

sygn. akt VII Pa 110/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 października 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. S.

przeciwko (...) Instytutowi (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pełnomocnika pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 kwietnia 2017 roku, sygn. akt VI P 257/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zasądza od powódki I. S. na rzecz pozwanego (...) Instytutu (...) w W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem I instancji;
3. oddala apelację w pozostałym zakresie;
4. zasądza od powódki I. S. na rzecz pozwanego (...) Instytutu (...) w W. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania w tym kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 110/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 257/15 z powództwa I. S. przeciwko (...) Instytutowi (...) o odszkodowanie w pkt. 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę w wysokości 14.925,00 zł tytułem odszkodowania, w pkt. 2 wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 4.975,00 zł, zaś w pkt. 3 nakazał ściągnąć od pozwanego

na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 746,25 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka - I. S. od dnia 1 października 2007 r. była zatrudniona w (...) Instytucie (...) ((...)) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 1 stycznia 2008 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - na stanowisku specjalisty ds. Human Resources w Biurze Dyrektora (...) Instytutu (...).

W 2010 r. stanowisko powódki zostało zmienione na stanowisko specjalisty ds. rozwoju i promocji, co odniosło skutek w postaci zmiany zakresu jej obowiązków.

Do zakresu obowiązków powódki na tym stanowisku należała w szczególności: współpraca z rzecznikiem prasowym Instytutu w promowaniu, kreowaniu i umacnianiu wizerunku Instytutu., przygotowywanie w porozumieniu z rzecznikiem prasowym Instytutu materiałów na stronę internetową (...), administrowanie stroną internetową Instytutu, reprezentowanie Instytutu na targach oraz imprezach branżowych, współpraca z agencjami reklamowymi, wydawnictwami i innymi firmami w celu zabezpieczenia bieżącej działalności Instytutu, udział w planowaniu budżetu promocyjnego i organizowaniu przez Instytut konferencji i innych działań promocyjnych.

W Biurze Dyrektora (...) w 2016 r. pracowało siedem osób: powódka, I. D. (1) na stanowisku specjalisty za wynagrodzeniem w wysokości 3.800,00 zł (podwyżka wynagrodzenia od dnia 16 kwietnia 2015 r. w wysokości 800,00 zł), B. L. (1) na stanowisku starszego inspektora za wynagrodzeniem w wysokości 2.500,00 zł w wymiarze 1/2 etatu, J. R. na stanowisku kierownika Biura za wynagrodzeniem w wysokości 5.250,00 zł, (podwyżka wynagrodzenia od dnia 1 kwietnia 2015 r. w wysokości 1.050,00 zł), Z. T. na stanowisku głównego specjalisty d/s organizacji i zarządzania za wynagrodzeniem 7.000,00 zł (podwyżka wynagrodzenia od dnia 1 grudnia 2015 r.), M. Z. (1) na stanowisku starszego specjalisty za wynagrodzeniem w wysokości 4.200,00 zł (podwyżka od dnia 16 kwietnia 2015 r. w wysokości 379,00 zł) oraz R. P. za wynagrodzeniem w wysokości 3.250,00 zł w wymiarze 1/2 etatu. Ogólna suma podwyżek w 2015 r. wyniosła 3.229 zł.

Sytuacja finansowa pozwanego jest trudna. Strata pozwanego na dzień 31 grudnia 2014 r. wynosiła - 4.926.777,02 zł, a na dzień 31 marca 2015 r. wynosiła - 15.402.739,50 zł.

Pozwany (...) Instytut(...) w W. nie posiadał planu restrukturyzacji zatrudnienia i nie przeprowadzał w związku z tym konsultacji ze związkami zawodowymi.

Kierownik Biura Dyrektora (...) B. L. (1) przełożona powódki dokonała analizy zakresów obowiązków Biura Dyrektora (...) i uznała, że obowiązki powódki przejmą częściowo inni pracownicy np. promocją zajmą się poszczególne komórki we własnym zakresie a częściowo (...) zrezygnuje z zadań wykonywanych przez powódkę nie postrzegając ich, jako niezbędne do funkcjonowania pozwanego. Obowiązki powódki w zakresie HR przejął Ł. J., zaś stronę internetową J. R.. Natomiast R. P. zajmował się podobnie jak powódka promocją wewnętrzną.

W dniu 12 maja 2015 r. B. L. (1) zwróciła się do Dyrektora (...) Instytutu (...) z propozycją likwidacji etatu specjalisty w Biurze Dyrektora i zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Dyrektor (...) wyraził zgodę na tą propozycję.

W dniu 10 czerwca 2015 r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzy miesięcznym okresem wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika ze skutkiem na dzień 30 września 2015 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy tj. stanowiska specjalisty Biura Dyrektora, ze względów ekonomicznych (trudna sytuacja finansowa (...)) oraz organizacyjnych (restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...)).

Pracodawca nie informował pracowników, w tym powódki na czym miałyby polegać przedmiotowa restrukturyzacja.

J. R. wykonywał pracę na rzecz (...) na podstawie umów o świadczenie usług od dnia 1 marca 2013 r. i w zakresie swoich obowiązków miał bieżącą współpracę z Rzecznikiem Prasowym (...), co było zbieżne z zakresem obowiązków powódki. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę J. R. przejął od powódki obowiązek reprezentowania (...) w trakcie targów i konferencji.

B. L. (1), M. Z. (1) oraz I. D. (1) nie miały w zakresie swoich obowiązków reprezentowania Instytutu na targach oraz imprezach branżowych, współpracy z rzecznikiem prasowym, administrowania stroną internetową (...), współpracy z agencjami reklamowymi, opracowania i wdrażania projektów. W zakresie swoich obowiązków miała to powódka.

Do zakresu obowiązków Ł. J. należało prowadzenie spraw osobowych pracowników cywilnych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych oraz prowadzenie wszelkiej dokumentacji i ewidencji niezbędnej w pracy kadrowej.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.975,00 zł.

Ustalając powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy za wiarygodne uznał dokumenty przedłożone przez strony, albowiem ich treść i autentyczność nie była przez strony kwestionowana, a w toku postępowania nie pojawiły się żadne okoliczności rzutujące na ich autentyczność i rzetelność. Za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał także zeznania słuchanych w sprawie świadków w zakresie w jakim stanowiły one podstawę ustalonego stanu faktycznego. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek B. L. (1) przełożona powódki zeznała, że dokonała analizy zakresów i uznała, że obowiązki powódki przejmą częściowo inni pracownicy (np. promocją zajmą się poszczególne komórki we własnym zakresie), a częściowo (...) zrezygnuje z zadań wykonywanych przez powódkę nie postrzegając ich jako niezbędne do funkcjonowania pozwanej placówki. Świadek zeznała także, że nie było nowych przyjęć do Biura Dyrektora, powódka zajmowała się promocją „wewnętrzna”, a R. P. promocją zewnętrzną. Z kolei świadek Ł. J. zeznał, że powódka miała indywidualny zakres obowiązków, obowiązki powódki następnie zostały częściowo rozdzielone pomiędzy pracowników. Powódka zeznała natomiast, że wszystkie jej obowiązki nie zostały zlikwidowane, a zostały rozdzielone pomiędzy inne osoby, a w dziale były podwyżki i zwolnienia. Przeprowadzony dowód z zeznań powódki, Sąd Rejonowy również uznał za w pełni wiarygodny i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Z powyższych względów, Sąd I instancji uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że materialnoprawną podstawą dla roszczenia powódki jest art. 45 § 1 kodeksu pracy zgodnie, z którym 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. Jak wynika z analizy powyższego przepisu istnieją dwie przesłanki, które świadczą o zasadności żądania zasądzenia odszkodowania – pierwszą jest uznanie, że wręczone wypowiedzenie nie jest uzasadnione, drugą zaś – uznanie, że wypowiedzenie to narusza odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Spełnienie którejkolwiek z tych przesłanek przesądza o zasadności roszczenia odszkodowawczego.

W ocenie Sądu Rejonowego w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę rzeczą Sądu jest kontrola tego wypowiedzenia stosownie do treści przepisu art. 45 § 1 k.p. Sąd przede wszystkim jest zobowiązany do zbadania dokonanego wypowiedzenia w kontekście jego zgodności z wymogami formalnymi oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy oraz ocena, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione, a wskazane przyczyny są prawdziwe i konkretne. Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie dokonane powódce wypowiedzenie było uzasadnione, albowiem nie zawierało uchybień formalnych naruszających przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż we wręczonym powódce oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał, jako przyczynę - likwidację stanowiska pracy tj. stanowiska specjalisty Biura Dyrektora, ze względów ekonomicznych (trudna sytuacja finansowa (...)) oraz organizacyjnych (restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...)). Kontynuując swój wywód Sąd I instancji wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w

pozwaney placówce faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, której zakres obowiązków nie pokrywał się z obowiązkami innych pracowników. Część obowiązków powódki została przekazana pozostałym pracownikom Biura Dyrektora. To właśnie w ramach tej redukcji etatu powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, kwestionowane w niniejszym postępowaniu. W ocenie Sądu Rejonowego likwidacja stanowiska pracy powódki, jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, była prawdziwa, co potwierdziły zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd I instancji badał również, czy doszło do formalnej restrukturyzacji zakładu pracy ze względu na sytuację finansową pozwanego, wskazując, że w 2015 r. zamknęła się ona większą niż w 2014 r. stratą, co wynika z przedłożonego bilansu.

