

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę E. S. (1) do pracy w pozwanej (...) Dyrekcji Ochrony (...) w Ł. na poprzednich warunkach (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2), oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 240 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny i prawny:

Powódka E. S. (1) zatrudniona była w (...) Urzędzie Wojewódzkim w Ł. od dnia 1 listopada 1998 na podstawie umów o pracę na okres próbny, następnie od dnia 1 stycznia 1999 roku na podstawie umowy na czas określony, a od dnia 1 czerwca 1999 roku – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – na stanowisku inspektora wojewódzkiego Wydziału Ochrony (...). Na podstawie art. 164 ust. 1 ustawy z dnia 3 października 2008 roku o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko, E. S. (1) z dniem 15 listopada 2008 stała się pracownikiem (...) Dyrekcji Ochrony (...) w Ł. (dalej (...)). Zmiana pracodawcy spowodowana była przeniesieniem wykonywanych przez powódkę zadań do kompetencji (...). Od dnia 14 stycznia 2009 roku powódka zajmowała stanowisko starszego specjalisty w Oddziale Ocen Oddziaływania Przedsięwzięć Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko. Z dniem 1 czerwca 2009 roku E. S. (1) awansowała na stanowisko głównego specjalisty w Wydziale Ocen Oddziaływania na Środowisko. Od dnia 1 marca 2011 roku E. S. (1) została awansowana na stanowisko naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko, a jej wynagrodzenie zasadnicze ustalone zostało na kwotę 4.152,43 zł. Powódka otrzymywała także dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Zakres obowiązków E. S. (1) jako naczelnika Wydziału określony został na piśmie. Do obowiązków pracowniczych powódki należało m.in.: kierowanie i nadzorowanie pracą podległego Wydziału, zapewnienie prawidłowego, efektywnego, terminowego i rzetelnego wykonywania zadań określonych w regulaminie organizacyjnym (...) oraz zadań zleconych przez dyrektora (...) i jego zastępcę, przygotowywanie sprawozdań z działalności Wydziału, wnioskowanie w sprawach nagradzania pracowników Wydziału oraz podejmowanie decyzji i podpisywanie korespondencji w ramach posiadanego upoważnienia.

Bezpośrednim przełożonym E. S. (1), jako naczelnika Wydziału był K. P. (1) – dyrektor (...) w Ł.. K. P. (1) nigdy nie kwestionował merytorycznych zdolności i umiejętności powódki ani nie przekazywał jej oraz innym osobom krytycznych uwag co do jej pracy. W ocenie K. P. (1) nie było tak, by jego współpraca z powódką układała się w niewłaściwy sposób.

Poziom wykonywanej przez powódkę pracy w okresie od dnia 12 kwietnia 2011 roku do dnia 22 marca 2013 roku został oceniony w okresowej ocenie, sporządzonej przez dyrektora K. P. (1), jako „powyżej oczekiwań” we wszystkich kryteriach oceny (średnia ocena – 4 w pięciostopniowej skali). W podsumowaniu oceny wskazano, że pracownik bezstronnie i obiektywnie podejmuje decyzje, przyjmuje odpowiedzialność za ich skutki, posiada pozytywne podejście do klientów, powierzone zadania realizuje samodzielnie, sumiennie i rzetelnie, potrafi współdziałać ze specjalistami z innych dziedzin, samodzielnie kieruje pracą wydziału w celu zapewnienia terminowości i odpowiedniej jakości realizowanych zadań, jest zaangażowana w ich realizację, zawsze służy pomocą i radą zespołowi, przestrzega dyscypliny zespołu, prawidłowo i rzetelnie wykonuje zadania koordynatora dla zadań z zakresu merytorycznego, a także zadań organizacyjnych pełnionych w wydziale. Powódka terminowo i wzorowo realizowała powierzone jej zadania. W 2013 roku w Wydziale kierowanym przez E. S. (1), na (...) spraw prowadzonych w ramach ocen oddziaływania przedsięwzięć oraz na 495 spraw prowadzonych w ramach ocen strategicznych, w 3 sprawach doszło do opóźnienia, wynoszącego w każdej z nich po 3 dni. Sporadycznie w pismach wpływających z Wydziału zdarzały się błędy literowe.

Powódka prawidłowo organizowała pracę Wydziału i jego pracowników, zgodnie z regulaminem organizacyjnym. Wydział pod kierownictwem powódki funkcjonował płynnie. Powódka starała się równomiernie rozkładać zadania pomiędzy pracowników, w sposób merytorycznie uzasadniony, po uprzednim ustaleniu i uzgodnieniu z poszczególnymi pracownikami rodzaju spraw, które mają im przypadać. Jeśli któryś z pracowników czuł się przeciążony nałożonymi na niego obowiązkami, to mógł to zgłosić powódce. Powódka zmniejszała wówczas takiej osobie na pewien czas przydział nowych spraw.

Przy dekretacji pism i podziale zadań pomiędzy pracowników powódce pomagał J. C. (1), który na polecenie powódki zajmował się sprawami organizacyjnymi związanymi z funkcjonowaniem Wydziału, o czym w miejscu pracy powszechnie było wiadomo. Polegało to na tym, że J. C. (1) przygotowywał dla powódki do zadekretowania wpływającą do Wydziału pocztę, w ten sposób, że rozdzielał sprawy według typów oraz dokonywał wstępnego podziału tych spraw pomiędzy poszczególnych pracowników, nanosząc ołówkiem na wpływające pisma ich inicjały. Następnie tak oznaczone pisma przedstawiał powódce, która podejmowała ostateczną decyzję, komu dana sprawa przypadnie. Powódka jeśli nie akceptowała wskazania dokonanego przez J. C. (1), to wymazywała jego zapis i własnoręcznie umieszczała ołówkiem inicjały wybranego przez nią pracownika – a gdy uznała, że ciężar sprawy wymaga konsultacji z pracownikiem – nanosiła na pismo dopiski, np. „proszę o rozmowę”, „proszę przyjść”. Skontrolowane i zadekretowane pisma powódka przekazywała ponownie J. C. (1), który wprowadzał je do rejestru oraz nanosił na nie długopisem przydzielone im znaki z rejestru, a następnie zanosił je do wskazanych pracowników. Gdy powódki nie było w pracy, wówczas sprawy oczekiwały lub były dekretowane przez osoby ją zastępujące lub też J. C. (1) kontaktował się z powódką telefonicznie i dokonywał podziału spraw zgodnie ze wskazaniami powódki. W zastępstwie J. C. (1) czynności te niekiedy wykonywała K. A. (1). Dyrektor (...) wiedział o takim sposobie organizacji pracy i nie miał do niego zastrzeżeń. Dekretacja pism w innych wydziałach przebiegała podobnie.

Do zakresu czynności J. C. (1) należało m.in. wykonywanie na polecenie przełożonych zadań należących do zakresu działania Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko. J. C. (1) miał wiedzę z zakresu ilości spraw, jakie w danym czasie przypadały na każdego pracownika, ponieważ zajmował się umieszczaniem danych w elektronicznym obiegu dokumentacji. W związku z wykonywaniem przez J. C. (1) powierzonych mu czynności powódka cyklicznie wносиła do dyrektora (...) o przyznanie J. C. (1) kwartalnych nagród, wskazując w pisemnych wnioskach, że nagroda ta ma stanowić dodatek m.in. za „rejestr, edok i sprawozdania”.

E. S. (1) utrzymywała dobre relacje z pracownikami podległego jej Wydziału, była wobec nich otwarta, w razie potrzeby i na ich prośbę chętnie udzielała im merytorycznego wsparcia, pomagała w rozwiązywaniu problemów i doradzała w realizacji powierzonych im zadań oraz je z nimi omawiała. Sporadycznie zdarzało się, że pod gabinetem powódki czekało kilku pracowników, którzy chcieli się z nią skonsultować w zleconych im sprawach. Powódka nigdy nie odmawiała im pomocy. Współpraca powódki z innymi Wydziałami i ich pracownikami również przebiegała na bardzo dobrym poziomie, powódka wywiązywała się z niej terminowo i kompleksowo. Podobnie przebiegała współpraca powódki z zastępcą dyrektora (...) A. W. (1). Powódka nie wchodziła w konflikty z pozostałymi pracownikami ani ich nie generowała. Trudniejsze relacje powódka miała jedynie z I. D. (1), a ich przyczyną była okresowa ocena pracy I. D. (1), wystawiona przez powódkę. I. D. (1) uważała tę ocenę za zaniżoną i złożyła od niej odwołanie do dyrektora (...), ale nie zostało ono uwzględnione. W 2013 roku decyzją dyrektora I. D. (1) została przeniesiona do innego wydziału. Inny pracownik Wydziału – T. O. (1) – również uważał, że ocena jego pracy została zaniżona przez powódkę, jednak nie złożył od niej odwołania.

Zdarzało się, że powódka wychodziła wcześniej z pracy w celu załatwienia spraw prywatnych, co było odnotowywane w książce wyjść. Powódka zawsze odpracowywała wcześniejsze wyjścia z pracy.

Zgodnie z § 4 ust.1 i ust. 2 statutu (...) w Ł. stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 10 listopada 2008 roku w sprawie nadania statutu (...) w Ł. (Dz. U. Nr 202, poz. 1259), w skład (...) wchodziło 7 komórek organizacyjnych, kierowanych przez naczelników, w tym m. in. Wydział Ocen Oddziaływania na Środowisko. Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 stycznia 2014 roku (Dz. U. 2014.75) zmieniającym ww. rozporządzenie, w § 1 pkt 2 dokonano zmiany w zakresie komórek organizacyjnych, przy czym w dalszym ciągu

utrzymano istnienie Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko. Na mocy zarządzenia nr (...) z dnia 24 lutego 2014 roku, wydanego przez (...) Dyrektora Ochrony Środowiska w Ł. na podstawie § 7 statutu (...) w Ł., ustalony został Regulamin Organizacyjny (...) w Ł.. Zgodnie z jego § 6 ust. 1 pkt 1 Wydział Ocen Oddziaływania na Środowisko podzielony został na 2 oddziały: Oddział Oddziaływania Przedsięwzięć na Środowisko oraz Oddział Strategicznych Ocen Oddziaływania na Środowisko. W Wydziale tym zwiększono wówczas zatrudnienie z 18 do 22 osób.

