

sygn. akt VII Pa 88/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr)

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Renata Gąsior

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. B. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 lutego 2017 r., sygn. VI P 518/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od A. B. (1) na rzecz (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sygn. akt VII Pa 88/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2017 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. B. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w pkt. 1 oddalił powództwo, a w pkt. 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka, początkowo była zatrudniona w Zespole Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej z siedzibą w O., a następnie w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. na podstawie umów o pracę na czas określony na stanowisku referenta w okresie od dnia 22 lutego 1996 r. do dnia 31 grudnia 1997 r., na stanowisku starszego referenta w okresie od dnia 1 stycznia 1998 r. do dnia 31 grudnia 2007 r., na stanowisku kierownika sekcji zaopatrzenia i magazynów w

okresie od dnia 1 stycznia 2008 r. do 6 lutego 2011 r., na stanowisku starszego inspektora do spraw zaopatrzenia i magazynów w okresie od dnia 7 lutego 2011 r. do dnia 31 stycznia 2012 r., na stanowisku statystyka medycznego w okresie od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 14 stycznia 2013 r., na stanowisku starszego inspektora do spraw zaopatrzenia i magazynów w okresie od dnia 15 stycznia 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. oraz na stanowisku specjalisty do spraw zaopatrzenia i magazynów w Dziale Administracyjno-Gospodarczym od dnia 1 września 2014 r. do dnia 29 lutego 2016 r., a także dodatkowo na stanowisku Koordynatora do spraw administracji, magazynów oraz pralni od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 14 lipca 2015 r. Od dnia 1 lipca 2005 r. powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka nie należała do żadnej pracowniczej organizacji związkowej. Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia 3.960,00 zł brutto.

Do zakresu obowiązków powódki na ostatnio zajmowanym stanowisku pracy specjalisty ds. zaopatrzenia i magazynów, należało między innymi zapewnienie prawidłowej realizacji zakupów przez przyjmowanie zleceń z oddziałów i podległych placówek, wycena, akceptacja i ich realizacja, rejestracja w komputerze zapotrzebowań, które wpłynęły do zaopatrzenia, wpisywanie zamówień do firm oraz pilotowanie dostaw, informowanie użytkownika o dokonaniu realizacji zapotrzebowania w celu ich odbioru z magazynu, wyjazd samochodem w celu zakupów, pobieranie i rozliczanie zaliczek, zaopatrywanie magazynu w towar do prawidłowego funkcjonowania oddziałów i podległych placówek, rejestrowanie faktur przelewowych za dostarczony towar oraz za dokonywane zakupy, a także sprawowanie nadzoru nad gospodarką bielizną szpitalną i odzieżą roboczą.

Prezes pozwanej H. R. w oparciu o dokumentację przedstawioną przez M. K. (1) wraz z listą osób proponowanych do zwolnienia oraz na podstawie konsultacji z M. K. (1), zdecydowała o wypowiedzeniu pracy powódce. W dniu 23 listopada 2015 r. w obecności pracownika kadr, I. B., powódce wręczone zostało przez prezesa pozwanej H. R. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 2005 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała redukcję zatrudnienia oraz redukcję kosztów funkcjonowania Spółki w związku z pogarszającym się stanem finansów. W przedmiotowym wypowiedzeniu, pozwana wskazała również powódce, że dotychczasowe jej obowiązki zostaną rozdzielone na pozostałych pracowników działu administracyjno-gospodarczego, co ma skutkować zmniejszeniem kosztów pracowniczych. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę był również brak wakatów pracowniczych w Spółce.

