

Sygn. akt V Pa 155/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2016 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział (...) (...)w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 26 października 2015 r.

sygn. akt IV P 63/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie wyrokiem z dnia 26 października 2015r. oddalił powództwo E. S.o przywrócenie do pracy skierowane przeciwko (...) S.A. Oddział (...)w P. (punkt I) oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II).

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie z powódką stosunku pracy było zgodne z prawem i uzasadnione, a wskazana w nim przyczyna – likwidacja jej stanowiska pracy – głównego specjalisty ds. administrowania (...) – okazała się rzeczywista. Sąd ten wskazał, że strona pozwana wykazała, że obowiązki związane z administrowaniem modułu obsługiwanego dotąd przez powódkę i drugiego administratora przejął w całości ten drugi pracownik – I. A., zastępowana w czasie swojej absencji z uwagi na ciężę od maja 2015 r. przez A. B.. Jednocześnie, zdaniem Sądu pierwszej instancji, przyjęte przez pracodawcę kryterium doboru administratorów do zwolnienia w postaci nabycia uprawnień emerytalnych, nie miało charakteru dyskryminującego. Sąd pierwszej instancji uznał też, że wręczenie powódce przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p., wskazując, że skoro powódka stawiała się w tym dniu do pracy z zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy, przerywając okres świadczenia rehabilitacyjnego, to nie korzystała z ochrony ustanowionej tym przepisem. Jednocześnie powódka,

zdaniem Sądu, nie miała udzielonego w tym dniu żadnego urlopu, a ustny wniosek urlopowy na żądanie, złożony w tym dniu, dotyczył dnia następnego. Sąd nie podzielił też zarzutu powódki o potrzebie ponownej konsultacji skutkującej naruszeniem art. 38 k.p. Sąd ustalił bowiem, że do konsultacji doszło w czerwcu 2014 r., a po jej dokonaniu nie doszło do niezwłocznego rozwiązania z nią stosunku pracy jedynie z przyczyny leżącej po stronie powódki, polegającej na przebywaniu na zwolnieniu lekarskim, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym. W tych okolicznościach, skoro nadto przyczyna wypowiedzenia podana związkom zawodowym nie zdeaktualizowała się, Sąd uznał ponowną konsultację za zbędną.

Powódka E. S. zaskarżyła powyższy wyrok w całości apelacją, uzupełnioną w piśmie procesowym z dnia 29 stycznia 2016 r., zarzucając:

- naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, które to - przedstawiane przez powódkę jak i potwierdzone przez pozwanego - wskazywały na fakt, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było nabycie przez nią uprawnień emerytalnych, a nie likwidacja stanowiska pracy;

- naruszenie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 38 k.p. poprzez uznanie, że konsultacje przeprowadzone w czerwcu 2014 r. pozostają w mocy w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia, podczas gdy w okresie pomiędzy tymi zdarzeniami doszło do szeregu zmian organizacyjnych mogących mieć wpływ na decyzję pracodawcy;

- naruszenie art. 233 kpc w zw. z art. 41 k.p. poprzez przyjęcie, iż pomimo nieświadczenia pracy przez powódkę w dniu doręczenia jej wypowiedzenia z uwagi na przebywanie na świadczeniu rehabilitacyjnym nie pozostawała ona w okresie usprawiedliwionej nieobecności;

- naruszenia art. 316 w zw. z art. 233 kpc w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, iż powody podane w uzasadnieniu wypowiedzenia, choć sprzeczne z ustalonym w toku postępowania w tym zakresie stanem faktycznym nie naruszają przepisu wymagającego uzasadnienia dla umów o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty – jak wynika z całokształtu wyводу apelacji - skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie jej powództwa w całości. W uzasadnieniu podniosła, że w jej ocenie nie można skutecznie wręczyć pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę w okresie pobierania zasiłku rehabilitacyjnego, a taki przysługiwał jej w dniu 16 marca 2015 r. Ponadto wyraziła opinię, iż ponowne konsultacje w oparciu o art. 38 k.p. były konieczne z uwagi na ustalone przez Sąd pierwszej instancji liczne zmiany organizacyjne u strony pozwanej pomiędzy pierwszą konsultacją a dokonanym wypowiedzeniem. Na poparcie tego argumentu powołała orzeczenia Sądu Najwyższego, w tym uchwałę z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77. Kwestionując ustalenia Sądu Rejonowego o prawdziwości wskazanej jej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podniosła, że z materiału dowodowego wynika, że jedynym powodem jej zwolnienia było nabycie przez nią uprawnień emerytalnych, zatem wypowiedzenie nastąpiło z rażącym naruszeniem art. 18^{3a} k.p.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana domagała się jej oddalenia w całości i zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy – zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. W szczególności prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu likwidacji jej stanowiska pracy było uzasadnione, nie naruszające zakazu dyskryminacji pracowników z uwagi na wiek. Za słuszne Sąd Okręgowy uznał też rozważania tego Sądu odnośnie zastosowania art. 38 k.p. oraz art. 41 w okolicznościach niniejszej sprawy.