Zmiany organizacyjne przed ich wprowadzeniem były konsultowane ze związkami zawodowymi. Na etapie konsultacji przekazano informacje, że zmiany mają dotyczyć naczelników jednostek zamiejscowych, naczelnika wydziału Ochrony (...) 2000 (G. S. (1)) oraz naczelnika wydziału finansowego.

Przed dokonaniem przedmiotowej zmiany organizacyjnej w Wydziale Ocen Oddziaływania na Środowisko funkcjonował nieformalny podział na dwie jednostki odpowiadające kompetencjom utworzonym w strukturze Oddziałom: Oddziaływanie Przedsięwzięć na Środowisko oraz Strategicznych Ocen Oddziaływania na Środowisko. Zakres zadań przypisanych Wydziałowi Ocen Oddziaływania na Środowisko od 2011 roku pozostał niezmienny.

W dniu 27 lutego 2014 roku, po uprzedniej konsultacji ze związkiem zawodowym, który reprezentuje powódkę, pracodawca poinformował powódkę o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. W wypowiedzeniu wskazano, że dokonywane jest ono w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę organizacyjną podyktowaną zmianą statutu wprowadzoną Rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 9 stycznia 2014 roku w sprawie nadania statutu Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi (Dz. U. z 2014 r. poz. 75) oraz wprowadzeniem regulaminu organizacyjnego stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Dyrektora Ochrony Środowiska w Ł. z dnia 24 lutego 2014 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego (...) Dyrekcji Ochrony (...) w Ł., pociągającej za sobą reorganizację w wydziałach (...) Dyrekcji Ochrony (...) w Ł. po uwzględnieniu umiejętności i kompetencji osób koordynujących pracą wydziałów. Powódce zaproponowano stanowisko głównego specjalisty w Oddziale Ocen Oddziaływania Przedsięwzięć na Środowisko Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko (...) Dyrekcji Ochrony (...) w Ł., z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.901,33 zł miesięcznie oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Pismo zawierające ww. wypowiedzenie, na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez powódkę, w dniu 5 marca 2014 roku odebrał od pracodawcy jej syn.

Na okres od dnia 31 marca 2014 roku do dnia 31 maja 2014 roku powódka została przeniesiona na stanowisko głównego specjalisty w Oddziale Ocen Oddziaływania Przedsięwzięć na Środowisko Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko.

Od dnia 1 marca 2014 roku pełnienie obowiązków naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko powierzone zostało G. S. (1), zatrudnionemu u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 kwietnia 2002 roku. Od dnia 1 czerwca 2014 roku G. S. (1) został awansowany na stanowisko naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko.

Powódka E. S. (1) powiada wykształcenie wyższe. Ukończyła Wydział Biologii i Nauk o Ziemi oraz dwuletnie podyplomowe studia w zakresie prawnych, ekonomicznych i organizacyjnych podstaw ochrony środowiska. W 2000 roku powódka stworzyła elektroniczny system „wykaz zawierający informacje o środowisku i jego ochronie”, który funkcjonował 7 lat. Powódka otrzymała nagrodę. Powódka uczestniczyła w szkoleniach. Powódka prowadziła także szkolenia wykorzystując prezentacje multimedialne, które samodzielnie przygotowywała.

G. S. (1) posiada wykształcenie kończąc studia na kierunku ochrona środowiska. Od lipca 2009 roku G. S. (1) zajmował stanowisko naczelnika Wydziału Ochrony (...) 2000. Zdarzały się skargi pracowników wydziału Ochrony Przyrody i O. Natura 2000 na naczelnika G. S. (1). Dotyczyły one braku merytorycznego wsparcia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd zważył, 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.

Sąd podkreślił, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest czynnością skierowaną na zmianę treści stosunku pracy, a więc na trwanie stosunku pracy na innych niż uprzednio warunkach. Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego mogą być tylko warunki pracy, tylko warunki wynagrodzenia za pracę albo i warunki pracy i warunki płacy. Skutkiem dokonania tej czynności może być, w zależności od tego czy pracownik przyjmie, czy odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i wynagrodzenia, kontynuowanie stosunku pracy na zmienionych warunkach lub rozwiązanie umowy o pracę. Przyjęcie zaproponowanych warunków pracy i płacy zapobiega wprawdzie rozwiązaniu umowy o pracę, ale nie zawsze znaczy rezygnację pracownika z dochodzenia przysługujących mu roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż indywidualne wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p. Natomiast pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy przysługują roszczenia takie jakie przysługiwałyby mu w razie wypowiedzenia umowy o pracę o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.)

Sąd zważył, iż 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. Podkreślił, iż w art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd przyjął, iż formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420). Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Sąd zaznaczył również, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym swobodę wypowiadania warunków pracy i płacy.

Powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. Sąd podniósł, iż wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast wymóg konkretyzacji przyczyny nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie przyjęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy je łączyć (wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r, I

PKN 311/00, OSNP 2002/24/595). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy nie powinno zatem budzić wątpliwości co do tego, z jakim konkretnie zachowaniem należy je łączyć. Sąd wskazał, iż należy przy tym pamiętać, że nawet brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 670/1999, OSNP 2001/22/663).

Zgodnie zaś z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Sąd zważył, iż w przedmiotowej sprawie pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym wskazał, jako przyczynę zmiany organizacyjne w wydziałach (...)po uwzględnieniu umiejętności i kompetencji osób koordynujących pracą wydziałów”. Zaznaczył, iż powódka zastrzegła, iż Wydział, w którym pracuje, nie został poddany zmianom, które uzasadniałyby dokonanie przedmiotowego wypowiedzenia, zaś stanowisko do tej pory przez nią zajmowane nie zostało zlikwidowane oraz że posiada udokumentowane i wymagane dla tego stanowiska pracy wykształcenie, wieloletnie doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i umiejętności, a ponadto od bezpośredniego przełożonego uzyskiwała wysokie oceny okresowe, zaś w trakcie przebiegu jej kariery zawodowej nie odnotowano żadnych uchybień czy nieprawidłowości w ramach wykonywanych obowiązków.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do kwestii zmian organizacyjnych, Sąd wskazał, iż w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami dopuszczalne jest wówczas, gdy na skutek zmian organizacyjnych pracodawcy dochodzi do likwidacji stanowiska zajmowanego przez danego pracownika (uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85). Tymczasem jak wynika z aktów prawnych, na które powoływał się reprezentujący pracodawcę dyrektor K. P. oraz jak wynika z jego zeznań, z zeznań powódki i z zeznań G. S. oraz z akt osobowych wymienionego świadka – stanowisko naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko nie zostało zlikwidowane, lecz od dnia 1 marca 2014 roku objął je G. S., zaś zmiany organizacyjne w tym Wydziale sprowadziły się do wyodrębnienia w nim dwóch oddziałów i zwiększenia stanu zatrudnienia o cztery osoby. Powołując się na wskazaną uchwałę Sądu Najwyższego, Sąd przyjął, iż w tym stanie rzeczy wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy wymagało dokonania przez pracodawcę rzetelnej oceny jej kwalifikacji, stażu pracy i porównania jej z innymi pracownikami, w szczególności z G. S., który został powołany na zajmowane przez nią stanowisko. W ocenie Sądu w rozpatrywanej sprawie pozwany nie wykazał okoliczności uzasadniających, że taką ocenę przeprowadził, a tym samym nie udowodnił prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Przede wszystkim Sąd uznał, iż przyczyna wypowiedzenia sformułowana jest zbyt ogólnie, gdyż pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym nie podał żadnych konkretnych uchybień, jakich miałyby się dopuścić powódka, ani też nie wskazał okoliczności, które świadczyłyby o jej mniejszej – od innych osób – przydatności na sporne stanowisko. Sąd zważył, iż dopiero w toku postępowania – w pismach procesowych i zeznaniach wskazanych przez stronę pozwaną świadków – strona pozwana sprecyzowała, czego dotyczyła wskazana przyczyna, wskazując na to, że powódka nie posiada umiejętności zarządzania zespołem podległych pracowników, nie radzi sobie ze sprawami organizacyjnymi, w tym z podziałem zadań pomiędzy pracowników, nadzorem nad wykonywanymi zadaniami i ich terminową realizacją, że pod drzwiami jej gabinetu pracownicy ustawiają się w kolejkach, że często reaguje impulsywnie, wywołuje spięcia między innymi naczelnikami, co powoduje brak współpracy pomiędzy wydziałami, a w konsekwencji brak należytego wykonywania zadań oraz że niezasadnie scedowała na J. C. swoje kompetencje w zakresie dekretacji pism, podziału zadań pomiędzy pracowników oraz wprowadzania danych do rejestru i elektronicznego systemu obiegu dokumentów (edok). Pozwany zarzucił również powódce, że nie potrafi obsługiwać systemów komputerowych funkcjonujących w jednostce, systemu (...) oraz pakietu M. (...). Pozwany powołał się także na to, że powódka często rozmawia w pracy przez telefon o prywatnych sprawach i w celu ich załatwienia wychodzi wcześniej z pracy.

Przytoczone powyżej okoliczności zdaniem Sądu nie zostały jednak przez stronę pozwaną udowodnione, a przynajmniej nie zostały wykazane w takim stopniu, który uzasadniałby wypowiedzenie warunków pracy powódce.

Sąd uznał, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prowadzi do zupełnie odmiennych ustaleń aniżeli te, które przedstawił pozwany.

Sąd nie uwzględnił twierdzeń podnoszonych przez stronę pozwaną, natomiast w zasadzie w całości opatrzył przymiotem wiarygodności twierdzenia powódki dotyczące wykonywanej przez nią pracy, gdyż były one spójne, logiczne, a przede wszystkim znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach oraz zeznaniach świadków: K. A., E. G., M. M., M. P. E. S., M. Ł., J. C., A. W., I. W. M. i E. S.. Sąd wskazał, iż z procesowych wypowiedzi wymienionych osób wynika bowiem, że powódka we właściwy i płynny sposób organizowała pracę wydziału, prawidłowo nim kierowała, terminowo i poprawnie pod względem merytorycznym wywiązywała się ze swoich obowiązków, dbała o dobrą atmosferę pracy, nie wywoływała konfliktów, zadania pomiędzy pracownikami rozkładała równomiernie, pomagała pracownikom i ich wspierała w realizacji zadań, służyła im radą i zawsze była gotowa do rozmowy, jak też prawidłowo współpracowała z innymi wydziałami, udzielając im na czas wszystkich potrzebnych informacji. Sąd nie znalazł podstaw, by w omawianym zakresie odmówić wiary wymienionym osobom, z uwagi na fakt, iż ich zeznania pokrywały się ze sobą i wszyscy oni zeznali identycznie co do okoliczności dotyczących pracy wykonywanej przez powódkę, wyrażając w tym przedmiocie pozytywne opinie. Sąd zaznaczył, iż osoby te wyjaśniły jednocześnie, że albo nie widziały kolejek pod drzwiami gabinetu powódki, albo też widziały, ale było to spowodowane tym, że w Wydziale pracowało stosunkowo dużo osób i mogło się zdarzyć, że kilka osób jednocześnie chciało skonsultować się z powódką. W ocenie Sądu na uwagę zasługuje również fakt, że zastępca dyrektora – A. W. – zeznał, że jego współpraca z powódką przebiegała poprawnie, zaś sam dyrektor K. P. o swojej współpracy z powódką powiedział, że nie było tak, by przebiegała ona w sposób niewłaściwy. Nadto Sąd wskazał, iż z rocznego sprawozdania z realizacji planu na 2013 rok, niekwestionowanego przez stronę pozwaną, wynika, że na blisko 2000 spraw prowadzonych w Wydziale kierowanym przez powódkę, opóźnienie, i to zaledwie trzydniowe, wystąpiło tylko w 3 sprawach. W tym stanie rzeczy zarzuty odnoszące się do braku po stronie powódki zdolności organizacyjnych i kierowniczych, umiejętności współpracy oraz niezadawalającej realizacji i terminowości zadań, Sąd uznał za bezzasadne.

Za bezprzedmiotowe Sąd uznał także zarzuty, jakoby powódka w sposób nieuprawniony scedowała na J. C. swoje kompetencje w zakresie dekretacji pism, podziału zadań pomiędzy pracowników oraz wprowadzaniu danych do rejestru i systemu edok. Sąd podniósł, iż powódka w wyczerpujący sposób opisała, jak przebiegała procedura dekretacji i podziału zadań oraz na czym polegał w tej procedurze udział J. C., a jej zeznania w tym zakresie potwierdzone zostały procesowymi wypowiedziami nie tylko J. C., ale też E. G., M. M., M. P., E. S., M. Ł. i K. A.. Co więcej z zakresu obowiązków J. C. i z zakresu obowiązków powódki nie wynika, by powódka nie mogła mu zlecać omawianych zadań, natomiast dyrektor K. P. posiadał wiedzę o tym, że J. C. wykonywał takie zadania i nie miał do tego żadnych zastrzeżeń, o czym świadczy fakt, że we wnioskach o nagrody kwartalne dla J. C., kierowanych do dyrektora K. P., powódka zamieszczała informację, iż wnioskowana nagroda ma stanowić dodatek m.in. za „rejestr, edok i sprawozdania”. Sąd podkreślił, iż o tym, że wpływające do Wydziału pisma rzeczywiście były przyjmowane i kontrolowane przez powódkę świadczą nie tylko jej zeznania i zeznania ww. świadków, ale także odrębne adnotacje poczynione przez powódkę na dokumentach załączonych przez pozwanego.

Jednocześnie Sąd zaznaczył, że w oparciu jedynie o fakt, iż J. C. wprowadzał określone dane do systemu informatycznego, nie można zaakceptować tezy pozwanego, że powódka nie potrafiła obsługiwać systemu informatycznego oraz pakietu M. (...). Przydzielenie takiego obowiązku wskazanemu pracownikowi wynikało z ustalonego przez powódkę podziału zadań, do czego – jak wynika ze wspomnianego już zakresu obowiązków pracowniczych oraz z zeznań zastępcy dyrektora A. W. – powódka była uprawniona, a mając na uwadze ilość spraw wpływających do jej wydziału oraz zakres jej obowiązków jako naczelnika, trudno byłoby oczekiwać, by powódka zajmowała się również wprowadzaniem danych do systemu. Zdaniem Sądu załączone do akt sprawy wydruki wiadomości e-mail (k. 209, 384), kierowane przez powódkę do innych pracowników, z kolei prowadzą do wniosku, że powódka umie obsługiwać edytory tekstu. Pozwany nie przedstawił natomiast żadnych jednoznacznych dowodów, które uzasadniałyby jego odmienne twierdzenia.

W ocenie Sądu pozwany nie wykazał także, iż powódka w godzinach urzędowania toczyła przez telefon rozmowy na tematy prywatne. W tym względzie dyrektor K. P. kierował się tylko własnymi domysłami, gdyż jak zeznał – treści tych

rozmów nie słyszał, natomiast powódka zaprzeczyła, by takie rozmowy prowadziła. Ponadto w świetle powyższych ustaleń pozwany nie udowodnił również, iż wcześniejsze wyjścia powódki z pracy w sprawach osobistych, zresztą odnotowywane w książce wyjść i odpracowywane przez powódkę (co zostało przyznane przez K. P.), miały wpływ na realizację jej obowiązków lub destabilizowały pracę Wydziału.

W dalszej kolejności Sąd podkreślił, iż o braku uchybień po stronie powódki w wykonywanej przez nią pracy świadczy bardzo wysoka okresowa ocena wystawiona powódce przez dyrektora K. P. oraz przyznana przez niego przed Sądem okoliczność, że nigdy nie zgłaszał powódce zastrzeżeń co do realizacji jej obowiązków i sposobu zarządzania przez nią Wydziałem. W związku z tym oraz w świetle wcześniej omówionych dowodów, zeznania dyrektora oraz twierdzenie pozwanego, w których formułowane zostały krytyczne uwagi wobec pracy powódki, Sąd uznał za niespójne, a przez to za niewiarygodne.

Podobnej ocenie Sąd poddał zeznania świadków G. S., J. S., M. R., I. D. oraz T. O., którzy jako jedyni wskazywali na nieprawidłowości w pracy powódki.

Sąd wskazał, iż G. S. podał, że pod drzwiami powódki ustawiały się kolejki pracowników, co źle wpływało na wizerunek firmy, że to on pomagał pracownikom powódki w ich zadaniach oraz że powódka kłóciła się z naczelnikami innych wydziałów o podział spraw. Pomijając fakt, że okoliczności te nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach innych świadków oraz w okresowej ocenie pracy powódki, Sąd zważył, iż wiarygodność i obiektywizm świadka G. S. są znacznie obniżone, ponieważ to właśnie ten świadek w drodze awansu objął stanowisko bezpośrednio po powódce, a więc niewątpliwie ma on interes w tym, by powódkę przedstawiać w jak najmniej korzystnym świetle. Jednocześnie zaznaczył, że świadek D. Z., która zajmowała pokój wspólnie z G. S. zaprzeczyła by kiedykolwiek była świadkiem kłótni, czy niewłaściwego zachowania powódki względem G. S.. Wskazała także na okoliczność, że G. S. nie był dobrze oceniany jako naczelnik Wydziału Ochrony (...) 2000, co koresponduje z twierdzeniami powódki. Powódka podała, że dyrektor K. P. wyrażał opinie, że G. S. nie sprawdza się na stanowisku naczelnika.

Podobnie Sąd odniósł się do zeznań świadków I. D. i T. O., którzy żywią do powódki żal o to, że zaniżyła okresową ocenę ich pracy, przy czym zaznaczyć należy, iż odwołanie I. D. od tej oceny nie zostało uwzględnione przez dyrektora, zaś T. O. takiego odwołania nawet nie składał. Sąd przyjął, iż z powodu osobistych urazów ich obiektywność także jest obniżona. W odniesieniu do zeznań T. O. dodatkowo Sąd podkreślił, że odznaczają się one pewną niekonsekwencją, bowiem raz świadek ten twierdzi, że powódka nierównomiernie rozdzielała sprawy i czuł się przeciążony pracą oraz nie miał wsparcia od powódki, a innym razem podaje, że gdy nie zgadzał się z przydziałem zadań, to mówił o tym powódce, która dokonywała stosownej korekty, a więc w istocie okazywała mu wsparcie.

W ocenie Sądu niekonsekwencją obarczone są też zeznania J. S., która zeznała, że jej współpraca z powódką układała się gorzej niż z jej poprzedniczką oraz, że zdarzało się, iż powódka na czas nie udzielała jej potrzebnych informacji. Sąd zważył, iż jednocześnie jednak świadek wskazywała, że jej współpraca z wydziałem kierowanym przez powódkę odbywała się za pośrednictwem J. C., który udzielał jej wszystkich potrzebnych odpowiedzi. Wobec tego zdaniem Sądu niezrozumiałe są zarzuty świadka kierowane pod adresem powódki co do nieprawidłowej współpracy, skoro taka współpraca z wydziałem kierowanym przez powódkę się odbywała, tyle że za pośrednictwem innego pracownika, który ze współpracy tej wywiązywał się odpowiednio.

W zbliżony sposób Sąd ocenił zeznania głównej księgowej – M. R., która dążyła do przedstawienia powódki w negatywnym świetle jako osoby, która nie kontroluje swojej pracy i nie współpracuje z innymi osobami. W ocenie świadka powódka w zakresie współpracy co do sprawozdań finansowych powinna się zwracać do niej, natomiast zwracała się do jej naczelniczki. Zdaniem Sądu trudno jednak uznać, by w ten sposób powódka dopuszczała się jakiegokolwiek uchybienia, skoro świadek zeznała również, że w imieniu powódki współpracował z nią J. C., który terminowo przekazywał świadkowi podpisane przez powódkę sprawozdanie finansowe. Nadto Sąd podniósł, iż twierdzenia M. R. zostały zanegowane przez świadka E. S., która potwierdziła, że współpraca z powódką układała się bardzo dobrze, sprawozdania były przekazywane terminowo, a powódka udzielała dodatkowych wyjaśnień, jeśli o takie była proszona.