W listopadzie 2015 r. pozwana Spółka zatrudniła 3 pracowników, zwolniła 7 pracowników, w tym 4 w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W grudniu 2015 r. pozwana Spółka zatrudniła 3 pracowników, zwolniła 10 pracowników w tym żadnego w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę. W styczniu 2016 r. pozwana Spółka zatrudniła 2 pracowników oraz zwolniła 6 pracowników w tym żadnego w wyniku złożenia wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W miesiącu lutym 2016 r. pozwana Spółka zatrudniła 2 pracowników oraz zwolniła 4 pracowników w tym 1 pracownika w wyniku złożonego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Pozwana Spółka w okresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. Pozwana Spółka nie przeprowadzała formalnego postępowania restrukturyzacyjnego, pomimo tego, że był przygotowany plan restrukturyzacji. Spółka podejmowała kroki w celu ograniczenia kosztów i oszczędności poprzez między innymi ograniczenie kosztów zatrudnienia poprzez rozłożenie pracy na pracowników.

W dziale administracyjno - gospodarczym, w okresie od listopada 2015 r. do maja 2016 r. nie były zatrudniane nowe osoby. Jeden pracownik od dnia 1 listopada 2015 r. zwiększył wymiar zatrudnienia z 0,4 etatu do pełnego etatu oraz zatrudniono jednego pracownika na wolne stanowisko analityka finansowego.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódce w dziale administracyjno-gospodarczym zatrudnione były 4 osoby. Obecnie w komórce zaopatrzenia nie ma zatrudnionego, ani oddelegowanego żadnego pracownika. Zakup sprzętu medycznego zostaje dokonywany w drodze przetargów. Obowiązki zaopatrzeniowe, w tym dokonywanie drobnych

zakupów, wykonuje kierownik administracyjny M. K. (1). Fakturowanie i opisywanie faktur oraz sprawdzanie ich zgodności z dokumentami wykonuje pracownik magazynu. Na miejsce powódki nie została zatrudniona nowa osoba. Dotychczasowe obowiązki powódki podzielono na innych pracowników. M. K. (1) jest kierownikiem działu administracyjno-gospodarczego, zajmującym się sprawami pralni, czynszów, analizą i zapisywaniem stanów spraw związanych z naliczaniem czynszu, sprawami mediów, sprawami nadzoru nad zakresami remontów, nadzorem nad naprawami, nadzorem nad sprzętem medycznym, a także wykonuje obowiązki z zakresu powódki. Pan W. zajmuje się sprawami sprzętu i konserwacji i zajmował się też tym wcześniej przez wiele lat.

