

*Sygn. VPa 71/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 2 czerwca 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. B.*

*przeciwko Uniwersytetowi im. J. K. w K. Filia w P.*

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

*na skutek apelacji powódki J. B. od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 18 lutego 2014r. sygn. IV P 235/13*

**1. oddala apelację,**

**2. nie obciąża powódki J. B. kosztami procesu za instancję odwoławczą.**

*Sygn. akt VPa 71/14*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 lipca 2013 roku, powódka J. B. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę (...) J. K. w K. – Filia w P. i o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Powódka uzasadniając roszczenie podniosła, iż zaskarżone wypowiedzenie było nieuzasadnione, a przyczyna w nim wskazana nierzeczywista.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 września 2013 roku, pozwany Uniwersytet nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wobec upływu terminu wypowiedzenia umowy o pracę powódka wniosła o zasadzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 17.874,60 zł.

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 lutego 2014 roku**, wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 235/13, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwo J. B. oraz zwolnił powódkę od obowiązku zwrotu kosztów procesu

**Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

umową o pracę z dnia 12 lipca 2007 roku powódka J. B. została zatrudniona od dnia 1 sierpnia 2007 roku na czas nieokreślony przez pozwaną (...) J. K. w K. – Filia w P. na stanowisku Zastępcy Kwestora do spraw Filii.

Od 2007 roku na Uniwersytecie J. K. następował spadek liczby studentów z około 30.000 na około 17.000 przy niezmiennym zatrudnieniu. Skutkowało to wzrostem kosztów działalności i trudną sytuacją finansową (...).

Sytuacja finansowa (...), wysokość jego zadłużenia grozi wprowadzeniem Programu Naprawczego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W 2011 roku deficyt wyniósł 1.000.000,00 zł, w 2012 r. 9.000.000,00 zł, a prognoza na rok 2013 wskazywała na deficyt w wysokości 16.000.000,00 zł.

Od 2010 roku Kwestor (...) A. P. rozpoczęła działania zmierzające do uporządkowania i poprawy sytuacji finansowej uczelni. Stwierdziła, że (...) posługuje się dwoma numerami NIP, jednym w K., drugim w P., służby finansowe w P. są w istocie odrębne od służb finansowych w K.. Do stycznia 2012 roku doprowadziła do scalenia jednostek w zakresie służb finansowo - księgowych. Docelowo całość obsługi finansowej przejęli pracownicy w K., pracownicy w P. mieli wykonywać jedynie prace pomocnicze i wstępne na rzecz K., związane to było z uruchomieniem systemu komputerowego z elektronicznym obiegiem dokumentów.

W 2012 roku proces zmniejszenia zatrudnienia objął Filii w P.. Kwestor rozpoczęła także działania zmierzające do zmniejszenia zatrudnienia w podległym jej dziale finansowym, przewidując zmniejszenie zatrudnienia w obszarze kwestora o 6 osób w głównej mierze dotyczyć to miało obsługi finansowo – księgowej z P., bowiem w P. przewidziano do zwolnienia 4 osoby.

W nowo projektowanym regulaminie organizacyjnym przewidziano dwóch zastępców Kwestora w K., jednym z nich jest dotychczasowy Zastępca Kwestora, drugim został pracownik działu kontroli w celu wzmocnienia pozycji tego działu.

Decyzję o wyborze osób przewidzianych do zwolnienia w pracownikach podległych Kwestorowi podjęła osobiście A. P., która decydowała, które stanowiska pracy będą podlegały likwidacji i którym imiennie wybranym pracownikom zostanie wypowiedziana umowa o pracę. Wobec likwidacji stanowiska Zastępcy Kwestora do spraw Filii, Kwestor podjęła decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, nie widząc możliwości dalszej współpracy w nowej strukturze organizacyjnej Kwestury.

Do 2009 roku finanse Filii (...) w P. były zrównoważone. Od 2009 roku wobec zmniejszania się liczby studentów pogarszała się sytuacja finansowa Filii. W roku 2007 w Filii studiowało 5.700 studentów, na koniec zatrudnienia powódki 1.800. Z redukcją liczby studentów nie wiązała się odpowiednia redukcja kosztów. Początkowo deficytowym był Wydział F. – H. kierowany przez Z. M. (1) jako dziekana, dochodowym pozostawał Wydział (...) który obecnie także jest deficytowy.

W dniu 28 stycznia 2013 roku podczas posiedzenia wyjazdowego Kolegium Rektorów w P. omawiano sytuację Filii i przedstawiono plany redukcji zatrudnienia w Filii. Wskazano wówczas, iż przewidziane do likwidacji jest stanowisko pracy powódki.

