

Sygn. akt VII Pa 140/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Teresa Makarewicz

Sędziowie: SO Grażyna Cichosz (spr.)

SR del. do SO Anna Zawisłak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w L.

o odszykowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 września 2015 r., sygn. akt VII P 479/14

I. apelację oddala

II. zasądza od M. K. na rzecz (...) Zakładów

(...) Spółki Akcyjnej w L. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

**Sygn. akt VII Pa 140/15**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie wyrokiem z dnia 3 września 2015 roku w sprawie z powództwa M. K. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w L. o odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w L. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, zaś nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:**

M. K. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w L. na umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 21 grudnia 2011 roku na stanowisku (...) Zakres obowiązków M. K. obejmował nadzór i kontrolę nad podległą komórką organizacyjną tj. Działem (...), nadzór nad prawidłowym wyliczeniem płac pracowników, podpisywanie dokumentów płacowych, nadzór nad wykonaniem prac związanych z ubezpieczeniami społecznymi wg przepisów i wymogów ZUS.

W dziale (...), którym kierowała powódka, była zatrudniona jeszcze tylko jedna osoba - A. S. jako specjalista ds. kadr i płac. Dział ten podlegał w strukturze organizacyjnej spółki pod Dział (...) którego kierownikiem była A. W.. Decyzją zarządu pozwanej spółki stanowisko kierownika (...) zostało połączone ze stanowiskiem Kierownika Działu (...) i powierzono je A. W.. Z tą chwilą stała się ona przełożoną powódki W sierpniu 2013 roku Zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o wdrożeniu nowego zintegrowanego systemu informatycznego C. (...). Program ten był wdrażany także w Dziale (...). Powódka uczestniczyła w czynnościach z tym związanych, tak jak inni pracownicy spółki. Kontaktowała się z osobami z firmy (...), od której program był zakupiony. Wiązało się to ze zwiększoną ilością obowiązków, w stosunku do okresu sprzed wdrażania programu. Za wykonywaną pracę oprócz ustalonego w umowie wynagrodzenia powódka systematycznie raz na kwartał otrzymywała premię. Do jej zaangażowania w pracę zarząd nie miał żadnych zastrzeżeń. Celem wprowadzenia nowego systemu było min. uproszczenie naliczania płac - przejście z formy papierowej na elektroniczną. Zmniejszyło to zapotrzebowanie na pracę w Dziale (...). Wdrożenie programu w tym dziale zakończyło się w trzecim kwartale 2014 r. a w całej spółce w lipcu 2015r. W związku z powyższym zarząd spółki podjął decyzję o likwidacji jednego stanowiska w Dziale (...).

Sąd ustalił, że decyzja ta była podyktowana także trudną sytuacją finansową spółki i koniecznością optymalizacji kosztów jej działalności. Na tym etapie (decyzji organizacyjnych) zarząd spółki zastanawiał się, którego pracownika należy zwolnić (a konkretnie, które stanowisko zlikwidować) - powódki czy też A. S.. Brał pod uwagę w tym zakresie sytuację rodzinną i finansową pracownika oraz jego szanse na rynku pracy. Zarząd uznał, że powódka jest w lepszej sytuacji, bo ma dorosłe dzieci a jej mąż pracuje, natomiast A. S. jest wdową samotnie wychowującą dzieci. Nadto likwidacja stanowiska pracy A. S. doprowadziłaby do sytuacji, że w dziale zostałaby tylko powódka, jako jego kierownik. Na posiedzeniu zarządu z dnia 22 maja 2014 r. została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska Kierownika Działu (...) (zajmowanego przez powódkę) oraz o zlikwidowaniu jednego stanowiska w Dziale (...). Jednocześnie zarząd przyjął, że zadania powódki zostaną rozdzielone pomiędzy kierownika Działu(...) Organizacji (...) oraz specjalistę ds. (...). W dniu 13 czerwca 2014 r. zarząd pozwanej spółki podjął uchwałę nr (...), „w sprawie likwidacji stanowisk w przedsiębiorstwie (...) S.A”. W paragrafie pierwszym tego aktu przyjął, że z dniem 1 lipca 2014 r. likwiduje się stanowiska: starszego referenta w dziale (...) i kierownika Kadr w dziale (...) oraz rozwiązuje umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na tych stanowiskach.

