

Sygn. akt XXI Pa 497/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko (...) Urzędowi (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, ustalenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 5 czerwca 2017 roku sygn. akt VIII P 106/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od M. F. na rzecz (...) Urzędu (...) w W. kwotę 577,50 (pięćset siedemdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Dorota Czyżewska Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 497/17

## UZASADNIENIE

Powód M. F. pozwem skierowanym przeciwko (...) Urzędowi (...) w W. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przywrócenie prawa do urlopu wypoczynkowego pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przypisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, nadto niekonkretna i ogólna, a pozwany nie uzyskał zgody komitetu audytu.

Pozwany (...) Urząd (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że z urlopu bezpłatnego udzielonego na czas powołania na stanowisko dyrektora Biura Nadzoru pozwanego powrócił

inny pracownik, który zajmował stanowisko audytora wewnętrznego, w związku z czym konieczne stało się określenie zapotrzebowania kadrowego w zakresie audytu wewnętrznego. Pozwany wskazał, że zadania audytu wewnętrznego mogą być wykonywane przez jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wobec czego konieczna była redukcja zatrudnienia w tym obszarze. Jako kryterium doboru do zwolnienia przyjęto okoliczność, iż powód zatrudniony jest na niepełny wymiar czasu pracy oraz posiada dodatkowe źródło utrzymania. Natomiast w kwestii ochrony stosunku pracy powoda, pozwany podniósł, że do zwolnienia powoda nie była wymagana zgoda komitetu audytu, bowiem nie był on kierownikiem komórki audytu wewnętrznego.

Na rozprawie w dniu 05 czerwca 2017 r. powód sprecyzował, że wnosi o ustalenie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. F. został zatrudniony w (...) Urzędzie (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2009 r. zawartej na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie wymiar czasu pracy został zmieniony na 0,75 etatu na mocy porozumienia stron, w związku z wnioskiem M. F., który chciał podjąć dodatkowe zatrudnienie. W dniu 29 stycznia 2010 r. pomiędzy stronami zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,75 etatu na stanowisku audytora wewnętrznego. Następnie na podstawie kolejnego wniosku M. F., wymiar jego czasu pracy został zmniejszony do 0,5 etatu.

M. F. otrzymywał od pracodawcy nagrody uznaniowe.

Na podstawie zarządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 2 grudnia 2016 r. wprowadzony został nowy statut (...) Urzędu (...), zmieniający strukturę ww. Urzędu. W związku z tym, zarządzeniem Prezesa ww. Urzędu wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, zgodnie z którym Biuro Strategii odpowiadało za realizację zadań m.in. z zakresu badania i oceny funkcjonowania systemu kontroli zarządczej w Urzędzie, koordynowania działań w zakresie kontroli wewnętrznej i warunków przeprowadzania audytu wewnętrznego w Urzędzie.

W wyniku zmian organizacyjnych, z dniem 19 lutego 2016 r. na stanowisko audytora wewnętrznego w ww. Urzędzie powrócił Z. Z. (1), który któremu udzielono urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji dyrektora Biura Nadzoru. Przed udzieleniem urlopu zajmował stanowisko audytora wewnętrznego w ww. Urzędzie, na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 20 sierpnia 2007 r. Powrót na stanowisko audytora wewnętrznego wynikał z zastosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw.

Z dniem 23 lutego 2016 r. Z. Z. (1) został powołany na stanowisko dyrektora w Biurze Nadzoru, zaś na czas powołania na to stanowisko udzielono mu urlopu bezpłatnego. Jednocześnie Z. Z. (1) otrzymał zgodę na dodatkowe zatrudnienie na stanowisku audytora wewnętrznego. Następnie Z. Z. (1) został odwołany ze stanowiska dyrektora Biura Nadzoru, w związku z czym powrócił na stanowisko audytora wewnętrznego. W dniu 17 stycznia 2017 r. powierzono mu kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego w rozumieniu art. 277 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, na czas określony do 1 kwietnia 2017 r.

W dniu 28 stycznia 2017 r. M. F. otrzymał pismo, w którym pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z koniecznością dostosowania zatrudnienia w komórce audytu wewnętrznego do rzeczywistych potrzeb Urzędu, poprzez zapewnienie realizacji zadań audytu wewnętrznego przez jednego audytora wewnętrznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, wskazano, że kwalifikacje M. F. i jego doświadczenie nie mogą być w powyższy sposób wykorzystane na zajmowanym stanowisku pracy, co stwierdzono po analizie możliwości dalszego zatrudnienia dokonanej na podstawie następujących kryteriów: wymiar czasu pracy w ww. Urzędzie i sytuacja osobista (inne źródła utrzymania).

Wynagrodzenie M. F. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.177,56 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd postanowił pominąć część wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w pozwie oraz w piśmie z dnia 1 maja 2017 r. Sąd podniósł, że w odniesieniu do wniosku o przesłuchanie świadków wręczenia wypowiedzenia powód powoływał się na okoliczność dyskredytacji powoda, jednakże jednocześnie powód nie zgłaszał żadnych roszczeń w zakresie dyskryminacji. Natomiast okoliczności, które mieli potwierdzić bliżej nieokreśleni świadkowie, w szczególności świadkowie zwolnienia innych pracowników, były nieistotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, albowiem w sprawie wywołanej wniesionym odwołaniem od wypowiedzenia pracodawcy nie jest badany przebieg całego stosunku pracy i wszystkie okoliczności z tym związane, a jedynie okoliczności istotne z punktu widzenia prawidłowości rozwiązania stosunku pracy. Sąd wskazał, że z tej samej przyczyny również wnioski dowodowe w zakresie przedłożenia przez pozwanego dokumentacji dotyczącej rekrutacji powoda nie miały istotnego znaczenia, tym bardziej, że powód nie wskazał, na jaką konkretną okoliczność dokumenty te miałyby zostać złożone, skoro pozwany nie kwestionował kwalifikacji zawodowych powoda i pozytywnie oceniał wykonywaną przez pozwaną pracę. Sąd uznał, że również przedłożenie dokumentów dotyczących zatrudnienia M. P. oraz A. J. również nie mogło przyczynić się do wyjaśnienia istotnych okoliczności w niniejszej sprawie, albowiem osoby te nie były zatrudnione na stanowisku audytora wewnętrznego, a zgodnie ze wskazanym powyżej zakresem rozpoznania, istotne były okoliczności dotyczące jedynie przyczyn zwolnienia powoda wskazanych w odwołaniu, które to przyczyny dotyczyły jedynie zwolnienia w grupie audytorów wewnętrznych. Podobnie okoliczności zmniejszenia etatu, to jest zdarzenia sprzed 5 lat nie miały żadnego wpływu na okoliczności badane w niniejszym postępowaniu. Z kolei co do wniosku o przekazanie sprawozdania przygotowanego przez Z. Z. oraz wyliczenia p. L., o których mowa na k. 81, Sąd stwierdził, że powodowi nie zarzucano naruszenia jego obowiązków, zaś wykonywanie obowiązków służbowych przez inne osoby oraz wydawane im polecenia nie są przedmiotem ustaleń w niniejszej sprawie. Wnioski dowodowe dotyczyły okoliczności, które nie są istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, w związku z czym należało je pominąć.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Na wstępie wskazał, że w rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Następnie Sąd podniósł, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47<sup>1</sup> k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. Z kolei kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji

stanowiska pracy, zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa 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 (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Jednakże, gdy następuje tylko ilościowe zmniejszenie identycznych (podobnych) stanowisk pracy i w następstwie czego należy wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, to wtedy przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, wadliwie wykonują swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z dnia 5 listopada 1979r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. Pozwany udowodnił, że w wyniku powrotu innego pracownika z urlopu bezpłatnego, doszło do sytuacji, w której na stanowisku audytora wewnętrznego zatrudnionych było jednocześnie dwóch pracowników: Z. Z. (1) w wymiarze pełnego etatu oraz powód w wymiarze połowy etatu. W związku z tym, pozwany uznał, że jego potrzeby nie wymagają zatrudniania dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, ale jednego audytora w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu, pozwany powołując się na swoje potrzeby w zakresie zmniejszenia liczby pracowników na stanowiskach audytorów, wykazał w sposób wystarczająco wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powoda oraz powierzenie jego zadań innemu pracownikowi. Na miejsce powoda nie został zatrudniony żaden pracownik, bowiem Z. Z. (1) był już pracownikiem pozwanego, a dopiero jego powrót z urlopu bezpłatnego spowodował „nadmiar” pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego. Sąd podniósł, że sytuacja związana z powrotem do pracy Z. Z. (1) oraz jednoczesna reorganizacja pozwanego, stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jednemu z pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego. Sąd podkreślił, że sąd pracy nie jest uprawniony do badania zasadności przeprowadzanej w zakładzie pracy reorganizacji i związanej z tym redukcji zatrudnienia, a więc teza powoda, że potrzebnych byłoby dwóch audytorów w pozwanym Urzędzie, jest bez znaczenia w świetle oceny zasadności złożonego wypowiedzenia.

W ocenie Sądu I instancji fakt, że na stanowisku audytora jest zatrudniona inna osoba nie oznacza, że do likwidacji stanowiska pracy powoda nie doszło. Bowiem skoro w wyniku powrotu z urlopu Z. Z. (1), w pozwanym Urzędzie było dwóch audytorów, likwidacja stanowiska polegała na zmniejszeniu zatrudnienia na analogicznym stanowisku. Nie zostało zaś wykazane, aby po zwolnieniu powoda został zatrudniony drugi pracownik na stanowisku audytora wewnętrznego. W tej sytuacji Sąd uznał, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jest prawdziwa.

Natomiast co do zarzutów, że przyczyną wypowiedzenia mogła stanowić działalność powoda jako audytora wewnętrznego, Sąd podniósł, że w celu podważenia złożonego wypowiedzenia należałoby stwierdzić, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa. Podnoszenie przez powoda, że istniała inna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może jedynie stanowić element działania prowadzącego do podważenia przyczyny wskazanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Skoro zaś przyczyna wypowiedzenia nie została podważona przez powoda w żaden sposób, nie sposób było uznać, że istniały obiektywne przesłanki w dalszym prowadzeniu postępowania w tym kierunku. Powód winien bowiem chociaż uprawdopodobnić nieprawdziwość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu,

czego jednakże nie uczynił. Samo twierdzenie, że pozwany winien zatrudniać dwóch audytorów nie wpływa w żaden sposób na podważenie przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu.

Sąd I instancji wskazał, że w orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Kryteriabrane są pod uwagę w sytuacji gdy zostanie zlikwidowane jedno z podobnych stanowisk.

Oceniając zastosowane przez pozwanego kryterium doboru do zwolnienia, Sąd Rejonowy uznał, że jest ono usprawiedliwione. Powód posiadał dodatkowe zatrudnienie, czemu nie zaprzeczał, a która to okoliczność może stanowić uzasadnioną, obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przyczynę wytypowania pracownika do zwolnienia z przyczyn go nie dotyczących. Ponadto, okoliczność ta była powiązana także z drugim kryterium, tj. zatrudnienia powoda w wymiarze połowy etatu, podczas gdy pracodawca w wyniku reorganizacji chciał zatrudniać audytora w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym, powiązanie tych dwóch kryteriów prowadziło do uznania, że są one obiektywne i racjonalne, a w związku z tym brak było podstaw do ich zakwestionowania w niniejszej sprawie.

Przechodząc do zarzutu, że złożone wypowiedzenie stanowiło naruszenie przepisów ustawy o finansach publicznych, albowiem na rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie została wyrażona zgoda przez komitet audytu, Sąd uznał, że zarzut ten jest bezzasadny.

Wskazał, że zgodnie z art. 281 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Natomiast stosownie do art. 277 ust. 3 i 4 ww. ustawy, działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego”, zaś do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio.

Sąd stwierdził, że w wyniku powrotu z urlopu Z. Z. (1), w pozwanym urzędzie zatrudnionych było dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, a zatem powód nie był zatrudniony w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego. Natomiast zgodnie z pismem z dnia 17 stycznia 2017 r. kierownikiem komórki audytu wewnętrznego wyznaczony został Z. Z. (1), a zatem rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie wymagało uzyskania zgody komitetu audytu.

Reasumując Sąd Rejonowy podniósł, że brak jest podstaw do uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę złożone zostało z naruszeniem przepisów prawa, a zatem zgłoszone przez powoda roszczenia podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd wskazał, że co do zasady stronie pozwanej należny byłby zwrot kosztów reprezentowania jej przez fachowego pełnomocnika. Jednakże zgodnie z zasadami słuszności, Sąd postanowił o nieobciążeniu powoda kosztami procesu. Uzasadniając stanowisko sąd wskazał, że powierzenie stanowiska kierowniczego Z. Z. (1), jego powrót do pracy nastąpiły w krótkim czasookresie od wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nadto o tych okolicznościach powód nie był informowany na bieżąco. Wnosząc pozew do tutejszego sądu powód mógł więc mieć wątpliwości co do kwestii związanych z zachowaniem- bądź też nie- przez pozwanego specyficznych wymogów formalnych wynikających z ustawy o finansach publicznych. Sąd nadto zwrócił uwagę, że powód był cenionym pracownikiem, który regularnie otrzymywał nagrody. Dodatkowo proces nie wymagał dużego zaangażowania strony pozwanej, zakończył się na pierwszym terminie, pozwany nie był także zobowiązany do przygotowania i przedstawienia licznych dowodów.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa w całości poprzez przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia zgodnie z żądaniem powoda sprecyzowanym w toku procesu przed Sądem I instancji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez błędne dokonanie ustaleń faktycznych oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z których wynika, iż powód podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez nie zastosowanie do istniejącego w sprawie stanu faktycznego art. 281 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1870, z późn. zm.), co skutkowało przyjęciem błędnego założenia, iż powód nie podlega szczególnej ochronie, konsekwencją czego było niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powodem,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 30 ust. 4 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę wskazane były przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę podczas, gdy przyczyny te nie były zasadne, prawdziwe i rzeczywiste.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu analizy motywów, jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów, jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. Na podzielenie zasługuje również ocena prawna. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była konkretna, rzeczywista oraz uzasadniona.

Wskazać należy, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena

dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX Nr 56906). Ponadto wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r. IV CKN 1050/00 LEX Nr 55499). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest również wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, powód w apelacji ograniczył się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie w wyniku decyzji pracodawcy o odwołaniu Z. Z. (1) ze stanowiska Dyrektora Biura Nadzoru w (...) Urzędzie (...) z dniem 1 września 2016 r., po zakończeniu urlopu bezpłatnego, - którego udzielił mu pracodawca na czas powołania na powyższe stanowisko, z dniem 1 stycznia 2017 r. powrócił on na stanowisko audytora wewnętrznego, tj. stanowisko które zajmował przed powierzeniem mu stanowiska dyrektora w Biurze Nadzoru. Było to związane z reorganizacją przeprowadzaną w pozwanym Urzędzie. Jak wynika z umowy o pracę zawartej w dniu 20 sierpnia 2007 r. Z. Z. (1) był zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku audytora wewnętrznego. Okoliczności te wprost wynikały z dokumentów (k. 65, 66, 67, 68, 71,72) przedłożonych przez pozwanego, których prawdziwości powód nie kwestionował. Kwestionowanie powyższej decyzji pracodawcy przez powoda jest nieuzasadnione. Nie ulega wątpliwości, że decyzja o wyznaczeniu Z. Z. (1) stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego znajdowała oparcie w art. 53 a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U nr 227, poz. 1505) zgodnie z którym po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny Urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. W tej sytuacji podnoszone przez powoda twierdzenia odnośnie braku zachowania procedury (konkursu) przy zatrudnieniu Z. Z. (1) na stanowisku audytora wewnętrznego, są całkowicie niezrozumiałe. Z materiału dowodowego wynika również, że Z. Z. (1) został zatrudniony na stanowisku audytora wewnętrznego jeszcze przed zatrudnieniem powoda.

Nie sposób również zgodzić się z powodem, że w niniejszej sprawie istotna była procedura uchwalenia aktów wewnętrznych jednostki organizacyjnej oraz umiejscowienie w tej strukturze stanowiska audytora wewnętrznego na dzień 1 stycznia, 17 stycznia 2017 r. (powierzenie Z. Z. (1) kierowania działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego) oraz na dzień 19 stycznia (wypowiedzenie umowy o pracę powodowi). Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że jak już wskazano powyżej decyzja pracodawcy w przedmiocie powrotu Z. Z. (1) na stanowisko audytora wewnętrznego znajdowała oparcie w przepisach prawa tj. w wyżej cytowanym art. 53 a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej. W zaistniałej sytuacji faktycznej powoływanie się przez powoda na statut pozwanego, regulamin organizacyjny a także regulaminy wewnętrzne biur jest nieuzasadnione. W niniejszej sprawie, na skutek powyższej zgodnej z prawem decyzji pracodawcy w przedmiocie wyznaczenia Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego doszło do sytuacji faktycznej, w której na stanowisku audytora wewnętrznego było zatrudnionych dwóch pracowników: w wymiarze pełnego etatu (Z. Z. (1)) oraz w wymiarze połowy etatu (powód). De facto powstała więc u pozwanego wieloosobowa komórka audytu wewnętrznego w rozumieniu ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. (Dz.U nr 157, poz. 1240). Jednocześnie przepisy powyższej ustawy przewidują, że działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki

audytu wewnętrznego” (art. 277 ust. 3), co obligowało pracodawcę z mocy powyższego przepisu do wyznaczenia kierownika komórki audytu wewnętrznego, którym z dniem 17 stycznia 2017 r. został Z. Z. (1) (pismo k. 73).

Z powyższych względów, zdaniem Sądu Okręgowego brak jest podstaw do ustalenia, że w chwili wypowiedzenia powód był objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. Zgodnie z art. 277 powyższej ustawy do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio. W świetle zaś art. 281 ww. ustawy rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Należy zauważyć, że powód był objęty ochroną przewidzianą w powyższych przepisach jedynie w tym okresie swego zatrudnienia u pozwanego, w którym był jedynym audytorem wewnętrznym zatrudnionym w komórce audytu wewnętrznego, faktycznie wykonującym swoje obowiązki. Z dniem 1 stycznia 2017 r. po powrocie przez Z. Z. (1) z bezpłatnego urlopu wypoczynkowego na stanowisko audytora wewnętrznego, powód przestał być jedynym audytorem wewnętrznym. Następnie z dniem 17 stycznia 2017 r. audytorowi Z. Z. (1) pracodawca powierzył kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego i to on od tej daty podlegał specyficznej ochronie przed wypowiedzeniem wskazanym w powyżej cytowanym przepisie art. 281 ustawy o finansach publicznych. Dowód w postaci pisma z dnia 2 października 2017 r. złożony na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 października 2017 r. nie może być dowodem na okoliczność konieczności uzyskania zgody Komitetu Audytu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, gdyż kwestia ta była wynikiem interpretacji ww. przepisów ustawy o finansach publicznych, co pozostawało w gestii Sądu.

Z powyższych względów podniesiony zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci przepisu art. 281 ustawy o finansach publicznych należało uznać za całkowicie nieuzasadniony.

Decyzja pozwanego, że jego potrzeby nie wymagają zatrudniania dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, ale jednego w pełnym wymiarze czasu pracy, co było wynikiem przeprowadzanej u pozwanego reorganizacji mieściła się w uprawnieniach pracodawcy i decyzja ta nie podlega ocenie sądu pracy. Nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Okręgowy podziela wyrażony w orzecznictwie pogląd, że zmiany organizacyjne zmierzające do zrationalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 Prawo Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna, prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.) i w świetle art. 45 § 1 k.p. uzasadniona.

Następnie podnieść należało, że w przypadku gdy jest likwidowane jedno bądź kilka stanowisk pracy spośród szeregu istniejących u pracodawców - proces z reguły w całości sprowadza się do weryfikacji prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia przez pracodawcę. Wynika to z tego, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97 OSNAPiUS 1998/9 poz. 263). Wyjątkiem byłaby sytuacja, w której powód wykazałby pozorność wskazanej mu przyczyny wypowiedzenia, pozorność likwidacji stanowiska pracy.

Powód nie wykazał, aby likwidacja stanowiska pracy była pozorna. Po zwolnieniu powoda nie został zatrudniony drugi pracownik na stanowisku audytora wewnętrznego. Jego zadania zostały powierzone audytorowi wewnętrznemu Z. Z. (1), który na to stanowisko powrócił po urlopie bezpłatnym. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, gdy pracodawca dokonał likwidacji jednego stanowiska spośród dwóch jednakowych stanowisk -wszak zarówno powód jak i Z. Z. (1) zajmowali stanowisko audytora wewnętrznego - a zatem w takiej sytuacji aktualizowała się potrzeba doboru do zwolnienia. Jak wykazało postępowanie dowodowe pozwany kierował się kryteriami w postaci: wymiaru czasu pracy oraz sytuacji osobistej. Powód był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu oraz posiadał inne źródło utrzymania. Z. Z. (1) do którego powód był porównywany był zatrudniony w pełnym wymiarze etatu oraz nie posiadał innego źródła



utrzymania. Za w pełni obiektywne i sprawiedliwe należało uznać zastosowane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia. Pozwany w sposób obiektywny ocenił, że dysponując pracownikiem, który świadczy pracę w wymiarze odpowiadającym jego aktualnym, racjonalnym potrzebom zasadne będzie rozwiązanie umowy o pracę z powodem, którego wymiar pracy wynosił 1/2 etatu.

W ocenie Sądu Okręgowego, nawet fakt, że do powrotu Z. Z. (1) z urlopu bezpłatnego pozwany akceptował dotychczasowy wymiar urlopu powoda - wszak bezspornie zaakceptował wnioski powoda o jego obniżenie, początkowo do 3/4 etatu a następnie 1/2 etatu, nie zmienia powyższej oceny. Pracodawca nie miał obowiązku porozumiewania się z powodem co do kwestii zwiększenia wymiaru czasu pracy, co odpowiadałoby jego aktualnym potrzebom. Powyższe byłoby bezcelowe również z tego względu, iż nie było to jedyne kryterium doboru do zwolnienia. Drugie z kryteriów w postaci sytuacji osobistej (posiadanie innego źródła utrzymania) odwoływało się do zasad współżycia społecznego i z porównania sytuacji tych dwóch pracowników wynikało, że powód w odróżnieniu od Z. Z. (1) pozostawał w drugim stosunku zatrudnienia. Na podstawie powyższego kryterium pracodawca zasadnie uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy będzie mniej dotkliwe, niż w przypadku drugiego pracownika, dla którego praca u pozwanego była jedynym źródłem utrzymania.

Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracę, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne. Jednakże pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa. W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 46/96 opublikowanym w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 15, poz. 273 Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego należało podzielić stanowisko pozwanego, że zróżnicowanie pracowników w ramach kwalifikacji do zwolnienia w oparciu o kryterium wymiaru czasu pracy było zatem usprawiedliwione zobiektywizowanymi powodami leżącymi po stronie pozwanego (realne zapotrzebowanie i poparte uwzględnieniem sytuacji osobistej pracowników).

Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. jest również nieuzasadniony. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, niekonkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. W przedmiotowej sprawie pozwany wskazał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi na piśmie i w swoim oświadczeniu nawiązał do zastosowanych kryteriów doboru powoda do zwolnienia, wprost je wskazując. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była zatem konkretna. Powód wiedział zatem z jakich względów pracodawca to właśnie z nim rozwiązał umowę o pracę. Jednocześnie Sąd I instancji słusznie uznał, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była również uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy w pełni podziela wyrażone w orzecznictwie stanowisko, że pracodawca może zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać nowego rozkładu zadań w zakładzie pracy w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania. Wówczas podjęta w ramach działań likwidacja stanowiska pracy nie jest pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r. (II PK 144/13 OSNAPiUS 2015 nr 6, poz. 73, str. 673, Legalis 830573) , z dnia 3 września 2013 r. (I PK 41/13 OSNAPiUS 2014 nr 8, poz. 116, Legalis nr 830614)

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy 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.). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego ustalono na podstawie § 2 ust. 3 w zw. z § 9 ust 1 pkt 1,2,3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Sąd nie stwierdził przesłanek do zastosowania art. 102 k.p.c. O ile w postępowaniu przed Sądem I instancji możliwe było uznanie, że powód był subiektywnie, aczkolwiek niesłusznie przekonany o zasadności swojego stanowiska i w związku z tym względy słuszności przemawiały za odstąpieniem od obciążenia powoda od kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej. To jednak w postępowaniu apelacyjnym, w sytuacji gdy powód zapoznał się z motywami wyroku Sądu I instancji brak podstaw do uznania, że dalsze subiektywne przekonanie powoda o słuszności swojego stanowiska miało uzasadnione podstawy. Jednocześnie brak było jakichkolwiek innych okoliczności, które przemawiałyby za zastosowaniem art. 102 k.p.c. i odstąpieniem od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Pełnomocnik pozwanego wniósł odpowiedź na apelację oraz reprezentował pozwanego na rozprawie apelacyjnej, co uzasadniało zwrot kosztów zastępstwa procesowego.