

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda R. B. do pracy w pozwanej Straży Miejskiej w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy w ramach stanowiska zastępcy kierownika Referatu Administracyjno – (...).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód został zatrudniony u strony pozwanej na czas nieokreślony, na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2009 roku, na stanowisku podinspektora ds. administracyjnych, za wynagrodzeniem w kwocie 3000 zł.

Od dnia 10 lutego 2010 roku powodowi powierzono za jego zgodą obowiązki Kierownika Referatu Administracyjno – (...), za wynagrodzeniem w kwocie 3210 zł, po podwyżce – 3310 zł, wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 500 zł. Pismo zawierało stwierdzenie, że pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie.

Powierzenie tych obowiązków było związane z wakatem na stanowisku kierowniczym. Powód nie mógł być awansowany na to stanowisko z uwagi na brak wyższego wykształcenia. Pozwany chciał także sprawdzić powoda.

Powód podlegał ocenie okresowej za okres od października 2010 r. do października 2011 r. i uzyskał ocenę bardzo dobrą.

Pismem z dnia 15 marca 2012 r. p.o. z-cy komendanta ds. administracyjno – technicznych wnioskuje do Komendanta o odwołanie powoda ze stanowiska i powołanie go na stanowisko p. o. zastępcy kierownika referatu A. – G., w związku ze stwierdzonymi uchybieniami i niedociągnięciami w pracy Referatu Administracyjno – (...).

Z dniem 1 kwietnia 2012 pozwana cofnęła powodowi pełnienie obowiązków Kierownika Referatu A. – G. i za zgodą powoda od dnia 1 kwietnia 2012 roku powierzono mu obowiązki zastępcy Kierownika Referatu Administracyjno – (...), ze zmniejszonym dodatkiem funkcyjnym w wysokości 300 zł. Od 1 marca 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3510 zł. Pismo zawierało stwierdzenie, że pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie.

Z powodem nie rozmawiano na temat okresu powierzenia obowiązków kierownika i zastępcy kierownika.

Powód podlegał ocenie okresowej w październiku 2012 roku i otrzymał najwyższą ocenę, osiągając poziom ekspercki.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2013 roku cofnięto powodowi z dniem 1 września 2013 roku pełnienie obowiązków zastępcy kierownika Referatu Administracyjno – (...). W związku z czym powrócił od dnia 1 września 2013 roku na stanowisko podinspektora ds. administracyjnych. Wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić 3.300 zł oraz będzie otrzymywał premię w wysokości 100 zł. Nie wskazano przyczyn cofnięcia powierzenia tych obowiązków.

Aktualnie nie ma zastępcy kierownika, de facto powód cały czas wykonuje te obowiązki.

Powód nie ma wyższego wykształcenia.

Powód jest członkiem związku zawodowego.

Na stanowisku zastępcy kierownika wymagane jest wyższe wykształcenie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest zasadne.

Sąd podniósł, iż zgodnie z treścią art.42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

Do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy odnoszą się zatem te same zasady, które dotyczą wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę. Dotyczy to zarówno długości okresu wypowiedzenia, obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową, dla pracodawcy łączy się także z obowiązkiem podania przyczyny, dla której zamierza dokonać wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowych warunków umowy oraz określenia warunków proponowanych.

W rozpoznawanej sprawie było sporne pomiędzy stronami, czy pismo z dnia 30 sierpnia 2013 r należało potraktować jak wypowiedzenie zmieniające i ocenić jego prawidłowość w świetle art. 42 kp w zw. z art. 45 kp. Zdaniem powoda bowiem na skutek długotrwałego powierzenia mu obowiązków zastępcy kierownika doszło do zmiany warunków jego zatrudnienia, więc by skutecznie zmienić mu ponownie warunki, winno być zastosowane wypowiedzenia zmieniające.

Sąd wskazał, iż powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę może nastąpić - według art. 42 § 4 k.p. - na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Powierzenie pracownikowi innej pracy na okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym wymaga albo akceptacji pracownika, albo formalnego uregulowania statusu pracownika w odniesieniu do treści umowy o pracę - przez określenie w aneksie do umowy o pracę nowego zakresu zadań, obowiązków i odpowiedzialności (także wysokości wynagrodzenia), albo nawet wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w trybie art. 42 § 1-3 k.p.

Wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym; jeżeli po upływie trzymiesięcznego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.)./tak SN w wyroku SN z dnia 14 stycznia 2010 roku, I PK 155/09, LEX nr 574520/.

W rozpoznawanej sprawie powodowi po upływie miesiąca zatrudnienia na stanowisku podinspektora powierzono – za jego zgodą najpierw stanowisko p.o. kierownika, a następnie p.o. zastępcy kierownika. Każde z tych powierzeń trwało dłużej niż 3 miesiące. Na stanowisku z- cy kierownika referatu powód pracował prawie półtora roku.

W opisanych okolicznościach faktycznych, zdaniem Sądu Rejonowego, zmiana stanowiska pracy w stosunku do przewidzianego w umowie o pracę, która nastąpiła praktycznie niezwłocznie po zawarciu tej umowy i trwała nieprzerwanie w sumie ponad 3 lata, zmiana zakresu obowiązków, zadań i odpowiedzialności powoda, a także zmiana wysokości wynagrodzenia w stosunku do uzgodnionego w umowie zawartej na piśmie, mogła zostać potraktowana jako w istocie dorozumiana (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zmiana treści łączącego strony stosunku pracy. Przyjęcie takiej oceny zachowań stron (złożonych przez nie w sposób dorozumiany oświadczeń woli) prowadzi do wniosku, że ukształtowanie nowej treści stosunku pracy -cofnięcie pełnienia obowiązków z-cy kierownika wymagało - w razie jednostronnej decyzji pracodawcy o rezygnacji z dalszego powierzenia powodowi obowiązków z-cy kierownika - dokonania w stosunku do niego wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) lub zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia (art. 11 k.p.) dotyczącego powierzenia powodowi obowiązków przewidzianych w pierwotnej (zawartej na piśmie) umowie o pracę za wynagrodzeniem przewidzianym w tej umowie lub innych niż obowiązki z-cy kierownika referatu. Sąd wskazał, że właśnie do takiego porozumienia doszło w momencie zmiany stanowiska – z p.o. kierownika na p.o z-cy kierownika, bowiem powód wyrażał zgodę na taką zmianę, co wynika wprost z treści pisma.

Sąd podniósł, iż powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę może nastąpić - według art. 42 § 4 k.p. - na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Powierzenie pracownikowi innej pracy na okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym wymaga albo akceptacji pracownika (powód taką zgodę każdorazowo wyrażał), albo formalnego uregulowania statusu pracownika w odniesieniu do treści umowy o pracę - przez określenie w aneksie do umowy o pracę nowego zakresu zadań, obowiązków i odpowiedzialności (także wysokości wynagrodzenia), albo nawet wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w trybie art. 42 § 1-3 k.p. Jeżeli powód akceptował wydłużony ponad trzy miesiące okres powierzenia mu obowiązków innych niż określone w umowie o pracę po upływie trzech miesięcy przewidzianych w art. 42 § 4 k.p. i wykonywał obowiązki z-cy

kierownika, doszło, w ocenie Sądu w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) do zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego warunki pracy powoda w części dotyczącej stanowiska pracy, obowiązków pracowniczych i wynagrodzenia. /tak też SN w wyroku z 13 grudnia 2005 r., II PK 103/05 (LexPolonica Nr 395123)/.

Takie przekształcenie treści stosunku pracy powoda mieściło się w ramach autonomii stron w kształtowaniu treści stosunku pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Od chwili zawarcia dorozumianego porozumienia pracodawca mógł cofnąć powodowi powierzenie obowiązków z- cy kierownika wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.) ze wszystkimi konsekwencjami dotyczącymi zachowania wymagań formalnych takiego oświadczenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz konsultacji związkowej (art. 38 kp).