W dniu 30 czerwca 2014 roku M. K. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego okres upływał w dniu 30 września 2014 r. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w związku z wprowadzonymi decyzją zarządu z dnia 13 czerwca 2014 r. zmianami organizacyjnymi. Jednocześnie pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki odprawy pieniężnej oraz zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Razem z powódką wypowiedzenie otrzymała A. H. z działu (...). Pracownica ta była w podobnym wieku co powódka (53 lata).

Po zwolnieniu powódki jej stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane. Nikt nie został zatrudniony jako kierownik Działu (...) i takie stanowisko w spółce nie istnieje. Obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy A. W. oraz A. S.. Zarówno przed jak i po zwolnieniu powódki w 2014 roku w spółce były zatrudniane nowe osoby, głównie w Dziale (...) Zatrudnianie nowych osób nie miało miejsca w Dziale (...).

Oceniając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo wniesione przez M. K. nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 32 § 1 pkt 3 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp).

Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85 Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być konkretna, aktualna i prawdziwa. Stosownie do treści art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza

przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu doręczonym powódce 30 czerwca 2014 r. spełnia te warunki. W szczególności jest przyczyną prawdziwą (rzeczywistą).

Nie budziło wątpliwości Sądu, że likwidacja stanowiska powódki była faktyczna. Na jej miejsce nikt nie został zatrudniony o czym świadczy rozdzielenie jej zadań pomiędzy innych pracowników. Stanowisko Kierownika Działu (...) od chwili rozwiązania umowy o pracę z powódką nie istnieje a więc zostało zlikwidowane. Sąd wskazał, że powódka błędnie utożsamia likwidację stanowiska z likwidacją zadań. Warunkiem likwidacji stanowiska nie jest zaprzestanie wykonywania określonych zadań przez pracodawcę, lecz inne ich rozlokowanie, co stanowi decyzję organizacyjną pracodawcy.

Sąd Rejonowy odwołał się do utrwalonego w orzecznictwie poglądu, iż „rozdzielenie 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 (art. 45 § 1 k.p.). 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.” Odnosząc się do argumentu podnoszonego w pozwie tj. zarzutu błędnego doboru pracownika do zwolnienia Sąd wskazał, że kwestia ta w spornej sprawie nie miała w ogóle żadnego znaczenia, gdyż pozwana spółka nie miała obowiązku stosowania wobec powódki kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Wynika to z faktu, że zajmowane przez nią stanowisko Kierownika Działu (...) było jedynym takim w całym przedsiębiorstwie. Sąd Rejonowy przytoczył stanowisko judykatury, zgodnie z którym potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że z uchwały zarządu z dnia 13 czerwca 2014 r. jednoznacznie wynika, że likwidacji podlega stanowisko Kierownika Działu (...). W tym wypadku nie ma możliwości aby porównywać powódkę np. z A. O., bo stanowisko zajmowane przez ostatnio wymienioną było rodzajowo różne. Jak wynika z protokołu posiedzenia zarządu, na którym w.w. uchwała została podjęta zarządowi chodziło o wybór stanowiska pracy podlegającego likwidacji a nie o dobór osoby do zwolnienia na wytypowanych już do likwidacji (jednakowych) stanowiskach pracy. Ma to zasadnicze znaczenie, bo wybór stanowiska do likwidacji jest decyzją organizacyjną pracodawcy, która nie podlega (co do zasady) kontroli Sądu Pracy, zaś dobór osoby do zwolnienia musi się odbyć według jasnych kryteriów opracowanych przez pracodawcę. Co więcej kryteria doboru do zwolnienia muszą być wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W powyższej kwestii Sąd Rejonowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 roku I PK 271/13, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.” Powołał też wyrok z dnia 16 listopada 2006 r. II PK 81/06 w, którym Sąd Najwyższy wskazał, że „likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia”.

Z kolei na konieczność wskazania kryterium doboru, jakie zadecydowało o doborze konkretnego pracownika Sąd Rejonowy wskazał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. I PK 63/13, gdzie stwierdzono, 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.)”.

Kwestia wyboru stanowiska do likwidacji jest zatem autonomiczną decyzją organizacyjną pracodawcy, może być ona poddana kontroli Sądu jedynie w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego lub dyskryminacji konkretnego pracownika, wtedy gdy pracodawca podejmuje taką decyzję wyłącznie w celu szkodliwym.

W niniejszej sprawie taka sytuacja, zdaniem Sądu Rejonowego nie miała miejsca. Decyzja o likwidacji stanowiska Kierownika Działu (...) wynikała z usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Dział ten składał się bowiem tylko z jednego pracownika i jednego kierownika, przy czym, na skutek wdrożenia systemu C. (...), doszło do ograniczenia zadań wykonywanych przez obie te osoby. Ani wiek ani inne przynależności osobiste powodki nie miały tu znaczenia. Sąd podkreślił, że praca powodki była bardzo dobrze oceniana przez zarząd.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwana spółka, w sytuacji likwidacji stanowiska zajmowanego przez powodkę, nie miała obowiązku stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sama likwidacja stanowiska kierownika kadr - co Sąd ustalił - rzeczywiście nastąpiła. Kreowało to po stronie pozwanego pracodawcy uprawnienie do wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd nie dopatrywał się także nadużycia prawa podmiotowego przez pozwaną spółkę polegającego na zwolnieniu jej po okresie wdrożenia programu komputerowego i rozliczenia nadpłaty ZUS. Sąd zauważył, iż wszystkie czynności, które wykonywała powodka mieściły się w jej zakresie obowiązków pracowniczych. Przy wdrażaniu systemu (...) brali udział również inni pracownicy pozwanej spółki, przez co nie sposób uznać, iż powodka została w jakikolwiek sposób wykorzystana czy potraktowana instrumentalnie przez swojego pracodawcę. Za swoją pracę powodka otrzymała wynagrodzenie i premię. Tym samym wypowiedzenie jej umowy o pracę nie może być potraktowane jako nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) przez pozwaną spółkę.

Odnosząc się do zarzutów, że zwolnienie powodki wcale nie doprowadziło do optymalizacji zatrudnienia i działalności pozwanej spółki, bo były zatrudnianie osoby młodsze i były przyznawane podwyżki (nie doszło faktycznie do oszczędności) Sąd odwołał się do ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, że rolą sądu pracy nie jest ocena zasadności i efektywności podjętych przez pracodawcę działań organizacyjnych.

Wynika to z faktu, że sądy pracy nie są powołane do zarządzania przedsiębiorstwami. Jeżeli decyzja o likwidacji konkretnego stanowiska jest rzeczywista (co podlega kontroli Sądu) to stanowi uzasadnioną przyczynę do wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli jest nieuzasadniona ze względów ekonomicznych, nieracjonalna czy nietrafna z punktu widzenia zarządzania przedsiębiorstwem to jego zarząd odpowiada za to przed powołanymi do tego organami. Oznacza to, że pracownik w procesie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie nie może skutecznie podnosić zarzutów związanych z nietrafnością decyzji organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy, tak jak czyni to powodka.

Sąd wskazał, wiek powodki nie miał żadnego wpływu na decyzję o likwidacji jej stanowiska a zatem nie może być mowy o dyskryminacji z uwagi na wiek przy rozwiązaniu umowy o pracę.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu pozwu, że nie zaproponowano powodce przed wypowiedzeniem innego stanowiska pracy, nawet z obniżonym wynagrodzeniem, Sąd wskazał, że pracodawca nie miał takiego obowiązku. Za aktualne w tym zakresie Sąd uznał stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. II PKN 600/99, w którym wskazano, iż „nie ma zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę”.

Mając na względzie powyższe ustalenia i rozważania Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodkce nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę jak też nie było nieuzasadnione, w rozumieniu art. 45§1 kpc. Dlatego powództwo Sąd oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust1 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, zasądzać na rzecz pełnomocnika strony pozwanej kwotę 60 zł.

Nieuiszczoną opłatę od pozwu Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając go w całości. Strona powodowa zarzuciła wyrokowi naruszenie :

- art. 217 §1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd w ocenie materiału dowodowego twierdzenia powódki co do okoliczności pozorności optymalizacji działalności zakładu pracy wskazywanej jako pierwotna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, w zakresie rzeczywistego jej wdrożenia przez pozwaną również co do innych stanowisk pracy przewidzianych do likwidacji, co w konsekwencji skutkowało nie rozpoznaniem istoty sprawy.

- art. 229 k.p.c. poprzez pominięcie w ocenie materiału dowodowego sprawy faktów przyznanych przez pozwanego w zakresie faktycznego zastosowania wobec powódki kryteriów doboru jej do zwolnienia, nie przeprowadzenia w rzeczywistości deklarowanej optymalizacji.

- art. 232 k.p.c. poprzez naruszenie zasady kontradiktoryjności co przejawiało się w usprawiedliwianiu na korzyść pozwanej faktów, które ta sama przyznała na swoją niekorzyść.

- art. 233 §1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki z obiektywnych przyczyn organizacyjnych, a nie z powodu uprzedniego jej doboru do zwolnienia na podstawie przedstawionych kryteriów. Pominięcie w ocenie materiału dowodowego, iż pozwana faktycznie zastosowała wobec powódki kryteria doboru do zwolnienia nie ujawniając ich jako jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Niezasadne i sprzeczne ze wskazaniem doświadczenia życiowego przyjęcie, iż optymalizacja działalności zakładu pracy była prawdziwa, rzeczywista oraz faktyczna. Niezasadne nieprzyjęcie, iż nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez wykorzystanie danych wrażliwych naruszających prywatność powódki.

- art.8 k.p. poprzez jego nie zastosowanie, pomimo wykazania, iż czynność prawną jaką było wypowiedzenie powódce umowy o pracę została dokonana z naruszeniem zasad współżycia społecznego tj. prawa pracownika do poszanowania jego godności oraz równego traktowania w miejscu pracy, niedyskryminacji ze względu na wiek oraz naruszeniu zakazu wykorzystywania przez pracodawcę danych wrażliwych dotyczących życia prywatnego pracownika przy doborze do zwolnienia.

- art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 30§ 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie pomimo wykazania w postępowaniu dowodowym, iż doszło do nieuzasadnionego oraz naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Nadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jako pozbawiona podstaw prawnych nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ograniczona została do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sama apelująca nie uzasadnia istnienia podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy, podziela także argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143). Sąd Okręgowy uważa, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę jest zgodne z prawem, gdyż przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego jest przyczyną prawdziwą. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzone w sprawie dowody wskazują, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska zajmowanego przez powódkę. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany dokonał likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w związku z wprowadzonymi decyzją zarządu z dnia 13 czerwca 2014 r. zmianami organizacyjnymi. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że po zwolnieniu powódki nikt nie został zatrudniony jako kierownik Działu (...) i takie stanowisko w spółce nie istnieje, zatem należy za Sądem Rejonowym powtórzyć, iż nie budzi wątpliwości, że likwidacja stanowiska powódki była faktyczna.

Powyższego ustalenia, w żaden sposób nie zmienia fakt, iż na etapie decyzji organizacyjnych zarząd spółki zastanawiał się, którego pracownika należy zwolnić a właściwie, które stanowisko zlikwidować - powódki czy podległego jej jedynego pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe świadczy o tym, że pozwany pracodawca zastanawiał się jaki skutki dla poszczególnych pracowników wywoła decyzja o likwidacji stanowiska pracy. Rację ma Sąd Rejonowy, iż zarzut błędnego doboru pracownika do zwolnienia w spornej sprawie nie miał w ogóle żadnego znaczenia, gdyż pozwana spółka nie miała obowiązku stosowania wobec powódki kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, co wynika z tego, że zajmowane przez powódkę stanowisko Kierownika Działu (...) było jedynym takim w całym przedsiębiorstwie. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Takiej sytuacji w spornej sprawie nie było. Należy za Sądem Rejonowym powtórzyć, że kwestia wyboru stanowiska do likwidacji jest autonomiczną decyzją organizacyjną pracodawcy, może być ona poddana kontroli Sądu jedynie w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego lub dyskryminacji konkretnego pracownika, wtedy gdy pracodawca podejmuje taką decyzję wyłącznie w celu szykany.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że decyzja o likwidacji stanowiska Kierownika Działu (...) wynikała z usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Dział ten składał się bowiem tylko z jednego pracownika i jednego kierownika. Wdrożenie systemu C (...), spowodowało ograniczenie zadań wykonywanych przez obie te osoby. Brak jest jakichkolwiek dowodów, że wiek bądź inne przyniosły osobiste powódki zdecydowały o zwolnieniu powódki. Przy czym wskazać należy, że praca powódki była bardzo dobrze oceniana przez zarząd.

Nie doszło wbrew twierdzeniom apelacji do nadużycia prawa podmiotowego przez pozwaną spółkę polegającego na naruszeniu prawa pracownika do poszanowania jego godności oraz równego traktowania w miejscu pracy, niedyskryminacji ze względu na wiek oraz naruszeniu zakazu wykorzystywania przez pracodawcę danych wrażliwych dotyczących życia prywatnego pracownika przy doborze do zwolnienia. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ocenę materiału dowodowego zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wypowiedzenie powodce umowy o pracę nie może być potraktowane jako nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) przez pozwaną spółkę. Zarzuty apelacji o naruszeniu danych wrażliwych powódki, braku poszanowania jej godności są całkowicie chybione, gdyż pozwany w żaden sposób nie dopuścił się zarzucanych apelacją czynów.

Sąd nie dopatrył się także nadużycia prawa podmiotowego przez pozwaną spółkę polegającego na zwolnieniu jej po okresie wdrożenia programu komputerowego i rozliczenia nadpłaty ZUS. Należy zauważyć, iż wszystkie czynności, które wykonywała powódka, w okresie wdrażania programu, mieściły się w jej zakresie obowiązków. Przy wdrażaniu systemu (...) brali udział również inni pracownicy pozwanej spółki, przez co nie sposób uznać,

iż powódka została w jakikolwiek sposób wykorzystana przez pozwanego pracodawcę. Za swoją pracę powódka otrzymała wynagrodzenie i premię. Tym samym wypowiedzenie jej umowy o pracę nie może być potraktowane jako nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) przez pozwaną spółkę.

Zarzut apelacji, że zwolnienie powódki nie doprowadziło do optymalizacji zatrudnienia i działalności pozwanej spółki nie może być podstawą do uznania dokonanego wypowiedzenia za niezgodnego z prawem, albowiem rolą sądu pracy nie jest ocena zasadności i efektywności podjętych przez pracodawcę działań organizacyjnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącej w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona pozwana, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną popartą obszernym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego strona skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy to jest likwidacja stanowiska pracy powódki.

Zawarty w apelacji zarzut nie rozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy także nie jest trafny. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nierozpoznanie istoty sprawy oznacza zaniechanie przez sąd I instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (por. m. in. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, sygn. akt II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, póż. 22). W orzeczeniu z dnia 11 marca 1998 roku (sygn. akt III CKN 411/97) Sąd Najwyższy przyjął, że nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386§4 k.p.c. oznacza niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia. Sytuacja taka w niniejszej sprawie nie występuje. Sąd Rejonowy wyczerpująco przedstawił okoliczności świadczące o tym, że nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgromadził również dowody pozwalające na weryfikację żądań pozwu pod kątem przepisów prawa materialnego.

Mając na względzie powyższe uwagi Sąd Okręgowy uznał za trafne rozstrzygnięcie Sądu I instancji i apelację powódki na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c. oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c i §9 ust 1 pkt 1 w zw. z §10 ust 1pkt 1 i §21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 października 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r, poz. 1804).

Grażyna Cichosz Teresa Makarewicz Anna Zawiślak