Przechodząc do szczegółowego omówienia kolejnych zarzutów apelacji, należy przypomnieć, że art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena zebranych dowodów stanowi istotę sądzenia, a skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w tej ocenie może mieć miejsce tylko w razie wykazania przez skarżącego, że sąd poczynił ustalenia faktyczne z naruszeniem reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzając się zasadom doświadczenia życiowego (por. np. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej – mimo ich sformułowania i powołania się każdorazowo na art. 233 § 1 k.p.c. - sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd w zakresie przyczyny wypowiedzenia, zaś w pozostałym zakresie skupiają się na niewłaściwym – zdaniem skarżącej – zastosowaniu norm prawa materialnego z art. 38 i 41 k.p.

Odnosząc się zatem najpierw do twierdzeń powódki, iż materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, że do likwidacji jej stanowiska pracy doszło, Sąd Okręgowy uznał je za zupełnie nieuzasadnione. Na podstawie przedłożonych dokumentów, w tym wykazów osób zatrudnionych u strony pozwanej, regulaminów organizacyjnych, czy także zestawień transportów z dnia 30 września 2015 r., na które powoływała się skarżąca, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska powódki w wyniku redukcji liczby etatów głównych administratorów w dziale skarżącej z dwóch do jednego. Przy zatrudnieniu utrzymał się na pozostałym jedynym stanowisku z zakresem obowiązków administratora dotychczasowy współpracownik powódki – I. A., która samodzielnie wykonywała te obowiązki podczas długotrwałej nieobecności powódki.

Dopuszczenie do tych obowiązków od kwietnia 2015 roku A. B. nie może być traktowane jako dowód na twierdzenia, iż likwidacja stanowiska powódki była nieprawdziwa. I. A. była bowiem w tym czasie w wysokiej ciąży i pracodawca musiał się liczyć z jej absencją. Przeniesienie A. B. miało w takiej sytuacji służyć zabezpieczeniu ciągłości pracy. Ostatecznie zaś A. B. na czas nieobecności I. A. obowiązki te przejęła. Wykonuje je jednak jednoosobowo co potwierdza fakt rzeczywistej likwidacji stanowiska, które zajmowała powódka.

Przechodząc w tym miejscu do zarzutu naruszenia art. 18^{3a} k.p. należy wyjaśnić, że odróżnienia wymaga przyczyna wypowiedzenia od przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jak wskazano wyżej – przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. W przypadku, gdy likwidowane jest jedno z wielu stanowisk z takim samym lub znacznie zbieżnym zakresem obowiązków – a tak było w przypadku powódki - pracodawca zobligowany jest do ustalenia obiektywnych kryteriów, które przesądzą o wyborze pracownika do zwolnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, a polegających na redukcji liczby etatów na danym stanowisku. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska polega jedynie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W przypadku niniejszej sprawy ocenie podlegało kryterium nabycia uprawnień emerytalnych, jako jedyne kryterium przyjęte przez pracodawcę przy wyborze do zwolnienia pracownika z jednego z dwóch stanowisk administratorów systemu (...). Generalnie kryterium to – mając na uwadze ekonomiczne aspekty zwolnienia pracownika – nie może być uznane z góry za dyskryminujące, gdyż skupiające się na wieku pracownika. Taka ocena jest jednostronna. Nie uwzględnia tego, iż dużo lesza jest sytuacja pracownika zwolnionego, który może uzyskać świadczenia z ubezpieczeń społecznych z uwagi na osiągnięty wiek emerytalny, niż pracownika, który takiego ewentualnego zabezpieczenia finansowego po utracie pracy nie ma. Jednocześnie - skoro zastosowane kryterium

dawało w niniejszej sprawie samodzielną podstawę do zwolnienia powódki – gdyż wśród zatrudnionych na dwóch stanowiskach administratora tylko ona posiadała uprawnienia emerytalne – wystarczające było ujawnienie tylko tego kryterium przy dokonywaniu wypowiedzenia. Nie bez znaczenia dla obiektywności i nienaganności zastosowanego kryterium pracowników do zwolnienia był też fakt, że pracodawca zastosował je w procedurze zwolnienia nie tylko powódki, ale wszystkich pracowników w redukowanych etatowo działach, a informacja o takiej polityce zakładu pracy była powszechnie dostępna dla wszystkich pracowników strony pozwanej. Wobec powyższego Sąd uznał, wbrew twierdzeniom powódki, że nie doszło do złamania zakazu dyskryminacji z uwagi na wiek pracownika. Takie też stanowisko znajduje poparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, LEX nr 409877).

Nietrafne okazały się również wywody skarżącej, jakoby w chwili wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę, była objęta ochroną z art. 41 k.p. Niewątpliwie w dniu 16 marca 2015 r. powódka była uprawniona do zasiłku rehabilitacyjnego, jednakże stawiała się do pracy, przedkładając zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku. Zachowanie takie należało interpretować jako chęć podjęcia pracy w związku z odzyskaniem zdolności do niej. Istotnym jest, iż w świetle art. 41 k.p., o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje niezdolność do pracy, ale faktyczna usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby. Pracownik, który był obecny w pracy, tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonywania, nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 172/13, Legalis nr 1162496).