Mając na względzie powyższe okoliczności, Sąd uznał, że pracodawca nie zadośćuczynił swojemu obowiązkowi należytego poinformowania powódki o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego, a jednocześnie przyczyny te okazały się nierzeczywiste. Sąd wskazał, iż pozwany dopiero w toku procesu powoływał się na szereg okoliczności, konkretyzując pismo, co nie jest dopuszczalne, a co najistotniejsze – nie udowodnił, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było konieczne z powodu zmian organizacyjnych oraz że poprzedzone zostało rzetelną oceną jej kwalifikacji i ich porównaniem z kwalifikacjami innych pracowników. W ocenie Sądu zarzuty sformułowane pod adresem powódki były bowiem bezzasadne i bezprzedmiotowe, i nawet jeśli przyjąć, że po jej stronie dochodziło do uchybień, o których wspominali świadkowie G. S., J. S., M. R., I. D. oraz T. O., to w świetle całości poczynionych ustaleń faktycznych Sąd przyjął, iż nie można byłoby ich uznać za takie, które mogłyby stanowić rzeczywistą i uzasadnioną podstawę wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd ocenił, że pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego z naruszeniem przepisów prawa i dlatego na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. orzekł o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach w punkcie 1. wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powódki. Sąd wskazał, iż na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych (§12 ust.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2013/490 z późn. zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd powołując się na przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.), podkreślił, iż kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie na koszty sądowe, których wygrywająca strona powodowa nie miała obowiązku uiścić z uwagi na jej ustawowe zwolnienie w tym zakresie (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), składała się opłata od pozwu w wysokości 240 złotych (art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 i art. 21 ustawy). Mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 240 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Wysokość opłaty Sąd ustalił od wartości przedmiotu sporu wskazanej przez powódkę i nie kwestionowanej przez pozwanego.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła strona pozwana.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego art. 30 § 4 kp oraz art. 45 kp w wyniku błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania
- naruszenie art. 233 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie wniesionej apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

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.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak jego wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego, w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Przedstawia jedynie własne wnioski i opinię prawną wywiedzione na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazy przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny zeznań świadków strony pozwanej tj. J. S., G. S., M. R., I. D. oraz T. O., wskazać należy, że jeżeli 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 nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., 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.

Zaznaczyć należy – co dostrzegł także Sąd I instancji - że zeznania wskazanych świadków nie mogły stanowić źródła dowodowego będącego podstawą rzetelnych ustaleń w sprawie, bowiem wskazane przez świadków nieprawidłowości w pracy powódki nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym tj. zeznaniach pozostałych powołanych w sprawie świadków, a przede wszystkim w okresowej ocenie pracy powódki. Zrzuty wskazanych świadków co do braku po stronie powódki zdolności organizacyjnych i kierowniczych, umiejętności współpracy oraz niezadowalającej realizacji i terminowości zadań pozostają odosobnione, nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych. Co więcej obiektywność i wiarygodność zeznań poszczególnych świadków była niewątpliwie obniżona – w przypadku zeznań G. S., który objął stanowisko powódki - z uwagi na interes w tym, aby przedstawić powódkę w niekorzystnym świetle i tym samym utrzymać powierzone stanowisko, natomiast w doniesieniu do I. D. oraz T. O. - z uwagi na niewątpliwą żal do powódki za zaniżenie okresowej oceny ich pracy, co wynikało ze złożonych przez nich zeznań (k. 297-300). Również zeznania pozostałych ww. świadków co do współpracy z powódką były niespójne i niekonsekwentne. Mimo zarzutów kierowanych pod adresem powódki co do nieprawidłowej współpracy, nierównomiernego rozdzielania przez nią spraw i braku wsparcia dla innych pracowników, świadkowie zeznali jednocześnie, iż powódka informowana o zastrzeżeniach co do przydziału zadań, dokonywała stosownej korekty, udzielała dodatkowych wyjaśnień, zaś współpraca z wydziałem kierowanym przez powódkę odbywała się za pośrednictwem J. C., który terminowo przekazywał podpisane przez powódkę sprawozdania i udzielał w jej imieniu wszystkich potrzebnych odpowiedzi. W świetle powyższych okoliczności, podnoszony przez skarżącego fakt, iż ww. świadkowie stanowili kadre kierowniczą, która w ocenie pozwanego miała rzeczywistą wiedzę na temat pracy powódki, pozostawał bez znaczenia. Zdaniem Sądu II instancji ocena Sądu Rejonowego co do tego, iż zeznania powyższych świadków jako niewiarygodne, niespójne i pozbawione obiektywizmu, nie mogły stanowić podstawy ustaleń w sprawie, były zatem ze wszech miar prawidłowe. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów obszernie i logicznie argumentując, z jakich względów pominął dowody z przesłuchania w/w świadków.

W szczególności zauważyć należy, iż Sąd Rejonowy w dużej mierze poczynił ustalenia faktyczne zgodne z oczekiwaniami strony obecnie apelującej, jednakże na ich podstawie doszedł do innych niż strona wniosków, w zakresie zasadności wskazanej powódcie przyczyny wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji zasadnie uznał, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódcę, pracodawca powołał się na okoliczności i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które jednakże nie zostały udowodnione w toku postępowania.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (Tak np. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Wobec powyższego badając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę Sąd ocenia jego prawidłowość w zakresie przyczyn wskazanych pracownikowi przez pracodawcę. Uznanie, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę zwalnia Sąd od poszukiwania ewentualnie innych podstaw tego stanu rzeczy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne w wydziałach (...) po uwzględnieniu umiejętności i kompetencji osób koordynujących pracę wydziałów. Niemniej jednak, jak wykazano w toku postępowania przyczyna wypowiedzenia zmieniającego okazała się nierzeczywista, zaś powołane – dopiero w toku postępowania – okoliczności ją konkretyzujące nie zostały w żaden sposób udowodnione.

