalenia zdolności do pracy, a same badania wykonała w dniach 15 i 16 grudnia 2015r. Do pracy powódka stawiała się dopiero dnia 17 grudnia 2015r. i wtedy otrzymała wypowiedzenie. Tym samym wszczęcie procedury konsultacji nie mogło nastąpić przed restytucją stosunku pracy, a ta mogła mieć miejsce najwcześniej w chwili przeprowadzenia badań lekarskich to jest w dniu 15 grudnia 2015r. Niezachowanie trybu z art. 38 kp stanowiło naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 §1 k.p i dlatego wypowiedzenie powódce umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2015r. należało uznać nie tylko za nieuzasadnione, ale także za niezgodne z prawem.

Z uwagi na powyższe, na podstawie art. 45 §1 kp, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach. W ocenie Sądu Rejonowego w sprawie nie wystąpiły okoliczności, które uzasadniałyby uznanie, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe lub niemożliwe. Za bezzasadne uznał Sąd Rejonowy twierdzenia pozwanego, że nie może dokonać przywrócenia powódki z uwagi na fakt, że pozwany jest jednostką budżetową. Po pierwsze brak jest przepisów wyłączających jednostki budżetowe spod obowiązku zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy prawomocnym wyrokiem. Po drugie pozwany nie jest jednostką budżetową, ale spółką prawa handlowego, której współnikiem jest Miasto R.. Także podniesiony przez pozwanego argument przemawiający za niecelowością przywrócenia powódki do pracy w postaci zamiaru założenia przez nią związku zawodowego nie mógł się ostać. Konstytucja RP w art. 12 zapewnia obywatelom wolność tworzenia i działania związków zawodowych, podobnie jak ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Nikt również nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związków zawodowych. Na marginesie wskazano, że w świetle obowiązujących przepisów powódka jednoosobowo nie jest w stanie założyć związku zawodowego. Nadto zasądzenie odszkodowania w niniejszej sprawie zamiast ponownego przywrócenia powódki do pracy sankcjonowałby de facto niezgodne z prawem działanie pracodawcy, który pomimo prawomocnego wyroku przywracającego pracownika do pracy nie wykonuje tego orzeczenia. Takie postępowanie nie może korzystać z ochrony prawa, gdyż uniemożliwiałoby to realizację praw powódki wynikających z kodeksu pracy.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o §11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2013r. poz. 490, ze zm).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie art. 98 §1 k.p.c., w związku z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2016r. poz. 623.j.t.) nakazując pobrać od pozwanego opłatę sądową od pozwu od uiszczenia, której powódka została zwolniona postanowieniem Sądu z dnia 29 grudnia 2015r.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o:

3. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania przy uznaniu niecelowości przywrócenia do pracy,
4. zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o :

5. uchylene wyroku I instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji celem ponownego rozpoznania sprawy.
6. zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Na podstawie art. 368 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez nieuzasadnione jego zastosowanie, mianowicie błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione, a wskazana przyczyna wypowiedzenia nie stanowiła nowej okoliczności zaistniałej po przywróceniu powódki do pracy, a która mogłyby uzasadnić ponowne wypowiedzenie powódce umowy o pracę, tymczasem wyniki oceny pracowników na podstawie obiektywnych kryteriów doboru były inne niż w roku 2013.
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 § 2 k.p. poprzez jego nie zastosowanie, tymczasem wystąpiły okoliczności, które uzasadniały uznanie, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe oraz niemożliwe, tj. okoliczności obiektywne, leżące po stronie pracodawcy, jak również po stronie pracownika.

naruszenie przepisów praw procesowego tj. art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., polegające na pominięciu dowodów z przesłuchania świadków J. K., M. L. oraz stron W. S. i G. R., w sytuacji gdy dowody te dot. okoliczności istotnych dla sprawy, a na pewno nie zmierzały one do przedłużenia niniejszego postępowania. Nadto, dowody te zmierzały do wykazania okoliczności przeciwnych niż wskazane przez stronę powodową.

sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, polegającą na wskazaniu, iż pozwana uzasadniała swoje stanowisko niemożności (niecelowości) przywrócenia powódki do pracy z uwagi na fakt, że pozwany jest jednostką budżetową, tymczasem pracodawca wcale tak nie twierdził.

naruszenie prawa procesowego, przepisu art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej oceny dowodów, mające wpływ na treść wyroku z dnia 9 czerwca 2016r., a polegające na:

d błędnym przyjęciu, iż pracodawca w swoim oświadczeniu dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2015r. powołał te same okoliczności, które stanowiły podstawę pierwszego wypowiedzenia z dnia 14 stycznia 2013r. (tj. istniały w dacie wypowiedzenia zmieniającego), tymczasem decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta na podstawie wyników ponownej (aktualnej) oceny porównywanych pracowników na podstawie innych obiektywnych kryteriów doboru pracownika do tegoż zwolnienia (ze względu na upływ czasu pojawiały się nowe okoliczności dotyczące obu pracowników);

d błędnym przyjęciu, iż pracodawca po przywróceniu powódki do pracy na skutek jej odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, wypowiadając jej stosunku pracy w dniu 17 grudnia 2015r. nie zamierzał respektować wyroku Sądu przywracającego powódkę do pracy, tymczasem pozwana realizowała swoje prawo do kształtowania polityki kadrowej tj. doboru pracowników w taki sposób, który gwarantuje najlepsze wykonywanie obowiązków na danym stanowisku.