Na mocy Uchwały nr: (...) Rady Powiatu w O. z dnia 19 października 2012 r. Zespół Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w O. przekształcono w Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością poprzez utworzenie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., która to spółka wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki, których podmiotem był dotychczasowy Zespół Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów oraz akt osobowych powódki, uznając je za w pełni wiarygodne przy uwzględnieniu braku zastrzeżeń stron w toku postępowania w zakresie ich prawdziwości i rzetelności. Sąd I instancji w swoich ustaleniach oparł się również na przeprowadzonych dowodach z zeznań świadków: M. K. (1), M. K. (2), J. M., A. M., I. B., A. B. (2), D. B. oraz J. P., uznając je za wiarygodne i współgrające z wnioskami wynikającymi z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne zeznania świadka M. B., w zakresie w jakim wskazywał, że na stanowisko powódki przeniesiono pana W. z uwagi na brak potwierdzenia powyższego faktu w pozostałym materiale dowodowym oraz samego stwierdzenia świadka, że nie zna on zakresu obowiązków pana W.. Sąd I instancji miał również na uwadze, że powódka w złożonych zeznaniach sama potwierdziła okoliczność rozdzielania wykonywanych przez nią dotychczasowych obowiązków pracowniczych, na innych pracowników pozwanej Spółki. Dodatkowo Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w swoich zeznaniach częściowo wyrażał on swoje subiektywne odczucia i opinie. W swoich ustaleniach Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach słuchanych w sprawie stron. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w pełni zeznania pozwanej H. R., jako spójne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd I instancji nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki A. B. (1) w zakresie, w jakim wskazywała ona na brak podejmowania działań restrukturyzacyjnych i zmian w organizacji pozwanej oraz w zakresie, w którym twierdziła, że B. W. wykonuje jej obowiązki. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania powódki za wiarygodne.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z analizy powyższych przepisów wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia odszkodowawczego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca, aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą przesłanką jest niezgodność wręczonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi tego wypowiedzenia. Z kolei roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, jest uwarunkowane od uprzedniego podjęcia przez pracownika pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Wskazał, że w realiach rozpoznawanej sprawy, powódka oparła roszczenie na argumentacji zmierzającej do wykazania, że w rzeczywistości przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy jest pozorna i nieprawdziwa, natomiast samo wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Sąd I instancji nadmieniał, że jak wynika z wręzonego powódce w dniu 23 listopada 2015 r. rozwiązania umowy o pracę, przyczyną ustania stosunku pracy była redukcja zatrudnienia oraz redukcja kosztów funkcjonowania Spółki w związku z pogarszającym się stanem finansów. Jednocześnie w treści wypowiedzenia pozwany poinformował powódkę o rozdzieleniu dotychczasowych obowiązków powódki na pozostałych pracowników zatrudnionych w Dziale Administracyjno-Gospodarczym, celem zmniejszenia kosztów pracowniczych oraz o braku wakatów w Spółce. Jednocześnie, badając przedmiotowe wypowiedzenie pod kątem spełnienia warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę, zawartych w art. 30 § 3-5 k.p. Sąd I instancji zauważył, że z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że prezes pozwanej Spółki wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę powódce na piśmie, należycie pouczając ją o przysługujących jej prawach oraz w sposób konkretny i zrozumiały poinformowała powódkę o przyczynie wypowiedzenia, jak również poinformowała ją o dalszych planach dotyczących zajmowanego przez nią stanowiska pracy, z których jasno wynikało, że pracodawca podjął decyzję o jego likwidacji. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało również, że stanowisko pracy powódki, określone jako specjalista do spraw zaopatrzenia i magazynów w Dziale Administracyjno-Gospodarczym, było jedynym takim stanowiskiem w przedmiotowym dziale, natomiast zakres obowiązków wykonywanych przez powódkę, nie znajdował odpowiednika wśród zakresów innych pracowników przedmiotowego działu. W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe potwierdziło zatem, że jedną z przyczyn podjęcia decyzji o zwolnieniu A. B. (1), była ocena pracodawcy o zbędności samego stanowiska zajmowanego przez powódkę, które było jedynym takim stanowiskiem w dziale, a zakres obowiązków mu przypisany mógł być rozłożony na innych pracowników.

Sąd Rejonowy powołując się na utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego wskazał, że likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji doszedł do wniosku, że pozwana wręczając wypowiedzenie A. B. (1), dokonała tego zgodnie z obowiązującymi przepisami, zachowując wszelkie formalne wymogi z tym związane.

Przechodząc do analizy prawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, określonej jako redukcja zatrudnienia oraz redukcja kosztów funkcjonowania Spółki, w związku z pogarszającym się stanem finansów, Sąd I instancji zaznaczył, że nie jest władny do badania zasadności i celowości dokonywanych zmian organizacyjnych, ograniczając swoje rozważania w tym przedmiocie jedynie do analizy, czy faktycznie tego typu działania miały miejsce i czy nie były dokonywane pozornie. Stwierdził, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że stanowisko powódki faktycznie zostało zlikwidowane przez pozwaną Spółkę, zaś dotychczasowe obowiązki, wykonywane przez A. B. (1), zostały rozdzielone na osobę kierownika działu – M. K. (1) oraz pracownika magazynu. Prezes H. R. po konsultacji z M. K. (1), po zapoznaniu się z zakresem obowiązków podjęła decyzję o podziale obowiązków powódki. Obowiązki, które miała powódka wcześniej wykonywał także kierownik zaopatrzenia - M. K. (1). Z kolei Pan W. od wielu lat zajmował się sprawami sprzętu i konserwacji. Dodatkowo, bezspornym pomiędzy stronami był fakt trudnej sytuacji materialnej i finansowej pozwanej Spółki, w związku z czym konieczne i uzasadnione było podjęcie stosownych działań. Sąd Rejonowy dodał przy tym, że jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pozwana faktycznie dokonywała zmian w strukturze zatrudnienia, w tym zatrudnienia nowych pracowników, co zostało podniesione przez stronę powodową, lecz wyjaśniając powyższe okoliczności, strona pozwana wskazywała na konieczność odejścia od korzystania z pracowników zatrudnionych w ramach outsourcingu i zatrudnienia własnych pracowników, celem redukcji kosztów zatrudnienia. Odnosząc się do zarzutów powódki, że pozwana zatrudniała w okresie jej wypowiedzenia nowych pracowników, Sąd I instancji zaznaczył, że nowozatrudnieni pracownicy należeli do personelu medycznego, a nie administracyjnego. Pozwana w spornym okresie ograniczyła zatrudnianie nowych pracowników w dziale administracyjno-gospodarczym jedynie do niezbędnego zapełnienia wolnych, a już istniejących etatów lub celem zastępstwa nieobecnych pracowników, na stanowiskach innych niż odpowiadające kwalifikacjom powódki. Ponadto – w ocenie Sądu Rejonowego - nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że redukcja

zatrudnienia, wskazywana przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę, miała sprowadzać się jedynie do osoby powódki i być nieistotna z punktu widzenia stanu finansowego pozwanej. Postępowanie wykazało, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie było jedyną zmianą organizacyjną u pozwanej. Zdaniem Sądu I instancji krytyczna ocena zmiany i subiektywne przekonanie powódki o wyższości własnych kwalifikacji zawodowych, niż pozostałych w dziale, nie może natomiast decydować o uznaniu bezzasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd I instancji doszedł zatem do wniosku, że stanowisko zajmowane przez powódkę, zostało rzeczywiście zlikwidowane przez pozwaną Spółkę, a jej dotychczasowe obowiązki pracownicze zostały podzielone na pozostałych pracowników pozwanej, natomiast żadna nowa osoba nie została zatrudniona na stanowisko powódki lub na tożsamym stanowisku pracy. Nie znalazły potwierdzenia również zarzuty powódki, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była sytuacja związana ze zgłoszeniem przez powódkę zakupu odzieży przez M. D. na swoją rzecz bez porozumienia z powódką, do których kompetencji należało dokonywanie tego typu zakupów.

Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę w zakresie prawdziwości wskazanej w nim przyczyny za uzasadnione. Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki w przedmiocie przywrócenia jej do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu. Konsekwencją powyższego była również odmowa zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, którego warunkiem jest podjęcie pracy w wyniku przywrócenia do pracy, zatem i to roszczenie powódki podlegało oddaleniu.

W kwestii kosztów postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461) – w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w części, dotyczącej odmowy uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c., art. 232 i art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny okoliczności sprawy oraz wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego i możliwego do zebrania materiału dowodowego m.in. poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadka B. W. na okoliczność faktycznych podstaw wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo tego, że okoliczności, na które dowód ten został zgłoszony nie zostały wyjaśnione z wynikiem zgodnym z twierdzeniem powoda;

II. przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, wbrew faktom oraz istniejącym dowodom, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, a co za tym idzie, że odwołanie powódki od wypowiedzenia jej umowy o pracę należało uznać za bezzasadne, w sytuacji gdy wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, tj. likwidacja stanowiska powódki, miała charakter pozorny, a zmiany struktury organizacyjnej zostały przeprowadzone po wręczeniu powódce wypowiedzenia – wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z powódką, natomiast prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była w istocie inna niż przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę;

- art. 5 k.c. poprzez uwzględnienie przy wydawaniu wyroku niemal wyłącznie interesów, zeznań i oświadczeń korzystnych dla pozwanego oraz zignorowanie okoliczności korzystnych dla powódki.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę w dniu 23 listopada 2015 r. oraz przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu I instancji oraz o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego

kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń nie wynikających z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w zakresie przyjęcia, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i rzeczywista, zaś samo wypowiedzenie uzasadnione. Skarżąca podniosła, że Sąd I instancji w swoich rozważaniach skoncentrował się wyłącznie na zdarzeniach, jakie miały miejsce po wręczeniu powódce wypowiedzenia, tymczasem prawdziwe przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżały u podstaw swego rodzaju rywalizacji kierownika działu M. K. (1) z powódką i odczuwanego przez niego „zagrożenia” ze strony powódki. M. K. (1) został bowiem zatrudniony w pozwanej Spółce w czerwcu 2015 r. z naruszeniem zasad organizacyjnych obowiązujących w Spółce, a mianowicie pomimo braku wymaganego wykształcenia na tym stanowisku - w przeciwieństwie do powódki, która spełniała wszystkie określone wewnętrznymi regulacjami wymagania, co do kwalifikacji. Ponadto przez cały okres współpracy z powódką, dążył do umniejszenia jej uprawnień służbowych, co miało w przyszłości uzasadniać rozwiązanie z nią umowy o pracę. W ocenie skarżącej, przejmując część jej kompetencji z pewnością chciał zapewnić sobie możliwość swobodnego, dysponowania uprawnieniami wynikającymi z możliwości dokonywania zakupów poza procedurami przetargowymi. Gdy powódka zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce zwróciła uwagę na takie nieprawidłowości poniosłaby z tego tytułu konsekwencje w postaci wypowiedzenia jej umowy o pracę. Ponadto Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że stanowisko pracy powódki, określone jako specjalista do spraw zaopatrzenia i magazynów w Dziale Administracyjno-Gospodarczym, było jedynym takim stanowiskiem w przedmiotowym dziale, natomiast zakres obowiązków wykonywanych przez powódkę, nie znajdował odpowiednika wśród zakresów innych pracowników przedmiotowego działu. Tymczasem stanowiskiem pracy analogicznym do stanowiska powódki, choć posiadającym inną nazwę, było stanowisko M. K. (1) - Kierownika Działu Administracyjnego. W ocenie powódki nie znajduje także uzasadnienia uznanie przez Sąd I instancji, jako prawdziwego twierdzenia pozwanej, że pozwana faktycznie przeprowadziła zmiany w strukturze zatrudnienia, w tym zatrudnienia nowych pracowników z konieczności odejścia od korzystania z pracowników zatrudnionych w ramach outsourcingu i zatrudnienia własnych pracowników, celem redukcji kosztów. Sąd Rejonowy dokonał przy tym błędnej oceny przedstawionego przez pozwaną materiału dowodowego, przez co przyjął, że nowo zatrudnieni pracownicy należeli do personelu medycznego, a nie administracyjnego, a w okresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie doszło do zatrudnienia nowych osób w dziale administracyjnym. Jednocześnie, negując wiarygodność zeznań powódki w zakresie, w jakim wskazała ona na brak podejmowanych działań restrukturyzacyjnych i zmian w organizacji pozwanej oraz M. B. w zakresie, w jakim oboje twierdzili, że B. W. wykonuje obowiązki powódki, Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, że powódka podnosiła taki zarzut w kontekście do jej stanowiska i działu w którym pracowała (apelacja k. 285-289).

W odpowiedzi na apelację z dnia 1 czerwca 2017 r., pozwana wniosła o jej oddalenie, wskazując, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i prawne są prawidłowe (odpowiedź na apelację k. 313-315).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego, opartej na analizie materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie oraz pisemnych motywów rozstrzygnięcia Sądu I instancji, Sąd ten w prawidłowy sposób dokonał oceny wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i wnioski poczynione przez Sąd I instancji.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów podniesionych przez skarżącą w ramach podstawy apelacyjnej, dotyczącej naruszenia przepisów postępowania. Dopiero bowiem weryfikacja oceny zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, warunkuje celowość dokonywania oceny, czy nie zostały popełnione przez Sąd I instancji błędy w orzekaniu, polegające na niewłaściwym zastosowaniu prawa materialnego. Skarżąca zarzuciła naruszenie

przez Sąd I instancji prawa procesowego, a w szczególności art. 233 k.p.c. Zdaniem skarżącej, Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów poprzez pominięcie ustalenia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki przez pracodawcę. Ponadto powódka podniosła, że Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów również przy ustalaniu oceny dowodów z zeznań świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma racji skarżąca, podnosząca zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów w związku z tym, że Sąd I instancji wskazał, iż pewne kwestie pomija uznając, iż nie mają one znaczenia dla właściwego toku sprawy. Sąd Rejonowy wyraźnie w uzasadnieniu zapadłego w sprawie wyroku wskazał, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę zwolnienia powódki wyłącznie likwidację jej stanowiska pracy i większość przesłuchanych osób potwierdziła fakt, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Sąd Rejonowy nie badał przy tym zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pozwanego, co zaznaczył w rozważaniach prawnych w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, powołując się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r. (II PK 174/15) oraz z dnia 4 marca 2015 r. (I PK 183/14) zgodnie, z którymi likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Kontrolą Sądu I instancji objęta była zatem wyłącznie zasadność dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę bez analizy kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w myśl przepisów ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Powódka zarzuciła w apelacji, że Sąd I instancji błędnie ustalił, iż brak jest przyczyn uniemożliwiających przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy zostało wykazane, że w okresie jej wypowiedzenia, pozwana zatrudniała nowych pracowników. Jak już wyżej wskazano przepis art. 233 § 1 k.p.c. wprowadza zasadę swobodnej oceny dowodów. Także w tym miejscu Sąd I instancji nie naruszył jej albowiem z przeprowadzonych dowodów wywiódł wnioski zgodne z zasadami logiki. Elementem stanu faktycznego było prawidłowe ustalenie przez Sąd Rejonowy, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane, zaś dotychczasowe obowiązki wykonywane przez powódkę zostały rozdzielone na osobę kierownika działu – M. K. (1) oraz pracownika magazynu. Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwoliła także na jednoznaczne stwierdzenie, że likwidacja ww. stanowiska pracy była ona podyktowana względami ekonomicznymi i organizacyjnymi. Z kolei na miejsce powódki strona pozwana nie zatrudniła żadnego pracownika. Dodatkowo, bezspornym pomiędzy stronami był fakt trudnej sytuacji materialnej i finansowej pozwanej Spółki, w związku z czym konieczne i uzasadnione było podjęcie stosownych działań. Z dokumentacji zawartej w aktach sprawy wynika, że pozwana faktycznie dokonywała zmian w strukturze zatrudnienia, w tym zatrudnienia nowych pracowników, co zostało podniesione przez stronę powodową, lecz wyjaśniając powyższe okoliczności, strona pozwana wskazywała na konieczność odejścia od korzystania z pracowników zatrudnionych w ramach outsourcingu i zatrudnienia własnych pracowników, celem redukcji kosztów zatrudnienia. Odnosząc się natomiast do zarzutów powódki, że pozwana zatrudniała w okresie jej wypowiedzenia nowych pracowników, należy zaznaczyć, że nowozatrudnieni pracownicy należeli do personelu medycznego, a nie administracyjnego, do którego należała powódka. Pozwana w spornym okresie czasu ograniczyła zatrudnianie nowych pracowników w dziale administracyjno-gospodarczym jedynie do niezbędnego zapełnienia wolnych, a już istniejących etatów lub celem zastępstwa nieobecnych pracowników, na stanowiskach innych niż odpowiadające kwalifikacjom powódki. Oceny powyższej sytuacji nie może natomiast zmienić fakt osobistych odczuć powódki, ani też jej ocena zasadności decyzji podejmowanych przez Zarząd pozwanej Spółki. Bezspornym jest bowiem, że to właśnie Zarząd jest podmiotem odpowiedzialnym za działalność Spółki, wobec czego jest upoważniony i zobowiązany do podejmowania decyzji dotyczących Spółki, a tym samym jest odpowiedzialny za wszelkie aspekty jej funkcjonowania, również w zakresie polityki kadrowej.

W orzecznictwie wykształcił się pogląd, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97), jeśli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości, co do jej wykonania. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92). Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92). Przy czym wypowiedzenie z tego powodu nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 290/99). Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07). Ponadto od dawna za utrwalony uznaje się pogląd Sądu Najwyższego, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez zakład umowy o pracę, a także wypowiedzenie warunków pracy zwłaszcza w zakresie stanowiska. Sądy pracy nie są przy tym zasadniczo uprawnione do badania celowości likwidacji stanowiska. Mogą jedynie ustalić i oceniać, czy likwidacja była autentyczna, rzeczywista, a nie pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82 oraz z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82).

W realiach rozpoznawanej sprawy, nie sposób przyjąć, aby likwidacja stanowiska pracy powódki miała charakter pozorny, co prowadzi do konkluzji, że wypowiedzenie umowy o pracę, jako nieuzasadnione naruszyło przepis art. 45 § 1 k.p. Pracodawca, w tym zwłaszcza duży pracodawca jest uprawniony do optymalizacji struktury organizacyjnej, w tym struktury zatrudnienia w szczególności poprzez redukcję zatrudnienia, co bezpośrednio wiąże się z obciążeniem go ryzykiem gospodarczym prowadzonej działalności. Podejmowanie decyzji w zakresie zmian organizacyjnych w celu efektywniejszego wykonywania zadań lub ograniczenia kosztów pracy jako należące do sfery swobody działalności gospodarczej pracodawcy nie stanowi przedmiotu kognicji Sądu. W niniejszej sprawie, Sąd I instancji słusznie ustalił, że przyczyną podjęcia decyzji o zwolnieniu powódki była ocena pracodawcy, co do zbędności stanowiska przez nią zajmowanego tj. specjalisty do spraw zaopatrzenia i magazynów w Dziale Administracyjno-Gospodarczym. Tak jak podnosiła wielokrotnie w trakcie postępowania strona pozwana, decyzję o likwidacji stanowiska wymusiła na niej trudna sytuacja finansowa. W toku postępowania dowodowego, prowadzonego przed Sądem I instancji zostało wykazane, że restrukturyzacja nie tylko miała, ale nadal ma miejsce, a co więcej, że jest ona konieczna dla umożliwienia dalszej działalności pozwanej. Ponadto Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że stanowisko powódki było jedynym tego rodzaju stanowiskiem w przedmiotowym dziale, przy czym zakres obowiązków wykonywanych przez powódkę nie znajdował odpowiednika wśród zakresów innych pracowników tego samego działu. Przy czym wskazać należy, że likwidacja stanowiska pracy, jako takiego nie była przez powódkę kwestionowana. Powódka wskazywała natomiast na pozorność tego faktu, argumentując swoje stanowisko przejęciem jej obowiązków przez innego pracownika w osobie B. W.. Stanowisko takie nie jest jednak trafne. Trzeba bowiem zauważyć, że stosownie do oświadczenia pracodawcy, likwidacji uległo jedynie stanowisko pracy, nie zostały natomiast zlikwidowane wykonywane wcześniej przez powódkę zadania. Stanowisko pracy stanowi niewątpliwie jakąś wiązkę obowiązków, wyodrębniającą go od innych stanowisk pracy, jest jednak pewnym tworem konwencjonalnym, będącym konsekwencją przyjęcia określonego schematu, struktury organizacyjnej pracodawcy. Zakres obowiązków przypisanych do danego stanowiska pracy może być jednak zmienny i podlegać modyfikacjom, tak jak modyfikacjom może podlegać struktura organizacyjna pracodawcy. Bezspornym w niniejszej sprawie jest to, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie była ocena sposobu i jakości pracy powódki a konieczność zminimalizowania szeroko rozumianych kosztów pracowniczych u pozwanej. Celem realizacji tego obowiązku, pozwana podejmowała działania, których efektem było m.in. rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Na uwagę zasługuje przy tym również to, że powódka nie była jedyną osobą z którą pozwana z przyczyn leżących po jej stronie rozwiązała umowę o pracę. Wobec niewątpliwie w niniejszej sprawie dokonanej likwidacji stanowiska pracy powódki, rozdzielenia jej obowiązków na innych pracowników, jak również

