

Sygn. akt XXI Pa 333/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

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

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

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

z dnia 27 marca 2017 roku sygn. akt VIII P 371/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca K. S. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz K. S. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz K. S. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Monika Sawa Dorota Czyżewska Małgorzata Kosick

Sygn. akt XXI Pa 333/17

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z 6 czerwca 2016 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W., wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu powódka podniosła, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest chęć ograniczenia kosztów poprzez niewypłacenie powódce nagrody jubileuszowej, do której nabyłaby prawo we wrześniu 2016 r.

(...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Wyrokiem z 27 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1. oddalił powództwo, w punkcie 2. odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia i wnioski:

K. S. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. (dalej - (...) S.A.) od dnia 21 września 1987 r. do 30 czerwca 2016 r., ostatnio na stanowisku samodzielnego referenta do spraw administracyjnych w zespole obsługi kancelaryjnej w Biurze Organizacyjno – Personalnym, na podstawie umowy o pracę z dnia 05 października 1987 r., zawartej na czas nieokreślony.

Powódka w toku zatrudnienia otrzymywała od pracodawcy dodatkowe świadczenia rzeczowe, a w latach 2011, 2012, 2013, 2014 pożyczki krótkoterminowe po 5.000 zł, zaś w roku 2012 pożyczkę długoterminową w wysokości 20.000 zł. W grudniu 2016 r. do spłaty z tego tytułu pozostała powódce kwota 2129,32 zł.

Jesienią 2015 r. w (...) S.A. nie było planowanych zmian w obszarze obsługi kancelaryjnej.

Do zespołu obsługi kancelaryjnej I. M. została oddelegowana jesienią 2015 r. Powyższe nastąpiło, z uwagi na złą ocenę pracy I. M. przez jej dotychczasowego przełożonego oraz niemożność zwolnienia w/w z uwagi na podleganie szczególnej ochronie, nadto w zespole w którym zatrudniona była powódka była duża ilość pracy. Następnie od początku kwietnia 2016 r. została tam przydzielona na stałe.

I. M. została przeniesiona na stałe do zespołu obsługi kancelaryjnej jeszcze przed podjęciem decyzji o redukcji zatrudnienia w Biurze Organizacyjno-Personalnym.

18 lutego 2016 r. zarząd (...) S.A. podjął uchwałę w sprawie przyjęcia Regulaminu organizacyjnego, zgodnie z którym w strukturze Spółki nie funkcjonowało już Biuro Organizacyjno-Personalne. W dniu 18 kwietnia 2016 r. Regulamin został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą (...) S.A. Następnie w dniu 02 czerwca 2016 r. zarząd (...) S.A. podjął uchwałę w sprawie zmian organizacyjnych, w której określono zadania poszczególnych komórek.

W związku z reorganizacją powstały nowe komórki, które otrzymały nowe zadania. Komórki składające się na Biuro Organizacyjno-Prawne zostały połączone. Część zadań Biura Organizacyjno-Personalnego przeszła do Biura Szkoleń i Audytu. W części obsługowej nastąpiła redukcja zatrudnienia - obecnie tylko dwie osoby zajmują stanowisko samodzielnego referenta do spraw administracyjnych. W zespole obsługi kancelaryjnej dotychczasowego Biura Organizacyjno-Personalnego oprócz K. S. na analogicznym stanowisku zatrudnione były dwie osoby, spośród których jedna znajdowała się w okresie ochronnym (I. M.), a druga ma na utrzymaniu dziecko (M. K.). Zdecydowano, że do obsługi wystarczą dwie, zamiast trzech osób. Zwolniona została także koordynator – bezpośrednia przełożona K. S., powyższe nastąpiło jednakże w okresie późniejszym z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie koordynatorki.

Zadania K. S. zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników. Nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. W obszarze obsługi kancelaryjnej nie przyjęto żadnego nowego pracownika.

O konieczności redukcji zatrudnienia w Biurze Organizacyjno-Personalnym, przełożony K. S. dowiedział się dopiero w maju 2016 r., kiedy wytypował K. S. do zwolnienia. Dopiero w maju 2016 r. znane były szczegóły reorganizacji i wydane zostało polecenie wytypowania osób do zwolnienia.

31 maja 2016 r. K. S. doręczono zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazano, że przyczynami wypowiedzenia są:

1) likwidacja Biura Organizacyjno-Personalnego oraz zmiany organizacyjne w komórkach organizacyjnych wchodzących w skład biura BO,

2) ograniczenie kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związana z tym likwidacja stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wykonującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej.

Jako kryterium doboru do zwolnienia wskazano fakt, że spośród trzech pracowników zatrudnionych w zespole właściwym ds. obsługi kancelaryjnej na stanowisku samodzielnego referenta ds. administracyjnych tylko K. S. osiągnęła wiek uprawniający do uzyskania emerytury. Ponadto, podniesiono, iż jeden z pracowników zatrudnionych na takim stanowisku objęty jest ochroną przedemerytalną.

Do pracy powódki pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, K. S. wypłacono nagrodę uznaniową w wysokości 10.000 zł w dowód uznania za długoletnią pracę, w związku z nieosiągnięciem wymaganego wieku do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Powódka otrzymała także odprawę z tytułu likwidacji stanowiska pracy, którą przyjęła.

Wynagrodzenie miesięczne K. S. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.124,02 zł.

Stan faktyczny Sąd 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, a także w oparciu o zeznania świadków oraz zeznania powódki. Zeznania powódki jedynie w zakresie, w jakim wskazywała na przyczynę jej zwolnienia z pracy w ocenie Sądu, nie zasługiwały na uwzględnienie, sprzeczne były bowiem w tej części z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Zdaniem Sądu, zeznania świadków w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia były spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniały. Ponadto, istotne okoliczności wynikały także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Sąd Rejonowy wskazał, że spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powódka mogła skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Odwołując się do treści art. 30 §4 k.p. Sąd Rejonowy zważył, że 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. 471 k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnosząc się do oceny wskazanej w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę tj. zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy Sąd wskazał, iż należy to do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Nadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z

dnia 6 października 2004r. (sygn. akt I PK 497/03), które to stanowisko Sąd Rejonowy podzielił, likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na okoliczności stanu faktycznego niniejszego postępowania, Sąd I instancji wskazał, że bezspornym jest, iż pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację jej stanowiska pracy, wywołaną redukcją zatrudnienia w obszarze obsługi kancelaryjnej, jednocześnie wskazując jako kryterium doboru do zwolnienia okoliczność, iż powódka jako jedyna posiada uprawnienia do świadczeń emerytalnych, zaś jedna z pozostałych pracownic objęta jest ochroną przedemerytalną. Powyższe okoliczności wynikają jednoznacznie z pisma z dnia 31 maja 2016 r., stanowiąc przyczynę jasną i zrozumiałą.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił stanowiska powódki i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powódce była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. W ocenie Sądu, pozwana powołując się na swoje potrzeby w zakresie zmniejszenia liczby pracowników obsługi kancelaryjnej, wykazała w sposób wystarczająco wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powódki oraz rozdzielenie jej zadań pomiędzy pozostałych pracowników. Na jej miejsce nie został zatrudniony żaden pracownik, jej zadania podzielone pomiędzy pozostałych pracowników, zaś zmiany organizacyjne w rzeczywistości miały miejsce.

W orzecnictwie prezentowany jest pogląd, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn nietyczących 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). Kryteria brane są pod uwagę w sytuacji gdy zostanie zlikwidowane jedno z podobnych stanowisk.

Oceniając zastosowane przez pozwaną kryterium doboru do zwolnienia, Sąd I instancji stwierdził, że nabycie uprawnień do emerytury (spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury) stanowi uzasadnioną, obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przyczynę wytypowania pracowników do zwolnienia z przyczyn nietyczących pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 72/15; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 239/13; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 102/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 105/99).

W tym stanie rzeczy zastosowane przez pozwaną kryterium doboru powódki do zwolnienia było uzasadnione, a w związku z udowodnieniem dokonanej likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy - nie może stanowić podstawy do zakwestionowania zasadności dokonanego wypowiedzenia.

Bez znaczenia były zarzuty powódki, iż pozwana nie chciała wypłacić powódce nagrody jubileuszowej, do której prawo powódka miała nabyć w najbliższym roku. Z ustalonego stanu faktycznego wynika bowiem, że pozwany mimo nieosiągnięcia przez powódkę wymaganego stażu pracy, zdecydował się na przyznanie nagrody uznaniowej, co przeczy twierdzeniom powódki, iż zapobiegnięcie nabyciu przez powódkę prawa do tej nagrody było przyczyną złożonego wypowiedzenia. Nadto powódka otrzymałaby uprawnienie do nagrody jubileuszowej dopiero w roku 2017, przy czym nawet przy przyjęciu, że zgodnie ze zwyczajem nabyłaby prawo do nagrody w momencie rozpoczęcia tzw. „roku jubileuszowego”, najwcześniej mogłyby to nastąpić w kilka miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy.

Podobnie twierdzenie, iż przyczyną zwolnienia powódki był konflikt z bezpośrednią przełożoną nie znajdowało żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym, w związku z czym należało je traktować jedynie jako stanowisko procesowe de facto nie podnoszone od początku. W pozwie podkreślano nawet, iż jedyną rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy, zdaniem strony powodowej, jest chęć uniknięcia wypłaty nagrody jubileuszowej.

W ocenie Sądu Rejonowego również zatrudnianie przez pozwanego osoby z zewnątrz do obsługi (...), jak też w innych obszarach, nie ma znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Po pierwsze każda komórka organizacyjna jest wyspecjalizowana w odrębnych obszarach, pod drugie podejmując decyzję o likwidacji konkretnego stanowiska, w konkretnym obszarze pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania dla tego pracownika, za wyjątkiem sytuacji przewidzianych w ustawie (np. dotyczących P. M. - jako pracownika chronionego) innego miejsca pracy. Nadmienić także należy, odnosząc się do zarzutów powódki, iż osobę do obsługi (...) zatrudniono w kwietniu 2016r., a więc po podjęciu decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia w Biurze, nadto u pozwanego dochodziło do ujawnienia istotnych informacji przez pracowników mediom, w związku z powyższym Zarząd podjął decyzję o zatrudnieniu osoby z zewnątrz, która nie byłaby związana więzami rodzinnymi ani towarzyskimi z obecnymi pracownikami.

Likwidacja stanowiska pracy nastąpiła w rzeczywistości, zaś zastosowane przez pozwanego kryterium do zwolnienia powódki było uzasadnione, natomiast z ustalonego stanu faktycznego nie wynikały wiarygodne przesłanki do wnioskowania, iż wystąpiły inne przyczyny zwolnienia powódki.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że likwidacja stanowiska zajmowanego przez powódkę była rzeczywista, a kryterium doboru do zwolnienia usprawiedliwione, dlatego też zarzuty, zmierzające do wykazania pozorności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, były bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka K. S., zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelantka zarzuciła naruszenie:

1) art. 30 §4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazana przez pozwaną w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, tj. „ograniczanie kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związana z tym likwidacja stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wykonującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej” ma charakter rzeczywisty, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jak i poczynionych na jego podstawie ustaleń sądu wynika, że przyczyna ta ma charakter pozorny, albowiem pozwana pomimo posiadanej od 18 lutego 2016r. wiedzy o zakresie zmian związanych z reorganizacją struktury organizacyjnej pozwanej, zwiększyła w kwietniu 2016r. liczbę etatów samodzielných referentów ds. administracyjnych z dwóch na trzy aby następnie w maju 2016r. zmniejszyć ich liczbę ponownie do dwóch, wskazując, iż ma to związek z reorganizacją pozwanej;

2) art. 45 §1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i brak ustalenia, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz jest nieuzasadnione, podczas gdy z prawidłowo ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że przyczyna wskazana przez pozwaną w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, tj. „ograniczanie kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związana z tym likwidacja stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wykonującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej” ma charakter pozorny co sprawia, iż dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a nadto nie może zostać uznane za uzasadnione.

W związku z tak sformułowanymi zarzutami strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez ustalenie, że wypowiedzenie umowy było nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę oraz orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wg. norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem procesowym z 31 lipca 2017 r. powódka uzupełniła zarzuty apelacyjne, w ten sposób, że rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie :

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w konsekwencji bezpodstawne przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia Powódce umowy o pracę wskazane przez Pozwaną w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, tj. 1 - likwidacja Biura Organizacyjno - Personalnego oraz zmiany organizacyjne w komórkach organizacyjnych wchodzących w skład biura BO, 2 - ograniczenie kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związana z tym likwidacja stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wykonującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej mają charakter rzeczywisty, podczas gdy:

dokonyjąc oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w świetle zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego, należy stwierdzić, że wskazane w treści wypowiedzenia przyczyny są pozorne, albowiem:

a. wypowiedzenie Powódce umowy o pracę nie może być związane z przeprowadzaniem przez Pozwaną procesem reorganizacji, gdyż liczba etatów samodzielnego referenta ds. administracyjnych istniejąca przed uchwaleniem nowego regulaminu organizacyjnego Pozwanej wynosiła dwa, zaś po wprowadzeniu w życie nowego regulaminu organizacyjnego Pozwanej w dalszym ciągu wynosi dwa etaty;

b. pozwana pomimo posiadanej od 18 lutego 2016 r. wiedzy o zakresie zmian w strukturze organizacyjnej Pozwanej, zwiększyła w kwietniu 2016 r. liczbę etatów samodzielnymi referentów ds. administracyjnych z dwóch na trzy aby następnie w miesiąc później, tj. w maju 2016 r. zmniejszyć ich liczbę ponownie do dwóch, co nie może zostać uznane za likwidację stanowiska pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy, zaś w najgorszym wypadku stanowi próbę obejścia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.;

co miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem uznanie przez Sąd, że przyczyna wskazana w treści pisemnego wypowiedzenia była pozorna, skutkowałoby uznaniem powództwa;

2) art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 w zw. z art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i oddalenie powództwa pomimo, że przyczyna wskazana w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia jest pozorna, podczas gdy podanie przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., a nadto powoduje jego bezzasadność w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

3) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie zastosowanego przez pracodawcę trybu za dopuszczalny, w sytuacji kiedy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że w okresie od 04 stycznia 2016 r. do 19 grudnia 2016 r. Pozwana zatrudniła 218 nowych osób co rodzi uzasadnione przypuszczenie, iż w tym samym okresie musiała dokonać zwolnienia zbliżonej liczby pracowników albowiem jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie podjęta przez Pozwaną reorganizacja miała doprowadzić do likwidacji stanowisk pracy i ograniczania kosztów zatrudnienia, a nie ich wzrostu, tym samym musiały ziszczyć się przesłanki obligujące pracodawcę do rozwiązania z Powódką umowy o pracę w trybie tzw. zwolnienia grupowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zawarty w art. 378 § 1 k.p.c. zwrot „sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji” należy rozumieć jako granice, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę. To nie tylko treść zarzutów, wniosków i granice zaskarżenia, lecz granice kognicji tego sądu. Ze względu na to, że rozpoznanie sprawy ma charakter merytoryczny i odbywa się po raz drugi, nie ma rzeczowej potrzeby kontrolowania z urzędu przez sąd drugiej instancji

wszystkich uchybień procesowych popełnionych przez sąd pierwszej instancji, poza nieważnością postępowania, które poprzez ponowne rozpoznanie sprawy zostaną naprawione. Oznacza to, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo przestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji.

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, jednakże zgromadzony materiał dowodowy ocenił sprzecznie z dyrektywą zawartą w art. 233 k.p.c. Przywołany przepis wprowadza zasadę tzw. swobodnej oceny dowodów, W doktrynie prawa jak i w orzecznictwie Sądów podkreśla się jednak, że swobodnej oceny dowodów nie można utożsamiać z dowolną oceną dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., sygn. akt: II UK 236/03).

Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędnosci rozumowania i wnioskowania) (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 20 listopada 2007 r., III A Ua 598/07).

Sąd Okręgowy podziela zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wnioski wyciągnięte przez Sąd Rejonowy w zakresie odnoszącym się do oceny prawdziwości i zasadności wskazanej przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy są wadliwe, a nadto pozostają w oderwaniu od treści zgromadzonych dowodów.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sadu I instancji w zakresie historii zatrudnienia powódki, otrzymywanego przez nią wynagrodzenia, oddelegowania I. M. oraz podjętych przez stronę pozwaną działań w zakresie reorganizacji Biura Organizacyjno-Personalnego. Sąd Rejonowy nie dostrzegł jednak, że na krótko przed podjęciem decyzji o zwolnieniu powódki przeniesiono do jej zespołu (...) sztucznie zawyżając liczbę etatów, by następnie powołując się na likwidację stanowiska pracy zwolnić powódkę. Sąd tej okoliczności nie dostrzegł i nie ocenił właściwie.

Sąd nie ocenił również okoliczności braku zmiany liczby etatów samodzielnych referentów ds. administracyjnych po wdrożeniu zmian organizacyjnych, choć to również stanowiło ważną okoliczność. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że liczba etatów w komórce organizacyjnej, w której pracowała powódka przeznaczonych dla samodzielnych referentów ds. administracyjnych przed uchwaleniem przez zarząd pozwanej nowego regulaminu organizacyjnego, tj. przed 18 lutego 2016 r. wynosiła dwa i po wdrożeniu nowego regulaminu organizacyjnego i rozwiązaniu z powódką stosunku pracy wynosiła również dwa etaty. Pozwany pracodawca w kwietniu 2016 r., posiadając już wiedzę co do faktu planowanych zmian organizacyjnych jak również co do zakresu tych zmian bez specjalnego uzasadnienia zwiększył liczbę etatów samodzielnego referenta ds. administracyjnych z dwóch na trzy, zatrudniając na tym stanowisku osobę, która znajdowała się w wieku ochronnym, tj. I. M. (w kwietniu 2016 r.), by następnie w maju 2016 r., zmniejszyć tę liczbę ponownie do dwóch (tak: zeznania świadka I. M. k. 95-95v a.s., zeznania świadka M. K. 95v-96 a.s., zeznania powódki nagranie przebiegu rozprawy z 27 marca 2017 r., 00:16:39 – 00:24:36, płyta CD k. 214 a.s., uchwała nr 063/16 Zarządu (...) S.A. z 18 lutego 2016r. w sprawie przyjęcia Regulaminu organizacyjnego (...) S.A., Regulamin organizacyjny (...) S.A. - załącznik do uchwały z dnia 18 lutego 2016r. k. 30 – 48 a.s.). W ocenie Sądu Okręgowego obie wskazane wyżej okoliczności świadczą o pozorności działań pozwanej i nie stanowią usprawiedliwienia dla zwolnienia powódki.

Zauważyć ponadto należy, że w okresie od 1 października 2015 r. do 4 kwietnia 2016 r. pozwana Spółka utworzyła 63 nowe etaty, z czego co najmniej sześć dotyczyło stanowisk analogicznych do stanowiska zajmowanego przez I. M.. Niezasadne są zatem argumenty pozwanego, że nie mógł zatrudnić I. M. w żadnej innej komórce organizacyjnej poza zespołem powódki. Pracodawca posiadał zarówno czas, wiedzę jak i możliwości aby znaleźć inne miejsce dla I. M. bez konieczności podnoszenia liczby etatów samodzielnych referentów ds. administracyjnych w komórce, w której

była zatrudniona powódka. Tym bardziej, że już wkrótce po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, I. M. została przeniesiona z dotychczas zajmowanego stanowiska referenta ds. administracyjnych do pracy w bibliotece (wykaz osób nowozatrudnionych w okresie od 1 października 2015 r. do 4 kwietnia 2016 r., k. 132 – 151 a.s., okoliczność przyznana przez stronę pozwaną nagranie przebiegu rozprawy z 27 marca 2017 r., 00:01:25 – 00:03:06, płyta CD k. 214 a.s.).