W dniu 8 kwietnia 2013 roku (...) poinformował działające na terenie Uczelni organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę pracownikom Filii w P. zatrudnionym na stanowiskach portierów i pracowników gospodarczych.

W dniu 4 czerwca 2013 roku Rektor (...) J. K. w K. zawarł z przedstawicielami działającymi na terenie Uczelni organizacji związkowych (...) porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Zamiarem zwolnienia objęto 109 osób niebędących nauczycielami akademickimi, w tym 75 osób w K. i 34 w P..

W ramach 34 osób przewidzianych do zwolnienia w P. przewidziano rozwiązanie stosunków pracy z 5 osobami zatrudnionymi w administracji centralnej. W całej uczelni przewidziano zwolnienie 22 pracowników administracyjnych i ekonomicznych ( 10 w K. i 12 w P. ).

Pismem z dnia 12 czerwca 2013 roku Rektor (...) J. K. w K. poinformował pracowników uczelni o mających nastąpić zwolnieniach grupowych.

Do dnia 1 lipca 2013 roku w strukturze organizacyjnej Uczelni przewidziano, iż Kwestor posiada dwóch zastępców – do spraw w K. i do spraw Filii w P..

Zarządzeniem Rektora z dnia 1 lipca 2013 roku nr (...) w sprawie Regulaminu Organizacyjnego (...) J. K. w K. wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny (...).

Zgodnie z nowym Regulaminem Organizacyjnym przewidziano dwóch zastępców Kwestora – zastępcę kwestora do spraw Rachunkowości i Finansów oraz zastępcę kwestora do spraw K..

Pismem z dnia 24 czerwca 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 26 czerwca 2013 roku, pozwany (...) J. K. w K. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z dniem 30 września 2013 roku. Pracodawca wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację etatu z przyczyn ekonomicznych.

Między powódką a prorektorem do spraw F. Z. M. (1) zaistniał konflikt związany z sytuacją finansową Filii oraz ze sposobem rozliczeń opłat za mieszkania w W..

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego sąd Rejonowy uznał, iż okoliczność dotycząca bardzo trudnej sytuacji finansowej (...) jest bezsporna. Bezsporny jest także fakt zmian organizacyjnych w strukturze uniwersytetu i zaistnienia zwolnień grupowych zmierzających do redukcji zatrudnienia i kosztów.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika także zaistnienie sporu, konfliktu między powódką jako osobą nadzorującą gospodarkę finansową Filii, a Z. M. (1) jako Prorektorem do spraw Filii. Okoliczność ta wynika jednoznacznie z zeznań powódki oraz zeznań świadków: A. Ś. i M. G.. Wbrew twierdzeniom Z. M. (1), konflikt taki zaistniał i wpływał on istotnie na współpracę powódki z Prorektorem. Kwestią sporną jest, czy zwolnienie powódki było wynikiem wskazanego wyżej konfliktu z Prorektorem Z. M. (1), czy też jak wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca, wynikiem likwidacji etatu wskutek przyczyn ekonomicznych.

Dokonując oceny powyższych twierdzeń stron, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódka nie była pracownikiem podległym Z. M. (1), podlegała ona Kwestorowi A. P.. Stanowisko pracy powódki należało do stanowisk pracy podległych Kwestorowi i z Prorektorem wiązała powódkę obowiązek współdziałania, nie zaś podległość służbowa.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczność ta jest o tyle istotna, że z zeznań A. P. wynika jednoznacznie, iż to ona była autorem projektu ograniczenia zatrudnienia w służbach finansowo – księgowych, ich unifikacji – likwidacji odrębności służb w P., przejęcia zadań i obowiązków pracowników finansowo – księgowych z P. przez pracowników z K. i pozostawienia w P. jedynie zadań pomocniczych związanych z przyjmowaniem dokumentów, obsługą Kasy Filii. W ramach tym zamian przewidziana była likwidacja stanowiska Zastępcy Kwestora do spraw Filii, a więc stanowiska powódki. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że A. P. wskazała na zamiar rozwiązania stosunku pracy z powódką podczas posiedzenia Kolegium Rektorów w dniu 28 stycznia 2013 roku, a następnie podjęła decyzję o wystąpieniu do Rektora o rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Z ocenionych, jako wiarygodne i nie budzące wątpliwości zeznań w/w świadka, Sąd Rejonowy uznał, iż Z. M. (1) nie miał wpływu na jej decyzje i wnioski, a nadto realizacja jej postulatu likwidacji odrębności Filii i przekształcenia jej w Wydział Zamiejscowy, skutkowałą by także likwidacją stanowiska Prorektora do spraw Filii. Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę na twierdzenia zawarte w zeznaniach powódki, iż Kwestor była oburzona sugestią Z. M. (1), że to on wskaże osoby do zwolnienia, co skutkowało nie odbieraniem przez Kwestor telefonów od Z. M. i wynikającą z tego jego irytacją.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że wprawdzie zaistniały spór wpływał na współpracę powódki z Z. M. (1), to jednakże nie miał wpływu na rozwiązanie jej stosunku pracy, gdyż była to okoliczność nie mająca wpływu na decyzję Kwestor o zawnioskowaniu o rozwiązanie z powódką stosunku pracy, który to wniosek został zaakceptowany przez Rektora.

W niniejszej sprawie powódka J. B. wniosła ostatecznie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 17.874,60 zł.

Z zacytowanego przez Sąd Rejonowy art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy wynika, że kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę, iż powódka zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Dokonując kontroli dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd stwierdził, iż spełnia ono wymogi formalne.

Dokonując oceny zasadności wskazanej przyczyny, Sad I instancji stwierdził, że przy ocenie danej okoliczności jako uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, w pierwszej kolejności wskazać należy, że stwierdzone prawo polskie nie przewiduje gwarancji stałości zatrudnienia i rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem to podstawowy sposób rozwiązywania stosunku pracy zarówno przez pracodawcę jako i przez pracownika.

Następną kwestią będącą przedmiotem analizy Sądu Rejonowego była ocena wskazanej przez pozwanego przyczyny zasadności wypowiedzenia pod kontem jej konkretności, realności i zasadności.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć ( por. wyrok SN z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 19.01.2000 r. I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373W; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618 i inne )

Pozwana Spółka, jako uzasadnienie rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazała likwidację etatu powódki z przyczyn ekonomicznych.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczność ta jest konkretna i rzeczywista.

Kontynuując swój wywód Sad Rejonowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że sytuacja ekonomiczna (...) jako całości jest bardzo zła, a Filii w P. jeszcze gorsza, bowiem obecnie wszystkie wydziały Filii są deficytowe i generują dla uczelni zadłużenie. W związku z tym na uczelni podjęto działania zmierzające do poprawy tej sytuacji, z jednej strony poprzez ograniczenie zatrudnienia, a z drugiej strony poprzez zmiany organizacyjne mające na celu redukcję kosztów. Zmiany te objęły służby finansowo – księgowo uczelni

powodując likwidację odrębności w tym zakresie Filii w P., przejecie zadań realizowanych przez pracowników z P. przez pracowników z K. i wynikające z tego ograniczenia zatrudnienia wśród pracowników finansowo – księgowych podległych Kwestorowi. To w ramach tym zmian likwidacji uległo stanowisko Zastępcy Kwestora do spraw Filii zajmowane przez powódkę.

Co do kwestii zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników Sąd Rejonowy wskazał, że nie podlega ocenie kontroli sądu pracy. W ocenie Sądu I instancji stanowi to bowiem realizację polityki danego zakładu pracy, firmy, co ma wpływ na efektywność jego działania. Kontroli Sądu podlega natomiast tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy ( por. wyrok SN z 27.11.1997, I PKN 401/97 OSNP 1998/18/542 ).

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że wyboru pracowników działu finansowo – księgowego do zwolnienia dokonała Kwestor, biorąc pod uwagę zajmowane przez pracownika stanowisko, czy zostało ono zlikwidowane, czy też utrzymane oraz przydatność pracownika do pracy w nowej strukturze Kwestury. Biorąc pod uwagę powyższe kryteria Sąd Rejonowy wskazał, iż stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a Kwestor nie widziała możliwości dalszej współpracy z powódką biorąc pod uwagę jej ocenę dotychczasowej współpracy z Kwestorem.

W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew stanowisku powódki fakt, iż w nowej strukturze było nadal dwóch Zastępców Kwestora nie świadczy o braku likwidacji jej stanowiska pracy i możliwości dalszego powierzenia jej tego stanowiska. Powódka miała bowiem powierzone stanowisko Zastępcy Kwestora do spraw Filii, a w nowej strukturze przewidziane było stanowisko Zastępcy Kwestora do spraw K., które to stanowisko powierzono kierownikowi dotychczasowego D. K. w celu wzmocnienia pozycji tego D. przy trwającej restrukturyzacji Uczelni. Nie jest to również nowy etat, tylko zmiana pozycji stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej.