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 oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Ponadto, w toku ewentualnego sporu z pracownikiem, sąd pracy nie jest uprawniony do analizowania, czy restrukturyzacja będąca przyczyną redukcji etatów miała biznesowe uzasadnienie czy nie. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być prawdziwa i konkretna. Wprawdzie Sąd pracy nie jest uprawniony do analizowania, czy restrukturyzacja będąca przyczyną redukcji etatów miała biznesowe uzasadnienie czy nie, nie mniej jednak bada, czy restrukturyzacja faktycznie miała miejsce.

Jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu bliżej nieokreślonej „restrukturyzacji zatrudnienia” i w przypadku kwestionowania przez pracownika tak sformułowanej przyczyny jest on zobowiązany to udowodnić, inaczej naraża się na zarzut konieczności wypłaty odszkodowania na rzecz zwolnionego pracownika. Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z zeznań powódki, pracodawca nie informował pracowników o planowanej restrukturyzacji. Podkreślił także, że restrukturyzacja jest równoważna z transformacją związaną z pewnym procesem rozłożonym w czasie. Tymczasem zwolnienie powódki odbyło się w ten sposób, że w dniu 12 maja 2015 r. Kierownik Biura Dyrektora (...) B. L. (1) zwróciła się do Dyrektora (...) Instytutu (...) z propozycją likwidacji etatu specjalisty w Biurze Dyrektora i zaproponowała rozwiązanie z powódką umowy o pracę, na co dyrektor wyraził zgodę.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że przygotowanie procesu zwolnień w wyniku restrukturyzacji polega między innymi na właściwym udokumentowaniu zmian organizacyjnych powodujących konieczność redukcji zatrudnienia. Oznacza to w szczególności przygotowanie dokumentacji potwierdzającej ramy i przebieg restrukturyzacji. Pominięcie tego kroku znacząco niweczy obronę przed zarzutem, że restrukturyzacja zatrudnienia była fikcyjna. Likwidacja stanowiska pracy albo restrukturyzacja zatrudnienia to grupa przyczyn wypowiedzenia określanych łącznie, jako przyczyny niedotyczące pracownika. W praktyce oznaczają one na ogół zmiany organizacyjne powodujące konieczność wyeliminowania określanych stanowisk w ogóle albo zredukowania liczby osób zajmujących dane stanowisko lub stanowiska. Ponadto pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników objęty jest przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Oznacza, to że decydując się na rozwiązanie umowy o pracę z powodu restrukturyzacji zatrudnienia albo likwidacji stanowiska pracy pracodawca powinien zachować tryb określony w/w ustawą. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany decydując się na rozstanie z pracownikiem z powodów restrukturyzacji powinien je również odpowiednio udokumentować. Restrukturyzacja jest, bowiem procesem, podczas którego przeprowadzane są radykalne zmiany w przynajmniej jednym z trzech elementów przedsiębiorstwa takich jak, zakres działania, struktura kapitałowa lub organizacja wewnętrzna firmy. Zmiany zachodzące podczas restrukturyzacji mają na celu przywrócenie w przedsiębiorstwie równowagi wewnętrznej lub zewnętrznej. Jest ona procesem złożonych zmian, mających znaczenie w okresie krótkofalowym oraz długofalowym. Dokonywana jest pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa. Najczęściej zmiany zachodzą w strukturach pasywów oraz aktywów, wiążą się one z modernizacją, przebudową lub kompletnym unowocześnieniem struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa. Zmiany mogą dotyczyć też zasad funkcjonowania firmy. Reasumując restrukturyzacja jest procesem, który ma na celu poprawienie efektywności działania pracodawcy oraz zwiększenie jego możliwości rozwojowych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w tak zhierarchizowanym podmiocie jakim jest (...) Instytut (...), gdzie wszystkie decyzje wydawane są w formie „rozkazu dziennego” brak jakiegokolwiek dokumentacji, z której wynikałaby konieczność

przeprowadzenia restrukturyzacji w Biurze Dyrektora świadczy o tym, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę z tych powodów była fikcyjna. Tymczasem oszczędności, jakie uzyskał pracodawca wobec zredukowania etatu powódki, jednocześnie podwyższając wynagrodzenia innym pracownikom w Biurze Dyrektora w porównaniu do zadłużenia pozwanego nie była kwotą znaczącą i w ocenie Sądu I instancji nie mogła poprawić funkcjonowania Instytutu bez przeprowadzenia innych zmian w celu poprawienia kondycji finansowej (...). Sąd Rejonowy wskazał, iż faktem jest, że znaczna część publicznych zakładów opieki zdrowotnej boryka się z problemami finansowymi. Pracodawca tymczasem nie wykazał, czy tego rodzaju oszczędności przełożyły się w jakikolwiek sposób na poprawę kondycji finansowej Instytutu. Jako okoliczność dodatkową wskazującą na bezzasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, Sąd I instancji wskazał także, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego z nienagannym przebiegiem pracy. Zatem wręczenie jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sytuacji jej problemów rodzinnych (poważny wypadek samochodowy męża) i tuż przed urlopem wypoczynkowym nie mogło zasługiwać na aprobatę w kontekście zasad współżycia społecznego.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że wręczone powódce wypowiedzenie nie było zgodne z przepisami prawa pracy. To z kolei prowadzi do wniosku, że roszczenie powódki jest uzasadnione.

Zgodnie z regulacją z art. 47¹ k.p. odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W kontekście powołanego przepisu, Sąd Rejonowy zważył, że powódka była zatrudniona w pozwanej placówce ponad trzy lata. To oznacza, że zgodnie z art. 36 § 1 pkt. 2 k.p. okres jej wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. W związku z powyższym, zasądzone powódce odszkodowanie nie może być mniejsze niż jej trzymiesięczne wynagrodzenie. Sąd Rejonowy wskazał, iż z uwagi na fakt, że wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.975,00 zł brutto miesięcznie, to tym samym zasądzone na jej rzecz odszkodowanie powinno wynosić 14.925,00 zł, o czym Sąd orzekł w pkt. 1 wyroku.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90 poz. 594 z późn. zm). W związku z powyższym Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu, tj. kwotę w wysokości 746,25 zł, stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić – o czym orzeczono jak w pkt. 3 wyroku.

Sąd Rejonowy w pkt. 2 wyroku nadał zgodnie z regulacją z art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty w wysokości 4.975,00 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z dnia 10 czerwca 2015 r. nie zostały udowodnione i są fikcyjne, pomimo tego, że z wszystkich dowodów w postaci dokumentów oraz zeznań przesłuchiwanych świadków wynika, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, z przyczyn wymienionych w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie, że przyczyna dotycząca restrukturyzacji nie została udowodniona, pomimo że z samego wypowiedzenia literalnie wynika, że była to restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora, a zatem likwidacja stanowiska pracy wynikała po prostu ze skreślenia stanowiska pracy w Biurze Dyrektora, co automatycznie zmieniło strukturę zatrudnienia w Biurze Dyrektora, a nie tak jak w ustaleniach Sądu Rejonowego, że z wypowiedzenia wynikało, że restrukturyzacja

wymieniona w przyczynach wypowiedzenia dotyczyła przedmiotowo całego (...), czy też przedmiotowo restrukturyzacji komórki organizacyjnej;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie że formalna restrukturyzacja nastąpiła ze względu na sytuację finansową pozwanego, podczas gdy z wypowiedzenia literalnie wynika, że restrukturyzacja zatrudnienia dotyczyła kwestii organizacyjnych tj. że ze względu na zakresy obowiązków poszczególnych pracowników Biura Dyrektora stanowisko powódki było na chwilę rozwiązania stosunku pracy niepotrzebne;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w wyniku tego błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy w kontekście uznania, że pozwany nie udowodnił przeprowadzenia restrukturyzacji, pomimo tego, że z zeznań Ł. J. i B. L. (1) wyraźnie wynikało, że do restrukturyzacji zatrudnienia doszło poprzez skreślenie stanowiska pracy poprzedzonej analizą istniejących stanowisk pracy w Biurze Dyrektora i na podstawie poleceń Dyrekcji Instytutu przekazywanych na odprawach kadry kierowniczej do szukania oszczędności;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolną ocenę, sprzeczną z doświadczeniem życiowym, że w tak zhierarchizowanym podmiocie, jak pozwany gdzie wszystkie decyzje wydawane są w formie rozkazu dziennego brak jakiegokolwiek dokumentacji, z której wynikałaby konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji w Biurze Dyrektora, świadczy o tym, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była fikcyjna;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, jak i przekroczenie swobodnej oceny dowodów i ustalenie, że restrukturyzacja miałaby polegać na radykalnych zmianach strukturalnych obejmujących cały (...) Instytut (...), jak i strukturalnie Biuro Dyrektora wraz z przygotowaniem procesu polegającym na właściwym udokumentowaniu zmian organizacyjnych, pomimo tego, że w wypowiedzeniu wyraźnie wskazano, że jest to restrukturyzacja zatrudnienia, a nie restrukturyzacja Biura Dyrektora, czy restrukturyzacja (...) i zastosowanie przez Sąd I instancji wobec tego pojęcia restrukturyzacji określonego przez doktrynę i orzecznictwo w odniesieniu do przepisów dotyczących zwolnień grupowych, pomimo że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie było, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) przeprowadzone w trybie zwolnień grupowych;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie, że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wyraźnie wynikało, że pracodawca wstrzymywał się do kiedy mógł z wręczeniem wypowiedzenia powódce ze względu na jej sytuację rodzinną;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego, polegającą na uznaniu, że wręczenie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem powódce przed urlopem wypoczynkowym było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, kiedy to działanie jest normalnym zjawiskiem w procesie pracy i powódka otrzymała wypowiedzenie, nie przebywając wówczas na urlopie wypoczynkowym, tylko w godzinach i w dniu swojej pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, odnośnie tego, że poprzez fakt podwyższenia wynagrodzenia innym pracownikom oszczędności dla pozwanego były znikome, pomimo tego, że tak naprawdę oszczędności z powodu likwidacji niepotrzebnego dla pozwanego etatu były w wysokości zarobków na tym stanowisku pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego odnośnie tego, że oszczędność pozyskana ze zwolnienia powódki uwzględniając podwyżki innych osób z Biura Dyrektora (...) nie była kwotą znaczącą, z czym nie można się zgodzić, albowiem nawet kwota dziesięciu,

kilkunastu, czy dwudziestu kilku tysięcy rocznie nie jest kwotą bagatelną i jak sam Sąd Rejonowy stwierdził stanowiła oszczędność, która sama z siebie wpływała pozytywnie na wynik finansowy pozwanej placówki;

II. przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że do przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...), skutkującym indywidualnym zwolnieniem z przyczyn niedotyczących pracownika potrzebne były dodatkowe dokumenty, które miałyby świadczyć o restrukturyzacji, pomimo przeprowadzenia dowodów osobowych, potwierdzających faktyczny przebieg procesu restrukturyzacyjnego, jak również obowiązku informowania pracowników o planach restrukturyzacyjnych w takim przypadku;

- art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że do skuteczności wypowiedzenia potrzebne jest spełnienie wszystkich przyczyn łącznie, podczas gdy w doktrynie prawa i orzecznictwie sądowym wyraźnie się wskazuje, że do uznania wypowiedzenia za skuteczne wystarczy, żeby jedna przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa;

- art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezasadne, pomimo tego, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że wypowiedzenie było od strony formalnej dokonane prawidłowo, jak również przyczyny wskazane w wypowiedzeniu o pracę były prawdziwe i konkretne;

- art. 8 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie naruszało zasady współzycia społecznego, pomimo tego, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wyraźnie wynika, że pracodawca stosował zasady współzycia społecznego, jak również, że wręczanie wypowiedzenia przed urlopem wypoczynkowym pracownika jest sprzeczne z zasadą współzycia społecznego;

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu na jej rzecz od powódki za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa w tych postępowaniach według norm przepisanych. Ponadto na podstawie art. 338 § 1 k.p.c., w przypadku zmiany wyroku lub ewentualnie jego uchylecia, skarżący wniósł o orzeczenie zwrotu pozwanemu przez powódkę spełnionego świadczenia w postaci jednomiesięcznego odszkodowania w wysokości 4.975,00 zł, któremu Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 20 kwietnia 2017 r., w sprawie o sygn. akt VI P 257/15 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu apelacji, pozwany rozwinął poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd I instancji niezasadnie przyjął, że przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem z dnia 10 czerwca 2015 r. nie zostały udowodnione i są fikcyjne, pomimo tego, że z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego tak rzeczowego, jak i osobowego wynika, że w pozwanej placówce doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, skarżący podniósł, że o celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. 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 badać jedynie, czy zmiana ta została taktycznie dokonana. Zasadniczo zmiana ta powinna istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jednak jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości, co do jej przeprowadzenia. W ocenie skarżącego, Sąd I instancji nie wziął pod uwagę istniejącego powyżej orzecznictwa w stosunku do rozpoznawanej przez siebie sprawy, co doprowadziło do błędnego uznania, że przyczyna dotycząca restrukturyzacji nie została udowodniona, pomimo tego, że stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane ze względów ekonomicznych (trudna sytuacja finansowa (...)) oraz organizacyjnych (restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...)). Ponadto w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku

Sąd I instancji przyjął, że pojęcie restrukturyzacji jest pojęciem szerokim, natomiast jak wynikało z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem, restrukturyzacja wymieniona w jego przyczynach dotyczyła przedmiotowo całego (...) Instytutu (...), czy też całego Biura Dyrektora, które to pojęcia są znacznie szersze niż restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...). Co więcej, skarżący nadmienił, że samo skreślenie stanowiska pracy powódki zmieniło strukturę zatrudnienia w Biurze Dyrektora, ponieważ nie było już w niej etatu specjalisty, a stan zatrudnienia zmniejszył się do 5 osób. Ponadto niezasadnie też Sąd Rejonowy połączył wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tj. przyczyny finansowe i organizacyjne, pomimo tego, że nie były one powiązane i każda z nich osobno stanowiła przyczynę likwidacji stanowiska pracy.

Zdaniem skarżącego, Sąd I instancji dokonał także błędnej wykładni art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolną ocenę, sprzeczną z doświadczeniem życiowym, że w tak zhierarchizowanym podmiocie, jakim jest pozwana placówka, gdzie wszystkie decyzje wydawane są w formie rozkazu dziennego brak jakiegokolwiek dokumentacji, z której wynikałaby konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji w Biurze Dyrektora, świadczy o tym, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była fikcyjna. Skarżący podkreślił, że żaden przepis ustawy nie wymaga, żeby przy restrukturyzacji zatrudnienia, w której likwiduje się stanowisko pracy w ramach indywidualnego zwolnienia, a nie zwolnienia grupowego było konieczne stworzenie dokumentacji pisemnej, potwierdzającej zmiany organizacyjne, ramy tych zmian i przebieg restrukturyzacji. Powyższe dokumenty potrzebne są wyłącznie w procedurze zwolnień grupowych w ramach procedury porozumienia ze związkami zawodowymi. Tym samym ustalenie przez Sąd I instancji w odniesieniu do całości zgromadzonego materiału dowodowego, że przy zwolnieniu powódki (indywidualne zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika) ze względu na radykalność procesu restrukturyzacji obowiązkowo powinny być stworzone takie dokumenty nie może znaleźć racjonalnego uzasadnienia i jako takie powinno zostać uznane za błędne. Sąd I instancji dokonał również dowolnej oceny dowodów, w zakresie ustalenia, że wręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę przed urlopem wypoczynkowym należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, kiedy to działanie jest normalnym zjawiskiem w procesie pracy i powódka otrzymała wypowiedzenie, nie na urlopie wypoczynkowym, tylko w godzinach i w dniu swojej pracy. Trudno zatem podzielić ustalenia Sądu Rejonowego, że w takiej sytuacji doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Jednocześnie brak jest uzasadnienia dla ustalenia Sądu I instancji odnośnie tego, że poprzez fakt podwyższenia wynagrodzenia innym pracownikom oszczędności dla pozwanego były znikome, pomimo iż tak naprawdę oszczędności z powodu likwidacji niepotrzebnego dla pozwanego etatu były w wysokości zarobków na tym stanowisku pracy, co zostało udokumentowane na etapie postępowania przed Sądem I instancji. W powyższym zakresie Sąd Rejonowy całkowicie pominął kwestię, że tak naprawdę w przypadku J. R. to nie była podwyżka wynagrodzenia, a zwiększenie wymiaru etatu z wymiaru 0.8 etatu na cały etat, natomiast w przypadku M. Z. (1) i I. D. (1) podwyżki związane były z ich przejściem na wyższe stanowisko pracy. Ponadto – zdaniem skarżącego – niezależnie od tego, jak zakwalifikować kwoty nadwyżki, wynikającej z faktu rozwiązania z powódką umowy o pracę, w stosunku do „podwyżek” uzyskanych przez ww. pracowników, to i tak środki te wpłynęły pozytywnie na wynik finansowy pozwanego, co potwierdza załączona do akt sprawy dokumentacja.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. skarżący wskazał, iż pomimo tego, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że likwidacja stanowiska pracy powódki faktycznie nastąpiła, to jednak błędnie uznał, że w pozwanej placówce nie doszło do spełnienia się drugiej przyczyny likwidacji etatu pracy tj. nie doszło do restrukturyzacji. Zdaniem skarżącego, praktycznie całość zgromadzonych w niniejszej sprawie dowodów, tak rzeczowych, jak i osobowych, wykazała, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką były prawdziwe. Przede wszystkim faktycznie zlikwidowano stanowisko pracy, na którym zatrudniona była wyłącznie powódka przez co zmniejszyło się zatrudnienie w tej komórce i do tej chwili nie zostało ono powiększone. Po drugiej sytuacji ekonomicznej pozwanego w okresie rozwiązywania umowy o pracę z powódką faktycznie była bardzo trudna co uzasadniało dodatkowo likwidację stanowisk pracy, w tym likwidację stanowiska powódki. Po trzecie natomiast dowody w postaci zeznań wszystkich zawnioskowanych świadków potwierdzają przeprowadzenie w Biurze Dyrektora restrukturyzacji zatrudnienia do potrzeb (...) poprzez wybór stanowiska pracy do skreślenia oraz przekazanie części obowiązków powódki na innych pracowników tego Biura. W związku z powyższym uznanie

przez Sąd I instancji, że przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy była fikcyjna narusza wyżej wymienione przepisy prawa materialnego.

Skarżący podniósł także zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 8 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie naruszało zasady współzycia społecznego, pomimo tego, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wyraźnie wynika, że pracodawca stosował zasady współzycia społecznego i gdy tylko dowiedział się o wypadku samochodowym męża powódki nie wręczył przygotowanego w stosunku do niej wypowiedzenia, co spowodowało miesięczną zwłokę w jego wręczeniu. W ocenie skarżącego, Sąd I instancji naruszył również ww. artykuł poprzez uznanie, że wręczenie wypowiedzenia przed urlopem wypoczynkowym pracownika jest sprzeczne z zasadą współzycia społecznego. Jednakże jak wynika z zeznań świadka B. L. (1) złożonych w dniu 6 kwietnia 2017 r. wypowiedzenie powódce stosunku pracy było przygotowane dużo wcześniej, ale ze względu na wypadek jej męża, pracodawca zdecydował, żeby w tym momencie nie wręczać jej wypowiedzenia umowy o pracę. Spowodowało to przedłużenie okresu wypowiedzenia o miesiąc, ponieważ wypowiedzenie wręczono dopiero w następnym miesiącu. Nie można zatem zgodzić się z argumentacją Sądu I instancji, że zachowanie pracodawcy nie zasługiwało na aprobatę w kontekście zasad współzycia społecznego. Z tych wszystkich względów, zdaniem skarżącego wyrok Sądu I instancji powinien zostać zmieniony, a powództwo o odszkodowanie oddalone. Jednocześnie skarżący wniósł o orzeczenie obowiązku zwrotu na jego rzecz przez powódkę spełnionego świadczenia w postaci jednomiesięcznego odszkodowania w wysokości 4.975,00 zł, któremu Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 20 kwietnia 2017 r. w sprawie o sygn. akt VI P 257/15 nadał rygor natychmiastowej wykonalności (apelacja k. 620-632).

Powódka I. S. w odpowiedzi na apelację z dnia 3 lipca 2017 r. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Powódka podkreśliła, iż w jej ocenie Sąd Rejonowy należycie ustalił stan faktyczny i prawny sprawy oraz w oparciu o prawidłowo zgromadzony materiał dowodowy wyciągnął prawidłowe wnioski. W szczególności stwierdziła, że Sąd Rejonowy doszedł do słusznego przekonania, że oszczędność wynikająca ze zwolnienia powódki przy jednoczesnym podniesieniu wynagrodzenia pozostałym pracownikom Biura Dyrektora, była w konsekwencji kwotą marginalną nie mogącą samodzielnie wpłynąć na poprawę kondycji finansowej instytutu bez przeprowadzenia innych zmian. W jej ocenie należy także zgodzić się z Sądem Rejonowym, że pozwany nie wykazał za pomocą dokumentów procesu restrukturyzacyjnego, który ze swej natury jest długi i wymaga szczególnego udokumentowania zmian organizacyjnych. Brak jakichkolwiek dokumentów formalnych, czy rozkazów dziennych w tym przedmiocie jak i brak nie tylko poinformowania załogi o rozpoczęciu procedury restrukturyzacyjnej ale tym bardziej brak konsultacji z nią swojej decyzji, potwierdza tezę podnoszoną od samego początku przez powódkę, że decyzja o jej zwolnieniu była podjęta w ciągu jednego dnia z uwagi na pisemny wniosek przełożonego - B. L. (1), a nie w wyniku potrzeby rzetelnej restrukturyzacji całego przedsiębiorstwa. Z tego względu przyczyna wypowiedzenia w stosunku do niej umowy o pracę była fikcyjna, albowiem w okresie od maja do czerwca 2015 r., w jednostce jaką jest Biuro Dyrektora, nie został skutecznie przeprowadzony proces restrukturyzacji. Zdaniem powódki zgodzić się również należy z uzasadnieniem Sądu Rejonowego w części odnoszącej się do ciężaru dowodu, który po zakwestionowaniu przez pracownika przyczyny wypowiedzenia przechodzi na pracodawcę. W przypadku zaś braku dowiedzenia przez pracodawcę wskazanej przez siebie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie naraża się on na odpowiedzialność finansową. W konkluzji odpowiedzi na pozew, powódka zwróciła także uwagę na fakt, iż z tytułu bezzasadnego rozwiązania z nią stosunku pracy, wystąpiła ona z roszczeniem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania, nie zaś z roszczeniem przywrócenia jej do pracy na dotychczasowe stanowisko. Powyższe powódka uzasadniła tym, że wypłata odszkodowania jest mniej uciążliwą formą represji dla pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, który poza jego wypłatą osiągnął zamierzony cel jakim było zwolnienie pracownika z pracy (odpowiedź na apelację k. 654-656).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest w przeważającej mierze zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia.

Zarzuty podniesione przez pozwanego w treści apelacji w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 8 ust. 1 k.p. oraz art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.) w zdecydowanej większości okazały się trafne. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Sąd II instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, co stanowi wyraźne odróżnienie postępowania apelacyjnego od kasacyjnego. Obowiązkiem Sądu II instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.), oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r. II PK 65/14). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05). Oznacza to, że Sąd II instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Rozpoznanie apelacji sprowadza się więc do ponownego rozpatrzenia przez Sąd II instancji sprawy, w sposób potencjalnie nieograniczony, co oznacza że Sąd ten jeszcze raz bada pod kątem merytorycznym i faktycznym sprawę rozstrzygniętą przez Sąd I instancji. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego – zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Jedynymi ograniczeniami rozpoznania sprawy w postępowaniu odwoławczym są więc granice zaskarżenia, każdorazowo wytyczane w poszczególnych przypadkach przez sformułowanie konkretnych zarzutów podniesionych w treści wniesionej apelacji. Z tych też względów całościowe zaskarżenie rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego przez stronę pozwaną w konsekwencji prowadziło do rozpoznania niniejszej sprawy w pełnym zakresie.

Przechodząc do rozważań w zakresie zasadności zarzutów podniesionych przez pozwanego Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odwołał się do zgłoszonych przez niego zastrzeżeń w kontekście prawidłowości zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy podkreśla, że swobodna ocena dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii, Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z dnia 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego, Sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez Sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez Sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt zarzutów podniesionych przez pozwanego, Sąd Okręgowy zaznacza, że skarżący formułując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zarzucił Sądowi Rejonowemu dokonanie błędnej oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego, jednocześnie kwestionując przyjętą przez ten Sąd ocenę dowodów. Sąd Okręgowy, co do zasady nie dopatrył się jednak nieprawidłowości w ustaleniach stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonanych w postępowaniu przed Sądem I instancji. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i zgromadził obszerny materiał obejmujący zeznania świadków, dowody z dokumentów prywatnych, jak również dowody z przesłuchania stron, a zebrany materiał dowodowy został poddany wszechstronnej analizie,

co prowadziło do rzetelnego ustalenia stanu faktycznego. Pozytywna ocena postępowania Sądu Rejonowego z perspektywy ustaleń stanu faktycznego prowadziła do przyjęcia przez Sąd Okręgowy tychże ustaleń jako własnych, przy czym nie odbyło się to bez zastrzeżeń. Pozwany trafnie bowiem wskazał, że z materiału dowodowego nie wynika, aby proces restrukturyzacji (...) Instytutu (...) w W. nie został faktycznie przeprowadzony, a w konsekwencji, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z tego powodu było fikcyjne. W postępowaniu przed Sądem I instancji zostało bowiem wykazane, że do restrukturyzacji zatrudnienia doszło poprzez skreślenie stanowiska prac w Biurze Dyrektora i na podstawie poleceń Dyrekcji Instytutu przekazywanych na odprawach kadry kierowniczej do szukania oszczędności. W tym też zakresie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. okazał się zasadny. Podkreślenia wymaga także, iż pomimo tego, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, to z zebranego materiału dowodowego wyciągnął błędne wnioski. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy nie podziela oceny prawnej stanu faktycznego zaistniałego w sprawie.

Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego, że w niniejszej sprawie przesłanki formalne dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu tym wskazana została przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Istota sporu sprowadzała się natomiast do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie likwidacja stanowiska pracy powódki - specjalisty ds. promocji i rozwoju w Biurze Dyrektora (...) Instytutu (...) w W. w związku z koniecznością przeprowadzenia u pozwanego restrukturyzacji celem zmniejszenia kosztów jego funkcjonowania, ale również dostosowania poziomu zatrudnienia do jego rzeczywistych potrzeb, było przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie na etapie postępowania przed Sądem I instancji w sposób jednoznaczny wykazało, że likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy była rzeczywista. Stanowisko specjalisty ds. promocji i rozwoju w Biurze Dyrektora (...) Instytutu (...) w W. zostało zlikwidowane, zaś obowiązki, które dotychczas wykonywała powódka, pozwany przekazał innym pracownikom zatrudnionym w powyższej komórce organizacyjnej. O faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki świadczą zeznania świadków: B. L. (1) i Ł. J., którzy zgodnie podali, że stanowisko zajmowane przez powódkę aktualnie nie istnieje. Świadek B. L. (1) na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 r. zeznała bowiem, że proces restrukturyzacji w pozwanej placówce medycznej polegał przede wszystkim na szukaniu oszczędności i maksymalnym wykorzystaniu danych pracowników w ich zakresie. Wskazała, iż ze względu na konieczność podjęcia określonych działań reorganizacyjnych, zgłoszonych przez kadry kierowniczą, zmuszona była dokonać analizy i oceny całego stanu zatrudnienia Biura Dyrektora pozwanej placówki medycznej pod kątem zakresu obowiązków poszczególnych pracowników zatrudnionych w tej komórce organizacyjnej. Świadek dodała, że w wyniku dokonania powyższej oceny musiała podjąć decyzję o skreśleniu konkretnego stanowiska pracy z uwagi na jego nieprzydatność w strukturze organizacyjnej pozwanego, a następnie wystąpić z wnioskiem o likwidację tego stanowiska. Stwierdziła także, że sprawy reorganizacji były wielokrotnie omawiane na spotkaniach kadry kierowniczej i w tym zakresie dyrekcja pozwanego wydawała ustne dyspozycje, co do podejmowania określonych działań. Świadek podkreśliła, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane, albowiem nie było potrzeby utrzymywania powyższego etatu. Tak samo świadek Ł. J. potwierdził, że główną przyczyną likwidacji etatu powódki były kwestie ekonomiczne i organizacyjne poprzez szukanie etatów, które na daną chwilę w 2015 r. nie były potrzebne. W tych okolicznościach nie można zatem mówić o fikcyjności bądź pozorności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę. W wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 733/00) Sąd Najwyższy trafnie zauważył, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Podkreślenia wymaga fakt, że pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 10 czerwca 2015 r., zaś proces restrukturyzacji w ww. placówce medycznej został rozpoczęty dwa lata wcześniej, a mianowicie już w 2013 r. Ze względu bowiem na trudną sytuację ekonomiczną pozwanego w latach 2013-2015 przeprowadzono restrukturyzację zatrudnienia wśród grupy personelu niemedycznego, w tym wśród pracowników administracyjnych, polegającą na zmniejszeniu ilości etatów. W przypadku Biura Dyrektora, począwszy od 2013 r. zredukowano ilość etatów z 8,25 (stan na dzień 1 stycznia 2013 r.) do 6 (stan na dzień 30 czerwca 2015 r.), natomiast w skali całego Instytutu, zredukowana ilość etatów personelu niemedycznego wynosiła na dzień

30 czerwca 2015 r. – 38,25 (k. 28 – informacja dotycząca restrukturyzacji zatrudnienia etatowego w Biurze Dyrektora oraz w (...) Instytucie (...)). Powyższe pozwala przyjąć, że w chwili wypowiedzenia umowy o pracę likwidacja stanowisk pracy w zakresie pracowników personelu niemedyceznego była na tyle zaawansowana, że nie było wątpliwości co do jej wykonania. Nie stanowi o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia również okoliczność, że zadania wykonywane dotychczas na likwidowanym stanowisku nadal są wykonywane na rzecz pracodawcy przez innych pracowników. Jak słusznie podnosi się w judykaturze dopuszczalne, niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, pomimo tego, że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00). W kontekście stanowiska pracy powódki – specjalisty ds. promocji i rozwoju, jej obowiązki zostały przejęte w głównej mierze przez B. L. (1) w dwóch aspektach, tj. w zakresie wsparcia działań promocji i organizacji przedsięwzięć (...) wychodzących poza dotychczasowy zakres obowiązków, współpracę z agencjami reklamowymi, wydawnictwami i innymi firmami w celu zabezpieczenia bieżącej działalności Instytutu, a także przez J. R., który przejął od powódki obowiązek reprezentowania (...) w trakcie targów i konferencji. Pozwany w wyniku likwidacji stanowiska powódki wprowadził zatem nową strukturę organizacyjną, w ramach której zwiększył obowiązki innych pracowników, którzy pozostali w zatrudnieniu – obowiązkami wykonywanymi dotychczas w ramach obsługi stanowiska zlikwidowanego. Konkludując za Sądem Najwyższym wskazać należy, że w tej sprawie została dokonana faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki i ona jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r. III PK 28/10).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczy o tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało niewątpliwie wymiar ekonomiczny w postaci zmniejszenia kosztów pracy pracowników Biura Dyrektora (...) Instytutu (...) w W. i było wynikiem rzeczywistej restrukturyzacji pozwanej placówki medycznej związanej z redukcją zasobów ochrony zdrowia, wynikającą z dostosowania ich do aktualnych potrzeb. W praktyce proces restrukturyzacji oznacza likwidację lub istotne ograniczenie działalności publicznych zakładów opieki zdrowotnej, oddziałów i innych jednostek organizacyjnych świadczących usługi medyczne. Przez likwidację należy rozumieć faktyczne zaprzestanie funkcjonowania Zakładu, bądź wyłącznie jego jednostki organizacyjnej, np. komórki organizacyjnej, bądź konkretnego stanowiska pracy. Restrukturyzacja zatrudnienia jest celowym działaniem kierownictwa firmy, polegającym na dokonywaniu w określonym czasie, na ogół krótkim, istotnych zmian w sferze zasobów ludzkich. Przebudowa zasobów ludzkich w ochronie zdrowia służy głównie realizacji długofalowych celów Ministerstwa Zdrowia, a także ich poszczególnych organów założycielskich i ma prowadzić przede wszystkim do redukcji kosztów i podniesienia efektywności ekonomicznej placówek publicznej służby zdrowia, wyeliminowania nierentownych działań, a w konsekwencji uchronienia wielu zakładów przed upadłością na skutek strat spowodowanych nadmiernymi kosztami pracy. Podstawowym argumentem za przeprowadzeniem restrukturyzacji zatrudnienia w ochronie zdrowia jest niewątpliwie argument ekonomiczny. W tym kontekście warto nadmienić, że optymalizacja zatrudnienia powinna opierać się na dwóch elementarnych zasadach racjonalnego gospodarowania. Pierwsza z nich – zasada oszczędności – postuluje, aby przy założonym efekcie ekonomicznym dążyć do minimalizacji zaangażowanych zasobów ludzkich. Druga zasada – wydajności – aby przy danym poziomie zatrudnienia dążyć do maksymalizacji efektu ekonomicznego. Działania o charakterze restrukturyzacyjnym, w kontekście rzeczywistej lub prognozowanej sytuacji ekonomicznej, mają przede wszystkim charakter naprawczy. Jest to szczególnie i najczęstszy rodzaj restrukturyzacji, której głównym celem jest usprawnienie zarządzania, organizacji pracy, zmaksymalizowania wykorzystanych narzędzi i zasobów przedsiębiorstwa oraz ustabilizowanie pozycji przedsiębiorstwa w środowisku gospodarczym. Przy czym wskazać należy, że wbrew twierdzeniom powódki, podniesionym w odpowiedzi na apelację, proces restrukturyzacji naprawczej, dotyczącej głównie placówek medycznych nie wymusza konsekwentnej realizacji określonego planu restrukturyzacji, popartego stosowną dokumentacją. Plan restrukturyzacji, który podlega obwieszczeniu jest wyłącznie naturalnym uzupełnieniem samego procesu restrukturyzacji. Restrukturyzacja powinna być jedynie uzasadniona ekonomicznie, szczególnie pod tym względem, aby pozytywne efekty związane z realizacją celów restrukturyzacji służby zdrowia zdecydowanie przewyższały negatywne rezultaty stosowania takiej pomocy. Ponadto wskazać należy, iż w odniesieniu do procesu restrukturyzacji, brak jest określonych norm

prawnych, stanowiących o konieczności stworzenia dokumentacji pisemnej, potwierdzającej zmiany organizacyjne, ramy tych zmian i przebieg restrukturyzacji w ramach indywidualnej likwidacji konkretnego stanowiska pracy. Powyższe w szczególności dotyczy „rozkazów dziennych”, które stanowią akty prawa wewnętrznego, regulujące codzienne funkcjonowanie (...) Instytutu (...) w W., w których nie zamieszcza się wszystkich decyzji wydawanych przez Dyрекcję pozwanej placówki medycznej. Rozkaz ma wyłącznie służyć realizacji celów z zakresu działalności Instytutu i stanowi konsekwencję rozstrzygnięcia podjętego w formie decyzji administracyjnej. Poza tym podstawę prawną wydania decyzji administracyjnej stanowić może wyłącznie przepis rangi ustawowej, co także wyklucza możliwość przypisywania rozkazom dziennym, formy prawnej decyzji administracyjnej wydawanej w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Załatwienie sprawy w formie decyzji uzależnione jest od istnienia w przepisach prawa administracyjnego materialnego wyraźnie sformułowanej dla określonego organu, bądź typu organów administracji publicznej, normy kompetencyjnej, która upoważnia je do załatwiania określonych spraw indywidualnych właśnie w formie decyzji. Rozkaz dzienny wydawany jest przez Dyрекcję określonej jednostki wojskowej wyłącznie w celu uregulowania wszystkich spraw dotyczących działalności służbowej tej jednostki. W przypadku (...) Instytutu (...), rozkaz dzienny wydawany jest przez Dyrektora (...) i to on decyduje o umieszczanych w nim kwestiach. Wskazać jednak należy, że kwestie związane z likwidacją konkretnego stanowiska pracy w trybie tzw. zwolnienia indywidualnego, nawet jeżeli ma to miejsce w wyniku przeprowadzonego procesu restrukturyzacji, należą do spraw wynikających z podległości służbowej i jako takie z uwagi na swój charakter nie mogą być zakwalifikowane do kategorii decyzji w rozumieniu przepisów k.p.a., stanowiących z kolei podstawę w oparciu o którą wydawany jest rozkaz dzienny, będący aktem prawa wewnętrznego. W rozpatrywanej sprawie brak jest zatem minimum elementów przewidzianych przez przepisy prawa procesowego, takich jak istnienie sprawy administracyjnej podlegającej załatwieniu w drodze decyzji, czy też podstawy prawnej wnioskującej z przepisu prawa powszechnie obowiązującego, od wystąpienia których uwarunkowane jest istnienie decyzji administracyjnej, w oparciu o którą wydawany jest rozkaz dzienny. Z tego względu, ustalenie przez Sąd I instancji, że przy zwolnieniu powódki ze względu na radykalność procesu restrukturyzacji, obowiązkowo powinny być stworzone jakiegokolwiek dokumenty, z których wynikałaby konieczność przeprowadzenia opisanego powyżej procesu restrukturyzacji, skutkującego w rezultacie likwidacją indywidualnych stanowisk pracy, nie może znaleźć racjonalnego uzasadnienia, a tym samym nie może prowadzić do uznania, że przyczyna w oparciu, o którą rozwiązano z powódką umowę o pracę nie była rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W realiach rozpoznawanej sprawy bezsporna jest okoliczność, że sytuacja finansowa pozwanego (...) Instytutu (...) w W. nie była i nadal nie jest dobra. Działalność pozwanego przyniosła stratę w 2014 r. w wysokości 536.608.432,41 zł (k. 25-26), zaś w pierwszym kwartale 2015 r. stratę netto w wysokości 15.402.739,50 zł (k. 24). Sytuacja finansowa pozwanego zmusiła Dyrektora Instytutu do podjęcia działań mających na celu restrukturyzację polegającą między innymi na redukcji zatrudnienia poprzez zwolnienia indywidualne na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Jednocześnie wobec konieczności ustawowego zapewnienia opieki medycznej mieszkańcom powiatu (...), brak było możliwości redukcji etatów wśród personelu medycznego, gdyż ilość lekarzy i pielęgniarek oscyluje na granicy, której przekroczenie skutkowałoby zagrożeniem dla ochrony zdrowia. Dlatego obniżenie etatów w tej grupie spowodowałoby utratę kontraktów z Narodowym Funduszem Zdrowia. W tej sytuacji restrukturyzacja zakładu powinna objąć część administracyjną instytutu medycznego. Z informacji pozwanego, udzielonej w toku postępowania przed Sądem I instancji wynika, że Instytut wskutek zmian organizacyjnych dokonanych w 2013 r. zmniejszył zatrudnienie o 2,25 etatów, zaś w skali całego Instytut zredukowana ilość etatów personelu niemedycznego wyniosła na dzień 30 czerwca 2015 r. – 38,25. Trzeba również podkreślić, że stan osobowy w Biurze Dyrektora nie ulegał zwiększaniu, a ulegał stopniowemu zmniejszaniu w 2015 r. i do chwili obecnej stan ten pozostaje niezmienny, poza zatrudnieniem jednej osoby na zastępstwo na czas nieobecności B. L. (1) z powodu przebywania przez nią na urlopie bezpłatnym. Wskazania wymaga także, że w ramach restrukturyzacji zatrudnienia, dostosowanie stanowisk do aktualnych potrzeb w powiązaniu ze zmniejszeniem kosztów pracy, następowało u pozwanego od 2013 r. i objęło do momentu zwolnienia powódki ponad 38 stanowisk pracy. W ocenie pozwanego komórka organizacyjna Biura Dyrektora do potrzeb (...) musiała ulec restrukturyzacji, albowiem rodzaj pracy i obowiązki pracowników w tej sekcji nie należały do skomplikowanych. Nie ulega przy tym wątpliwości, wobec dowodów przeprowadzonych w toku postępowania przed Sądem I instancji, że stanowisko na którym była zatrudniona powódka w dacie

wypowiedzenia, tj. 10 czerwca 2015 r. uległo likwidacji, nie istnieje i na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Jej obowiązki przejęły inne osoby. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 stycznia 1985 r., (III PZP 53/84), wypowiedzenie może stanowić okoliczność niezależną od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Zmiany organizacyjne, których dokonał pozwany Instytut, zdaniem Sądu Okręgowego, mieszczą się w tak wskazanym i określonym interesie pracodawcy i stanowią przesłankę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W ocenie pracodawcy tryb pracy i obowiązki wykonywane w Biurze Dyrektora na stanowisku związanym z promocją i rozwojem (...) były określone jako nieskomplikowane. Dlatego też pozwany podjął decyzję o konieczności reorganizacji między innymi tej komórki organizacyjnej. Kwestia zmian organizacyjnych i redukcja zatrudnienia będąca skutkiem tych zmian jest więc bezsporna, zaś zmiany te i ograniczenie zatrudnienia wskazywane przez pozwanego zostały faktycznie dokonane i nie mają charakteru pozornego, na co wskazują chociażby zeznania świadków, jak i dokumenty, zawierające informacje dotyczącą procesu restrukturyzacji zatrudnienia Działu Zatrudnienia (...). Zostało już bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzone, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zakładu pracy i nie podlega ocenie sądu. Sąd bada jedynie, czy zmiany te nie miały charakteru pozornego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97 i z dnia 27 listopada 1997r., I PKN 401/97).

W takiej sytuacji można mówić w niniejszej sprawie o naruszeniu przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p., gdyż przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce w piśmie z dnia 10 czerwca 2015 r. była rzeczywista według daty dokonania tej czynności przez pracodawcę, gdyż stanowisko pracy powódki, zatrudnionej w Biurze Dyrektora do potrzeb (...) przez okres niespełna 8 lat zostało faktycznie wyeliminowane ze struktury organizacyjnej pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, dostatecznie sprecyzowany, powinna być rzeczywista i powinna stanowić dostateczne uzasadnienie dla decyzji pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97 i z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Jak już zostało wskazane w stanie faktycznym niniejszej sprawy pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał na likwidację stanowiska pracy, tj. stanowiska specjalisty Biura Dyrektora ze względów ekonomicznych (trudna sytuacja (...)) oraz organizacyjnych (restrukturyzacja zatrudnienia w Biurze Dyrektora do potrzeb (...)). Tak sformułowaną przyczynę należy uznać za dostatecznie konkretną i zrozumiałą dla pracownika. Wskazanie, że likwidacji ulega stanowisko pracy, na którym pracownik jest zatrudniony w oczywisty sposób pozwala mu się zorientować, jaka przyczyna legła u podstaw decyzji pracodawcy.

Powódka nie wykazała przy tym, aby bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę była korespondencja „sms”, jaką w dniach 8-11 maja 2015 r. wymieniła z B. L. (1), informując ją o tym, iż nie stawi się w pracy z powodu choroby syna. Pomimo tego, iż taka sytuacja w rzeczywistości miała miejsce i niejako zbiegła się w czasie ze zmianami reorganizacyjnymi, jakie wówczas następowały w (...) Instytucie (...) w W., to jednak, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była przyczyna wskazana w samym wypowiedzeniu, tj. likwidacja jej stanowiska pracy. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby pracodawca wypowiedział umowę o pracę również lub przede wszystkim z przyczyny leżącej po stronie powódki. Zdaniem Sądu I instancji tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia wskazuje na to, że nastąpiło zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy, a nie dotyczących pracownika, tj. brak możliwości dalszego zatrudnienia. W swych zeznaniach pozwany, jak i świadkowie zatrudnieni w ww. placówce medycznej jednoznacznie potwierdzili, że była to likwidacja stanowiska pracy w związku, z czym brak było podstaw do wpisania w wypowiedzeniu innej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Już samo użycie sformułowania o likwidacji stanowiska pracy, świadczyło zdaniem Sądu o tym, że wypowiedzenie to zostało złożone z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Należy również wskazać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu likwidacji jej stanowiska, było efektem długofalowych zmian organizacyjnych, jakie stopniowo następowały w pozwanej placówce medycznej na przestrzeni lat 2013-2015. To, że zmiany organizacyjne, jakie miały miejsce u pozwanego na skutek

procedury restrukturyzacji zbiegły się w czasie z opisanym przez powódkę zdarzeniem (k. 503-510), nie może automatycznie przesądzać o tym, że to właśnie to zdarzenie, a nie wskazana reorganizacja, stanowiło bezpośrednią przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że powódka w toku całego procesu przed Sądem I instancji nie powoływała się konsekwentnie na fakt, iż właśnie opisane przez nią zdarzenie, jakie miało miejsce w dniach 8-11 maja 2015 r., a nie likwidacja stanowiska pracy, stanowiło bezpośrednią przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Okoliczności tej powódka nie przywołała w pozwie, jak również w zakreślonym jej 14-dniowym terminie na zgłoszenie wniosków dowodowych, a dopiero w piśmie procesowym stanowiącym załącznik do protokołu rozprawy z dnia 6 października 2016 r., a zatem na sam koniec postępowania dowodowego. W ocenie Sądu Okręgowego, dowód ten miał zatem służyć jedynie przedłużeniu postępowania przed Sądem Rejonowym. Oczywistym jest bowiem, że gdyby powódka rzeczywiście pozostawała w przeświadczeniu, że to właśnie opisana przez nią sytuacja stanowiła bezpośrednią przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy, to nic nie stało na przeszkodzie, aby powyższy wniosek dowodowy powołać w zakreślonym przez Sąd I instancji 14-dniowym terminie na zgłoszenie wszelkich wniosków dowodowych.

Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji, powódka na stanowisku specjalisty Biura Dyrektora faktycznie zajmowała się współpracą z rzecznikiem prasowym Instytutu w promowaniu, kreowaniu i umacnianiu pozytywnego wizerunku placówki, przygotowywaniem w porozumieniu z rzecznikiem prasowym Instytutu materiałów na stronę internetową (...), administrowaniem stroną internetową (...), reprezentowaniem Instytutu na targach oraz imprezach branżowych, współpracą z agencjami reklamowymi, wydawnictwami i innymi firmami w celu zabezpieczenia bieżącej działalności Instytutu, udziałem w planowaniu budżetu promocyjnego, udziałem w organizowaniu przez Instytut konferencji i innych działań promocyjnych, opracowywaniem i wdrażaniem projektów, tj. systemu ocen okresowych pracowników – roczna ocena pracownika, systemu motywacji pracowników, systemu informacji kadrowej, a także organizowaniem i prowadzeniem szkoleń z zakresu rocznej oceny pracownika, udzielaniem pomocy w bieżących zadaniach Instytutu w zakresie rozwoju oraz w rozwiązywaniu spraw pracowniczych i wykonywaniem innych zadań zleconych przez przełożonego. Z kolei zakresy obowiązków pozostałych pracowników Biura Dyrektora były całkowicie odmiennie od zakresu obowiązków powódki. Z załączonej do akt sprawy dokumentacji pracowniczej wynika, że B. L. (1), M. Z. (1) oraz I. D. (1) miały bardzo zbliżony do siebie zakres obowiązków i pomimo różnicy w nazwie stanowisk pracy wykonywały praktycznie te same obowiązki, z tą tylko różnicą, że I. D. (1) realizowała zadania na rzecz Zastępcy Dyrektora (...) Instytutu (...) – (...) Szpitala (...), a B. L. (1) i M. Z. (1) realizowały zadania na rzecz Dyrektora (...). Porównując zatem zakresy obowiązków wszystkich ww. osób, z zakresem obowiązków powódki, wskazać należy, że pokrywają się one wyłącznie w ramach dwóch pozycji, tj. w zakresie udziału w planowaniu budżetu promocyjnego oraz udziału w organizowaniu przez Instytut konferencji i innych działań promocyjnych. Żadna z ww. osób nie miała natomiast w zakresie swoich obowiązków reprezentowania Instytutu na targach oraz imprezach branżowych, współpracy z rzecznikiem prasowym, administrowania stroną internetową (...), współpracy z agencjami reklamowymi oraz opracowywania i wdrażania projektów, w tym tych związanych z kwestiami pracowniczymi. Podkreślenia wymaga także, że powódka pracowała na indywidualnym stanowisku pracy przez cały okres pełnienia obowiązków pracowniczych w (...). W tym miejscu należy wskazać, że ilość innych obowiązków, różniących się od obowiązków powódki, w przypadku B. L. (1) na 13 zadań wynosi 11, w przypadku M. Z. (1) na 13 zadań wynosi 11, a w przypadku I. D. (1) na 20 zadań wynosi 18. Z kolei J. R. miał w swoim zakresie obowiązków 15 punktów, z czego ostatni, dotyczący wykonywania innych poleceń i zadań zleconych przez przełożonego w zakresach swoich obowiązków mieli wszyscy pracownicy (...). Z pozostałych punktów zakresu obowiązków, tylko jeden był natomiast zbieżny z zakresem obowiązków powódki, a polegający na bieżącej współpracy z rzecznikiem prasowym (...), co wyraźnie wskazuje na to, że stanowisko zajmowane przez J. R. było stanowiskiem odmiennym, aniżeli stanowisko powódki. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, J. R. przejął od powódki obowiązki reprezentowania (...) w trakcie targów i konferencji. O indywidualnym charakterze stanowiska pracy powódki świadczy również fakt, że powierzone obowiązki pracownicze powódka realizowała w innym budynku, aniżeli budynek Dyrekcji (...), w którym pracę świadczyli wszyscy pozostali pracownicy zatrudnieni w Biurze Dyrektora.

W tych okolicznościach pracodawca nie był zatem zobowiązany do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Oceny tej nie zmienia także podnoszony przez powódkę

fakt, że pozostali pracownicy Biura Dyrektora nadal pozostają w zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy. Bezsprene osoby te nie były zatrudnione na stanowiskach analogicznych do tego, które zajmowała powódka. Z tych też względów nie istniała konieczność porównania sytuacji pracowniczej powódki i wskazanych pracowników. Na uwzględnienie nie zasługują także twierdzenia powódki zgodnie, z którymi fakt otrzymania przez pozostałych pracowników Biura Dyrektora (...) podwyżek wynagrodzenia w spornym okresie czasu, kwestionuje zasadność dokonania procesu restrukturyzacji (...) Instytutu(...), który opierał się na założeniach związanych z odzyskaniem długoterminowej rentowności tej placówki medycznej w rozsądnych ramach czasowych. W tym miejscu wskazać należy, że w Biurze Dyrektora (...) w 2016 r. pracowało łącznie siedem osób: powódka, za wynagrodzeniem w wysokości 4.975,00 zł, I. D. (1) na stanowisku specjalisty za wynagrodzeniem w wysokości 3.800,00 zł, B. L. (1) na stanowisku starszego inspektora za wynagrodzeniem w wysokości 2.500,00 zł w wymiarze 1/2 etatu, J. R. na stanowisku kierownika Biura za wynagrodzeniem w wysokości 5.250,00 zł, Z. T. na stanowisku głównego specjalisty ds. organizacji i zarządzania za wynagrodzeniem wysokości 7.000,00 zł, M. Z. (1) na stanowisku starszego specjalisty za wynagrodzeniem w wysokości 4.200,00 zł oraz R. P. za wynagrodzeniem w wysokości 3.250,00 zł w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 16 kwietnia 2015 r. I. D. (1) otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 800,00 zł, w dniu 1 kwietnia 2015 r. J. R. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 1.050,00 zł, w dniu 16 kwietnia 2015 r. podwyżkę w wysokości 379,00 zł otrzymała M. Z. (1), zaś w dniu 1 grudnia 2015 r. podwyżkę w wysokości 1.000,00 zł otrzymał Z. T.. Ogólna suma podwyżek w 2015 r. wyniosła 3.229,00 zł, a więc i tak nie przekroczyła kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w wysokości 4.975,00 zł. W tym miejscu wskazać również należy, że w przypadku J. R. przyznana w stosunku do niego podwyżka wynagrodzenia była związana ze zwiększeniem wymiaru jego etatu z 0,8 na cały etat, zaś w przypadku M. Z. (1) i I. D. (1) przyznane w stosunku do nich podwyżki wynagrodzeń były związane z ich przejściem na wyższe stanowiska pracy, awansem na stanowisko starszego specjalisty. Ponadto J. R. (Kierownik Biura Dyrektora) poprzednio od 2013 r. świadczył usługi na rzecz pozwanego (...) Instytutu (...) w W. na podstawie umowy zlecenia z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5.535,00 złotych, potem został zatrudniony na umowę o pracę początkowo na 0,8 etatu, zaś od 01 kwietnia 2015 r. na cały etat, w związku z czym otrzymał podwyżkę wynagrodzenia o 1.050,00 złotych, czyli 5.250,00 złotych. Wskazać należy, iż nie świadczy to o fikcyjności oszczędności u pozwanego, gdyż wysokość wynagrodzenia z umowy o pracę J. R. była i tak niższa niż z umowy cywilnoprawnej. Podkreślenia wymaga także, że (...) Instytut (...) zaoszczędził w skali roku na rozwiązaniu stosunku pracy z powódką 66.470,78 zł, na co wskazuje pismo procesowe pozwanego z dnia 26 października 2017 r., do którego została załączona stosowna informacja Kierownika Sekcji Płac (...) Instytutu (...)w W.. Inne regulacje płacowe nie mogą mieć w tym przypadku znaczenia, albowiem wynikają z różnych przyczyn i gdyby stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, to koszty pracodawcy byłyby wyższe o wskazaną powyżej sumę. Bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, iż w rzeczywistości sytuacja finansowa pozwanego, mimo jej systematycznego nadzorowania oraz podejmowania na bieżąco różnych czynności jest trudna i wymaga przedsięwzięcia działań dla zapobieżenia jeszcze większego jej pogorszenia. Należy bowiem wskazać, iż niezależnie od tego, jak należy traktować łączną kwotę zaoszczędzoną na likwidacji stanowiska pracy powódki, w stosunku do podwyżek przyznanych ww. pracownikom, to i tak w każdej konfiguracji nadwyżka w wysokości 66.470,78 zł niewątpliwie stanowiła oszczędność, która w ostatecznym rozrachunku musiała mieć pozytywny wpływ na wynik finansowy pozwanej placówki medycznej, choćby z tego względu, że w sposób negatywny nie wpłynęła na stan dostępnych w jej zasobach środków finansowych. Prowadzenie przez pozwanego aktywnej polityki budżetowej, która w latach 2013-2015 przybrała postać reorganizacji stanowisk pracy w komórce administracyjnej Biura Dyrektora stanowi wyraz dążenia pozwanego do poprawy struktury jego finansowania, co stopniowo pozytywnie wpływa na kształtowanie wyniku finansowego (...) Instytutu (...), właśnie poprzez wzrost dochodów, pozyskiwanych z uzyskanych oszczędności. Jednocześnie należy zaznaczyć, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy ze względów ekonomicznych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu. Pracodawca ma bowiem prawo do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników, jak również prawo do samodzielnego dysponowania środkami pieniężnymi, a także do podejmowania działań, mających na celu poprawę kondycji finansowej prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa, o czym wyraźnie stanowi art. 3 k.p.

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 45 § 1 k.p. należy ujmować w dwóch aspektach. W rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz — ze względu na jej wagę lub charakter — była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08 i z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06). Nie ulega wątpliwości, że likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wynika to z ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym m.in. z uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85), zgodnie z którą zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności jednak przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przy czym konieczne jest również zbadanie istnienia związku przyczynowego pomiędzy likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem. Należy przyjąć, że wykazanie związku przyczynowego pomiędzy likwidacją, a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego jego zatrudniania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11).

W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie umowy o pracę powódce było oparte na przyczynie nie tylko rzeczywistej i konkretnej, ale także było uzasadnione. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie pozwala na wywiedzenie, że stanowisko pracy powódki nie było powtarzalne w komórce administracyjnej pozwanej placówki medycznej, jak i w żadnej innej komórce (...) Instytutu (...). Konsekwencją uznania, że stanowisko pracy powódki w rozumieniu chociażby zakresu obowiązków nie było powtarzalne w schemacie organizacyjnym pozwanego, czyniło koniecznym stwierdzenie, że mogło ono stanowić podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę bez konieczności wyboru spośród większej liczby pracowników. W tym wypadku nie ma możliwości aby porównywać powódkę z innymi pracownikami, w tym np. z B. L. (1), M. Z. (1), I. D. (1), J. R., czy też Z. T., albowiem stanowisko zajmowane przez powódkę było rodzajowo różne w stosunku do stanowisk zajmowanych przez ww. pracowników. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje natomiast wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. W powyższej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 r., (I PK 271/13), który 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. 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. 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 szykany. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki wynikała z usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Ani wiek ani inne przymioty osobiste powódki nie miały tu znaczenia, tym bardziej, że praca powódki była dobrze oceniana przez Dyрекcję pozwanej placówki medycznej. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy stwierdził, iż pozwany, w sytuacji likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, nie miał obowiązku stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sama likwidacja stanowiska pracy powódki specjalisty ds. rozwoju i promocji - co Sąd Rejonowy ustalił - rzeczywiście nastąpiła. Kreowało to po stronie pozwanego pracodawcy uprawnienie do wypowiedzenia umowy o pracę. W świetle powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów. Także z tych względów, podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 45 k.p. okazał się zasadny.

Odnośnie zarzutu skarżącego naruszenia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz.

192) wskazać należy co następuje. Wbrew stanowisku zaprezentowanemu w apelacji, zwolnienia przeprowadzone u pozwanego nie obejmowały liczby pracowników wskazanej w art. 1 ust. 1 wspomnianej ustawy. Zgodnie z tym artykułem przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Powyższe znajduje potwierdzenie w załączonym przez pozwanego zestawieniu pracowników zwolnionych w latach 2013-2015 (k. 28). Z powyższego zestawienia wynika, że pozwany (...) Instytut (...) zlikwidował co prawda powyżej 30 stanowisk pracy (38 etatów), jednak nastąpiło to na przestrzeni dwóch lat (2013-2015), a zatem w okresie przekraczającym okres 30 dni. Skoro zatem nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 1-6 powołanej ustawy o zwolnieniach grupowych, to pracodawca był zobligowany do zastosowania właśnie art. 10 tejże ustawy. Jednocześnie należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 10 pkt. 1 w zw. z art. 8 pkt. 1 ust. 2 powołanej ustawy, pracownikowi zatrudnionemu w firmie zatrudniającej powyżej 20 pracowników przysługuje odprawa, jeżeli w przypadku indywidualnego zwolnienia jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem są przyczyny nie dotyczące tego pracownika. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że faktyczną przyczyną zwolnienia powódki były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W związku z powyższym stosownie do treści ww. regulacji pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki odprawy pieniężnej w wysokości adekwatnej do przepracowanego przez nią okresu czasu, co też uczynił, nie naruszając zatem przepisu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd I instancji dopuścił się natomiast naruszenia art. 8 k.p., który pozwala na modyfikację uprawnień stron stosunku pracy jeżeli w określonych okolicznościach skorzystanie z nich stanowi nadużycie prawa tj. jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego, albowiem nie wręczył powódce przygotowanego wcześniej wypowiedzenia, co spowodowało miesięczną zwłokę w jego wręczeniu. Sąd I instancji wskazał nadto, że wręczenie powódce wypowiedzenia przed urlopem wypoczynkowym również stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego postawa pozwanego w żadnym razie nie zasługuje jednak na negatywną ocenę. Jak wynika z zeznań świadka B. L. (1), złożonych na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 r., wypowiedzenie powódce stosunku pracy było przygotowane dużo wcześniej, jednak ze względu na wypadek jej męża, pracodawca zdecydował żeby w tym momencie nie wręczać wypowiedzenia. Wyłącznie ta przyczyna, wynikająca z sytuacji osobistej powódki, spowodowała przedłużenie okresu wypowiedzenia o miesiąc, ponieważ oświadczenie zostało wręczone dopiero w następnym miesiącu. To samo dotyczy wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w godzinach pracy w dniu, w którym była ona obecna w pracy, nawet jeżeli była przed urlopem wypoczynkowym. Wskazać bowiem należy, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę wyłącznie w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym wyraźnie stanowi art. 41 k.p. W okresie kiedy pracownik jest natomiast obecny w pracy, pracodawca może złożyć w stosunku do niego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy chronią pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę wyłącznie w czasie jego nieobecności w pracy. Przepisy te są przepisami szczególnymi, nie mogą więc być interpretowane rozszerzająco. Jednoznacznie zakazują one dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, np. niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie przesądza o nieobecności w pracy. W dniu 10 czerwca 2015 r. powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego, w uzgodnionym miejscu i czasie, jak również adekwatnie do rozmiaru powierzonych jej zadań. W tym czasie też nie przebywała na urlopie wypoczynkowym, jak również nie występowała inna przyczyna usprawiedliwiająca jej nieobecność w pracy. Pracodawca mógł zatem skutecznie złożyć w stosunku do niej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Na podstawie powyższych ustaleń, Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że doszło do zgodnego z prawem wypowiedzenia powódce przez stronę pozwaną umowy o pracę. Sąd nie

dopatrzył się w tym zachowaniu podstaw, do uznania że doszło do naruszenia art. 8 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, skorzystanie przez pozwanego z uprawnień, jakie daje mu art. 32 § 1 k.p. mieściło się w granicach prawa, a w ustalonym stanie faktycznym nie było także sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że oddalił powództwo I. S. skierowane przeciwko (...) Instytutowi (...) z siedzibą w W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w pozostałym zakresie apelację oddalił tj. w zakresie żądania na podstawie art. 338 § 1 k.p.c., w przypadku zmiany wyroku lub ewentualnie jego uchylecia, skarżący wniósł o orzeczenie zwrotu pozwanemu przez powódkę spełnionego świadczenia w postaci jednomiesięcznego odszkodowania w wysokości 4.975,00 zł, któremu Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 20 kwietnia 2017 r., w sprawie o sygn. akt VI P 257/15 nadał rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł w pkt. 3 wyroku na podstawie art. 385 k.p.c. Wskazać bowiem należy, iż zgodnie z orzecznictwem orzeczenie zwrotu lub przywrócenie do stanu poprzedniego wymaga rozważenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego - zwłaszcza art. 410 k.c. - nie jest to więc automatyczne uwzględnianie wniosku (por. orz. SN z 15 lipca 1974 r., Kw. Pr. 2/74, LexPolonica nr 306732, OSNCP 1974, nr 12, poz. 203); powód jednak nie może powoływać się na okoliczności wyłączające obowiązek zwrotu (art. 409 k.c.), ponieważ powinien się z nim liczyć (por. orz. SN z 25 września 1965 r., I PR 372/65, LexPolonica nr 314863, OSNCP 1966, nr 5, poz. 83 oraz z 24 marca 1967 r., III PZP 42/66, LexPolonica nr 296022, OSNCP 1967, nr 7-8, poz. 124, z głosem A. Ohanowicza, NP 1967, nr 12, s. 1700).

O kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 r., poz. 490) w związku z przepisem przejściowym tj. § 22 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zmienionego następnie rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1667), zasądając od powódki I. S. na rzecz pozwanego (...) Instytutu (...) w W. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji (pkt. 2 wyroku).

Konsekwencją przegranej powódki w niniejszym procesie było także obciążenie jej kosztami procesu za drugą instancję na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt. 1 i § 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). W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zasądził od powódki I. S. na rzecz pozwanego (...) Instytutu (...) w W. kwotę 210,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji. Na kwotę tę składa się opłata sądowa od apelacji w kwocie 30,00 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180,00 zł ustalone w oparciu o powołane wyżej regulacje (pkt. 4 wyroku).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Monika Roslan-Karasińska

17/10/2017 r.