Zdaniem Sądu I instancji nie stanowi przeszkody do przyjęcia, że doszło do opisanej modyfikacji treści stosunku pracy łączącego strony i zatrudnienia powoda na stanowisku z- cy kierownika brak odpowiedniego wykształcenia powoda, na co wskazywała strona pozwana. Ryzyko powierzenia pracownikowi, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, pracy na stanowisku, do którego objęcia nie ma on odpowiednich kwalifikacji, wykształcenia lub przygotowania zawodowego, może obciążać wyłącznie pracodawcę, a nie pracownika. Pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji podjętej przez pracodawcę próby obejścia prawa (w tym konkretnym przypadku - przepisów dotyczących kwalifikacji wymaganych na stanowisku kierowniczym), polegającej na zatrudnieniu pracownika na innym stanowisku (niewymagającym takich kwalifikacji) z jednoczesnym "powierzeniem" mu na czas nieoznaczony, niezwłocznie po zatrudnieniu, wykonywania obowiązków przypisanych do stanowiska kierowniczego. Wyłącznie pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie ma on wymaganych kwalifikacji zawodowych. Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach zgłoszone przez pracownika, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed wypowiedzeniem, nie jest nadużyciem przez pracownika prawa podmiotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 110, OSP 2006 nr 9, poz. 100). /tak też SN w uzasadnieniu i tezie do cytowanego wyroku z dnia 14 stycznia 2010 roku./

Sąd wskazał też, iż w rozpoznawanej sprawie nie znajdzie zastosowania uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 grudnia 1978 r., V PZP 6/78 (OSNCP 1979 nr 3, poz. 43), bowiem dotyczy odmiennego stanu faktycznego niż ustalony w rozpoznawanej sprawie. Uzasadnienia uchwały, wynika bowiem, że Sąd Najwyższy rozważał zagadnienie czasowego zastępczego powierzenia pracownikowi na pewien czas funkcji kierowniczych, a nie sytuację, w jakiej znalazł się powód, któremu nie powierzono czasowego, przejściowego zastępstwa na stanowisku zastępcy kierownika, lecz zatrudniono go na tym stanowisku praktycznie od samego początku, poczynając pierwotnie od stanowiska kierowniczego a jedyną przyczyną przyjęcia konstrukcji powierzenia mu obowiązków kierownika, a nie zatrudnienia na stanowisku kierownika, było nieposiadanie przez niego wymaganego na tym stanowisku wyższego wykształcenia. Powód bowiem wskazywał, że nikt z nim nie rozmawiał o konkretnym okresie czasu, na który powierzenie następuje, odczytywał więc zmianę warunków jako stałą, tym bardziej, że każde pismo o powierzeniu obowiązków zawierało stwierdzenie, że pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie, zatem ulegały zmianie warunki w postaci stanowiska i wynagrodzenia.

Strona pozwana argumentowała, że powierzenie obowiązków powodowi z- cy kierownika wynikało z negatywnej oceny jego pracy na stanowisku kierowniczym, powołując się na pismo wystosowane przez p.o. z- cy komendanta, przy czym z ustaleń wynika, że powód podlegał ocenie okresowej i w ostatnich dwóch latach otrzymywał oceny maksymalne, nadto skoro powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, trudno zrozumieć powierzenie mu kolejnego stanowiska o charakterze kierowniczym. Jednak okoliczność ta nie ma decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Skoro uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia art. 42 k.p. oraz art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 45 kp, bowiem pismo o cofnięciu obowiązków należało potraktować jako wypowiedzenie zmieniające, które jednak nie zawierało przyczyny tej czynności prawnej, nadto nie doszło do konsultacji związkowej, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy - na stanowisku z- cy kierownika Referatu Administracyjno – (...), było zasadne.

Apelacje od powyższego orzeczenia wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- błędną wykładnię przepisów prawa materialnego polegającą na przyjęciu, że pozwany nie miał prawa cofnąć powodowi pełnienia obowiązków z-cy Kierownika Referatu A.-G.. lecz zobowiązany był zastosować wypowiedzenie zmieniające,

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 45 § 2 k.p. w sytuacji gdy przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy i płacy w ramach stanowiska z-cy kierownika Referatu A.-G.. jest niecelowe ze względu na brak wymaganych kwalifikacji powoda do zajmowania tego stanowiska a ponadto także niemożliwe ze względu na to, że pozwany zlikwidował stanowisko z-cy Kierownika Referatu A.-G.,

- błędne ustalenia faktyczne - polegające na przyjęciu, że powodowi nie powierzono czasowego pełnienia obowiązków z-cy Kierownika Referatu A.-G.. podczas gdy z treści pisma opatrzonego datą 22.03.2012 r. wynika jednoznacznie czasowy charakter pełnienia obowiązków z-cy Kierownika,

- błędne ustalenia, że powód wykonuje obowiązki z-cy Kierownika Referatu (głosłowne zeznania powoda) gdy tymczasem powód wykonuje obowiązki Podinspektora ds. administracyjnych (Sąd pominął zakres czynności powoda na stanowisku Podinspektora ds. administracyjnych - a przecież ten zakres jest dla powoda obowiązujący).