Dlatego też, Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwany pracodawca nie naruszył normy art. 45 k.p., a dokonane wypowiedzenie stosunku pracy powódki spełnia wymogi zarówno co do formy, jak i co do zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny.

Z tych też względów zgłoszone powództwo należało, zdaniem Sądu Rejonowego, uznać za niezasadne i jako takie oddalić.

Biorąc pod uwagę charakter roszczenia powódki, Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. zwolnił powódkę od obowiązku zwrotu stronie powodowej kosztów zastępstwa procesowego.

***Powyższe orzeczenie zaskarżyła w całości apelacją powódka*** – reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego, poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. i uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione;
2. naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na uznaniu przez Sąd, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i zasadna oraz sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym zakresie;
3. naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., poprzez oparcie rozstrzygnięcia na zeznaniach świadka A. P., które są niewiarygodne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy;
4. naruszenie prawa procesowego - art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 2 k.p.c., poprzez nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, polegające na oddaleniu wniosków dowodowych strony

powodowej złożonych w piśmie z dnia 8 października 2013 roku oraz dowodu z zeznań świadka M. T., mających na celu udowodnienie rzeczywistych przyczyn zwolnienia powódki;

5. naruszenie prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zupełne pominięcie w treści uzasadnienia dowodów, na których sąd się oparł ustalając, iż decyzję o zwolnieniu powódki podjęła Pani Kwestor i przyczyn, dla których innym dowodom w przedmiotowym zakresie odmówił wiarygodności, w tym dowodowi z dokumentu z dnia 21 czerwca 2013 r. w postaci listy pracowników typowanych do zwolnienia podpisanej przez profesora M.;

6. naruszenie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie.

W oparciu o powyższe podstawy apelacyjne ***powódka wniosła o:***

1. zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji, uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz powódki kwoty 17.874,60 zł. tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 9 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 1.800,00 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej instancji,

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe zarzuty pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:***

na stanowisku Zastępcy Kwestora ds. K. w (...) w K. od dnia 1 lipca 2013 roku zatrudniony jest T. C., który zajmował uprzednio stanowisko głównego specjalisty w Sekcji K.. Natomiast stanowisko głównego specjalisty w Sekcji K. nie istnieje, zostało zlikwidowane ( dowód: pismo z (...) w K. Filia wP. k.264-272 w aktach sprawy).

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:***

***apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.***

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są prawidłowe i zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne.

Odnosząc się zaś do zarzutów skarżącego stwierdzić należy, iż są one niezasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny zebranych w sprawie dowodów, wyprowadzając z nich wnioski logicznie prawidłowe, zarówno przy ocenie każdego dowodu z osobna, jaki powiązując wszystkie wnioski w logiczną całość. Wszak pamiętać należy, iż ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Dla skuteczności więc zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (wyr. SA w Szczecinie z 19.6.2008 r., I ACa 180/08, OSA 2009 Nr 6, s. 55). Co więcej, skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może

być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (wyr. SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl., wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.06.2013 roku I ACa 221/13, LEX 1353604; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23.07.2013 roku IACa 90/13, LEX 1356578).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy uznać należy, iż skarżący w żaden sposób nie wykazał, w jakim zakresie Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego ustalając, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i zasadna. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości fakt, iż od 2007 roku na Uniwersytecie J. K. następował spadek liczby studentów przy niezmiennym stanie zatrudnienia, co skutkowało wzrostem kosztów działalności i trudną sytuacją finansową (...). W 2011 roku deficyt wyniósł 1.000.000,00 złotych, w 2012 roku- 9.000.000,00 zł, a prognoza na rok 2013 wskazywała na deficyt w wysokości 16.000.000,00 złotych. Od 2010 roku Kwestor (...) A. P. rozpoczęła działania zmierzające do uporządkowania i poprawy sytuacji finansowej uczelni m.in. poprzez dokonanie scalenia jednostek w zakresie służb finansowo – księgowych, co skutkowało przejęciem całości obsługi finansowej (...) przez pracowników w K.. Okoliczność ta, w 2012 roku spowodowała konieczność dokonania redukcji zatrudnienia, która objęła także dział obsługi (...) w P., w którym przewidziano do zwolnienia cztery osoby m.in. przewidziano likwidację stanowiska Zastępcy Kwestora do spraw Filii, które zajmowała powódka. Obowiązki powódki przejął Zastępca Kwestora ds. K. w (...) w K. T. C., który zajmował uprzednio, zlikwidowane już stanowisko głównego specjalisty w Sekcji K.. W tej sytuacji, wbrew stanowisku skarżącej, Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż stanowisko Zastępcy Kwestora do spraw Filii, które zajmowała powódka, nie zostało przeniesione do siedziby Uczelni w K., lecz uległo likwidacji. Działania pozwanego pracodawcy doprowadziły bowiem do realnej korzyści w postaci połączenia na jednym stanowisku zadań realizowanych dotychczas przez trzech pracowników, na co wyraźnie wskazuje analiza zakresu obowiązków pracowników na każdym z powyższych stanowisk. Pracodawca zaś, ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację konkretnego stanowiska pracy i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116 oraz z dnia 20 maja 2014 r., I PK 127/13, M.P.Pr. 2015/4/170). Rozdzielenie zaś zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Zgodnie zaś z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i jak słusznie podniósł zaś Sąd Rejonowy, nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Zasadniczo zmiana ta powinna istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jednak jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia (zob. np. wyroki SN z: 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001 nr 4, poz. 110; 22 września 1999 r., I PKN 279/99, OSNP 2001 nr 2, poz. 43; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W tej sytuacji na akceptację Sądu nie może zasługiwać rozumowanie strony skarżącej, która wskazuje, iż w związku z powyższym pracodawca miał obowiązek zaproponowania powódcie innego stanowiska pracy. Wszak zasadniczo likwidacja konkretnego (jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika

i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju (por. wyrok SN z 17 września 1982 r., I PRN 64/82 (OSNCP 1983, nr 4, poz. 61; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, uzasadnienie tezy IX). Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553).

Powyższe okoliczności czynią bezprzedmiotowym zarzuty apelującej w zakresie dokonania przez Sąd Rejonowy wadliwej oceny zeznań świadka A. P. oraz naruszenia prawa procesowego - art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 2 k.p.c., poprzez nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, polegające na oddaleniu wniosków dowodowych strony powodowej, złożonych w piśmie z dnia 8 października 2013 roku oraz dowodu z zeznań świadka M. T., mających na celu udowodnienie rzeczywistych przyczyn zwolnienia powódki. Należy przy tym zauważyć, iż strona nie może skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania, dotyczącego wydania postanowienia oddalającego wniosek o przeprowadzenie dowodów, jeżeli, na podstawie art. 162 k.p.c. nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie, a taka sytuacja zachodzi w przedmiotowej sprawie por. np. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006/9/144 i z dnia 27 czerwca 2008 r., III CZP 50/08, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 czerwca 2014 r. I ACa 1695/13 LEX nr 1506748). Trzeba dodać, że powódka nie wnioskowała również o skontrolowanie postanowienia z 9 grudnia 2013 roku o oddaleniu wniosku o dopuszczenia dowodu z zeznań świadka M. T. w postępowaniu apelacyjnym w trybie art. 380 k.p.c., przewidującym, że sąd drugiej instancji na wniosek strony - a więc nigdy z urzędu - rozpoznaje te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegają zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy (por. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55). Gdy - jak w tym przypadku - w sprawie występuje profesjonalny pełnomocnik wniosek powinien być jednoznacznie sformułowany, gdyż nie ma podstaw do przypisywania pismom przez niego wnoszonym treści wprost w nich nie wyrażonych (por. np. postanowienia SN z 17 lipca 2008 r., II CZ 54/08, LEX nr 447663 i z 8 stycznia 2014 r., II UZ 63/13, LEX nr 1418894). Wbrew twierdzeniom skarżącej zaś wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym z dnia 8.10.2013 roku Sąd Rejonowy uwzględnił, dopuszczając dowód z zeznań świadka C. G. na rozprawie w dniu 24.10.2013 roku, zaś dowód z zeznań świadka M. G. w dniu 9.12.2013 roku, nadto pozwany przedłożył zawnioskowane przez pełnomocnika powódki dokumenty (k-78-165akt sprawy).

Wbrew zarzutom skarżącej, dla oceny zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia, nie ma znaczenia fakt ustalenia osoby typującej jej do zwolnienia, skoro przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż przyczyną zwolnienia była likwidacja stanowiska pracy powódki, nie zaś inne okoliczności, na które powołuje się powódka.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem zawartym w apelacji i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.

Mając na uwadze charakter niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy na podstawie art.102 k.p.c. nie obciążył J. B. kosztami postępowania w sprawie.