

Sygn. VPa 125/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda Z. K. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 13 października 2015r. sygn. IV P 304/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda Z. K. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 1.380,00 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Leżańska SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

V Pa 125/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 czerwca 2014 roku (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R., powód Z. K., reprezentowany przez pełnomocnika, wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w razie jej rozwiązania o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód kwestionował zasadność wypowiedzenia umowy o pracę i podnosił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 39 i 41 kp. Nadto wskazywał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawiera wskazania stanowiska pracy, które ulega likwidacji.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 września 2014 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że od 2004 roku powód był zatrudniony na stanowisku pełnomocnika ds. ochrony środowiska. Powód nie był w stanie samodzielnie zająć się realizacją zadań z zakresu ochrony środowiska i obsługą spółek w tym zakresie powierzono zewnętrznej firmie. Następnie stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a zadania z zakresu ochrony środowiska przejęła spółka usługodawcza (...), w strukturze której zatrudniono koordynatora ochrony środowiska. Powód nie zgłosił swojej aplikacji na to stanowisko.

Pozwana podnosiła, że powód nie korzysta z ochrony wymienionej w art. 39 kp, a wypowiedzenie nie naruszało art. 41 kp, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone równocześnie z udzieleniem urlopu. W zakresie zarzutu braku wskazania stanowiska ulegającego likwidacji pozwana podnosiła, że z treści oświadczenia wynika do kogo jest skierowane, a zatem, które stanowisko podlega likwidacji.

W toku procesu pełnomocnik powoda podtrzymał żądania przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Pełnomocnik pozwanej konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 13 października 2015 r., sygn. akt IV P 304/14 oddalił powództwo i zasądził od powoda Z. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 2.760,00 zł (dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Z. K. został zatrudniony w K. B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od dnia 19 września 1996 roku na stanowisku kierownika zakładu i instalacji kalcynacji gipsu, początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na czas nie określony. Potem pracował jako kierownik produkcji. W 2004 roku został nominowany pełnomocnikiem do spraw ochrony środowiska.

Obowiązki powoda na stanowisku pełnomocnika ds. ochrony środowiska nie zostały sprecyzowane na piśmie. Do akt osobowych powoda załączono wykaz czynności na tym stanowisku. Nie zawiera on daty sporządzenia. Powód nie zapoznał się z tym wykazem.

(...) Spółka z o.o. w R. jest jedną ze spółek należących do(...)K.. Pozwana obejmuje dwa zakłady – w R. i w B. k/O.. Stanowisko pełnomocnika do spraw ochrony środowiska usytuowane było w strukturze zakładu w R.. Powód podlegał służbowo dyrektorowi zakładu (...), wyjazdy służbowe powoda do innych zakładów odbywały za jego zgodą.

Z. K. ukończył studia wyższe magisterskie w zakresie budownictwa lądowego na Politechnice (...) oraz w zakresie ekonomii na Uniwersytecie (...). Uczestniczył w licznych szkoleniach z zakresu ochrony środowiska, organizowanych przez Centrum (...) firmy (...) S.A.

Pracując na stanowisku pełnomocnika do spraw ochrony (...) wykonywał głównie czynności dla zakładów w R. i w B. k/O., czasami dla zakładu w J.. Zajmował się sporządzaniem sprawozdań rocznych o odpadach oraz sprawozdań OPAK, dotyczących opakowań wprowadzanych na rynek. Za lata 2004-2013 powód przygotował część tych sprawozdań dla zakładów w R. i w B. oraz w J.. Były one składane do Urzędów (...) w Ł. i w O.. Z. K. nie sporządzał sprawozdań OPAK dla zakładu w J.. Nie zajmował się sprawami ochrony środowiska dla spółki (...) w R.. Powód wykonywał sprawozdania do GUS o emisjach zanieczyszczeń. Część danych do sprawozdań powód przygotowywał sam, część przygotowywali pracownicy poszczególnych zakładów. W zakładzie w B. dane przygotowywał między

innymi J. O., a w zakładzie w J. sprawami ochrony środowiska zajmował się R. W.. Z. K. prowadził także rozliczenia z firmą (...) w W., występował do Starostwa (...) w B. o wydanie zezwoleń środowiskowych m.in. na wytwarzanie i transport odpadów dla zakładu w R..

W dniu 15 kwietnia 2013 roku spółki (...), K. (...) i K. B. zawarły z (...) Spółką Akcyjną w O. umowę kompleksowej obsługi zakładów w R., B. i J. w zakresie ochrony środowiska, w szczególności realizacji wszelkich obowiązków wynikających z przepisów związanych z ochroną środowiska w zakresie czynności wymienionych w załączniku. Umowa została zawarta na czas określony do 15.04.2014 roku. W postanowieniach umowy wymieniono osoby uprawnione do kontaktowania się w imieniu stron. Powód był uprawniony do kontaktowania się w imieniu zakładu (...) w R.. Równocześnie firma (...) miała zająć się pozyskaniem i przygotowaniem merytorycznym osoby na stanowisko specjalisty ds. ochrony środowiska dla zamawiających. Przyczyną zatrudnienia firmy zewnętrznej był brak osoby nadzorującej całość problemów z ochrony środowiska, niedomagania i deficyt kompetencji w tym zakresie, a także konieczność kompleksowego zajęcia się sprawami ochrony środowiska. Powód nie radził sobie z wszystkimi sprawami dotyczącymi ochrony środowiska, skutkiem czego była konieczność wielokrotnego uzupełniania wniosków w zakresie pozwoleń.

W ramach grupy (...) w Polsce funkcjonuje (...) Sp. z o.o., jako spółka usługodawcza, obsługująca pozostałe spółki Grupy (...) w zakresie administrowania, zarządzania, organizacji, księgowości, informatyki, spraw personalnych, obsługi prawnej, bezpieczeństwa i higieny pracy, obsługi logistycznej, zakupów grupowych i ochrony środowiska. Od maja 2013 roku K. (...) prowadziła rekrutację wewnętrzną na stanowisko koordynatora ochrony środowiska. Ogłoszenie rekrutacyjne umieszczone było w sieci informatycznej K. i wywieszane na tablicach ogłoszeń. Następnie prowadzona była rekrutacja zewnętrzna na w/w stanowisko.

Powód nie zgłosił aplikacji na to stanowisko. Bezpośrednio po rekrutacji przebywał na zwolnieniu lekarskim do grudnia 2013 roku. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego odbyło się spotkanie z udziałem powoda, w którym uczestniczyli R. K., D. R. i M. T.. Powód został poinformowany, że stanowisko pełnomocnika do spraw ochrony środowiska zostanie zlikwidowane, że pracodawca nie widzi możliwości powierzenia mu stanowiska koordynatora ochrony środowiska i nie ma dla niego innego stanowiska pracy. R. K. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a powód miał się zastanowić nad warunkami finansowymi związanymi z rozwiązaniem stosunku pracy. Na początku 2014 roku R. K. ponowił propozycję, a powód poprosił o udzielenie czasu do kwietnia z powodu rozprawy w sądzie w związku z toczącym się postępowaniem o prawo do emerytury. Z. K. nie udzielił odpowiedzi na propozycję.

Oświadczeniem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powodowi w dniu 22 maja 2013 roku, pozwany pracodawca rozwiązał ze Z. K. umowę o pracę zawartą w dniu 19.12.1996 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy. W okresie wypowiedzenia udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 26 maja 2014 roku (...) Spółki z o.o. w R. w związku z planowanym od dnia 1.07.2014 roku przejściem przez (...) Sp. z o.o. obowiązków dotyczących koordynacji spraw z zakresu ochrony środowiska we wszystkich spółkach Grupy (...) w Polsce, zlikwidowano stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska w (...) Sp. z o.o.

Z dniem 1 lipca 2014 roku w strukturze (...) Sp. z o.o. utworzono stanowisko koordynatora ochrony (...). Biuro koordynatora znajduje się w O.. Koordynator podlega Zarządowi Spółki. W drodze rekrutacji zewnętrznej wyłoniono kandydata i zatrudniono na tym stanowisku K. S.. Osoba ta posiada wyższe wykształcenie – ukończyła studia magisterskie na Wydziale (...) (...) na kierunku Technika (...) oraz studia podyplomowe w zakresie technologii wód, odpadów i ścieków (Politechnika (...)), studia menedżerskie oraz studia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Koordynator odbyła różne szkolenia i uzyskała liczne certyfikaty. Posiada także duże doświadczenie zawodowe, w

szczegółności w zakresie ochrony środowiska, które zdobyła pracując na stanowiskach pełnomocnika ds. systemów środowiskowych i głównego specjalisty ds. ochrony środowiska w (...) Sp. z o.o. we W..

Koordinator ochrony środowiska jest odpowiedzialny za obsługę spółek: (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. (zakład w R. i Oddział w B. k/O.), (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. (dwa zakłady), (...) Sp. z o.o., N. Sp.k, (...) Sp. z o.o. Zasadniczym zadaniem koordynatora ochrony środowiska jest planowanie, koordynowanie, monitorowanie, bieżące prowadzenie oraz nadzorowanie wszystkich działań w obszarze spraw z zakresu ochrony środowiska, jak również inicjowanie oraz formułowanie celów i strategii poszczególnych spółek w kontekście interesów Grupy K. w sprawach środowiskowych, a także opracowywanie i wdrażanie jednolitej polityki środowiskowej Grupy K. w Polsce.

Główne obszary zadań koordynatora to: kompleksowe koordynowanie działań z zakresu ochrony środowiska, nadzór merytoryczny nad realizacją warunków w zakresie korzystania ze środowiska, określonych dla poszczególnych instalacji, sprawdzanie i aktualizacja pozwoleń środowiskowych, współpraca z organami administracji publicznej ds. ochrony środowiska, monitorowanie oraz wdrażanie przepisów prawnych dotyczących ochrony środowiska, raportowanie i sprawozdawczość do odpowiednich organów ochrony środowiska, sporządzanie raportów wewnętrznych, nadzór nad wskaźnikami ochrony środowiska oraz prowadzenie zestawienia wskaźników środowiskowych, analiza nowych projektów pod kątem wpływu na środowisko, uczestniczenie w spotkaniach kierownictwa poszczególnych spółek, bieżące doradztwo na rzecz wszystkich obsługiwanych spółek Grupy (...) z zakresu ochrony środowiska, dbanie o dobry wizerunek spółek związany z ochroną środowiska. W zakresie obowiązków dla obszarów zadań koordynatora określono szczegółowe czynności.

W praktyce koordinator realizuje zadania określone w pisemnym zakresie czynności, przejął również obowiązki należące wcześniej do powoda. Odbywa cykliczne spotkania z pracownikami celem omówienia zmian dotyczących pozwoleń, przedstawia pomysły na funkcjonowanie i poprawę jakości ochrony środowiska oraz je wdraża.

Z. K. urodził się (...). W dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód miał ukończone 61 lat i 5 miesięcy. Zgodnie z art. 24 ust. 1b pkt 16 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.2015.748 j.t. ze zm.) wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 października 1952 r. do dnia 31 grudnia 1952 r. wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy. W czasie zatrudnienia w pozwanej Spółce (...) wystąpił o prawo do emerytury w obniżonym wieku - 60 lat z uwagi na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję odmowną, od której powód odwołał się do Sądu Okręgowego w Łodzi.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 16.273,38 zł.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną Spółką powód w okresie od 1 września 2014 roku do 13 stycznia 2015 roku pobierał zasiłek chorobowy z ZUS II Oddział w Ł.. Łącznie powód pobrał zasiłek w kwocie 17.324,34 zł. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi odprawę pieniężną w kwocie 25.200,00 zł oraz odszkodowanie z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji w kwocie 47.250,00 zł.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków: R. K., A. K., M. T., T. G. i R. Z., częściowo także na podstawie zeznań powoda Z. K. oraz świadka K. J.. Stan faktyczny Sąd meriti ustalił także na podstawie dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, a także złożonych do akt sprawy, w szczególności w postaci pism z Urzędów (...) wraz ze sprawozdaniami, Starostwa (...) w B., Agencji Rynku Rolnego, struktury organizacyjnej pozwanego, zakresu czynności koordynatora, raportu i CV kandydata na koordynatora, zaświadczeń z zakładu pozwanego oraz ZUS, umowy z firmą (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że powód kwestionował prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Podnosił, że nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, bowiem to stanowisko zostało odtworzone pod inną nazwą. Wskazywał, że wykonywał czynności dla wszystkich spółek Grupy (...) i czynności te pokrywają się z czynnościami koordynatora ochrony środowiska.

Dokonując oceny materiału dowodowego w sprawie Sąd I instancji uznał za niewiarygodne zeznania powoda w tej części, w której podaje, że wykonywał czynności dla wszystkich spółek Grupy (...), bowiem zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków R. K., A. K., M. T., T. G. i R. Z., które Sąd uznał za wiarygodne. Zdaniem Sądu meriti wynika z nich, że Z. K. wykonywał czynności z zakresu ochrony środowiska dla zakładów w R., w B. i częściowo w J.. Czynności te polegały głównie na sporządzaniu sprawozdań. W ocenie Sądu Rejonowego znajduje to potwierdzenie także w dokumentach złożonych do akt sprawy w postaci pism z Urzędów (...) i sprawozdań.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za bezzasadne.

Sąd I instancji powołał art. 44 kp, zgodnie z którym pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

Sąd Rejonowy wskazał, iż w myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

W dalszej kolejności Sąd meriti wyjaśnił, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

Następnie Sąd I instancji powołał się na brzmienie art. 30 § 4 kp, w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Sąd meriti wskazał, że zgodnie z uchwałą pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164) wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę

Sąd Rejonowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę ze Z. K. nastąpiło w związku z zmianami organizacyjnymi polegającymi na likwidacji stanowiska pracy. Sąd I instancji wysnuł wniosek, iż wprawdzie w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano, jakie stanowisko podlega likwidacji, to jednak z uwagi na skierowanie tego oświadczenia do powoda, oczywistym jest, że chodzi o likwidację jego stanowiska pracy. Powyższe dało Sądowi meriti asumpt do uznania, że określona w ten sposób przyczyna rozwiązania umowy o pracę spełnia kryterium konkretności. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że powód był świadomy likwidacji swojego stanowiska pracy, bowiem pracodawca z nim na ten temat rozmawiał już w grudniu 2013 roku.

Sąd I instancji zaznaczył w dalszej części rozważań, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd meriti zauważył, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Zdaniem Sądu Rejonowego decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy. Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy. Sąd I instancji przywołał w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r. (I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r.,

Nr 23, poz. 569) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., (I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110). Sąd meriti wskazał przy tym, że może badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie, niewątpliwie jest dokonanie likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, będące wynikiem zmian organizacyjnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy też przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Sąd I instancji uznał, iż jest zobowiązany dokonać oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. Nadto zdaniem Sądu Rejonowego, w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461. Jednakże w ocenie Sądu I instancji likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami, zgodnie z uchwałą pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 64).

Sąd meriti stwierdził, że stanowisko powoda usytuowane w strukturze (...) Sp. z o.o. w R. zostało zlikwidowane. Bezspornym według Sądu I instancji jest, że utworzono stanowisko koordynatora ochrony środowiska, usytuowane w strukturze (...) Sp. z o.o. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie zaproponował powodowi pracy na innym stanowisku. Sąd I instancji uznał, że ponad wszelką wątpliwość Z. K. był świadomy tego, że jego stanowisko będzie zlikwidowane. Wedle Sądu meriti powód został o tym poinformowany na spotkaniu w grudniu 2013 roku, kiedy to złożono mu propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, udzielając jednocześnie czasu na wskazanie warunków finansowych, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Powód nie wskazał warunków rozwiązania umowy. Zdaniem S. Rejonowego wiedział, że trwa rekrutacja na stanowisko koordynatora, lecz nie złożył swojej aplikacji. W opinii Sądu I instancji błędnie sądził, że nie ma lepszego kandydata na to stanowisko niż jego osoba.

W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko koordynatora ochrony środowiska nie jest tożsamym ze stanowiskiem pełnomocnika ds. ochrony środowiska, na którym pracował powód. Według Sądu meriti S. koordynatora jest usytuowane w strukturze odrębnej spółki z Grupy K. – K. (...), a Koordynator podlega Zarządowi Spółki. Sąd Rejonowy wskazał nadto, że stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska usytuowane było w strukturze (...) Sp. z o.o., a pełnomocnik podlegał dyrektorowi zakładu.

Według Sądu Rejonowego powód nie byłby w stanie poradzić sobie z całokształtem spraw związanych z ochroną środowiska. Dlatego też doszło do powierzenia zadań z tego zakresu firmie zewnętrznej (...), jeszcze przed formalną likwidacją stanowiska powoda. Firma ta zajęła się kompleksową obsługą zakładów z Grupy K. w zakresie ochrony środowiska. Następnym etapem było utworzenie scentralizowanego stanowiska odpowiedzialnego za sprawy związane z ochroną środowiska, które znalazło się w strukturze (...) Sp. z o.o., będącej spółką usługodawcą wobec pozostałych spółek Grupy (...) w Polsce.

W ocenie Sądu Rejonowego zakres czynności i odpowiedzialności koordynatora jest znacznie szerszy niż pełnomocnika. Na stanowisku pełnomocnika powód co do zasady wykonywał czynności dla (...) Sp. z o.o., zakładów w R. i B. k/ O., czasami tylko podejmował niektóre zadania dla innych spółek, głównie K. J.. Czynności te polegały głównie na wykonywaniu sprawozdawczości i nie zostały w żaden sposób sformalizowane lub wpisane do zakresu czynności.

W dalszej kolejności Sąd I instancji podniósł, że zakres zadań powierzonych koordynatorowi ochrony środowiska jest znacznie szerszy. Wprawdzie koordynator przejął zadania przypisane do stanowiska pełnomocnika ds. ochrony

środowiska, to jednak jego obowiązki nie sprowadzają się do obsługi jednego, czy dwóch zakładów, a dotyczą wszystkich spółek Grupy (...). Sąd meriti zauważył, że obowiązki te nie ograniczają się też do samej sprawozdawczości, ale polegają na kompleksowym monitorowaniu, inicjowaniu i prowadzeniu całokształtu spraw z zakresu ochrony środowiska oraz współdziałaniu pomiędzy spółkami w celu wdrożenia jednolitej polityki w tym zakresie. Także wymogi formalne, wedle Sądu I instancji, stawiane kandydatowi na koordynatora były szersze, a powołana na to stanowisko osoba ma wykształcenie kierunkowe i kompetencje poparte wieloletnim doświadczeniem zawodowym na podobnym stanowisku.

Powyższe okoliczności znajdują zdaniem Sądu meriti potwierdzenie nie tylko w zakresie czynności koordynatora ochrony środowiska, ale także w zeznaniach świadków R. K., A. K., M. T., T. G. i R. Z..

Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.05.1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę a decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy. Pracodawca ma wedle Sądu I instancji prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzania ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Zdaniem Sądu meriti konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zdaniem Sądu Rejonowego zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania. Powyższe zdaniem Sądu I instancji potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., (I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

W dalszej kolejności Sąd meriti uznał za nieuzasadnione zarzuty powoda, jakoby rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem naruszało przepisy art. 39 kp i 41 kp.

W ocenie Sądu I instancji powód nie korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przez określony w art. 39 kp wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Według Sądu I instancji ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury. Jako potwierdzenie swego stanowiska Sąd Rejonowy wskazał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r. (II PK 283/13, LEX nr 1551338). Sąd I instancji Następnie Sąd I instancji nadmienił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, iż użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Dlatego też w opinii Sądu Rejonowego wyrażony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, między innymi, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego na podstawie art. 32 lub art. 46 ustawy emerytalnej, albo na podstawie art. 184 tej ustawy. Na potwierdzenie wyżej wymienionych wniosków Sąd Rejonowy wskazał wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., (I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308), z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 236), z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140). Powyższe zdaniem Sądu I instancji oznacza, że obniżony w stosunku do powszechnego wiek emerytalny tej kategorii pracowników jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, co z kolei sprawia, że w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla określonych kategorii zatrudnienia korzystają oni ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Sąd Rejonowy zauważył, że podkreśla się przy tym zgodnie, że skoro obniżony wiek emerytalny jest dla takich pracowników normalnym ustawowym wiekiem

emerytalnym, to korzystają oni z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. tylko jeden raz i tylko wówczas, gdy dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powyższe według Sądu I instancji oznacza, że pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 kp.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że powołany przepis wiąże ochronę przed wypowiedzeniem **z wiekiem emerytalnym**, nie zaś z faktem złożenia wniosku o emeryturę.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego sprawy Sąd I instancji wskazał, że w dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód miał ukończone 61 lat i 5 miesięcy (ur. (...)). Sąd meriti powołał brzmienie art. 24 ust. 1b pkt 16 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.2015.748 j.t. ze zm.), zgodnie z którym wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 października 1952r. do dnia 31 grudnia 1952r. wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że Z. K. w czasie trwania stosunku pracy wystąpił o prawo do emerytury w obniżonym wieku - 60 lat z uwagi na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach. Zakładając, że powód spełnia pozostałe warunki do uzyskania emerytury w obniżonym wieku, to w dacie wręczenia wypowiedzenia nie był w okresie ochronnym, bowiem ukończył 60 lat, a ochrona w przypadku wcześniejszej emerytury dotyczy osób między 56. a 60. rokiem życia.

Zgodnie z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powodowi prawa do wcześniejszej emerytury. Postępowanie toczące się przed Sądem Okręgowym w Łodzi nie zostało zakończone. Przyjmując zatem hipotetycznie, że powód nie jest uprawniony do emerytury w obniżonym wieku, a wiek emerytalny dla niego, zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wynosi 66 lat i 8 miesięcy, to okres ochronny wedle obliczeń Sądu Rejonowego rozpocznie się dla powoda z ukończeniem 62 lat i 8 miesięcy. Sąd I instancji nadmienił, iż w dacie wypowiedzenia powód ukończył 61 lat i 5 miesięcy, zatem nie był w okresie ochronnym.

Także zarzut naruszenia art. 41 kp jest zdaniem Sądu Rejonowego nieuzasadniony. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało bowiem według Sądu I instancji złożone powodowi równocześnie z udzieleniem urlopu. Ponieważ zostało ono doręczone powodowi w dniu, który wskazany był w oświadczeniu jako dzień urlopu, to urlop ten został zdaniem Sądu meriti przesunięty na kolejne dni po 23 maja 2014 roku.

Konkludując, Sąd I instancji nadmienił, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, a przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i konkretna.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 47 kp oddalił powództwo, jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Stosując powyższą zasadę wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd I instancji ustalił na podstawie przepisów § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 ze zm.).

Powyższy wyrok w całości apelacją zaskarżył powód Z. K., zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego tj.art.30 § 4 w związku z art. 45 w związku z art. 47 i art. 8 kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z; treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkujące błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy .iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jej rozwiązania jest rzeczywista i konkretna i prawdziwa ,

2) naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez sprzeczne z zasadami prawidłowego i logicznego rozumowania rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzące do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia skutkujących oddaleniem powództwa w sytuacji gdy stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska usytuowane w strukturze zakładowej spółki (...) sp. z o.o. a obejmujące swoim zakresem działania wszystkie spółki produkcyjne, usługowe i handlowe nie zostało zlikwidowane a jedynie zastąpione stanowiskiem koordynatora ds. ochrony środowiska usytuowanym w strukturze spółki (...) sp. z o.o.

3) oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym, na skutek przeprowadzenia przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, iż zakres obowiązków pełnomocnika ds. ochrony środowiska i koordynatora ds. ochrony środowiska jest różny a w związku z powyższym koordynator ds. ochrony środowiska pełni zupełnie różną rolę aniżeli powód co nie zostało wykazane dowodami a wprost przeciwnie z dokumentów przedstawionych przez powoda wynika iż pełnione przez niego stanowisko miało ten sam zakres obowiązków jaki wynika z nie podpisanego zakresu obowiązków koordynatora.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacyjne strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania procesowego z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi pozwany wniosł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest nieuzasadniona, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe i dokonując ustaleń w sposób właściwy ocenił zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przyjmując, iż była ona rzeczywista, konkretna i prawdziwa.

Apelacja zawiera zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego tj. art.30 § 4 w związku z art. 45 w związku z art. 47 i art. 8 kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z; treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkujące błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy .iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jej rozwiązania jest rzeczywista i konkretna i prawdziwa oraz naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez sprzeczne z zasadami prawidłowego i logicznego rozumowania rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzące do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia skutkujących oddaleniem powództwa w sytuacji gdy stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska usytuowane w strukturze zakładowej spółki (...) sp. z o.o. a obejmujące swoim zakresem działania wszystkie spółki produkcyjne, usługowe i handlowe nie zostało zlikwidowane a jedynie zastąpione stanowiskiem koordynatora ds. ochrony środowiska usytuowanym w strukturze spółki (...) sp. z o.o. Apelujący zarzuca nadto oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym, na skutek przeprowadzenia przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, iż zakres obowiązków pełnomocnika ds. ochrony środowiska i koordynatora ds. ochrony środowiska jest różny a w związku z powyższym koordynator ds. ochrony środowiska pełni zupełnie różną rolę aniżeli powód co nie zostało wykazane dowodami a wprost przeciwnie z dokumentów

przedstawionych przez powoda wynika iż pełnione przez niego stanowisko miało ten sam zakres obowiązków jaki wynika z nie podpisanego zakresu obowiązków koordynatora.

Powyzsze zarzuty w ocenie Sądu Okręgowego nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dowodach i okazały się chybione.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności podkreślić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiadanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiadanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy spór w niej dotyczył właśnie kwestii prawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

Powód w toku postępowania podnosił, iż przyczyna była pozorna, albowiem w rzeczywistości nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy przy czym argumentował on swój pogląd tym, iż utworzone w innej spółce stanowisko koordynatora ds. ochrony środowiska było tożsame z tym, które on zajmował u swojego pracodawcy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy / wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 / . Wypowiedzenie umowy o pracę

z tej przyczyny jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do faktycznej likwidacji danego stanowiska pracy.

Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu / wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542/, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy, ale sądy pracy mogą dla oceny, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, badać celowość i zasadność jej dokonania.

Fikcyjne zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy /o innej nazwie/, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ś. chodzi o to, że treść stosunku pracy /warunki pracy i płacy/ pracownika zatrudnionego na nowym /formalnie/ stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym /formalnie/.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy nie podziela argumentacji powoda, iż likwidacja jego stanowiska pracy miała charakter pozorny, w pełni aprobuje w tym zakresie pogląd Sądu Rejonowego, iż w spółce zatrudniającej pozwanego doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda. Obecnie w strukturze pozwanej spółki nie jest zatrudniona żadna inna osoba będąca tak jak powód pełnomocnikiem do spraw ochrony środowiska. Co więcej ciąg zdarzeń poprzedzających wręczenie powodowi wypowiedzenia wskazywała na to, iż grupa (...) zmierzała do innego usytuowania spraw z zakresu ochrony środowiska w swojej strukturze. Prawdłowe są w tym zakresie ustalenia Sądu meirti, iż w dniu 15 kwietnia 2013 roku spółki (...), K. (...) i K. B. zawarły z (...) Spółką Akcyjną w O. umowę kompleksowej obsługi zakładów w R., B. i J. w zakresie ochrony środowiska, w szczególności realizacji wszelkich obowiązków wynikających z przepisów związanych z ochroną środowiska w zakresie czynności wymienionych w załączniku. Umowa została zawarta na czas określony do 15.04.2014 roku. W postanowieniach umowy wymieniono osoby uprawnione do kontaktowania się w imieniu stron. Powód był uprawniony do kontaktowania się w imieniu zakładu (...) w R.. Równocześnie firma (...) miała zająć się pozyskaniem i przygotowaniem merytorycznym osoby na stanowisko specjalisty ds. ochrony środowiska dla zamawiających. Przyczyną zatrudnienia firmy zewnętrznej był brak osoby nadzorującej całość problemów z ochroną środowiska, niedomagania i deficyt kompetencji w tym zakresie, a także konieczność kompleksowego zajęcia się sprawami ochrony środowiska. Powód nie radził sobie z wszystkimi sprawami dotyczącymi ochrony środowiska, skutkiem czego była konieczność wielokrotnego uzupełniania wniosków w zakresie pozwoleń.

Poza sporem jest, iż w ramach grupy (...) w Polsce funkcjonuje (...) Sp. z o.o., jako spółka usługodawcza, obsługująca pozostałe spółki Grupy (...) w zakresie administrowania, zarządzania, organizacji, księgowości, informatyki, spraw personalnych, obsługi prawnej, bezpieczeństwa i higieny pracy, obsługi logistycznej, zakupów grupowych i ochrony środowiska. Od maja 2013 roku K. (...) prowadziła rekrutację wewnętrzną na stanowisko koordynatora ochrony środowiska. Ogłoszenie rekrutacyjne umieszczone było w sieci informatycznej K. i wywieszona na tablicach ogłoszeń. Następnie prowadzona była rekrutacja zewnętrzna na w/w stanowisko. Powód nie zgłosił się do procesu rekrutacji wewnętrznej.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 26 maja 2014 roku (...) Spółki z o.o. w R. w związku z planowanym od dnia 1.07.2014 roku przejęciem przez (...) Sp. z o.o. obowiązków dotyczących koordynacji spraw z zakresu ochrony środowiska we

wszystkich spółkach Grupy (...) w Polsce, zlikwidowano stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska w (...) Sp. z o.o.

Z dniem 1 lipca 2014 roku w strukturze (...) Sp. z o.o. utworzono stanowisko koordynatora ochrony (...). Biuro koordynatora znajduje się w O.. Koordynator podlega Zarządowi Spółki.

W drodze rekrutacji zewnętrznej wyłoniono kandydata i zatrudniono na tym stanowisku K. S.. Koordynator ochrony środowiska jest odpowiedzialny za obsługę spółek: (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. (zakład w R. i Oddział w B. k/O.), (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. (dwa zakłady), (...) Sp. z o.o., N. Sp.k, (...) Sp. z o.o. Zasadniczym zadaniem koordynatora ochrony środowiska jest planowanie, koordynowanie, monitorowanie, bieżące prowadzenie oraz nadzorowanie wszystkich działań w obszarze spraw z zakresu ochrony środowiska, jak również inicjowanie oraz formułowanie celów i strategii poszczególnych spółek w kontekście interesów Grupy K. w sprawach środowiskowych, a także opracowywanie i wdrażanie jednolitej polityki środowiskowej Grupy K. w Polsce.

Główne obszary zadań koordynatora to: kompleksowe koordynowanie działań z zakresu ochrony środowiska, nadzór merytoryczny nad realizacją warunków w zakresie korzystania ze środowiska, określonych dla poszczególnych instalacji, sprawdzanie i aktualizacja pozwoleń środowiskowych, współpraca z organami administracji publicznej ds. ochrony środowiska, monitorowanie oraz wdrażanie przepisów prawnych dotyczących ochrony środowiska, raportowanie i sprawozdawczość do odpowiednich organów ochrony środowiska, sporządzanie raportów wewnętrznych, nadzór nad wskaźnikami ochrony środowiska oraz prowadzenie zestawienia wskaźników środowiskowych, analiza nowych projektów pod kątem wpływu na środowisko, uczestniczenie w spotkaniach kierownictwa poszczególnych spółek, bieżące doradztwo na rzecz wszystkich obsługiwanych spółek Grupy (...) z zakresu ochrony środowiska, dbanie o dobry wizerunek spółek związany z ochroną środowiska. W zakresie obowiązków dla obszarów zadań koordynatora określono szczegółowe czynności.

Ma rację Sąd rejonowy, iż w praktyce koordynator realizować miał zadania określone w pisemnym zakresie czynności, przejął również obowiązki należące wcześniej do powoda. Odbywa cykliczne spotkania z pracownikami celem omówienia zmian dotyczących pozwoleń, przedstawia pomysły na funkcjonowanie i poprawę jakości ochrony środowiska oraz je wdraża.

Lektura akt i przedstawione powyżej prawidłowe ustalenia Sądu I instancji dają w ocenie Sądu Okręgowego podstawę dla przyjęcia, iż przyczyna wskazana powodowi w pisemnym wypowiedzeniu była konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Pracodawca przecież w rzeczywistości w swojej strukturze organizacyjnej zlikwidował dotychczasowe stanowisko pracy powoda, a przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, iż stanowisko nowopowstałe znalazło miejsce w innej ze spółek wchodzących w skład grupy (...).

Stanowisko powoda usytuowane było bowiem w strukturze (...) Sp. z o.o. w R.. Bezspornym jest, że utworzone stanowisko koordynatora ochrony środowiska, usytuowane zostało w strukturze (...) Sp. z o.o. będącej spółką usługodawcą wobec pozostałych spółek Grupy (...) w Polsce.

Sąd Okręgowy aprobuje stanowisko Sądu Rejonowego, iż stanowisko koordynatora ochrony środowiska nie jest tożsamym ze stanowiskiem pełnomocnika ds. ochrony środowiska, na którym pracował powód.

Stanowisko koordynatora jest zaś usytuowane w strukturze odrębnej spółki z Grupy K. – K. (...). Koordynator podlega Zarządowi Spółki. Natomiast stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska usytuowane było w strukturze (...) Sp. z o.o., a pełnomocnik podlegał dyrektorowi zakładu.