7- błędnym przyjęciu, iż pracodawca przyjął nieobiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia, ukierunkowane na wybór jednej konkretnej osoby to jest M. L., tymczasem w ocenie pozwanej procedura doboru została przeprowadzona sprawiedliwie, po przeanalizowaniu historii pracy, doświadczenia obu kandydatek.

błędnym przyjęciu, przez Sąd za bez znaczenia kryterium korzyści z zatrudnienia M. L. posiadającej zobowiązanie zatrudnienia przez okres 3 lat ze względu na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w sytuacji gdy pracodawca wiedział, że przed Sądem Rejonowym zapadł nieprawomocny wyrok w przedmiocie przywrócenia powódki do pracy, tymczasem argument ten jest bezzasadny, należy zaznaczyć, iż umowa dot. podnoszenia kwalifikacji została zawarta z M. L. w czerwcu 2014r. a wyrok „nieprawomocny” w sprawie powódki zapadł w marcu 2015r..

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd I instancji przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku. Albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu I instancji jest pełne i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca. Pozwany zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, co do okoliczności i treści wypowiedzenia umowy o pracę, który nie był sporny. Tymczasem apelacja pozwanego nie zawiera nowych okoliczności, poza tymi które podnoszono w toku procesu w celu uzasadnienia stanowiska pozwanej.

Zdaniem Sądu Okręgowego – pozwany dokonując po raz kolejny wypowiedzenia powódce umowy o pracę powielił przyczyny, które już raz wskazane zostały przy pierwszym wypowiedzeniu. Trafnie ocenił Sąd I instancji, iż przyczyny wypowiedzenia przedstawione powódce przez pozwanego w wypowiedzeniu nie stanowiły nowych okoliczności zaistniałych po przywróceniu powódki do pracy, które mogłyby uzasadniać ponowne wypowiedzenie powódce

umowy o pracę. Za okoliczność taką nie może być uznanie braku zapotrzebowania pracodawcy na zatrudnianie dwóch pracowników na stanowiskach, których zakres obowiązków w znacznej mierze się pokrywa, jak również brak ekonomicznej potrzeby zatrudniania w ogóle kolejnej osoby w Dziale Kadr i Płac, ponieważ praca tego działu jest efektywna i wystarczająca. Tak sformułowana przyczyna nie mogła się ostać, bowiem powołane przez pozwanego okoliczności istniały już w dacie otrzymania przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego w dniu 14 stycznia 2014r. Tym samym nie istniała konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie zawnioskowanym przez pozwanego, na okoliczność zasadności przyczyn wypowiedzenia. Pozwany, jak wynika z okoliczności sprawy nie zamierzał respektować prawomocnych wyroków, na podstawie których powódka została przywrócona do pracy. Świadczy o tym nie tylko treść przyczyn wypowiedzenia, ale w szczególności fakt, iż zanim doszło do reaktywacji stosunku pracy pomiędzy stronami – pracodawca wszczął tryb konsultacji związkowych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2013r. sygn.. IIPK 245/12, który po pogląd Sąd Okręgowy aprobuje – stwierdził, iż wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednie warunki płacy i pracy nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy.

A zatem za przywróceniem powódki do pracy przemawiał nie tylko brak uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, ale przede wszystkim wypowiedzenie dokonane z naruszeniem przepisów, a to art. 38 kp. Już sam fakt wszczęcia procedur konsultacji związkowej przed reaktywaniem stosunku pracy, przemawiało za uwzględnieniem roszczenia, bez konieczności przeprowadzania postępowania dowodowego w zakresie ustalenia zasadności wypowiedzenia.

Na marginesie rozważań podkreślić należy, iż zachowanie pozwanego, placówki o takiej renomie i statusie jest wysoce naganne , świadczy bowiem o braku poszanowania dla prawa, praw pracownika, ale przede wszystkim o wysoce lekceważącym stosunku do prawomocnych orzeczeń Sądu.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn apelacja pozwanego jako nieuzasadniona, podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

Natomiast na etapie postępowania apelacyjnego, powódka zmieniła roszczenie i w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki, wniosła o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany nie kwestionował wysokości odszkodowania. Mając na uwadze, iż pracownik zgodnie z art. 45 par. 1 kp ma prawo wyboru świadczenia, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, iż w miejsce przywrócenia do pracy – zasądził odszkodowanie od pozwanego na rzecz powódki z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów – na mocy art. 45 par. 1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. Z par. 9 i par. 10 – Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r. (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia