

Sygn. akt IV Pa 48/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SO Jacek Witkowski (spr.)

SR del. Elżbieta Wojtczuk

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa B. A.

przeciwko (...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 maja 2013r. sygn. akt IV P 334/12

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od pozwanego (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w W. na rzecz B. A. kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

IV Pa 48/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 06.06.2012r. skierowanym przeciwko (...) Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego przez powódkę B. A., powódka domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 24.05.2013r.:

- przywrócił powódkę B. A. do pracy w pozwanym (...) Ośrodku Doradztwa Rolniczego w W. na poprzednich warunkach;

- zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.378,93 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;
- oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy;
- zniósł wzajemnie stronom koszty procesu

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych;

Powódka B. A. była pracownikiem (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w W. Oddział w S. od 07.01.1998r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty ds. ekonomiki w Zespole (...). W dniu 10.05.2011r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w zakresie stanowiska pracy proponując jej stanowisko głównego doradcy rolniczego w siedzibie Terenowego Zespołu Doradztwa w W. oraz w siedzibie Urzędu Gminy G., wskazując jako przyczynę likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy. W wyniku postępowania odwoławczego, powódka wyrokiem z dnia 12.03.2012r. została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach. Po tym wyroku powódka w dniu 16.03.2012r. zgłosiła pracodawcy gotowość świadczenia pracy. Powódka została wprawdzie dopuszczona do pracy, jednakże odsunięto ją od wykonywania podstawowych obowiązków takich jak obsługa interesantów i obsługa biznesplanów. Pracodawca umieścił ją na oddzielnej liście pracowników. W maju 2012r. pozwany przeprowadził ocenę pracowników działu Ekonomiki w celu wytypowania jednego z pracowników. Jako kryterium przyjęto takie czynniki jak: zaangażowanie w pracę, wyniki, staż pracy, wykształcenie, sytuacja rodzinna i posiadanie innych źródeł dochodu. Spośród pięciu pracowników powódka otrzymała najniższą ilość punktów. W dniu 30 maja 2012r. powódce doręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano: utratę zaufania poprzez zarzucanie dyrektorowi pozwanego kierowanie się przesłankami nie merytorycznymi i znajomościami w kształtowaniu zatrudnienia, a także trudności w komunikowaniu się z powódką, a ponadto koniecznością redukcji zatrudnienia. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, iż w Oddziale w S. pozostają nieobsadzone etaty administracyjne. W rozważaniach Sąd I instancji przedstawił wywody w zakresie wykładni przepisów art. 30 § 4 kp i art. 45 § 1 kp z powołaniem się na orzeczenia SN. Oceniając przyczyny wypowiedzenia, Sąd w pierwszej kolejności odniósł się do utraty zaufania. Według Sądu, nie można było czynić powódce zarzutu, iż w postępowaniu sądowym jakie toczyło się w 2011r. wypowiadała poglądy na temat swojej sytuacji w miejscu pracy, w tym uwag na temat dyrektora (...). Ewentualne niepotwierdzenie zarzutów wypowiedzianych w postępowaniu sądowym, nie może stanowić potem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik został przywrócony do pracy z powodu innych uchybień pracodawcy.

W zakresie nie dającej się usunąć trudności w komunikacji z pracownikiem, Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna ta nie jest prawdziwa. Powołując na zeznania bezpośrednich przełożonych powódki, Sąd stwierdził, że z dowodów tych wynika, iż przełożeni M. N. i S. R. nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki. Odnośnie kwestii redukcji etatów w Zespole (...) wynikającej ze zmian organizacyjnych wprowadzonych regulaminem (...) zatwierdzonych uchwałą Sejmiku Województwa (...) z dnia 05.07.2010r., Sąd Rejonowy uznał, że zmiany te były już przedmiotem analizy w postępowaniu sądowym przy okazji wypowiedzenia powódce umowy o pracę w dniu 09.05.2011r. i zostały uznane przez Sąd Okręgowy w postępowaniu drugoinstancyjnym (IV Pa 77/11) za nieuzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W związku z tym w przedmiotowym postępowaniu nie mogły stanowić przesłanki do uznania ich za uzasadnione, gdyż nie zaistniały nowe okoliczności. Sąd podkreślił również, że powódka w okresie wypowiedzenia w 2012r. pracowała nadal na stanowisku głównego specjalisty w Zespole (...). Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dn. 22.09.1999r. I PKN 279/999, Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po upływie znacznego czasu od zmian organizacyjnych może być uznane za nieuzasadnione ze względu na brak związku między likwidacją miejsca pracy, a rozwiązaniem umowy. W dalszej części wywodów Sąd I instancji stwierdził, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być weryfikowalne. Sąd ma obowiązek oceny, czy kryteria są obiektywne. Sąd I instancji dokonał weryfikacji kryteriów zastosowanych przez pozwanego, od kątem przydzielania punktów poszczególnym pracownikom Zespołu (...). Sąd ocenił, że w przypadku powódki bezpośredni przełożony S. R. zaniżył ilość należnych jej punktów o 19, co spowodowało, że uzyskała ona najniższą liczbę punktów spośród pracowników tego zespołu. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca nie wziął pod uwagę możliwości

zaproprowania powódce innego stanowiska administracyjnego w Oddziale, pomimo, iż pracodawca przyznał, że inne wolne stanowiska istniały. W konkluzji swoich rozważań Sąd I instancji przyjął, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie spełniło wymogów zawartych w art. 30 § 4 kp. Zaistniały więc podstawy do zastosowania art. 45 § 1 kp, który to przepis pozwala na przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Jednocześnie Sąd ten stwierdził, że nie zaistniały okoliczności, które przemawiałyby za przyjęciem, że przywrócenie do pracy powódki jest niecelowe. Sąd zasądził również na rzecz powódki kwotę 2378,93 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez jeden miesiąc pod warunkiem podjęcia pracy, mając za podstawę art. 47 kp. Bezprzedmiotowe było powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w sytuacji, gdy powódka została przywrócona do pracy. Na mocy art. 100 kpc Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pełnomocnik pozwanego (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w W., zaskarżając wyrok w części przywracającej powódkę B. A. do pracy oraz w części zasądzającej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Apelująca zarzuciła wyrokowi naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, która doprowadziła do ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Następnie apelująca w osiemnastu punktach wskazała na czym polegały błędy w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ponadto skarżąca zarzuciła wyrokowi naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 i art. 45 § 2 kp poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że ustalony w sprawie stan faktyczny pozwala na uznanie, że przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe, a także przez niedostateczne rozważenie zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy w świetle zasad współzycia społecznego w sytuacji, gdy pominięty przez Sąd I instancji materiał dowodowy pozwalał na stwierdzenie, że w realiach niniejszej sprawy przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe oraz sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W konkluzji strona apelująca wniosła o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w obydwu instancjach.

W obszernym uzasadnieniu apelacji jej autorka przeprowadziła polemikę z oceną dowodów zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w odniesieniu do poszczególnych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę starając się wykazać, iż Sąd I instancji dokonując oceny poszczególnych dowodów naruszył zasadę określoną w art. 233 § 1 kpc. W drugiej części uzasadnienia apelacji przedstawione zostały wywody w kwestii niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Sąd I instancji według apelującej nie rozważył, czy zgłoszone roszczenie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 kp i art. 45 § 2 kp.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego, pełnomocnik powódki odniosła się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych dotyczących przyczyn wypowiedzenia jak i zarzutów naruszenia art. 233 § 1 kpc i przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 i art. 45 § 2 kpc, argumentując, iż zarzuty te są niesłuszne.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej nie znajduje usprawiedliwionych podstaw i w związku z tym podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, jak również dokonał właściwej oceny prawnej. Sąd II instancji w całości te ustalenia podzielił. Przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały szczegółowo wyjaśnione i ocenione. Sąd Rejonowy odniósł się do każdej z przyczyn oddzielnie i określił dlaczego nie uznaje tych przyczyn za prawdziwe w rozumieniu art. 30 § 4 kp. Sąd ten wyprowadził z zebranego w sprawie materiału dowodowego logiczne wnioski zgodne z zasadami poprawnego rozumowania w granicach określonych regułą zawartą w treści art. 233 § 1 kpc. Odmienna ocena dowodów przedstawiona w części pierwszej zarzutów apelacyjnych stanowi polemikę opartą na subiektywnej ocenie zebranych w sprawie dowodów, która zmierzała do podważenia właściwej oceny materiału

dowodowego dokonanie przez Sąd I instancji. Sąd Okręgowy nie podzielił tych zarzutów, a tym samym nie dopatrzył się naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Odnosnie zaś naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 kp i art. 45 § 2 kp, Sąd Okręgowy również nie znalazł podstaw, aby uznać słuszność tych zarzutów. Trafnie argumentowała pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację, iż strona pozwana nie podnosiła w toku postępowania okoliczności, iż przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach nie jest możliwe. Ponadto podzielić należy stanowisko strony powodowej, że apelująca nie wskazała jaka konkretnie zasada współzycia naruszać będzie przywrócenie powódki do pracy. Podkreślić przy tym należy, iż pozwany pracodawca w toku procesu przyznał, że dysponuje wolnymi miejscami pracy w administracji, więc w sytuacji, gdyby stanowisko pracy powódki w wyniku reorganizacji zostało faktycznie zlikwidowane, to należało rozważyć zatrudnienie powódki na stanowisku zbliżonym, tak aby mogła ona postawać w zatrudnieniu. Pracodawca jednakże, pomimo prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy z dnia 12.03.2012r. już po krótkim kilkutygodniowym okresie jej zatrudnienia, dokonał kolejnego wypowiedzenia jej umowy o pracę. Świadczy to o ukierunkowanym działaniu pozwanego pracodawcy na zwolnienie powódki z pracy. Tego rodzaju działanie nie mogło być akceptowane. Powoływanie się na zasady współzycia społecznego, które miałyby być naruszone w przypadku przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach, nie znajdują żadnych uzasadnionych podstaw.

Z tych też względów apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu z mocy art. 385 kpc.