Powyższe ustalenia Sąd odwoławczy poczynił na podstawie powyżej powołanych zeznań świadków oraz przedłożonych przez strony postępowania dokumentów. Jednocześnie, Sąd odwoławczy uznał zeznania powódki za wiarygodne w zakresie powyżej ustalonych okoliczności, jako zgodnych z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy poczynił powyższe ustalenia również na podstawie faktów przyznanych przez stronę pozwaną w toku postępowania, a w szczególności na okoliczność przeniesienia I. M. do innej jednostki organizacyjnej pozwanego.

Konsekwencją opisanego powyżej naruszenia art. 233 §1 k.p.c. przez Sąd I instancji było naruszenie art. 30 § 4 w zw. z art. art. 45 § 1 k.p. Jak zasadnie wskazuje strona powodowa materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, nie pozwala na stwierdzenie jakoby przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką była likwidacja jej stanowiska pracy. Ponadto brak jest podstaw dla uznania, że chwilowe podniesienie liczby etatów w komórce organizacyjnej powódki było uzasadnione, racjonalne czy obiektywnie konieczne.

Stosownie do art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia (przywróceniu do pracy) albo o odszkodowaniu. Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118).

W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2015 r., II PK 62/14).

Przypomnieć należy, że przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę K. S. złożonego 31 maja 2016 r. były likwidacja Biura Organizacyjno-Personalnego oraz zmiany organizacyjne w komórkach organizacyjnych wchodzących w skład biura BO, ograniczenie kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związana z tym likwidacja stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wy-konującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej.

Jako kryterium doboru do zwolnienia wskazano fakt, że spośród trzech pracowników zatrudnionych w zespole właściwym ds. obsługi kancelaryjnej na stanowisku samodzielnego referenta ds. administracyjnych tylko K. S. osiągnęła wiek uprawniający do uzyskania emerytury. Ponadto, podniesiono, iż jeden z pracowników zatrudnionych na takim stanowisku objęty jest ochroną przedemerytalną.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przyczyn należy podkreślić, że ma ona charakter pozorny, gdyż zmiany organizacyjne przeprowadzane u pozwanej pozostawały irrelevantne dla rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Liczba etatów w komórce organizacyjnej powódki przeznaczonych dla samodzielnych referentów ds. administracyjnych przed uchwaleniem przez zarząd pozwanej nowego regulaminu organizacyjnego, tj. przed dniem 18 lutego 2016 r. wynosiła dwa, zaś po wdrożeniu nowego regulaminu organizacyjnego i rozwiązaniu z powódką liczba ta nie uległa zmianie. Tym samym skoro liczba etatów dla samodzielnego referenta ds. administracyjnych przed przyjęciem przez pozwaną nowego regulaminu organizacyjnego jest dokładnie taka sama jak liczba tych etatów po wprowadzeniu nowego regulaminu w życie, to rozwiązanie z powódka umowy o pracę nie może być związane ze „zmianą organizacyjną w komórkach” czy też likwidacją Biura Organizacyjno-Personalnego.

Rozwiązanie z Powódką stosunku pracy nie mogło być także spowodowane ograniczeniem przez pozwaną kosztów w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną i związaną z tym likwidacją stanowiska samodzielnego referenta ds. administracyjnych wykonującego zadania w obszarze obsługi kancelaryjnej.

Pozwana już w kwietniu 2016 r., a więc posiadając już pełną wiedzę co do faktu planowanych zmian organizacyjnych jak również co do zakresu tych zmian zwiększyła liczbę etatów samodzielnego referenta ds. administracyjnych z dwóch na trzy, zatrudniając zarazem na tym stanowisku osobę, która znajdowała się w wieku ochronnym, tj. I. M.. Następnie w maju 2016 r., pod pretekstem likwidacji stanowiska pracy, zmniejszył tę liczbę ponownie do dwóch. Tym samym pozwana najpierw sztucznie i bez potrzeby zawyżyła koszty w obszarze związanym z obsługą kancelaryjną by następnie twierdzić, że przyczyną wypowiedzenia jest chęć ograniczania tych kosztów, a przez to rzekomej likwidacji stanowiska pracy powódki.