wobec bezspornego faktu, że likwidacja ta była rzeczywista i prowadziła do ograniczenia kosztów funkcjonowania pozwanej, bez znaczenia są podnoszone przez powódkę w apelacji okoliczności istniejącego konfliktu, pomiędzy nią, a innymi pracownikami. Ta okoliczność nie stanowiła bowiem przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, która została wskazana w treści oświadczenia z dnia 23 listopada 2015 r. W treści apelacji powódka wskazywała także, że jej praca wielokrotnie była marginalizowana, a wobec niej były podejmowane działania zmierzające do wyłapania choćby najdrobniejszych błędów, mających być następnie podstawą jej zwolnienia z pracy. Podkreślenia wymaga jednak, że w wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką, pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia jedynie likwidację stanowiska pracy powódki. Pozwana nie rozwiązała umowy o pracę twierdząc, że powódka nieprawidłowo wywiązuje się ze swoich obowiązków służbowych. Tego typu zarzuty pojawiły się dopiero w toku postępowania sądowego. Z kolei sąd pracy oceniając zasadność wypowiedzenia związany jest przyczynami wskazanymi w treści oświadczenia, stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne zdarzenia, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, Sąd nie może badać i oceniać, nawet jeśli potencjalnie mogłyby uzasadniać wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien wskazać te przyczyny, gdyż zbyt ogólne ich wskazanie, mało konkretne czy niezrozumiałe stanowi naruszenie prawa.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy wskazuje, że podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki jest regulacja art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z podanej wyżej regulacji wynika, że przesłankami dla uznania roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy za zasadne są uznanie, iż wręczone pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, bądź też uznanie, iż wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem. Z treści wypowiedzenia wynika, że jego przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powódki. Co ważne z wyroku Sądu Najwyższego z 15 grudnia 1982 r. (I PRN 130/82) wynika, że organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Także, zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. I PK 93/2010).

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie narusza dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Pracodawca ma bowiem prawo samodzielnie organizować pracę, decydować o strukturze zatrudnienia i o ilości poszczególnych etatów. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu, które służyć miały realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, w jaki sposób organizuje strukturę organizacyjną zakładu pracy i to on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze sposobu jej realizacji. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie pozwala na stwierdzenie, że w procesie ustalenia stanu faktycznego, zdaniem Sądu II instancji, nie doszło do sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału dowodowego. Przyczyna wypowiedzenia nie była pozorna, stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej funkcje zostały rozdzielone na osobę kierownika działu - M. K. (1) oraz pracownika magazynu. Zdaniem Sądu Okręgowego, jak już wyżej wskazano, nie należy kwestionować uprawnienia pracodawcy do likwidacji

stanowiska pracy, jeżeli jest to korzystne dla Spółki. W realiach rozpoznawanej sprawy pracodawca miał zatem pełne prawo podjąć decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę warunków umowy z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu.

Reasumując, brak było podstaw do zakwestionowania rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, co skutkowało oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w pkt. I sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne, gdyż apelacja została oddalona w całości. W toku postępowania apelacyjnego pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120,00 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)