Przede wszystkim wskazać należy, co słusznie zostało zaakcentowane już na etapie postępowanie pierwszoinstancyjnego, iż dotychczas zajmowane przez powódkę stanowisko naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko nie zostało zlikwidowane, zaś zmiany organizacyjne we wskazanym wydziale sprowadzały się do wyodrębnienia w nim dwóch oddziałów i zwiększenia stanu zatrudnienia. Odnosząc się natomiast do argumentacji strony skarżącej, iż pracodawca podjął decyzję o wręczeniu wypowiedzenia powódce, na skutek zmian reorganizacyjnych, które pociągały za sobą utratę kilku stanowisk naczelników w innych wydziałach, po dokonaniu oceny umiejętności i kompetencji poszczególnych osób koordynujących pracę wydziałów, podnieść należy, iż pozwany obowiązany był wskazać przyczynę wyboru pracownika do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy.

Zgodnie bowiem z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 OSNP 2014/12/166, M.P.Pr. 2015/2/107). Podobnie, w wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Jeśli więc pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14 LEX nr 1653739).

Na gruncie niniejszej sprawy pozwany nie podał żadnych okoliczności, które świadczyłyby o mniejszej od pozostałych pracowników przydatności powódki do zajmowania dotychczasowego stanowiska. Pracodawca nie skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia, nie wskazał na jakie kryteria doboru zastosował typując powódkę do wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, a jedynie powołał się na reorganizację wydziałów. Tymczasem niewskazanie przez pracodawcę w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź też wskazanie przyczyny, która jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp.

Odnosząc się natomiast do wskazanych dopiero w toku postępowania uchybień, jakich rzekomo miała się dopuścić powódka, a które w ocenie strony pozwanej dotyczyły podanej w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę przyczyny, wskazać należy, iż Sąd I instancji zasadnie przyjął, że podnoszone okoliczności nie mogły stanowić rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Skarżący w żaden sposób nie udowodnił, iż powódka rzeczywiście dopuściła się uchybień, z powodu których wypowiedzenie jej warunków płacy i pracy było konieczne. Również podnoszona w apelacji okoliczność, iż powódka nie poradziła sobie na stanowisku kierowniczym, co skutkowało jej wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego, nie została poparta żadnymi dowodami, a jedynie stanowiła subiektywną opinię apelującego. Powyższej oceny nie zmienia także podnoszona przez skarżącego okoliczność, iż stanowisko powódki powierzył innemu pracownikowi, bowiem Wydział Oceny Oddziaływania na Środowisko, jest wydziałem strategicznym, a na jego czele powinna stać osoba dyspozycyjna, potrafiąca obsługiwać najnowsze programy komputerowe, dająca gwarancję należytego wykonywania zadań, zaś aktualnie zatrudniony jako naczelnik tego wydziału G. S. z uwagi na dłuższy staż na stanowisku kierowniczym oraz fakt, iż jest świetnym specjalistą w

dziedzinie ochrony środowiska wskazane wymagania spełnia. Zauważyć należy, iż pozwany nie dokonał rzetelnej oceny kwalifikacji i wykonywania zadań przez powódkę na zajmowanym uprzednio stanowisku. Nie wskazał okoliczności, które w świetle kompetencji pozostałych pracowników potwierdzałyby, iż powódka wykonywała pracę na stanowisku naczelnika wydziału gorzej od innych, miała mniejsze kwalifikacje, czy też nie miała predyspozycji wymaganych do realizacji powierzonych jej zadań. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż posiadała wymagane dla zajmowanego stanowiska pracy wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje, miała wieloletnie doświadczenie zawodowe, a nadto uzyskiwała od pracodawcy bardzo dobre oceny okresowe.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. 30 § 4 kp oraz art. 45 kp poprzez ich błędne zastosowanie. Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, iż pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powołał się na nierzeczywistą przyczynę, zaś okoliczności powołane w toku postępowania, mające stanowić uzasadnioną podstawę wypowiedzenia, nie zostały udowodnione.

W świetle okoliczności sprawy, brak też podstaw do uznania, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe.

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. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. 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). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 Nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Niemniej jednak samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 83); 3) nie wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r. I PK 65/14 LEX nr 1545028).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, na gruncie rozpoznawanej sprawy podstawy pozwalające na stwierdzenie, iż niemożliwym jest przywrócenie powódki do pracy, nie zostały spełnione. Zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego pracodawcy, w wyniku których stanowisko naczelnika zajmowane dotychczas przez powódkę, zostało w drodze awansu powierzone innej osobie, nie mogą usprawiedliwiać braku uwzględnienia należycie uzasadnionego żądania przywrócenia do pracy. Podkreślić należy, iż pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika winien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjął inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego, czy bezprawnego wypowiedzenia. Należy więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 KP. Konieczne są w tym zakresie jeszcze dalsze, szczególne okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83). Na takie w niniejszej sprawie strona pozwana w ogóle się nie powołała. Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, że przywrócenie powódki do pracy wbrew twierdzeniom apelacji jest w pełni usprawiedliwione.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Odnosił się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności.

Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Sąd Rejonowy trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była niezasadna i nierzeczywista, a w konsekwencji przywrócił powódkę do pracy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Orzeczenie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).