

Sygn. akt XXI Pa 674/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma SO Małgorzata Kosicka
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. Ł. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 sierpnia 2017 roku sygn. akt VII P 833/16

1. oddala apelację,
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz T. Ł. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 674/17

UZASADNIENIE

Powód T. Ł. (1) pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. wniósł o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 18.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Powód podnosił, że wypowiedzenie stosunku pracy jest wadliwe, bowiem przyczyna wskazana w oświadczeniu jest pozorna, nieprawdziwa i niekonkretna.

(...) SA w odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pismem z dnia 18 lipca 2016 roku strona powodowa rozszerzyła roszczenie pozwu do kwoty 23.672,64 zło wraz z odsetkami od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej spółki (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda T. Ł. (1) : kwotę 23.672,64 zł wraz z odsetkami ustawowymi do dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, kwotę 377 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nakazał pobrać od pozwanej spółki (...) S.A z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 1.184 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony, wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.980,88 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód T. Ł. (1) był zatrudniony w (...) S.A od dnia 31 października 2005 roku na podstawie umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 2006 roku na stanowisku młodszego redaktora w Redakcji (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 14 grudnia 2006 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2007 roku na tym samym stanowisku. Do obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku redaktora należało: wykonywanie zadań współautora i autora wydań Serwisów (...), przygotowywanie tematów wskazanych przez kierownika i samodzielne kreowanie tematów informacyjnych, kwalifikowanie tematów na antenę, dokonywanie oceny merytorycznej, formalnej i technicznej, planowanie tematów audycji i sposobów ich prezentacji, wyszukiwanie kontaktów i źródeł informacji, dobieranie właściwej formy radiowej do przedstawionego tematu, pełnienie dyżurów redakcyjnych według grafiku, udział w produkcji zamówionej audycji, opieka merytoryczna nad adeptami dziennikarstwa, udział w kolegiach programowych, sporządzanie dokumentacji audycji.

W dniu 14 sierpnia 2014 roku powód został przeniesiony na stanowisko zastępcy kierownika Redakcji (...). Obowiązki powoda zostały rozszerzone głównie o: nadzór nad serwisami informacyjnymi (...), zastępstwo kierownika redakcji, organizowanie pracy redakcji, układanie grafików, koordynacja zastępstw w przypadku nieobecności autorów i wydawców audycji, koordynacja produkcji audycji, wycena materiałów, kontrola i akceptowanie kwitów honoracyjnych pracowników i współpracowników Redakcji (...).

Wynagrodzenie powoda brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.890,88 zł.

Powód wykonywał obowiązki kierownicze, a nadto realizował swoją pracę redaktorską. Powód wykonywał obowiązki dziennikarza-serwisanta, był współautorem i autorem materiałów puszcanych na antenie, opracowywał tematy, czytał serwisy (odczytywanie serwisów zajmowało powodowi tyle samo czasu, co innym serwisantom, to są dyżury które trwają 5-6 godzin), pełnił dyżury według grafiku, brał udział w kolegiach redakcyjnych, sporządzał opis audycji.

Pismem z dnia 14 marca 2016 roku Zarząd (...) S.A. zwrócił się do Rady Pracowników (...) S.A. o podjęcie konsultacji w związku z planowaną reorganizacją zakładu pracy. W wyżej wymienionym piśmie wskazano, że generalna restrukturyzacja polega na konsolidacji serwisów informacyjnych poprzez budowę jednego dużego (...) podległego Informacyjnej (...). Dalej wskazano, że (...) będzie dostarczał wiadomości dostosowane do charakteru poszczególnych anten, za charakter serwisów będą odpowiedzialni dziennikarze z dotychczasowych redakcji informacyjnych poszczególnych anten .

W dniu 6 kwietnia 2016 roku Zarząd (...) S.A. podjął konsultacje z Przedstawicielami Rady Pracowników na temat zmiany organizacyjnej. Podczas przedmiotowego spotkania członkowie Zarządu wskazywali, że po zmianie struktury w (...) nic się nie zmieni, tzn. zespół będzie kontynuował swoje zadania, a jedynie dojdzie do połączenia Redakcji (...) z Redakcją(...) w jedną Redakcję (...). Nadto, zapowiadane zmiany miały nie skutkować redukcją zatrudnienia .

W dniu 11 kwietnia 2016 roku Zarząd Spółki (...) podjął uchwałę nr(...), w wyniku której, na mocy §3 uchwały, zmianie uległa struktura organizacyjna (...) S.A. polegająca między innymi na przeniesieniu pracowników (...) tworzących serwisy informacyjne z Redakcji (...) do Informacyjnej (...).

Powyzsza uchwała została zatwierdzona zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. w sprawie wprowadzenia w życie wyżej wskazanej uchwały.

Pismem z dnia 18 kwietnia 2016 roku dyrektor – redaktor naczelny (...) (...) zwrócił się na piśmie do powoda, wyrażając dezaprobatę dla zbyt małej (w jego ocenie) obecności w serwisach informacyjnych informacji o obchodach 1050-lecia Chrztu Polski. Dyrektor zwrócił się w przedmiotowym piśmie do powoda jako do kierownika Redakcji (...), gdzie w rzeczywistości powód piastował stanowisko zastępcy kierownika.

Powód w odpowiedzi na pismo dyrektora przedstawił harmonogram wejść na antenę w dniu 14 kwietnia 2016 roku, z uwzględnieniem informacji o obchodach 1050 rocznicy Chrztu Polski. Informacje i materiały dźwiękowe o uroczystości ukazywały się zarówno w formie zapowiedzi, relacji w trakcie trwania obchodów, jak i podsumowania.

Pismem z dnia 29 kwietnia 2016 roku powód w ramach polecenia służbowego został zwolniony z wykonywania obowiązków zastępcy kierownika Redakcji (...). Jednocześnie zobowiązano powoda do przekazania prowadzonych lub nadzorowanych przez niego spraw panu T. K. – dyrektorowi–redaktorowi naczelnemu Informacyjnej (...) ((...)). .

Tego samego dnia tj. 29 kwietnia 2016 roku powodowi oraz G. G. (kierownik Redakcji (...)) zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powód nie wyraził zgody na podpisanie porozumienia.

Również w dniu 29 kwietnia 2016 roku odbyło się spotkanie części załogi pracowników (...) (...) z dyrekcją (A. H., S. K., S. S.) celem wyjaśnienia powodów zmian personalnych w Redakcji (...) (...).

W trakcie spotkania dyrekcja stwierdziła, że decyzja o zwolnieniu powoda oraz jej bezpośrednie przełożonej stanowią arbitralną decyzję Zarządu (...), na którą dyrekcja nie miała wpływu.

Po zakończeniu spotkania przedstawiciele związku zawodowego wystosowali do pracowników (...) maila z informacją, że działanie Zarządu (...) są sprzeczne ze składanymi przez nich deklaracjami, że reorganizacja w (...) nie będzie wiązała się ze zwolnieniami w (...). Nadto związek zawodowy poinformował pracowników, że negatywnie zaopiniuje zamiar zwolnienia powoda oraz będzie wnioskować o przesunięcie go na inne stanowisko (tj. do zespołu (...) Redakcji Informacyjnej (...) lub pozostawienie na stanowisku dziennikarskim w nowoutworzonej Redakcji (...) (...) (...)).

Zgodnie z treścią odpowiedzi na pismo wydziału kadr i polityki personalnej do związku Zawodowego (...) z zapytaniem, czy powód objęty jest ochroną indywidualnych praw pracowniczych, o których mowa w art. 30 ust 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, związek poinformował, że T. Ł. (2) jest objęty taką ochroną.

Pismem z dnia 5 maja 2016 roku zwrócono się do Związku Zawodowego (...) o zajęcie stanowiska co do zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń w przedmiotowej sprawie wobec zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z T. Ł. (2).

Ustosunkowując się do powyższego pisma, Związek Zawodowy wnioskował o odstąpienie od zamiaru wypowiedzenia umowy z powodem i pozostawienie go w zespole (...). Swoje stanowisko umotywowano tym, iż Związek Zawodowy bardzo wysoko ocenił umiejętności merytoryczne powoda.

W dniu 16 maja 2016 roku złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy miała stać się likwidacja stanowiska pracy zastępcy kierownika Redakcji (...) w związku ze zmianą struktury organizacyjnej w (...) (uchwała nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 11 kwietnia 2016 roku). Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Po zwolnieniu powoda w Programie (...) pojawili się nowi serwisanci, zaś około miesiąca po odejściu powoda w redakcji pojawił się R. W., który zastąpił powoda w czytaniu serwisów. Po zwolnieniu powoda K. Z. nadzorował pracę wszystkich serwisantów, zajmował się sporządzaniem grafików i szukaniem zastępstw, pełnił również funkcję serwisanta.

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższych ustaleń dokonał na podstawie zebranych w sprawie dokumentów, w tym akt osobowych powoda, a także w oparciu o zeznania świadków: G. G., w części G. P., M. P., w części A. H., J. K., W. D., T. Ł. (1).

Zeznania świadka G. G. Sąd ocenił jako pełnowartościowy materiał dowodowy, wskazując że depozycje świadka były rzeczowe, logiczne i spójne z treścią dokumentów i pism zgromadzonych w niniejszej sprawie. W toku postępowania dowodowego świadkowie, którym Sąd dał wiarę potwierdzili zeznania G. G..

Sąd ocenił zeznania świadka G. P. jako niewiarygodne w części dotyczącej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek podał jako przyczynę zwolnienia powoda nieprawidłowości w serwisach, co było sprzeczne z treścią pisemnego wypowiedzenia. W pozostałej części, tj. zakresu obowiązków wykonywanych przez powoda przed momentem wypowiedzenia w ocenie Sądu znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Zeznania świadka M. P. Sąd ocenił jako wiarygodne, z uwagi spójność z zeznaniami wyżej wskazanych świadków oraz potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Choć świadek nie miał wiedzy (bądź nie pamiętał) o wielu kwestiach będących przymiotem procesu, to treść jego depozycji dostarczyła wiedzy o zakresie obowiązków powoda w zakresie pracy redakcyjnej, co znalazło odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie – w szczególności w twierdzeniach powoda oraz zeznaniach wyżej wskazanych świadków.

Sąd uwzględnił zeznania świadka A. H. jedynie w części dotyczącej okoliczności, w jakich wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz osób obecnych przy tej czynności. W tym zakresie ocenił, że zeznania nie budziły wątpliwości, były spójne z zeznaniami wyżej wskazanych świadków oraz znalazły odzwierciedlenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. W pozostałym zakresie, tj. co do zakresu obowiązków powoda, pracowników, którzy przejęli obowiązki powoda oraz rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z powodem Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka, bowiem ocenił, że były sprzeczne z faktami ustalonymi na podstawie dokumentów i zeznań świadków.

Zeznania świadka J. K. Sąd obdarzył walorem wiary w całości wskazując, że świadek logicznie i szczerze opisał relacje panujące w Redakcji (...) oraz zarzuty dotyczące pracy powoda.

Odnosząc się do zeznań W. D. Sąd wskazał, że są one wiarygodne w całości. Świadek obszernie opisał stosunki panujące w (...) oraz podał logiczne i spójne okoliczności przemawiające za pozornością przyczyny wypowiedzenia zamieszczonej w dokumencie wręczonym powodowi w dniu 16 maja 2016 roku.

Zeznania powoda T. Ł. (1) Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne i odzwierciedlające okoliczności ustalone na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało w całości na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że roszczenie powoda ma oparcie w treści art. 45§1 k.p., który stanowi, że 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.

Na wstępie Sąd zważył, że pismo strony pozwanej z dnia 29 kwietnia 2016 roku odwołujące powoda ze stanowiska zastępcy kierownika Redakcji (...) nie mogło odnieść skutków w sferze prawa pracy, gdyż jako pogarszające sytuację pracownika (degradacja ze stanowiska kierowniczego) powinno przybrać formę wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p wraz z pouczeniem pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy oraz o możliwości wskazania, czy przyjmuje nowe warunki pracy i płacy.