I nie ma tu żadnego znaczenia okoliczność, czy powód radził sobie, czy też byłby w stanie poradzić sobie z całokształtem spraw związanych z ochroną środowiska. Skoro doszło do powierzenia zadań z tego zakresu firmie zewnętrznej (...), jeszcze przed formalną likwidacją stanowiska powoda oznacza to, iż Grupa (...) zamierzała zmienić zasady rozwiązywania spraw z zakresu ochrony środowiska. Firma ta zajęła się kompleksową obsługą zakładów z

Grupy K. w zakresie ochrony środowiska. Następnym etapem stało się utworzenie scentralizowanego stanowiska odpowiedzialnego za sprawy związane z ochroną środowiska, które znalazło się w strukturze (...) Sp. z o.o., będącej spółką usługodawcą wobec pozostałych spółek Grupy (...) w Polsce.

Ma także rację Sąd Rejonowy, iż zakres czynności i odpowiedzialności koordynatora jest znacznie szerszy niż pełnomocnika. Na stanowisku pełnomocnika powód co do zasady wykonywał czynności dla (...) Sp. z o.o., zakładów w R. i B. k/ O., czasami tylko podejmował niektóre zadania dla innych spółek, głównie K. J.. Czynności te polegały głównie na wykonywaniu sprawozdawczości i nie zostały w żaden sposób sformalizowane lub wpisane do zakresu czynności.

Z kolei zakres zadań powierzonych koordynatorowi ochrony środowiska jest znacznie szerszy. Wprawdzie koordynator przejął zadania przypisane do stanowiska pełnomocnika ds. ochrony środowiska, to jednak jego obowiązki nie sprowadzają się do obsługi jednego, czy dwóch zakładów, a dotyczą wszystkich spółek Grupy (...). Nie ograniczają się też do samej sprawozdawczości, ale polegają na kompleksowym monitorowaniu, inicjowaniu i prowadzeniu całokształtu spraw z zakresu ochrony środowiska oraz współdziałaniu pomiędzy spółkami w celu wdrożenia jednolitej polityki w tym zakresie. Także wymogi formalne stawiane kandydatowi na koordynatora były szersze, a powołana na to stanowisko osoba ma wykształcenie kierunkowe i kompetencje poparte wieloletnim doświadczeniem zawodowym na podobnym stanowisku.

Sąd Okręgowy nie podziela zeznań powoda w tym zakresie, a zeznania świadka J. , który jako jedyny potwierdził , iż powód wykonywał prace dla wszystkich spółek zostały poddane ocenie dowodów przez Sąd Rejonowy zgodnie z regułami wynikającymi z przepisu art. 233 kpc . Sąd mając do wyboru zwykle dwie grupy świadków ma prawo wybrać zeznania tych, które w ocenie Sądu są najbardziej przekonujące, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące. Odmowa uznania za wiarygodne zarówno zeznań tego świadka jak też zeznań powoda w tym zakresie nie narusza w żadnym razie powyższego przepisu. Sąd Rejonowy zarówno ustalając przytoczone wyżej fakty, jak też dokonując oceny zgromadzonych dowodów nie przekroczył granic wyznaczonych przepisem art. 233 kpc.

Jeżeli bowiem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 KPC, choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/00).

Sąd Okręgowy chce nadto w tym miejscu podkreślić, iż nawet zakładając hipotetycznie, że dotychczasowe obowiązki powoda byłyby rzeczywiście , tak ja twierdzi powód tożsame z obowiązkami koordynatora do spraw ochrony środowiska to skoro zatrudniający go pracodawca we własnej strukturze organizacyjnej zlikwidował jego stanowisko pracy zarządzeniem nr (...) z dnia 26 maja 2014 roku w związku z planowanym od dnia 1.07.2014 roku przejęciem przez (...) Sp. z o.o. obowiązków dotyczących koordynacji spraw z zakresu ochrony środowiska we wszystkich spółkach Grupy (...) w Polsce to okoliczność ta jest zdaniem Sądu Okręgowego bezprzedmiotowa . Miałaby ona znaczenie tylko w takiej sytuacji , w której dotychczasowy pracodawca w ramach zmiany własnej struktury organizacyjnej likwiduje stanowisko pełnomocnika ds. ochrony środowiska i w to miejsce tworzy nowe koordynatora ds. ochrony środowiska.

Ma rację w tej sytuacji Sąd I instancji, iż nie jest on powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy też przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Dokonuje tylko oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji

o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461). Jednakże likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Podzielając zatem zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jak i przedstawione rozważania prawne Sąd Okręgowy uznał za chybione zawarte w apelacji zarzuty naruszenia przepisu art. 30 § 4 w związku z art. 45 i art. 8 kp. Jeśli chodzi o ten ostatni z przepisów, to Sąd nie dostrzegł żadnych okoliczności, które mogłyby stanowić podstawę dla zastosowania art. 8 kp. Prawo do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do uprawnień stron stosunku pracy, a realizacja tego uprawnienia przez pozwanego odbyła się w granicach obowiązującego prawa.

Sąd Okręgowy pominął zaś dowody zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, gdyż nie było żadnych przeszkód do powołania ich w postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że apelacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy także przepisów prawa materialnego nie są uzasadnione.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O obowiązku zwrotu 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 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).