

Sygn. akt **VI Pa 61/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Sędziowie:	SSO Anna Łączna SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lipca 2017 roku w S.

sprawy z powództwa G. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w J.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2016 roku, sygn. akt IX P 320/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w J. na rzecz powoda G. W. kwotę 795 (siedmiuset dziewięćdziesięciu pięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Anna Łączna SSO Monika Miller-Młyńska SSO Aleksandra Mitros (spr.)

Sygn. akt VI Pa 61/17

UZASADNIENIE

Powód G. W., pozwem z dnia 21 kwietnia 2015 r. skierowanym przeciwko L. Sklepy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w J. (poprzednio (...) sp. z o.o. w T. P.), wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 9.000 zł za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami od dnia podjęcia pracy. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda G. W. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w J. (pkt I.), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po podjęciu pracy, do dnia zapłaty, pod warunkiem zgłoszenia się do pracy (pkt II.), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III.), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5460 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV.).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujący ustaleniach faktycznych:

Powoda łączył z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością stosunek pracy od dnia 14 września 2009 r. Od dnia 14 września 2010 r. powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Rejonu ds. (...) w D. Ekspansji/Serwisu. W umowie jako miejsce pracy wskazano obszar całej Polski. Miesięczne wynagrodzenie powoda zgodnie z aneksem do umowy o pracę zawartym w dniu 24 lutego 2014 r. wynosiło 9.000 zł brutto. Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in.: realizacja celów D. Serwisu, dbanie o bezpieczeństwo podległych pracowników, dbanie o mienie pracodawcy, zapewnienie ciągłości pracy, zarządzanie współpracą z podmiotami zewnętrznymi odpowiedzialnymi za techniczne utrzymanie obiektów, zarządzanie wykonywaniem przeglądów, napraw i remontów budynków pracodawcy na powierzonym terenie, zarządzanie projektami organizacyjnymi i technologicznymi, organizacja i prowadzenie współpracy z firmami serwisowymi.

W dniu 14 kwietnia 2015 r. powodowi wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano reorganizację struktury organizacyjnej pracodawcy polegającą na połączeniu Biur Ekspansji (Biura Ekspansji P. i Biura Ekspansji S.) i tym samym likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Jednocześnie powodowi wskazano, że przysługują mu dwa dni na poszukiwanie pracy oraz zobowiązano do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. W pozostałym zakresie powód został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy. Biuro Ekspansji w S. w związku ze zmianami organizacyjnymi zostało podzielone pomiędzy Biuro Ekspansji B. oraz Biuro Ekspansji P..

Przeciętnie jeden kierownik obsługuje u pozwanego około 20 sklepów. Na dzień wypowiedzenia umowy powodowi na terenie Biura Ekspansji P. było około 80 sklepów do obsługi i zatrudnionych 5 kierowników rejonu w tym powód. Na dzień 14 kwietnia 2015 roku pozwana zatrudniała na terenie całego kraju łącznie z powodem 24 Kierowników Rejonu do spraw technicznych. Dziewięciu z nich – P. G. (1) przypisany do Biura Ekspansji w L., B. R. – w P., R. K. w G., A. J. – w K., P. G. (2) w K., M. O. w B., Ł. G. – w W., P. P. (2) w G. oraz powód w S. - w umowach o pracę jako miejsce pracy mieli wskazany obszar całej Polski. W likwidowanym Biurze Ekspansji S. oprócz powoda był zatrudniony od kwietnia 2014 roku P. D. (1).

Powodowi żaden przełożony nie zaproponował oficjalnie możliwości przejścia z Biura w S. do innego Biura Ekspansji na terenie Polski. Nie złożono mu wypowiedzenia zmieniającego. O preferencjach powoda przełożeni dowiadywali się w sposób nieoficjalny. Ekwiwalent za miesiąc urlopu wypoczynkowego powoda wynosił 9.015,10 zł. Powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 9000 zł brutto, zaś P. D. (1) - ze względu na krótszy staż pracy – 6500 zł brutto.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, wskazując, że jego podstawą prawną jest - w zakresie żądania przywrócenia do pracy - przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego 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. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że sam fakt likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji, gdy na analogicznych stanowiskach zatrudnione są także inne osoby, nie oznacza automatycznie zgodności wypowiedzenia

umowy o pracę z prawem. W tym zakresie sąd I instancji podkreślił, że choć Sąd rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, to na podstawie ww. art. 45 k.p., winien oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc również w razie likwidacji etatu), a obowiązkiem Sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy oraz badanie, czy nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., publ. OSNAPiUS 1997/21/417). Weryfikacja winna obejmować osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny. Dalej Sąd I instancji nadmienił, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na podgląd Sądu Najwyższego, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. 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. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, LEX nr 1312564, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że mimo tego, że powód miał wpisane miejsce pracy jako obszar całego kraju, to w rzeczywistości pracował wyłącznie na obszarze własności Biura Ekspansji w S. razem z drugim z kierowników – P. D. (1). Niezależnie od tego w toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że miejsce pracy na

terenie całej Polski w umowach o pracę miało wpisanych oprócz powoda jeszcze 8 innych kierowników z całej Polski, choć mieli rzeczywiste wykonywanie obowiązków przypisane do określonego Biura Ekspansji.

Przystępując do wyjaśnienia motywów wydanego rozstrzygnięcia Sąd I instancji zauważył, że pozwana udowodniła, że Biuro Ekspansji w S. zostało zlikwidowane ze względów organizacyjnych. Jednakże - w ocenie Sądu I instancji - nie wykazała, że przedstawiła powodowi kryteria doboru do zwolnienia, ani że były mu one znane. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać za takie brak mobilności, ponieważ pozwana nie udowodniła, że powód był nieskory do zmiany rzeczywistego miejsca pracy. Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że powód powinien być porównywany z P. D. (1), a także - jeżeli przyjąć, że pozostałych 8 kierowników miało miejsce pracy na terenie całego kraju - to także z tymi osobami można by powoda zestawiać. Sąd I instancji zauważył również, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma żadnego odniesienia do kryterium doboru do zwolnienia powoda. Rzeczywiście powód miał wyższe zarobki od P. D. (1) o 2500 zł. Świadkowie podkreślali, że jeżeli tak było, to wynikało to z krótszego stażu pracy, co nie zmienia faktu, że różnica była duża.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że świadkowie M. M. (1) oraz W. K. (1) zeznawali sprzecznie co do wskazywania powodowi kryterium doboru w chwili wręczenia wypowiedzenia, a więc Sąd ustalił, że nie przedstawiono tego powodowi. Mówiono jedynie o reorganizacji. M. P. (1) również nie pytał powoda o możliwość przejścia do innego oddziału. Zeznania tego świadka są zdaniem sądu I instancji również sprzeczne z zeznaniami wcześniejszych świadków. W kontekście miejsca pracy „obszaru całej Polski” likwidacja stanowiska okazała się nierzeczywista. Kadra zarządzająca, która zeznawała w sprawie nie zaprzeczała, że jest w stanie permanentnej rekrutacji i gdy powoda zwalniano były osoby w trakcie procesu zatrudnienia na analogiczne stanowisko, choć w innych Biurach Ekspansji. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy powodowi było niezasadne.

Sąd Rejonowy nie znalazł szczególnych i wyjątkowych okoliczności, które czyniłyby przywrócenie do pracy niemożliwym lub niecelowym w trybie art. 45 § 2 k.p. Wskazywane okoliczności, oderwanie od zatrudnienia przez okres 2 lat, czy też rzekome nieudowodnione uchybienia w pracy, nie stały przywróceniu do pracy na przeszkodzie. W ocenie Sądu Rejonowego również likwidacja stanowiska pracy powoda w S. nie stanowi przeszkody w przywróceniu go do pracy, skoro rozwiązane stosunku pracy powoda za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19.04.2001r. (I PKN 381/00 OSNP 2003/4/102) stwierdził wprost, że „sama tylko likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich sytuacjach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p)”. W pkt 2 sentencji ww. orzeczenia wskazano natomiast, iż „likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach”. W ocenie sądu I instancji umowa o pracę powoda umożliwia wyznaczenie mu miejsca pracy w innym Biurze Ekspansji, choć zdaniem powoda najszlachetniejsze w takiej sytuacji byłoby wypowiedzenie zmieniające, bo jednak w rzeczywistości stałe czynność powoda były przypisane do konkretnych sklepów na terenie byłego Biura Ekspansji S., a obecnie P.. Brak takiego wypowiedzenia i skierowanie powoda do pracy w przeciwległy obszar Polski mogłoby być oceniane jako nadużycie prawa i jego szykanowanie w związku z tym, że ośmielił się wdać w spór z pracodawcą przed Sądem pracy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 47 zd. 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość. Warunkiem restytucji jest zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od przywrócenia (art. 48 § 1 k.p.). O ile termin ten zostanie dochowany, aktualizuje się obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Natomiast uchybienie tego terminu sprawia, że pracodawca może odmówić zatrudnienia pracownika, tj. nawiązania z nim stosunku pracy. W tej sytuacji przyjmuje się, że pracownik nie podjął pracy w wyniku zatrudnienia i nie przysługuje mu roszczenie, o którym mowa w art. 47 k.p. Wymagalność tego roszczenia następuje zatem w dniu podjęcia pracy przez pracownika po przywróceniu do pracy. Stąd też odsetki Sąd Rejonowy zasądził stosownie do art.

481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. od dnia następnego po ewentualnym przywróceniu do pracy. W pozostałej części żądanie odsetek podlegało oddaleniu.

Na zakończenie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów wskazanych w części wstępnej uzasadnienia. Dowody te wzajemnie się uzupełniały. Prawdziwości dokumentów strony nie kwestionowały. Przyczyny odmowy wiarygodności zeznań części świadków wnioskowanych przez stronę pozwaną, Sąd I instancji wskazał wyżej.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Pozwany nie zgodził się z wyrokiem i zaskarżył go w części uwzględniającej powództwo oraz orzekającej o kosztach procesu tj. w zakresie pkt. I, II oraz IV, zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie zeznań świadków W. K. (1), M. M. (1), M. P. (1) oraz P. D. (1) skutkującą błędnym uznaniem, iż:

a) powodowi nie przedstawiono kryteriów doboru do zwolnienia w postaci braku mobilności oraz że powód nie znał rzeczonych kryteriów,

b) powód nie był porównywany z P. D. (1) w kontekście doboru pracownika do zwolnienia,

c) likwidacja stanowiska powoda była nierzeczywista, ze względu na rekrutację na stanowiska analogiczne do stanowiska powoda,

- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na sprzeczności istotnych ustaleń sądu I instancji z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym w postaci zeznań świadków W. K. (1), M. M. (1), M. P. (1) oraz P. D. (1), które nastąpiło poprzez bezzasadne uznanie, że pozwany nie udowodnił, iż kryteria doboru do zwolnienia - tj. brak mobilności powoda, były mu przedstawione i były mu znane w chwili wypowiedzenia umowy o pracę,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w treści uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodu z zeznań świadków W. K. (1), M. M. (1), M. P. (1).

2. prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. polegające na błędnym przyjęciu, że obligatoryjnym elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wskazanie, obok przyczyn wypowiedzenia o pracę niedotyczących pracownika, kryteriów doboru, którymi kierował się pracodawca typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy i tym samym uznanie za wadliwe w rozumieniu 45 § 1 k.p. wypowiedzenia dokonanego powodowi jako niezawierającego w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów doboru.

- 45 § 2 k.p. poprzez brak zbadania wszystkich okoliczności rzutujących na dopuszczalność przywrócenia powoda do pracy oraz nieuzasadnione i błędne uznanie, iż przywrócenie do pracy powoda ma charakter możliwy i celowy, w sytuacji, gdy ze względu na przedstawione przez pozwanego okoliczności, przywrócenie do pracy jest oczywiście niemożliwe i niecelowe.

Wskazując na powyższe zarzuty, na podstawie art. 386 k.p.c., skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie objętym apelacją i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o zmianę

zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie na rzecz powoda odszkodowania zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w miejsce orzeczenia przywracającego powoda do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy u pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej niniejszą apelacją i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., apelujący zaakcentował, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza z przeprowadzonego w ramach postępowania dowodowego dowodu z zeznań świadków, jednoznacznie wynika, iż przedstawienie powodowi kryterium w postaci braku mobilności miało miejsce, a powód w istocie znał i akceptował rzeczony kryterium. W tym zakresie apelujący zwrócił uwagę, że z zeznań świadka W. K. (1), obecnego w chwili składania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w sposób oczywisty wynika, że podczas wypowiadania powodowi umowy o pracę poinformowano go o braku mobilności jako kryterium doboru do zwolnienia. Świadek na rozprawie dnia 4 lipca 2016 r. wyraźnie zeznał: „podczas tej rozmowy krótko uzasadniłem decyzję, wskazywałem na brak mobilności w stosunku pana G. do pana D.” (vide: str. 3 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.). Z rzeczonych zeznań wynika też jasno, iż powód zrozumiał i znał przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jak i zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia - „powód nie dopytywał się więcej o szczegóły” (vide: str. 3 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.). Powód nie kontestował decyzji pracodawcy podczas rzeczonyj rozmowy. Świadek K. zeznał także: „myślę, że powód nadal nie jest mobilny” (vide: str. 4 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.), co świadczy w ocenie apelującego, że świadek K. odnosi się do braku mobilności jako kryterium do zwolnienia. Nadto apelujący zwrócił uwagę na zeznania świadka M. M. (1) - drugiej osoby obecnej przy rozwiązaniu umowy o pracę, z których wynika, iż „mogło tak być, że dyrektor K. mówił powodowi o braku mobilności: (vide: str. 5 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.). Dodatkowo świadek stwierdził: „w mojej ocenie powód nie był mobilny” (vide: str. 5 protokołu z dnia 4 lipca 2016 r.). Zdaniem apelującego, Sąd Rejonowy zupełnie bezzasadnie uznał, iż istnieje sprzeczność pomiędzy zeznaniami świadków K. i M., gdy tymczasem taka sprzeczność w żadnym razie nie zachodzi. Rzeczona sprzeczność zaistniałaby, gdyby świadek M. w przeciwieństwie do świadka K. zaprzeczył, że przedstawienie powodowi kryterium braku mobilności miało miejsce. Za sprzecznością między zeznaniami nie przemawia w ocenie apelującego fakt, iż świadek M. zeznał, że „[K.] nie mówił nic o innych przyczynach”. W ocenie apelującego z rzeczonyj stwierdzenia wynika tylko i wyłącznie, że przełożeni nie mówili powodowi o innych przyczynach zwolnienia niż reorganizacja struktury organizacyjnej i likwidacja stanowiska, a nie, że nie mówili o kryteriach doboru do zwolnienia, bo to dwie zupełnie inne kwestie. Oczywistym przecież jest, że świadek M. nawiązywał do faktu, że nie wskazywał powodowi innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niż te leżące po stronie pracodawcy.

Następnie apelujący wskazał, że niezgodne z prawdą jest wskazanie przez Sąd Rejonowy, że pozwany nie udowodnił, że powód był nieskory do zmiany rzeczywistego miejsca pracy. Apelujący w tym zakresie zwrócił uwagę, że z zeznań świadka M. P. (1) wynika po pierwsze, iż przedstawiciele pracodawcy kontaktowali się z powodem w celu spytania go o możliwość przeniesienia się do innego miasta. Jak zeznał świadek P.: „powód oświadczył, iż nie chce przenieść się ze S.”. Powód był doskonale świadomy jaka przyczyna stanowiła powód wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego zupełnie nie jest tak jak wskazał Sąd I instancji, że powód nie znając przyczyny wypowiedzenia, nie mógł ustalić dlaczego to on został zwolniony. Z zeznań świadka K. wynika, że: „P. przekazał K. informację, że z powodów osobistych powód nie może przenieść się gdzie indziej”.

Nadto apelujący podkreślił, iż pomimo że Sąd I instancji uznał, że zeznania świadków K. oraz M. są sprzeczne co do faktu wskazywania powodowi kryterium do zwolnienia, jak również, że zeznania świadka P. są sprzeczne z zeznaniami wcześniejszych świadków, to w żadnym stopniu nie wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku dlaczego uznał powyższe zeznania za sprzeczne, a tym samym odmówił w/w dowodom wiarygodności i mocy dowodowej. Za zdecydowanie niewystarczające w tej materii apelujący uznał lakoniczne stwierdzenie, że między owymi zeznaniami zachodzi sprzeczność. W związku z powyższym trzeba - w ocenie apelującego - przyjąć, iż naruszono art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 1 k.p.c., tym bardziej, że żadnej sprzeczności nie było. Reasumując, apelujący wskazał, że okoliczność w postaci przedstawienia powodowi kryteriów doboru do zwolnienia w postaci braku mobilności, jak również fakt, iż powód wiedział, iż to kryterium ma decydujące znaczenie w odniesieniu do zasadności wypowiedzenia w niniejszej

sprawie, została udowodniona zgodnie z twierdzeniami pozwanego przez trzech świadków, tj. W. K. (1), M. M. (1) oraz M. P. (1). Apelujący zaakcentował przy tym, że powód w tej materii ograniczył się jedynie do głośnych twierdzeń zawartych w pozwie i dalszych pismach procesowych. Tymczasem - według poglądów pojawiających się w judykaturze - to pracownik musi udowodnić, iż pracodawca nie przedstawił mu kryteriów doboru do zwolnienia (vide: wyrok SN z 5 listopada 1979 r. I PRN 133/79).

Dodatkowo, apelujący zwrócił uwagę, że również z zeznań świadka P. D. (2) wynika wyraźnie, iż pracownicy likwidowanego biura byli pytani przez przełożonych o możliwość przeniesienia się do pracy w innych miastach, tymczasem Sąd I instancji przedmiotową okoliczność bezzasadnie pominął i bezkrytycznie ustalił, że było inaczej. Powód oświadczył podczas rzeczonych rozmów, iż nie jest zainteresowany pracą w innym mieście, ze względu na swój związek ze S..

Apelujący zwrócił również uwagę, że wbrew ustaleniom sądu I instancji, pozycja powoda została porównana przez pracodawcę względem P. D. (1), który pracował na analogicznym stanowisku w biurze w S.. P. D. (1), w przeciwieństwie do powoda, nie wykazywał się brakiem mobilności, podczas rozmów z przełożonymi nie podnosił, że nie może się przenieść poza S. ze względów osobistych. [vide: zeznania P. D. (1), M. P. (1) i W. K. (1)]. Świadek P. wskazuje, że „umowa o pracę powoda została wypowiedziana a panu D. nie, bo głównym czynnikiem była mobilność, co do pana D. nie było zastrzeżeń” (vide: str. 2 protokołu rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 r.). Na marginesie tej części apelacji apelujący wskazał, że akcentowany przez Sąd rzekomy powód rozwiązania umowy o pracę z powodem a nie z P. D. (1) - wysokość wynagrodzenia, nie był w ogóle brany pod uwagę przez pracodawcę. Wynagrodzenie P. D. (1) było mniejsze tylko ze względu na jego krótszy staż pracy u pozwanego, zresztą wynosiłoby tyle samo, gdyby staż obu pracowników był tożsamy.

Odnosząc się do twierdzenia Sądu I instancji, zgodnie z którym likwidacja stanowiska powoda okazała się nierzeczywista ze względu na fakt prowadzenia rekrutacji na analogiczne stanowisko w innych Biurach Ekspansji, apelujący po pierwsze zwrócił uwagę, że w postępowaniu dowodowym w żadnym stopniu nie wykazano, że taka rekrutacja miała miejsce. Świadek K. zeznał, że „mogło być w chwili zwalniania powoda ogłoszenie” [vide: str. 4 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.] - z twierdzenia tego nie wynika jednak w ocenie apelującego, iż takie ogłoszenie było faktycznie zamieszczone na portalu. Świadek M. zeznał, że „nie pamięta, czy poszukiwano 2 dni po zwolnieniu powoda pracownika na stanowisko kierownika ds. technicznych w B.” (vide: str. 5 protokołu rozprawy z dnia 4 lipca 2016 r.). Niezależnie do tego apelujący podkreślił, że wprawdzie obaj świadkowie zgodnie zeznali, iż proces rekrutacji u pozwanego pracodawcy jest ciągły, ale z rzeczonego twierdzenia - zdaniem apelującego - w żadnym stopniu nie wynika, jakoby likwidacja stanowiska powoda była fikcyjna. Fakt ciągłej rekrutacji u pozwanego pracodawcy wynika z chęci stałego obserwowania najlepszych kandydatów na potencjalnych przyszłych pracowników. Po drugie, apelujący podkreślił, że dostatecznie wykazał, iż stanowisko powoda uległo likwidacji, tak samo jak jego miejsce pracy - Biuro Ekspansji S.. Po trzecie, opierając się na kryteriach doboru do zwolnienia - braku mobilności powoda, nie można - zdaniem apelującego - powoływać się na fikcyjność likwidacji stanowiska. W końcu, z faktu, iż kadra zarządzająca nie zaprzeczała, że jest w stanie rekrutacji nie można wywodzić domniemania faktycznego, że likwidacja stanowiska powoda miała charakter fikcyjny. Taka okoliczność nie została w ogóle udowodniona. W szczególności, powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, iż na jego stanowisko zostały zatrudnione jakiegokolwiek inne osoby. Trzeba stwierdzić, iż nie mogły zostać zatrudnione, ponieważ jego stanowisko zostało zlikwidowane.

Apelujący wskazał również, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik nie może kontestować decyzji pracodawcy w przedmiocie zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli różnice między pracownikiem zwalnianym, a innym - będącym na tym samym stanowisku nie są duże. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1979 r. (I PRN 133/79), „nie można przy przeprowadzaniu redukcji etatów pozbawić kierownika zakładu pracy możliwości wytypowania kandydatów do zwolnienia, jeśli między kandydatem wytypowanym i nie wytypowanym do zwolnienia z pracy nie zachodzą rażące różnice w kwalifikacjach i w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. W ocenie apelującego w niniejszej sprawie, powód w żadnym stopniu nie wykazał, jakoby zachodziły rażące różnice między nim a P. D. (1).

Podsumowując, apelujący ponownie podkreślił, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego okoliczność, iż podczas wypowiedzenia umowy o pracę powodowi zostały przedstawione kryteria doboru do zwolnienia w postaci braku mobilności nie powinna ulegać wątpliwości. Dodatkowo, kryterium to było znane powodowi już wcześniej. Rzeczona wiedza umożliwiła powodowi ustalenie dlaczego to z nim, a nie z P. D. (1) została rozwiązana umowa o pracę. Wytoczone przez powoda powództwo ma - zdaniem apelującego - charakter kontestowania polityki kadrowej, w przedmiocie której decyzje należą przecież do pracodawcy, a nie pracownika.

Na zakończenie odnośnie do zarzutów naruszenia przepisów procesowych apelujący dodatkowo zaakcentował, że Sąd I instancji wybiórczo potraktował zebrany w sprawie materiał dowodowy. Apelujący podkreślił, iż między okolicznościami przedstawionymi w trakcie dowodu z zeznań świadków W. K. (1), M. M. (1), M. P. (1), a konkluzją, do której dochodzi Sąd na skutek przeinaczenia dowodów zachodzi dysharmonia. Sąd I instancji bezkrytycznie podszedł do twierdzeń powoda, nieudolnie wykazywał sprzeczność między zeznaniami świadków, w sytuacji gdy owa sprzeczność w ogóle nie zachodziła. Rozumowanie Sądu I instancji – w ocenie skarżącego - nie znajduje oparcia w zasadach doświadczenia życiowego, ponadto w wiązaniu wniosków zawartych w uzasadnieniu wyroku z zebranymi w sprawie dowodami brak jest logiki.

Precyzując zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., apelujący wskazał, że w jego ocenie pracodawca nie musiał zamieszczać w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów doboru do zwolnienia. W tym zakresie zwrócił uwagę na orzecznictwo Sądu Najwyższego – wyrok z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 - z którego wynika, iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. W przypadku, gdy takie kryteria nie są zawarte w treści wypowiedzenia umowy o pracę, to podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Dlatego też, zdaniem apelującego, pozwany pracodawca, przedstawiając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania zastosowanych kryteriów w jego treści, nie naruszył przepisów kodeksu pracy o zasadności i prawidłowości wypowiedzenia. Pracodawca, przedstawiając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie zawarł w jego treści kryteriów doboru, ponieważ wiedział, że owe kryteria są powodowi znane i w istocie w warunkach niniejszej sprawy były oczywiste (co wyłącza ewentualną konieczność zawarcia w treści wypowiedzenia tych kryteriów por. wyrok SN z 10 września 2013 r., I PK 61/13). Niezależnie od powyższego, pozwany wskazał, że udowodnił, iż kryteria doboru do zwolnienia były dodatkowo przedstawione powodowi ustnie podczas wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. apelujący podał, że w realiach niniejszej sprawy zachodziły przesłanki, które czyniły przywrócenie do pracy niemożliwym lub niecelowym. Po pierwsze, Biuro Ekspansji S. nie istnieje. Niemożliwe jest zatem przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, skoro nie istnieje miejsce pracy powoda, jak również likwidacji uległo jego poprzednie stanowisko. Nadto, niecelowe jest przywrócenie do pracy, skoro brak mobilności, który cechuje powoda, uniemożliwia mu wykonywanie obowiązków w innych częściach Polski. Niedopuszczalny jest – w ocenie skarżącego - fakt ewentualnej konieczności rozwiązania stosunku pracy z P. D. (1) w celu zwolnienia stanowiska pracy dla powoda. P. D. (1) nie był pracownikiem zatrudnionym w miejsce powoda, a pracownikiem pracującym na równorzędnym stanowisku w tym samym czasie co powód. Pracodawca nie może przywrócić powoda do pracy na terenie znajdującym się blisko jego miejsca zamieszkania, ponieważ nie ma tam już żadnych struktur. Dodatkowo apelujący zauważył, że przywrócenie powoda do pracy w warunkach niniejszej sprawy byłoby nadmierną, nieuzasadnioną i w istocie nieopartą w przepisach prawa pracy ingerencją w politykę kadrową przedsiębiorcy, swobodę stron w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy przepisy kodeksu pracy zawierają przecież instytucję mającą przeciwdziałać takim aberracjom - tj. zasądzenie odszkodowania zamiast restytucji stosunku pracy. Poprzednie stanowisko powoda obiektywnie nie istnieje, funkcję jedyne go kierownika ds. technicznych na terenie S. i okolic pełni P. D. (1).

Nadto, apelujący zaakcentował, że ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po rozwiązaniu umowy o pracę, jak również powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia sprawy (por. wyrok SN z 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00). Mając to na uwadze, apelujący wskazał, że od rozwiązania stosunku pracy minęły prawie 2 lata, powód nie jest już w

żadnym stopniu przydatny pozwanemu pracodawcy, albowiem nie ma rzeczywistego miejsca pracy, w którym mógłby pracować w S. i okolicach. Apelujący zwrócił również uwagę, że ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać również obiektywny interes pracodawcy oraz interesy pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach u pracodawcy. W przedmiotowej sprawie, restytucja stosunku pracy powoda stoi w sprzeczności z obiema wymienionymi wartościami. Pracodawca nie ma interesu zatrudniać pracownika, z którym zasadnie rozwiązał umowę o pracę, a który, ze względu na brak pewnych cech, nie jest w stanie rzetelnie, starannie i sumiennie wykonywać obowiązków wynikających z umowy o pracę. W istocie, powód też nie ma interesu w restytucji stosunku pracy, albowiem z powodu braku wskazanych cech, jego sytuacja będzie konfliktogenna i może rychle doprowadzić do ustania stosunku pracy. Przywrócenie do pracy powoda nie powinno także naruszać praw innych pracowników.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna. Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwalał na ostateczne rozstrzygnięcie sporu. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd – w granicach objętych apelacją – są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Nadto, do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, szczegółowo i klarownie przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy w całości aprobuje, przyjmując je za własne. Nie podziela natomiast argumentów pozwanego podniesionych w treści złożonych w sprawie apelacji.

W pierwszej kolejności Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że nieuzasadnione okazały się zarzuty apelacji, wywodzące się z podstawy naruszenia przepisów procesowych, a co za tym idzie, zarzuty te nie zdołały podważyć stanu faktycznego, przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że jednym z zarzutów apelacji było naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie zeznań świadków W. K. (1), M. M. (1), M. P. (1) oraz P. D. (1) skutkującą błędnym uznaniem, iż:

- powodowi nie przedstawiono kryteriów doboru do zwolnienia w postaci braku mobilności oraz że powód nie znał rzeczonych kryteriów,
- powód nie był porównywany z P. D. (1) w kontekście doboru pracownika do zwolnienia,
- likwidacja stanowiska powoda była nierzeczywista, ze względu na rekrutację na stanowiska analogiczne do stanowiska powoda.

Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu 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 (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza też stwierdzenie o błędach w dokonanych ustaleniach faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu

w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – generalnie prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i z zeznań świadków oraz stron. Stwierdzić należy, że do ustalenia podstawy faktycznej wyroku Sąd Rejonowy wykorzystał pełne zeznania świadków M. P. (1) i P. D. (1) (w przeciwieństwie do częściowego wykorzystania zeznań świadków W. K. i M. M.), co oznaczało, że zeznania tych dwóch świadków (M. P. (1) i P. D. (1)) uznał w całości za wiarygodne. Zakwestionowanie zeznań świadków W. K. i M. M. dotyczyło tej ich części, w której zeznawali sprzecznie ze sobą i z powodem co do przedstawienia mu w czasie wręczania wypowiedzenia kryterium doboru jego osoby do zwolnienia w postaci braku mobilności. Co do sprzeczności zeznań świadka M. P. (1) z zeznaniami W. K. i M. M., Sąd Rejonowy wskazał, że „M. P. (1) również nie pytał powoda o możliwość przejścia do innego oddziału” i w tym zakresie jego zeznania są sprzeczne z zeznaniami obu świadków. Sąd Rejonowy rzeczywiście nie wyjaśnił szczegółowo na czym ta sprzeczność polega. Stwierdzić należy, że świadkowie W. K. i M. M. nie wskazywali, że M. P. (1) pytał powoda o możliwość przejścia do innego oddziału albo że oni sami złożyli mu taką propozycję, twierdzili tylko (W. K.), że M. P. (1) rozmawiał z powodem na temat zmian organizacyjnych i przekazał świadkowi K. informację, że z powodów osobistych powód nie może przenieść się gdzie indziej” (k.139 akt). Tak samo zeznawał M. P. (1): „Rozmawiałem ze wszystkimi pracownikami odnośnie zmian organizacyjnych w biurze. Mówiłem, że biuro zostanie zlikwidowane.” Świadek M. P. zeznał również, że nie mówił „o przeniesieniu do innego miasta”, a także, że „Osobiście słyszałem od powoda i od osób w biurze, że powód jest związany ze S.. Osobiście nie składałem propozycji powodowi o zmianie miejsca zatrudnienia. Informacje o mobilności przekazałem wyżej.” (k.225). W konsekwencji stwierdzić należało, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że M. P. (1) **również** nie pytał powoda o możliwość przejścia do innego oddziału, ponieważ – jak wynika z przeprowadzonych przez ten Sąd dowodów – nikt inny także o to powoda nie pytał. Zeznania świadka M. P. (1) należało w konsekwencji uznać za zgodne z zeznaniami W. K. i M. M.. Nieprawidłowa ocena tej kwestii przez Sąd Rejonowy nie miała jednak żadnego wpływu na prawidłowość ustaleń faktycznych tego Sądu, który na podstawie zeznań M. P. (1) ustalił prawidłowo: „Powodowi żaden przełożony nie zaproponował oficjalnie możliwości przejścia z Biura w S. do innego Biura Ekspansji na terenie Polski. Nie złożono mu wypowiedzenia zmieniającego. O preferencjach powoda przełożeni dowiadywali się w sposób nieoficjalny.”(k.235 akt)

Pozostałe zarzuty apelującego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nieodpowiadających 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.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak zostało ono napisane i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 Nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepubl. i orzeczenia tam powołane). Sąd Okręgowy w pełni wyrażone wyżej stanowisko Sądu Najwyższego aprobuje. W przedmiotowej sprawie nie zachodziła taka sytuacja, aby treść uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji uniemożliwiła Sądowi Okręgowemu dokonanie oceny i kontroli zapadłego wyroku. Wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd meriti podał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, a mianowicie fakty, które uznał za udowodnione i dowody, na których się oparł.

Nadto, Sąd a quo wyjaśnił podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd omówił także przyczyny, stanowiące podstawę uwzględnienia powództwa. W rezultacie, brak było jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia dyspozycji art. 328 § 2 k.p.c.

Wskazać należy, że w analizowanym postępowaniu istotnym dla jego rozstrzygnięcia było ustalenie, że powód nie był jedynym pracownikiem zatrudnionym w pozwanej spółce na stanowisku kierownika Rejonu ds. (...) w D. Ekspansji/Serwisu, co determinowało konieczność dodatkowego wskazania powodowi przez pracodawcę kryteriów, na podstawie których uznał, że to właśnie powoda należało zwolnić z pracy. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał oceny materiału dowodowego w zakresie ustalenia, że powodowi nie przedstawiono kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, przy czym w realiach niniejszej sprawy w ogóle nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione, gdyż dobór jego osoby do zwolnienia znajdował obiektywne usprawiedliwienie w braku mobilności powoda. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pozwana twierdzenie o przedstawieniu powodowi kryteriów doboru właśnie powoda do zwolnienia opiera na zeznaniach świadka W. K. (1), który zeznał, że przedstawił powodowi – jak powiedział – w czasie bardzo krótkiego spotkanie – wszystkie trzy przyczyny wypowiedzenia, tj. brak mobilności w stosunku do pana D., problemy z komunikacją w związku z oceną merytoryczną jego pracy oraz przyczynę ekonomiczną. Po czym świadek wskazał: „powód nie dopytywał się więcej o szczegóły”. Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę wiarygodności wyjaśnień tego świadka uznając, że w realiach niniejszej sprawy brak było możliwości poczynienia korzystnych dla pozwanej ustaleń na podstawie wyjaśnień W. K.. Twierdzenie W. K. w zakresie, w którym wskazywał on, że przedstawił powodowi kryterium doboru jego osoby do zwolnienia było odosobnione, nie znajdowało żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym, w tym zeznaniach dwóch pozostałych uczestników spotkania, stąd też słusznie zostało uznane przez Sąd I instancji za niewiarygodne. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że wbrew argumentom pozwanego, wyjaśnień świadka W. K. w kluczowym dla rozstrzygnięcia zakresie nie potwierdzili świadkowie M. M. (1) i M. P. (1), którzy nie uczestniczyli w tym spotkaniu.

Świadek M. M. (1) zeznał wprawdzie, że „Pan K. wypowiadał się odnośnie przyczyn wypowiedzenia”, jednocześnie jednak wyraźnie wskazał, że „Pan K. uzasadniał decyzję tym, że doszło do restrukturyzacji biur ekspansji i zmian ekonomicznych Nie mówił nic o innych przyczynach” oraz że „samoistnie Pan K. na pewno nie mówił dlaczego powodowi została wypowiedziana umowa a nie panu D.” (k.140), Świadek wskazał przy tym, że jeżeli było takie pytanie, to na pewno kolega na nie odpowiedział, jednocześnie jednak nie pamiętał czy powód o to zapytał. Świadek ten zeznał również, że „**w trakcie spotkania nie zostały wyartykułowane żadne zastrzeżenie merytoryczne wobec powoda**” (k.140-141). Zeznania świadka M. M. (1) potwierdziły zatem de facto wersję forsowaną przez powoda, że nie zostało mu przedstawione w trakcie spotkania kryterium w postaci braku mobilności.

Z kolei na podstawie zeznań M. P. (1), wskazywanego przez W. K. i M. M. jako osoba, która mobilność powoda i P. D. (1) ustalała, można wyłącznie ustalić, że świadek słyszał od powoda i innych osób w luźnej rozmowie, że powód jest związany ze S. i taką informację przekazał wyżej (k.225). Równocześnie – jak już wyżej wskazano - świadek M. P. (1) wyraźnie powiedział, że nie rozmawiał z powodem na temat miejsca świadczenia pracy, że to był tylko „taki sondaż”. Dodał, że rozmawiał z pracownikami, że biuro będzie zlikwidowane, nie mówił jednak o przeniesieniu do innego miasta. Jednak równocześnie stwierdził, że skoro powód oświadczył, że nie chce przenieść się ze S., to tym samym zamknął sobie drogę odnośnie do propozycji zmiany miejsca świadczenia pracy. P. D. (1) nie słyszał żadnych rozmów powoda z M. P., a tylko sam z powodem o tym rozmawiał. W przedstawionych wyżej okolicznościach na podstawie zeznań M. P. można było zatem ustalić co najwyżej, że powód jest związany ze S., ale na pewno nie da się na ich podstawie stwierdzić, że powód był „niemobilny”, tzn. że nie chciał pracować poza S., ponieważ nikt mu takiego pytania nie zadał. Nie sposób również stwierdzić dlaczego pozwana nie uzyskała od powoda deklaracji wprost na ten temat, tylko ustalała to nieformalnymi drogami. Obecnie powód twierdzi bowiem, że nie ma problemu z mobilnością i zmianą miejsca świadczenia pracy. W tej sytuacji prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana nie przedstawiła powodowi kryterium doboru jego osoby do zwolnienia, przy czym dodatkowo stwierdzić należało, że **kryterium w**

postaci braku mobilności powoda – które pojawiło się w rozmowach przełożonych na temat powoda w związku z likwidacją biura ekspansji w S. - **nie zostało prawidłowo ustalone przez pozwaną.**

Sąd Okręgowy nie zgodził się również z zarzutem naruszenia przepisu art.30 § 4 k.p., polegającym na jego błędnej wykładni, sprowadzającej się do przyjęcia, że w sytuacji wyboru pracownika do zwolnienia każdorazowo musi on zostać poinformowany o zastosowanych przez pracodawcę kryteriach doboru do zwolnienia, czyli dlaczego właśnie on został zakwalifikowany do zwolnienia, przez co kryteria wyboru pracowników do zwolnienia stają się nieodłączną częścią przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy szczegółowe wskazanie tych kryteriów nie jest wymagane, kiedy są one oczywiste lub znane pracownikowi. Zarzut ten pomija całkowicie utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni przepisu art.30§4 k.p. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony by pracownik wiedział czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy – żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zdecydowały o wypowiedzeniu umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 901/00, Lex nr 564464; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 roku, I PK 175/09, Lex nr 585689). Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyn wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 roku, III PK 109/14, Lex nr 1666025). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna. Wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się tylko toczyć w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12, Lex nr 1243025; z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, Lex nr 602696). Z kolei w wyroku z dnia 11 marca 2015 roku (III PK 115/14, Lex nr 1683410) Sąd Najwyższy podkreślił, iż „pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika”. W kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 roku (II PK 16/14, Lex nr 1554330) podniesiono, iż „zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, 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. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.”. W niniejszej sprawie, co prawidłowo ustalił sąd I instancji, pozwany, wypowiadając powodowi umowę o pracę, wskazał jedynie, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest „reorganizacja struktury organizacyjnej w spółce – połączenie Biur Ekspansji – likwidacja stanowiska pracy”. Ze wskazania tej przyczyny nie wynika jednak – chociażby ogólnie - dlaczego ograniczenie zatrudnienia przez wypowiedzenie umowy o pracę ma być właśnie dokonane w stosunku do powoda. W analizowanym postępowaniu pracodawca nie wykazał również, choć to jego ten dowód obciążał, że doprecyzował wskazaną powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę tego wypowiedzenia poprzez dodatkowe np. ustne wyjaśnienie mu wszystkich motywów podjętej decyzji, z uwzględnieniem kryteriów doboru właśnie powoda do zwolnienia z pracy. W przedmiotowej sprawie dopiero w postępowaniu sądowym pozwany pracodawca wskazał, iż przy doborze pracowników do zwolnienia kierował się kryterium mobilności.

Ustosunkowując się z kolei do nieudowodnionego przez pozwanego twierdzenia, iż powód był zorientowany w zastosowanych kryteriach doboru kierowników do rozwiązania z nimi stosunku pracy, dodać należy, że pracodawca

jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także i wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi (tak: K. Jaśkowiak, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII.).

Abstrahując od konieczności wskazania kryteriów doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu umowy o pracę, która to została wypracowana w najnowszej judykaturze i jest utrwalona, Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem również i z tej przyczyny, że zastosowane rzekomo przez pracodawcę kryterium doboru powoda do zwolnienia w postaci braku mobilności w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie było obiektywnie uzasadnione. Wbrew twierdzeniom apelacji, materia sprawy nie potwierdza, iż powód był i jest pracownikiem niemobilnym. Okoliczność ta w żaden sposób nie została wykazana.

Na zakończenie, mając na uwadze argumentację pozwanego, jeszcze raz podnieść należy, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy podzielił zatem stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten przyjął, że podana przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy, wobec niepoinformowania go o zastosowanych przez pozwanego kryteriach wedle jakich wytypowano powoda do zwolnienia, była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie do zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił również argumentacji pozwanego o niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2). Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01). Przy czym - jak podkreśla Sąd Najwyższy - ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na

jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Przykładowo, brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.) jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (wyr. SN z 21.9.2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003, Nr 17, poz. 413). Przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (zob. I teza wyr. SN z 28.3.2008 r., II PK 240/07, L.).

W przypadku pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w warunkach zwolnień grupowych, a którego wybór do zwolnienia nie był uzasadniony, przeciwko celowości przywrócenia go do pracy może przemawiać sytuacja ekonomiczna pracodawcy, powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia (wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 819/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 6). Jednakże w wyroku z 19 kwietnia 2001 r. (I PKN 381/00, OSNP 2003, Nr 4, poz. 102) Sąd Najwyższy uznał, że likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich przypadkach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.); likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę w ostateczności (art. 45 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy stwierdzając brak niecelowości i bezzasadności przywrócenia powoda do pracy - wbrew twierdzeniom apelacji - powyższych reguł nie naruszył. Nie sposób bowiem przyjąć, iż zachodziły jakiegokolwiek okoliczności przemawiające za nieprzywróceniem powoda do pracy. Zauważyć należy, iż powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, a do jego pracy nie było zastrzeżeń. Powód nie pozostawał z pracodawcą w żadnym konflikcie a współpraca przebiegała prawidłowo. Wobec tego, po stronie powoda nie zachodziły żadne podstawy pozwalające na stwierdzenie, iż przywrócenie go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe z uwagi na fakt, że reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie.

Brak też podstaw do uznania, że za brakiem restytucji przedmiotowego stosunku pracy przemawiają zmiany organizacyjne leżące po stronie pracodawcy, konieczność zmniejszenia zatrudnienia – ponownego dokonania wypowiedzenia umów o pracę, zwolnienia dobrze pracujących pracowników. Odnosząc się do powyższego, wskazać należy, iż powód nie może ponosić ujemnych konsekwencji zaniedbań pracodawcy. Fakt jego przywrócenia do pracy i ewentualnie spowodowana nim konieczność ponowienia redukcji zatrudnienia nie wywoła natomiast specjalnych zakłóceń w funkcjonowaniu pozwanego. Podjęcie czynności związanych z zatrudnianiem czy zwalnianiem pracowników nie jest bowiem czymś nadzwyczajnym w normalnym toku działania przedsiębiorstwa. Wobec zaś braku wykazania przez pozwanego trudnej sytuacji ekonomicznej, koszty związane z ewentualną ponowną redukcją uznać należy za wynikające z ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, nie zaś za czynnik świadczący o niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Znamiennym jest również to, że obowiązki dotychczas wykonywane przez powoda zostały w pozwanej spółce utrzymane – choć z uwagi na połączenie biur ekspansji rozdzielono je pomiędzy innych pracowników. Nie zachodzi więc ryzyko, iż powód będzie w ogóle nieprzydatny w procesie pracy. Ponadto, brak pewności trwałości dalszego zatrudnienia powoda nie może niweczyć jego istotnego interesu, jakim jest dalsze pozostawanie w stosunku pracy na niezmiennych warunkach. Powód, występując z roszczeniami o przywrócenie do pracy, wyraźnie zasygnalizował wolę jej utrzymania. Wobec zaś faktu, iż przyczyna zwolnienia nie leżała po stronie pracownika, nie można uznać, iż jego powrót do pracy byłby niewskazany.

Okoliczność, że przywrócenie powoda do pracy jest dla pozwanego niedogodne, nie czyni jednoznacznego żądania powoda bezprzedmiotowym. Z tych też względów uznać należy, iż przywrócenie powoda do pracy - wbrew twierdzeniom apelacji - było w pełni usprawiedliwione. Likwidacja stanowiska pracy powoda, którego obowiązki nadal są wykonywane u pracodawcy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi zaś przeszkody w przywróceniu go do pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, a dokonana przezeń wykładnia przepisu art. 45 § 2 kp prawidłowa. Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Odwoławczy oddalił apelację w przedmiotowej sprawie jako bezzasadną, czemu dał wyraz w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu jego pełnomocnika ustalonemu w stawce minimalnej przewidzianej przez przepis § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zastosowanie znajdowały przepisy § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy; Zgodnie z § 2 pkt 4 stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 5000 zł do 10 000 zł - 1800 zł. Jednocześnie w § 10 ust. 1 pkt 1 wskazano, że stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam adwokat - 75% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 zł. Stawka minimalna w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w niniejszej sprawie wynosi zatem 675 zł (75% z 1800 zł = 1350 zł x 50%).

Odnośnie do roszczenia o przywrócenie do pracy zastosowanie znajdował przepis § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 180 zł. Zgodnie zaś z § 10 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 zł.

SSO Anna Łączna SSO Monika Miller-Młyńska SSO Aleksandra Mitros (spr.)

VI Pa 61/17

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. Projekt uzasadnienia sporządzony przez asystenta J. K. i zaakceptowany.

SSO Aleksandra Mitros