W świetle powyższego, przyczyna określona jako likwidacja stanowiska pracy musi zostać uznana za pozorną. Jak zasadnie wskazuje strona powoda, gdyby bowiem przyjąć postawę pozwanej za uzasadnioną i uprawnioną to stanowiłoby to prosty i skuteczny sposób na obejście przepisów regulujących kwestię rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy, którego podstawą jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Wystarczyłoby bowiem, na miesiąc przed planowanym zwolnieniem danego pracownika, zwiększyć liczbę etatów w danej komórce, a następnie stwierdzić, że likwiduje się stanowisko pracy, przywracając liczbę etatów do istniejącej przed zwiększeniem.

Bez znaczenia dla oceny działania pozwanej pozostaje fakt, iż począwszy od października 2015 r. do pomocy w pracach zespołu ds. obsługi kancelaryjnej, ze swojej komórki organizacyjnej, została oddelegowana I. M.. Oddelegowanie ma bowiem ze swej istoty charakter tymczasowy i stanowi reakcję pracodawcy na pojawiające się potrzeby związane ze okresowym zwiększeniem nakładu pracy w danej komórce. Oddelegowanie nie powoduje jednak „zwiększenia liczby etatów w komórce”, do której pracownik został oddelegowany, czy „zmniejszenia liczby etatów w komórce macierzystej”.

Nie sposób uznać przy tym, jakoby pracodawca miał „związane ręce” i musiał zatrudniać I. M. w komórce organizacyjnej powódki po upływie dopuszczalnego przepisami prawa okresu delegacji. Nie ulega bowiem wątpliwości, że miał on możliwość utworzenia dla niej etatu w innej komórce organizacyjnej. Z wykazu osób nowozatrudnionych w okresie od 1 października 2015 do 4 kwietnia 2016 r. wynika bowiem, że pozwana utworzyła w tym czasie 63 nowe etaty, z czego co najmniej sześć dotyczyło stanowisk analogicznych do stanowiska zajmowanego przez I. M..

Możliwość powierzenia I. M. jednego z wolnych lub nowotworzonych etatów w innych komórkach pozwanej, potwierdza przede wszystkim fakt przyznany przez stronę pozwaną, że I. M., wkrótce po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, została przeniesiona z dotychczas zajmowanego stanowiska referenta ds. administracyjnych na inne (stanowisko biblioteczne).

Nie sposób zatem uznać jakoby przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką była likwidacja stanowiska pracy. Ponadto brak jest podstaw dla uznania, że chwilowe podniesienie liczby etatów w komórce organizacyjnej powódki były uzasadnione, racjonalne czy obiektywnie konieczne.

Z tych też względów Sąd odwoławczy uznał, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była w istocie pozorna (nierzeczywista), co było równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Tym samym wypowiedzenie z 31 maja 2016 r. jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy jest uzasadnione. Mając na względzie powyższe, odniesienie się i analiza przesłanek naruszenia przez Sąd I instancji art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stała się zbyteczna. Analizując dokonaną restrukturyzację i pozorność likwidacji stanowiska procesowego, jak również brak podstaw do ustalenia istnienia konfliktu powódki z przełożoną, Sąd Okręgowy uznał, że nie zaistniała podstawa do uwzględnienia z urzędu alternatywnego roszczenia w miejsce przywrócenia do pracy (art. 477¹ a contrario k.p.c. i art. 45 § 2 a contrario k.p.).

Ze względu na powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca K. S. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy. O kosztach postępowania przed Sądem Rejonowym Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania oraz stawek minimalnych pełnomocnika powódki adekwatnej do prowadzenia sprawy z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem, a określonych w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania oraz stawek minimalnych pełnomocnika powódki adekwatnej do prowadzenia sprawy z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem, a określonych w § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Do kosztów procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy zaliczył również kwotę 30 złotych uiszczonej przez powódkę tytułem opłaty od apelacji (k. 233 a.s.).

Monika Sawa Dorota Czyżewska Małgorzata Kosicka