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie zasądzenie powodowi odszkodowania albo uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji. Zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Ponadto skarżący wniósł o dopuszczenie dowodu z dokumentu, tj. z Zarządzenia Nr (...) Komendanta Straży Miejskiej w Ł. - na okoliczność likwidacji stanowiska z-cy kierownika Referatu A.-G., z uwagi na to, że potrzeba powołania się na ten dowód wynika później, tj. po wydaniu wyroku w I instancji.

W odpowiedzi na powyższe powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Art. 45 § 2 kp stanowi, iż Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 kp stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Z kolei w myśl art. 42 § 4 kp. wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Chybionym jest twierdzenie apelacji, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni przywołanych przepisów polegającej na przyjęciu, że pozwany nie miał prawa cofnąć powodowi pełnienia obowiązków z-cy Kierownika Referatu A.-G.. lecz zobowiązany był do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, w sytuacji gdy powodowi powierzono czasowe pełnienie obowiązków z-cy Kierownika Referatu A.-G., co miało jednoznacznie wynikać z treści pisma opatrzonego datą 22.03.2012 r.

W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenie o czasowym powierzeniu powodowi obowiązków zastępcy kierownika nie znajduje oparcia w materiale sprawy i stanowi nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony pozwanej.

Zauważyć należy, że by mówić o czasowym powierzeniu obowiązków pracownikowi termin tego powierzenia musi zostać wyraźnie określony. Określenie terminu może przybrać różną postać. Najczęściej chodzi o nadejście określonego dnia, tygodnia, miesiąca, roku. Dla jego wskazania nie jest jednak nawet konieczne posłużenie się datą kalendarzową. Wystarczy odwołanie się do zdarzenia, które według wiedzy i doświadczenia życiowego na pewno nastąpi. Na gruncie rozpatrywanego przypadku wymóg ten nie został spełniony. W szczególności terminu pełnienia obowiązków przez powoda na stanowisku Z-cy Kierownika Referatu Administracyjno – (...) nie określa pismo z dnia 22.03.2012 r. Pismem tym wskazano, iż z dniem 1 kwietnia 2012 r. cofa się powodowi pełnienie obowiązków Kierownika Referatu Administracyjno – (...) i za jego zgodą powierza mu się pełnienie obowiązków Zastępcy Kierownika tego referatu. W piśmie tym wskazano również, iż w związku z powyższym przez okres pełnienia obowiązków Z-cy Kierownika wynagrodzenie powoda zostanie ukształtowane w sposób tym pismem określony. Tak więc, wbrew twierdzeniom apelacji, ww. zapis nie stanowił powierzenia powodowi wskazanych obowiązków na stricte określony czas, a jedynie potwierdzał ukształtowanie wynagrodzenia powoda na określonym poziomie w czasie pełnienia tych obowiązków. Ponadto z żadnych okoliczności sprawy, w tym zeznań powoda, nie wynika, iż miał on świadomość, że pozwany pracodawca łączył powierzenie mu wskazanych obowiązków z konkretnym terminem i nawet jeśli nie planował tego zrobić na stałe, nie znalazło to żadnego odzwierciedlenia w oświadczeniach stron kształtujących warunki zatrudnienia. Brak więc podstaw do uznania, iż pozwany miał prawo odwołać powoda ze stanowiska p.o. z-cy Kierownika Referatu A.-G.. Jak słusznie przyjął Sąd I instancji, z uwagi na długotrwałe wykonywanie tych obowiązków przez powoda za zgodną wolą stron i powierzenie mu wskazanych zadań na czas z góry niedookreślony, dokonanie zmian w zakresie rodzaju wykonywanej przez powoda pracy wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Pozwany niewątpliwie, co nie było sporne, rygorów wypowiedzenia zmieniającego nie spełnił. Odwołanie powoda ze stanowiska nie wiązało się ze wskazaniem przyczyny tego stanu rzeczy, nie zostało skonsultowane z organizacją związkową i nie miało miejsca po upływie wymaganego okresu wypowiedzenia (kolejno – art. 30 § 4 kp, art. 38 kp, art. 36 kp w zw. z art. 42 § 1 kp). Dokonana zmiana warunków pracy i płacy naruszała więc przepisy prawa. Żądanie powoda przywrócenia na dawne warunki zatrudnienia w związku z ich nieuprawnionym wypowiedzeniem było więc jak najbardziej zasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można też przyjąć jak chce skarżący, iż przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy i płacy w ramach stanowiska z-cy kierownika Referatu A.-G.. jest niecelowe ze względu na brak wymaganych kwalifikacji powoda do zajmowania tego stanowiska, a ponadto także niemożliwe ze względu na to, że pozwany zlikwidował stanowisko z-cy Kierownika Referatu A.-G..

Podkreślenia wymaga, iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanej - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do

pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać, iż w okolicznościach sprawy przywrócenie powoda do pracy na stanowisko p.o. z-cy Kierownika Referatu A.-G. jest niecelowe, gdyż powód nie posiada do pracy na tym stanowisku stosownych kwalifikacji, a mianowicie wyższego wykształcenia.

Jak słusznie podniósł Sąd I instancji, znamienym jest, iż wyłącznie pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie ma on wymaganych kwalifikacji zawodowych. Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach zgłoszone przez pracownika, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed wypowiedzeniem, nie jest nadużyciem przez pracownika prawa podmiotowego. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r. I PK 155/09). Pozwany akceptował brak wyższego wykształcenia powoda powierzając mu pełnienie wskazanych obowiązków. Powód wywiązywał się z nich przez prawie półtora roku, a do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Ponadto z materiału dowodowego wynika, iż posiadanie wyższego wykształcenia było obligatoryjne w przypadku stanowiska kierownika i zastępcy kierownika. Pozwany nie wykazał, iż obostrzenie to dotyczyło też osób pełniących ich obowiązki. W związku z tym nie sposób uznać, że w tym stanie rzeczy przywrócenie powoda do pracy na dawnych warunkach zatrudnienia jest niecelowe.

Wbrew twierdzeniom skarżącego nie sposób stwierdzić, iż przywrócenie powoda do pracy na stanowisko p.o. zastępcy Kierownika Referatu A.-G. jest niemożliwe bowiem stanowisko to zostało zlikwidowane na dowód czego w postępowaniu apelacyjnym skarżący powołał Zarządzenie Nr (...) Komendanta Straży Miejskiej w Ł..

Mając powyższe na uwadze po pierwsze wskazać należy, iż zgodnie z art. 381 kpc sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Nadto zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Pozwany niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie by okoliczność tą podnosić przed Sądem I instancji. Po drugie, w ocenie Sądu Okręgowego kwestia likwidacji stanowiska pracy likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa bądź mu tę umowę lub warunki pracy wypowiedział (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r. I PK 154/02 Pr.Pracy 2003/11/35 Lex 81394). Dlatego zgłoszone w apelacji wnioski dowodowe należało oddalić jako nie mające znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy. Ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którego z naruszeniem przepisów prawa z tego stanowiska usunięto (por. odpowiednio Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r. I PK 56/06 M.Prawn. 2007/4/206 218527). Tak więc zdaniem Sądu Okręgowego likwidacja stanowiska zastępcy Kierownika Referatu A.-G. nie może mieć wpływu na ocenę zasadności zgłoszonego przez powoda żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Nietrafnym jest też apelacyjny zarzut poczynienia przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń co do faktu, iż powód pomimo odwołania go ze stanowiska, nadal wykonuje obowiązki z-cy Kierownika Referatu.

Twierdzenia apelacji w tym zakresie stanowią gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji dochodząc do powyższego wniosku w oparciu o zeznania powoda z pominięciem jego zakresu czynności na stanowisku Podinspektora ds. administracyjnych. Podkreślenia wymaga, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkowi, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie uwzględnił zeznania powoda co do spornych okoliczności. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Ponadto pozwany, choć miał taką możliwość, twierdzeń powoda w tym zakresie na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego w żaden sposób nie podważył. Wskazany zarzut nie mógł zatem się ostać.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa materialnego jak i prawa procesowego nie zasługiwał na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.