Z okoliczności towarzyszących próbie wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu wynikało, że jej zachowanie w tym dniu pracodawca mógł uznać za manifestację gotowości podjęcia pracy z dniem stawienia się z zaświadczeniem lekarskim. Mógł więc uznać, iż jest w pracy obecna – przy rozumieniu pojęcia obecności w pracy w sposób przyjęty przez Sąd Najwyższy w wyżej przytoczonym orzeczeniu.

Gdyby jednak uznać za skarżącą, że nie zgłosiła w dniu 16 marca gotowości do podjęcia pracy, a więc w konsekwencji, iż w pracy w tym dniu nie była obecna (ciągle w rozumieniu obecności w pracy zgodnym z treścią jaką nadał temu pojęciu Sąd Najwyższy) to brak jest podstaw do uznania tej nieobecności za usprawiedliwioną. Zdaniem powódki usprawiedliwienie to wynikało z faktu przyznania jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego do 21 marca 2015 roku. Pogląd powyższy nie jest trafny. Z dostarczonego w dniu 16 marca 2015 roku zaświadczenia lekarskiego wynikało bowiem, że powódka jest zdolna do pracy. Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przysługuje jedynie osobie niezdolnej do pracy. Przysługiwanie tego prawa powoduje, że nieobecność w pracy z tego powodu jest obecnością usprawiedliwioną. Odzyskanie zdolności do pracy przez powódkę powodowało utratę prawa do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego, a w konsekwencji dalszej do utraty możliwości traktowania nieobecności w pracy jako usprawiedliwionej.

Z powyższych względów nie było podstaw do uznania, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było niezgodne z art. 41 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił też twierdzeń apelacji o potrzebie ponownej konsultacji związkowej. W powoływanej przez skarżącą uchwale Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, uzasadniając tezę cytowaną w apelacji, wskazano, iż: „obligatoryjność ponowienia trybu współdziałania będzie zachodziła w sytuacji, gdy kierownik zakładu pracy - po wyczerpaniu trybu współdziałania z radą zakładową w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę - odstąpił od zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę i po upływie pewnego czasu ponownie upatruje potrzebę wypowiedzenia umowy pracownikowi z tych samych przyczyn. Również upływ czasu, który sam przez się nie pozbawia skutków prawnych wyczerpanego już trybu, może stwarzać domniemanie faktyczne odstąpienia zakładu pracy od zamiaru wypowiedzenia, chyba że zaszły okoliczności wyłączające okresowo dopuszczalność wypowiedzenia (np. przewidziane w art. 41 KP)”. Rozwinięcie tego problemu podjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r. (I PKN 438/97, OSNP 1998/21/629) stwierdzając, iż ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest konieczne, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych

w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej tej organizacji (art. 38 § 1 k.p.) przestała istnieć. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. (I PRN 25/95, OSNP 1996/4/60) stwierdzono, iż upływ 8 miesięcy między datą konsultacji w trybie art. 38 k.p. a chwilą wypowiedzenia stosunku pracy nie stwarza powinności ponowienia tej konsultacji, jeżeli powodem niezłożenia pracownikowi wypowiedzenia po jej przeprowadzeniu była choroba pracownika, a okoliczności faktyczne stanowiące uzasadnienie wypowiedzenia nie uległy w międzyczasie zmianie.

Powyższe zapatrywania odnośnie potrzeby ponownej konsultacji Sąd Okręgowy w pełni podziela, stwierdzając, że są one adekwatne do badanej sytuacji powódki. Powodem niewypowiedzenia jej umowy o pracę niezwłocznie po dokonaniu konsultacji w oparciu o 38 k.p. w czerwcu 2014 r., była jedynie długotrwała absencja chorobowa powódki, trwająca od 23 czerwca 2014 r. – czyli od dnia skierowania przez pracodawcę informacji o planowanym zwolnieniu powódki do związków zawodowych chroniących jej interesy. W czasie nieobecności w pracy powódki, pracodawca dokonał zaś istotnych zmian kadrowych i organizacyjnych, które jednak nie dotyczyły kwestii zmiany liczby etatów na stanowisku, jakie dotąd zajmowała skarżąca. Jednocześnie pracodawca nie zmienił też decyzji odnośnie zwolnienia powódki z powodu likwidacji jej stanowiska, z zastosowaniem kryteriów, o których informował ją przed czerwcem 2014 r. W tej sytuacji, mając na uwadze powyższe rozważania, nie było konieczności sięgnięcia ponownie przez stronę pozwaną do procedury z art. 38 k.p.

Wobec powyższego, apelacja powódki jako niezasadna podlegała oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt I sentencji).

O kosztach postępowania apelacyjnego (pkt II sentencji) orzeczono na podstawie art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust.1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tj. Dz. U. 2013 r., poz. 490) w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 2015 r.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga