

Sygn. VPa 99/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Beata Łapińska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) w P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 lipca 2015r. sygn. IV P 8/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala,*
- 2. zasądza od powódki A. W. na rzecz pozwanego (...) w P. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.*

Sygn. akt V Pa 99/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 stycznia 2015 r. powódka A. W. wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego pracodawcy (...) (...). na poprzednich warunkach pracy, a ponadto o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy na skutek reorganizacji (...). Powódka pracowała na stanowisku podinspektora ds. (...) w Referacie Ewidencji. Zdaniem powódki przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie istnieje, ponieważ nie ma reorganizacji (...), a zakres obowiązków powódki nie został zlikwidowany.

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, iż po stronie pracodawcy wystąpiły obiektywne przyczyny polegające na zmniejszeniu środków finansowych na realizację zadań w Referacie (...), w którym zatrudniona była powódka. Ponadto zlikwidowano stanowisko powódki na skutek m.in. zmian systemowych. Od 1 marca 2015 realizowane dotychczas zadania w Referacie (...) w zakresie nadawania numerów (...) wprowadzanie aktów stanu (...) oraz (...) realizować będzie (...). Wchodzi również (...), który determinuje ograniczenie zatrudnienia wśród pracowników zajmujących

się sprawami obywatelskimi. Od 1 marca 2015 r. zarówno wprowadzanie danych osobowych, jak i wgląd w te dane odbywać się będą w systemie on-line, nie będzie zatem już w ogóle prowadzona korespondencja z gminami, co wcześniej wchodziło w zakres zadań powódki. Powyższe uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Ponadto pozwany wskazał, iż powódka posiada już uprawnienia emerytalne.

Na rozprawie w dniu 11 maja 2015 r. pełnomocnik powódki poparł powództwo i wniósł o zasądzenie kwoty 2.593 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 6 lipca 2015 roku w sprawie sygn. akt IV P 8/15 w punkcie pierwszym przywrócił powódkę A. W. do pracy w pozwanym (...) P. na dotychczasowym stanowisku pracy. W punkcie drugim zasądza od pozwanego (...) P. na rzecz powódki A. W. wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy to jest za okres od 1 maja 2015 roku do chwili podjęcia pracy nie więcej niż jednomiesięczne wynagrodzenie liczone wg stawki wynagrodzenia w kwocie 2593,00 zł. W punkcie trzecim zasądził od pozwanego (...) P. na rzecz powódki A. W. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. W. zatrudniona była w (...) (...) na stanowisku referenta ds. ewidencji (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 31 stycznia 1996 r. na czas określony do 29 lipca 1996 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 26 lipca 1996 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 1996 r. oraz na podstawie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 1996 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 1996 r. do dnia 30 czerwca 1997 r. W dniu 30 czerwca 1997 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku podinspektora w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

W referacie (...) w zakresie spraw meldunkowych pracowały A. W., U. M., E. K. i A. S..

A. W., E. K. i A. S. wykonywały to samo - zajmowały się obsługą interesantów, co 3 dni każda przyjmowała interesantów, a w pozostałych dwóch dniach wykonywała czynności biurowe.

W dalszej kolejności Sąd wymienił zakres obowiązków powódki związanych ze stanowiskiem podinspektora ds. (...).

A. W. w zakresie swoich obowiązków przyjmowała interesantów w sprawach zameldowania na pobyt stały, zameldowania na pobyt czasowy, wymeldowania z pobytu stałego, wymeldowania z pobytu czasowego, rejestrowania cudzoziemców, zmiany numeracji mieszkania, wydawała zaświadczenia do (...), (...) oraz odpowiadała na pisma o informację adresową. Zajmowała się również sprawami związanymi z wyborami.

A. W. co roku dostawała nagrodę za zaangażowanie w wykonywanie obowiązków.

A. W. za okres od 26 września 2011 r. do 25 września 2013 r. otrzymała pozytywną ocenę pracy, a poziom wykonywania obowiązków został określony jako dobry

A. W. otrzymuje emeryturę od 2009 r. Ma 61 lat. Obecnie nigdzie nie pracuje. Na stanowisku podinspektora otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.593 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach osobowych A. W. oraz dowodach osobowych w postaci zeznań świadka G. J. (1) oraz powódki A. W.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo jest zasadne. Przywołując treść z art. 45 § 1 kp Sąd podkreślił, iż pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Musi więc mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Musi więc mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Musi więc mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej

wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Dalej Sąd wskazał, iż ocena zasadności wypowiedzenia dokonywana jest przez sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688 oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). W związku z tym w rozpoznawanej sprawie Sąd ograniczył się do zbadania, czy przyczyna podana w piśmie z 16 stycznia 2015 r., tj. likwidacja stanowiska, zachodziła w rzeczywistości i czy w przypadku powódki uzasadniała wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Sąd wskazał ponadto, iż pracodawca nie ma obowiązku dodatkowego konkretyzowania przyczyn takich jak „likwidacja stanowiska” poprzez przedstawienie uzasadnienia konkretnej zmiany organizacyjnej, tj. wskazanie jej przyczyn. Decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy, stąd i przedstawianie ich motywów w wypowiedzeniu nie jest konieczne. Sąd pracy nie jest co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542), czy też struktury i rozmiarów zatrudnienia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż o ile przyczyny likwidacji stanowiska podinspektora ds. (...) rzeczywiście zachodziły, to nie znajdują one uzasadnienia dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy przez pracodawcę (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, (OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r. II PK 104/11 LEX nr 116267, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 7/04, OSNP 2005/12/171).

W ocenie Sądu Rejonowego z zeznań świadka G. J. (1) wynika, iż jedynym kryterium brany pod uwagę przy wyborze pracownika w celu wypowiedzenia mu umowy o pracę było to, czy pracownik pobiera świadczenie emerytalne. Tym samym wybór nie obejmował osób, które posiadały o wiele krótszy staż pracy, jak E. K. czy P. M., podczas gdy doświadczenie zawodowe pracownika jest właśnie okolicznością, która przemawia za pozostawieniem pracownika w zatrudnieniu. W kategoriach ekonomicznych rezygnacja z pracownika doświadczonego z powodu nabycia świadczenia emerytalnego i zatrudnienie pracownika młodego nie przekłada się wbrew pozorom na zyski pracodawcy, gdyż w pracownika młodego przy braku jego doświadczenia należy inwestować, a to powiększa koszty miejsca pracy. Natomiast powódka była pracownikiem zaangażowanym i sumiennym, na którą nie było żadnych skarg, a jej praca była oceniana dobrze. Zdaniem Sądu wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia tego prawa nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaną przez niego pracą, ani sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym zdarzeniem lub zdarzeniami, które wskazywałyby na nieprzydatność pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwany natomiast w toku postępowania nie odwołał się do żadnych innych obiektywnych, indywidualnie skonkretyzowanych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy związanych z wykonywaniem pracy, takich jak np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, obniżenie wydajności, długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobami, brak zdolności dostosowania się do procesów modernizacyjnych, ograniczenie zakresu działalności zakładu pracy, zmiana profilu działalności produkcyjnej lub usługowej wymuszająca zatrudnienie pracowników o innych kwalifikacjach, itp.

Wobec powyższego jako że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powódce było nieuzasadnione, Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu jej do pracy na poprzednim stanowisku, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika lub pracodawcy bądź w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania – w miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika (por. wyrok z dnia 18 stycznia 2012 r. II PK 129/11, LEX nr 1135995), jak również iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 roku, II PK 240/07, LEX nr 461667) lub pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 619/00, OSNP 2003/16/376). W przedmiotowej sprawie żadne z wymienionych okoliczności nie zachodziły. Nabycie uprawnień emerytalnych nie stoi na przeszkodzie dalszej pracy powódki w pozwanym (...).

Ponadto Sąd Rejonowy na podstawie art. 47 § 1 zd. 1 kp zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, poczynając od 1 maja 2015 r. do chwili podjęcia pracy, w wysokości nie więcej niż jednomiesięczne wynagrodzenie liczone wg stawki wynagrodzenia w kwocie 2.593 zł.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 kpc.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik organu rentowego zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego błędnej tezy, że jedynym kryterium brany pod uwagę przy wręczaniu wypowiedzenia powódce, a tym samym, jak wynika z wywodów Sądu, jedyną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, było to, że pobiera ona emeryturę,

-art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku tej części zeznań świadka G. J. (1) oraz składającego wyjaśnienia w charakterze strony (...) - B. M., z których jednoznacznie wynikało, że to względy społeczne, socjalne, fakt zabezpieczenia finansowego na przyszłość powódki czyli de facto fakt posiadania innego źródła dochodów przeważały za podjęciem decyzji o wyborze jej właśnie do zwolnienia, a nie jak to arbitralnie wskazuje Sąd I instancji nabycie prawa do emerytury,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, czego skutkiem było przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie było uzasadnione.

Wskazując na powyższe wnoszę o:

-zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,

-zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił co następuje:

Pismem z dnia 5 grudnia 2014 r. Kierownik Referatu (...) (...) wystąpił do (...) z wnioskiem o likwidację trzech stanowisk pracy w Referacie (...) z uwagi na zmiany w ustawie z dnia 10 kwietnia 1974 r. o (...) i dowodach osobistych, tj.: P. M. – podinspektora ds. dowodów osobistych, M. K. – archiwisty, A. W. – podinspektora ds. (...). (pismo z dnia 5.12.2014 r. – k. 45)

O zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. W. została powiadomiona organizacja związkowa, która wyraziła na to zgodę.

Pismem z dnia 16 stycznia 2015 r. A. W. rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 30 kwietnia 2015 r. - jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy podinspektora ds. (...) w Referacie (...) związaną z reorganizacją (...). A. W. otrzymała pismo w dniu 16 stycznia 2015 r. i zapoznała się z jego treścią, ale odmówiła jego podpisania i przyjęcia. W dniu 19 stycznia 2015 r. poprosiła o wydanie pisma o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. (pismo z dnia 16.01.2015 r. w aktach osobowych powódki)

Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była zmiana stanu prawnego, który nastąpił na podstawie nowej ustawy o (...). Zmiany miały wejść w styczniu 2015 roku, ale z przyczyn technicznych zostało to przesunięte o dwa miesiące. O przesunięciu było wiadomo już w grudniu. Nowy system został wprowadzony od 1 marca 2015 roku. Zmiana polegała na tym, że wprowadzono Centralny Rejestr Państwowy aktów stanu cywilnego i czynności związanych z ewidencją ludności. Odstąpiono od formy papierowej i wprowadzono elektroniczny system obsługi interesantów w formie on-line drogą internetową. To spowodowało że w referacie (...) znacznie zmalała ilość realizowanych zadań, min. czynności dotyczące spraw meldunkowych, dowodów osobistych zostały wprowadzone on-line drogą internetową.

Drugą przyczyną były koszty realizowanych zadań. Zadania realizowane przez referat (...) prawie w 100% są zadaniami zleconymi, czyli są finansowane z budżetu państwa. Od 1 stycznia 2015 roku wprowadzono przez Ministerstwo Finansów w całym kraju monitorowanie kosztów, które polegało na tym, że została określona stawka godzinowa dla każdej czynności realizowanej przez referat. Jedna stawka godzinowa określona została na poziomie 22,92 zł, każda czynność miała swój czas wykonania. (...) (...) co miesiąc wysyła do (...) w Ł. informacje o ilości wykonywanych czynności. W (...) dokonano kalkulacji z uwzględnieniem sumy na 2015 r. określoną na kwotę 536.000 zł, które miały być przeznaczone na (...) oraz (...). Z kalkulacji (...) na dzień 1 stycznia 2015 r. wynikało, że brakowało połowy pieniędzy na sfinansowanie struktury organizacyjnej, w której referat ewidencji był do tej pory.

(dowód: zeznania świadka G. J. (1) k. - 22-125, dokumentacja k. 54 -99

Likwidacja obejmowała konkretne stanowisko z powodu racjonalnego zmniejszenia zadań przez referat. Przed zmianami było 11 pracowników, a po zmianach jest 8 pracowników, P. M. odszedł do (...) ze stanowiska podinspektora ds. dowodów osobistych z uwagi na to, że część zadań, które realizował referat (...), z dniem 1 marca 2015 r. przejął (...). Drugą osobą była A. W. i trzecią osobą był M. K. zatrudniony na stanowisku archiwisty, który z uwagi, że przebywał na zwolnieniu lekarskim, wypowiedzenie otrzymał w maju i okres wypowiedzenia biegnie od 1 czerwca 2015 roku.

Przy wyborze osoby do zwolnienia kierownik referatu brał pod uwagę staż pracy, wykształcenie, ocenę kadrową: P. M. ma wyższe wykształcenie, A. W. - średnie, pani E. K. - wyższe. Porównywalnym pracownikiem była E. M. - która ma średnie wykształcenie, ale staż większy, pracuje w (...) 30 lat na stanowisku inspektora. P. M. miał porównywalną ocenę kadrową, jego staż pracy wynosił 7-8 lat. Decydującym kryterium było jednak, że A. W. pobiera świadczenie emerytalne. Nikt inny nie spełniał kryteriów zabezpieczenia, tylko A. W. . Gdyby odrzucić to kryterium, wybór nie byłby taki sam. M. K. był pracownikiem, który przebywał stale na zwolnieniu lekarskim a jego jakość pracy nie była najlepsza.

W dziale (...) w zakresie spraw meldunkowych zostały dwie osoby: A. S. na stanowisku inspektora jako osoba o długim stażu pracy i wyższym wykształceniem oraz E. K. na stanowisku podinspektora, która posiada wyższe wykształcenie i niewielki staż pracy, ale jest bardzo dobrym pracownikiem. U. M. została przeniesiona na stanowisko inspektora ds. dowodów osobistych, w (...) pracuje ona od 1985 r.

(dowód: zeznania świadka G. J. (1) k. - 22-125)

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych A. W. a ponadto zeznań świadka G. J. (1), które nie budzą w ocenie Sądu wątpliwości co do ich wiarygodności.

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

Złożoną apelację należy uznać za zasadną, skutkującą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych należy poprzedzić stwierdzeniem, że w polskim procesie cywilnym obowiązuje zasada pełnej apelacji. W myśl tej zasady sąd drugiej instancji ma obowiązki i uprawnienia także sądu merytorycznego, który może dokonać innej oceny prawnej ustalonego przez sąd pierwszej instancji stanu faktycznego, odmiennej oceny dowodów i innych ustaleń faktycznych, a także uzupełnić ustalenia sądu pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 11 lutego 2009 r. CSK 335/08 postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 22 stycznia 2013 r., I CSK 446/12).

Sąd Okręgowy uznał za konieczne uzupełnienie ustaleń faktycznych w oparciu o przeprowadzone dotychczas dowody, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, a dotyczących przyczyn rozwiązania z powodką stosunku pracy oraz kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia.

Ustalenia w tym zakresie poczynione przez Sąd Rejonowy, jakkolwiek niepełne Sąd Okręgowy uznaje za własne .

Trafny okazał się zarzut apelacji naruszenia art. 45 § 1 KP, stanowiący, iż w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powiązanie przez skarżącego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP z przepisem art. 30 § 4 KP przemawia za potrzebą dokonania w pierwszej kolejności wykładni tego właśnie przepisu. Zgodnie z jego treścią, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Ponadto w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, 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, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Podkreślenia wymaga też, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zazwyczaj stanowi

procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia, z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr (...); MOPr (...)).

W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk 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 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.). Warunki z art. 30 § 4 KP są zatem spełnione, jeśli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem poinformowania pracownika w inny sposób, ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości i pozwala uznać, że motywy decyzji pracodawcy są pracownikowi dostatecznie znane. W takim przypadku brak wskazania w oświadczeniu pracodawcy kryteriów doboru pracownika do zwolnienia sam przez się nie stanowi o naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów, bowiem kryteria te mieszczą się w pojęciu zasadności wypowiedzenia i podlegają badaniu na etapie postępowania sądowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 595, z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, z dnia 4 marca 2015 r., IPK 183/14.)

W omawianej sprawie pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę likwidację stanowiska pracy podinspektora ds. (...) w Referacie (...) związaną z reorganizacją (...). Powódka w pozwie zakwestionowała wskazaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy negując wystąpienie zmian organizacyjnych (...), skutkujących likwidacją jej stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym strona pozwana w sposób dostateczny wykazała, iż zmniejszenie środków finansowych na realizację zadań w Referacie (...), w którym zatrudniona była powódka, wymuszało podjęcie zmian organizacyjnych, w tym zmniejszenie stanu zatrudnienia. Wiązało się to ze zmianą przepisów ustawy z dnia 24 września 2010 roku o (...), wprowadzającą min. Centralny Rejestr (...) orz elektroniczny system powiadamiania o zmianach w systemie zameldowania. Wprowadzono system (...) stanowiący centralny rejestr (...). Udowodniono ponadto, iż zmniejszyło się finansowanie przez P. zadań realizowanych przez Referat, należących do zadań zleconych z zakresu administracji rządowej, których gmina – MiastoP. nie może finansować z własnych środków.

Z planów etatyacji (...) zatwierdzonych przez (...) Piotrkowa Tryb. (k. 87 - 88, 91-92), ze schematów organizacyjnych Referatu (...) (k. 97 - 99) oraz z wykazów pracowników (załącznik do akt), jednoznacznie wynika, iż proces likwidacji stanowisk pracy miał miejsce, przy czym na dzień 31 stycznia

2015 r. w Referacie istniały dwa stanowiska podinspektora, zaś na dzień 15 maja 2015 r. istniało jedno stanowisko podinspektora.

Rozstrzygając w sprawie Sąd Rejonowy przyjął, iż przyczyny likwidacji stanowiska podinspektora ds. (...) rzeczywiście zachodziły. Z uzasadnienia wyroku można jednak wnioskować, na co słusznie zwraca uwagę autor apelacji, iż zdaniem tego Sądu rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było posiadanie przez nią uprawnień do emerytury. Z takim stanowiskiem, w świetle zgromadzonych w sprawie dowodów się nie sposób się zgodzić. W tym też zakresie zasadnym okazał się zarzut naruszenia art 233§ 1 k.p.c. Z dowodów wskazanych przez stronę pozwaną, zwłaszcza

z zeznań świadka G. J. jednoznacznie wynika, iż przyczyną rozwiązania

z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem była likwidacja stanowiska podinspektora ds. (...). Posiadanie przez powódkę prawa do emerytury przesądziło natomiast o jej wyborze do zwolnienia, co nie może być zrównane z samą przyczyną wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego, z drugiej strony Sąd Rejonowy przesądzając o zasadności powództwa skupił się głównie na zanegowaniu przyjęcia przez pozwanego jako jedyne kryterium wyboru pracownika do zwolnienia posiadania zabezpieczenia socjalnego w postaci prawa do emerytury.

Odnosząc się do powyższego i nawiązując do poczynionych wcześniej rozważań na tle analizy art. 30 § 4 KP należy wskazać, iż pracodawca w piśmie wypowiadającym powódkę umowę o pracę nie wskazał kryteriów, które zadecydowały o wyborze właśnie jej do zwolnienia. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego z okoliczności sprawy wynika, iż powódka wiedziała, iż kryterium tym było posiadanie przez nią uprawnień emerytalnych. To ten między innymi argument przytoczyła powódka kwestionując w postępowaniu sądowym zasadność dokonanego jej wypowiedzenia. Podkreślić ponadto należy, iż jeszcze przed wytoczeniem powództwa, pismem z dnia 19 stycznia 2015 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o cofnięcie wypowiedzenia, przytaczając m.in. stanowisko Sądu Najwyższego wykluczające możliwość powoływania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego.

Pozwany pracodawca dokonał wyboru powódki do zwolnienia spośród dwóch pracowników zajmujących identyczne stanowiska podinspektora ds. (...). Na stanowisku tym na dzień dokonanego wypowiedzenia - 16 stycznia 2015 r., zatrudniona była oprócz powódki E. K.. Jak wynika z zeznań świadka G. J. kierownika Referatu (...), E. K. ma wprawdzie krótszy staż pracy, jednakże posiada wyższe wykształcenie, jest bardzo dobrym pracownikiem, potrafiącym wykonać znacznie złożone i skomplikowane zadania. Wskazał, iż decydującym kryterium wyboru powódki do zwolnienia było jednak posiadanie przez nią zabezpieczenia socjalnego w postaci prawa do emerytury. E. K. poza wynagrodzeniem za pracę nie posiada natomiast innych źródeł dochodu. Pomimo, iż na równorzędnym stanowisku podinspektora w Referacie (...) pracowały dwie osoby, pracodawca rozważał przy typowaniu do zwolnienia także pozostałych pracowników zatrudnionych wraz z powódką (wykonujących podobne zadania) na stanowiskach inspektorów. Uznał, że E. M. ma podobnie jak powódka średnie wykształcenie, ale posiada dłuższy staż - pracuje w (...) 30 lat, natomiast A. S. ma wyższe wykształcenie jak też dłuższy od powódki staż pracy w (...). Nikt inny nie spełniał kryteriów zabezpieczenia, tylko A. W. .

Zdaniem Sądu Okręgowego, pomimo, iż zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności pracownika z punktu widzenia pracodawcy oraz do wyników jego pracy, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia, która nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363; z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 143; z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 641). W orzecznictwie przyjęto, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 KP) i narusza zakaz dyskryminacji (art. 11³ KP) ze względu na płeć i wiek (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 173; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165). Jednak

w przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia i związana z tym likwidacja stanowiska pracy, a nabycie uprawnień emerytalnych stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, a nie samą przyczynę zwolnienia.

W utrwaloną w omawianej kwestii linię orzecznictwa wpisuje się również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r. I PK 72/15, według którego przyjęte przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego bezprzedmiotowym jest odnoszenie się do zarzutu apelacji naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. bowiem nie został on przez skarżącego uzasadniony, natomiast jego treść wskazuje, iż w istocie dotyczy on omówionego wyżej zarzutu naruszenia art. 233§ 1 k.p.c.

Konkludując, skoro wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci likwidacji stanowiska pracy okazała się być rzeczywistą i prawdziwą, przy czym wybór powódki do zwolnienia nastąpił według kryterium uznawane za dozwolone i społecznie uzasadnione, to tym samym należy przyjąć brak podstaw do kwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy, w znaczeniu określonym w art.54 § 1KP.

Ponowna zatem ocena prawna roszczeń powódki, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, prowadzi zdaniem Sądu Okręgowego do wniosku o ich bezzasadności,

Z tych względów oraz z mocy art. 386 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 490).