W ocenie Sądu Rejonowego powód w chwili wręczania mu oświadczenia woli o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nadal zajmował stanowisko zastępcy kierownika wykonując równoległe obowiązki dziennikarskie. Ich wykonywanie przez powoda potwierdzają zeznania świadków: G. G., częściowo zeznania G. P., zeznania świadka M. P.. Sąd ustalił, że powód w okresie zatrudnienia na stanowisku zastępcy kierownika Redakcji (...) faktycznie wykonywał równoległe obowiązki dziennikarskie w zakresie wykonywania zadań współautora i autora wydań Serwisów (...), przygotowywania tematów wskazanych przez kierownika i samodzielnego kreowania tematów informacyjnych, kwalifikowania tematów na antenę, planowania tematów audycji i sposobów ich prezentacji, czytania wiadomości na antenie radia itp.

Sąd Rejonowy wskazał, że w ślad za orzecznictwem Sądu Najwyższego ugruntowanym w latach 2010-2012, pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W orzecznictwie ugruntowana jest linia, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, Lex nr 1567456, M.P.Pr. (...)).

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie wskazał powodowi kryteriów doboru do zwolnienia ani na stanowisku kierowniczym – nie wykazano ani w treści wypowiedzenia ani w postępowaniu dowodowym, aby porównywano powoda z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach kierowniczych u danego pracodawcy; ani na stanowisku dziennikarskim – nie wykazano ani w treści wypowiedzenia ani w postępowaniu dowodowym, aby istniały jakieś obiektywne przesłanki, dla których powód nie mógłby wykonywać obowiązków dziennikarskich w nowotworzonym (...).

W ocenie Sądu już niewskazanie w oświadczeniu woli kryteriów doboru powoduje, że rozwiązanie umowy jest niezgodne z prawem, ale w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało dodatkowo, że - wbrew twierdzeniom pozwanej - nie doszło do likwidacji stanowiska w związku z brakiem zapotrzebowania na świadczenie pracy zastępcy kierownika w związku zmianami strukturalno-organizacyjnymi. O pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy z powodem świadczył fakt, iż stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, a jego obowiązki przejął K. Z..

Sąd wskazał, że sąd pracy nie jest powołany do oceny zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, nie może badać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, ale powinien ustalić, czy określona decyzja pracodawcy faktycznie została wdrożona w życie. Nadto Sąd wskazał, że Sąd pracy nie ocenia, czy zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy były słuszne i celowe, a tylko to, czy miały charakter rzeczywisty, czy pozorny. Powód słusznie zdaniem Sądu podniósł, iż nie doszło do rzeczywistych i trwałych zmian w strukturze organizacyjnej uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Nadal jeden z pracowników wykonuje obowiązki kierownicze względem pozostałych serwisantów prowadzących serwisy informacyjne emitowane w (...) (...).

Ponadto Sąd zwrócił uwagę, że serwisanci pracujący w różnych Programach nie zostali fizycznie przeniesieni do jednej Informacyjnej (...), czyli nadal potrzebny jest pracownik koordynujący ich działania na miejscu tj. na ul. (...) co jest kolejnym argumentem popierającym tezę o fikcyjności reorganizacji, a tym samym likwidacji stanowiska powoda.

Wobec braku wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia i pozornej przyczyny wypowiedzenia, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 45§1 k.p. w zw. z art. 47(1) k.p. o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98§1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Strona powodowa zastępowana była przez radcę prawnego. W związku z tym, na mocy §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015, poz. 1804 t.j.) należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z §21 w/w rozporządzenia do spraw wszczętych i niezakończonych stosuje się stawki dotychczasowe, czyli w stosunku do roszczenia o odszkodowanie/przywrócenie do pracy stawka zastępstwa procesowego na dzień wnoszenia pozwu wynosiła 360 zł. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda również kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 ze zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5% z 33.000 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód, jako pracownik wnoszący powództwo do Sądu pracy, nie miał obowiązku uiszczać.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477²§1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych tytułem postępowania przed Sądem I oraz II instancji.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd dowolnej zamiast swobodnej oceny dowodów i wywiedzenie, że pracodawca w związku z przeprowadzaną zmianą struktury organizacyjnej gwarantował pracownikom brak jakiegokolwiek redukcji zatrudnienia;
2. błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, że likwidacja stanowiska powoda była pozorna, wobec powierzenia niektórych z jego obowiązków innym pracownikom;
3. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę należy uznać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w ramach którego pracodawca nie zatasował kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, podczas gdy likwidował wszystkie stanowiska kierownicze danego szczebla w ramach danej komórki;
4. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę należy uznać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w ramach którego pracodawca nie zaproponował innej pracy pracownikowi zwalnianemu wskutek likwidacji jego stanowiska.

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

apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Pozwana przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślenia wymaga, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca nie wykazał w przedmiotowej sprawie a na nim spoczywał ciężar dowodu wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny określonej jako likwidacja stanowiska pracy.

Od dawna utrwalił się pogląd, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez zakład umowy o pracę, a także wypowiedzenie warunków pracy zwłaszcza w zakresie stanowiska. Sądy pracy nie są przy tym zasadniczo uprawnione do badania celowości likwidacji stanowiska. Mogą jedynie ustalić i oceniać czy likwidacja była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, Nr 8-9, str. 86).

Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy (zob. wyrok SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, niepubl.). Przy czym wypowiedzenie z tego powodu nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyrok SN z 13.10.1999 r., I PKN 290/99, OSNP Nr 4/2001, poz. 110).

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego, mamy bowiem do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (zob. wyrok SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07, OSNP Nr 19-20/2008, poz. 286), konieczne jest zatem porównanie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (zob. wyrok SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07,

MoPr Nr 2/2008). Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok SN z dnia 16 października 1992 roku, I PRN 40/92).

Wymienione elementy w ocenie Sądu Okręgowego zostały uwzględnione w postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

W przedmiotowej sprawie istotne było to, że jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, powód w chwili wręczania mu oświadczenia woli o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zajmował stanowisko zastępcy kierownika wykonując równolegle obowiązki dziennikarskie. Sąd słusznie zauważył, że pismo strony pozwanej z dnia 29 kwietnia 2016 r. odwołujące powoda ze stanowiska zastępcy kierownika Redakcji (...) nie mogło odnieść skutków w sferze prawa pracy, gdyż jako pogarszające sytuację pracownika (degradacja ze stanowiska kierowniczego) powinno przybrać formę wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. wraz z pouczeniem pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy oraz możliwości wskazania, czy przyjmuje nowe warunki pracy i płacy.

Znajduje w pełni oparcie w materiale dowodowym (zeznania świadków: G. G. k. 132 – 139, świadka M. P. k. 148-156, częściowo zeznania świadka G. P.) ustalenie, że powód będąc kierownikiem wykonywał jednocześnie obowiązki dziennikarza serwisanta, był współautorem i autorem materiałów emitowanych na antenie, opracowywał tematy, czytał serwisy, brał udział w kolegiach redakcyjnych, sporządzał opis audycji. Tym samym słuszna jest konkluzja Sądu Rejonowego, że na stanowisku zastępcy kierownika Redakcji (...) obowiązki powoda zostały tylko rozszerzone w stosunku do wcześniejszych, powód w dalszym ciągu wykonywał również obowiązki redaktorskie. Znamienne jest, że odczytywanie serwisów zajmowało powodowi tyle samo czasu, co innym serwisantom. (zeznania świadka M. P. k. 150). Jak wynikała z zeznań G. G., gdy „powód objął stanowisko zastępcy kierownika, dostał o 1/3 mniej dyżurów redaktorskich i w to miejsce weszły kompetencje kierownicze” (zeznania k. 134). Apelacja powyższych ustaleń przyjętych na podstawie zeznań świadków oraz dokumentów w postaci opisów stanowiska nie kwestionowała. Dalej podnieść należy, że wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy nie wywiódł pozorności likwidacji stanowiska pracy powoda tylko na tej podstawie, że obowiązki powoda były nadal wykonywane. Pozwany pracodawca wskazując, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane i obowiązki powoda były wykonywane przez innych pracowników, pomija, że jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego po zwolnieniu powoda pojawili się nowi serwisanci, zaś około miesiąca po odejściu powoda został również zatrudniony R. W., który zastąpił powoda w czytaniu serwisów. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że z materiału dowodowego wynika także, że nie negując, że Dyrektor (...) przejął część nadzoru nad serwisami, to jednakże obowiązki kierownicze powoda przejął K. Z., który nadzorował pracę wszystkich serwisantów, zajmował się sporządzaniem grafików i szukaniem zastępstw a pełnił równolegle funkcję serwisanta (zeznania świadka M. P. k. 148 – 156, G. G. k. 132 – 135 świadka G. P. k. 136 – 137, W. D. k. 181 - 182). Aby zastąpić powoda w zakresie jego obowiązków redaktorskich pracodawca zatrudnił więc nowego pracownika (R. W.), zaś część czynności kierowniczych powierzył K. Z.. Nie było zatem tak, jak twierdzi strona pozwana, że czynności wykonywane przez powoda były realizowane jedynie przez dotychczasowych pracowników. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że pracodawca naruszył art. 30 § 4 k.p., gdyż wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (likwidacja stanowiska) była pozorna. Podanie zaś w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Wobec tego, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była pozorna, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co czyniło w świetle art. 45 § 1 k.p. powództwo zasadnym. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji słusznie również uznał, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę było wadliwe również z tej przyczyny, że nie zawierało kryteriów doboru powoda do zwolnienia. W ocenie Sądu Okręgowego nawet przy założeniu, że w wyniku reorganizacji pracodawca nie przewidywał stanowiska kierowniczego w nowo tworzonej „(...)”, to jednakże powód wykonywał obowiązki nie tylko kierownicze ale i dziennikarskie i w związku z tym winien zostać porównany z pozostałymi dziennikarzami – serwisantami, zwłaszcza, że jak wynikało z materiału dowodowego obowiązki redaktorskie powoda w stosunku do obowiązków kierowniczych można obrazowo określić stosunkiem 2/3 do 1/3. Ponadto po zwolnieniu powoda

jeden z pracowników obok wykonywanych obowiązków dziennikarskich wykonuje również częściowo obowiązki kierownicze względem pozostałych dziennikarzy – serwisantów (K. Z.). Ponadto zwrócić należy uwagę na pewną niekonsekwencję strony pozwanej, która z jednej strony wywodziła, że pracodawca nie zastosował kryteriów doboru do zwolnienia, gdyż likwidował wszystkie stanowiska kierownicze danego szczebla w ramach danej komórki a jednocześnie w chwili wypowiedzenia powód w ocenie pracodawcy nie pełnił już stanowiska kierowniczego, skoro pracodawca pismem z dnia 29 kwietnia 2016 r. w ramach polecenia służbowego zwolnił powoda z wykonywania obowiązków zastępcy kierownika Redakcji (...). Sąd Rejonowy w tej sytuacji słusznie uznał, że skoro pracodawca nie przedstawił pracownikowi kryteriów doboru, jakimi kierował się przy wypowiedzaniu umowy o pracę, nie nawiązano do nich podczas wypowiedzenia oraz w jego treści, gdyż pracodawca w rzeczywistości w ogóle ich nie zastosował, wypowiedzenie okazało się wadliwe.

Pracodawcy wypowiedzając powodowi umowę o pracę naruszył zatem treść art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p. Zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233§ 1 k.p.c.) jak i prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.) okazały się niezasadne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanej oddalił.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda (120 zł). 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 ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Monika Sawa Sylwia Kulma Małgorzata Kosicka

(...)