

Sygn. akt III Pa 2/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński (spr.)

Sędziowie : SSO Jolanta Pardo

SSO Krzysztof Adamiak

Protokolant : st. sekr. sądowy Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 13 lutego 2017 r. w Ł.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Agencji (...)w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda M. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 4 listopada 2016 r., sygn. akt IV P 71/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powoda M. K. na rzecz Agencji (...)w W. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Jolanta Pardo J. K. A.

III Pa 2/17

UZASADNIENIE

Powód M. K. w pozwie przeciwko Agencji (...)w W. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie doprecyzował roszczenie wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że jest zatrudniony u pozwanego od 02.11.2006 r. na stanowisku radcy prawnego, aktualnie w wymiarze ¼ etatu. Podał, iż pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w którym pracodawca wskazała jako przyczynę wypowiedzenia - brak możliwości racjonalnego wykorzystania czasu pracy w wymiarze ¼ etatu oraz obniżenie kosztów działalności pracodawcy. Zdaniem powoda wskazane przyczyny są pozorne, gdyż część pracowników strony pozwanej o najniższych zarobkach w kwietniu i maju 2016 roku otrzymało podwyżki wynagrodzeń w wysokości 100zł. Podkreślił, że pozwana zatrudnia radców prawnych w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. dwie osoby na ¾ etatu, dwie na ½ etatu i cztery na ¼ etatu i jak dotychczas nie stanowiło to problemu w zakresie wykorzystania czasu pracy radców prawnych.

Pozwana (...) wniosła o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 §1 pkt. 3 k.p.c. z powodu braku zdolności sądowej (... Oddziału (...) w Ł., ewentualnie o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że złożone powodowi wypowiedzenie czyniło zadość obowiązkom wskazanym w art. 30 § 4 i § 5 k.p., a tym samym nie doszło w omawianym przypadku do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W ocenie strony pozwanej dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było także uzasadnione. Podane przyczyny wypowiedzenia były konkretne oraz prawdziwe i stanowiły rzeczywiste uzasadnienie działania pracodawcy i poddają się weryfikacji. Podkreśliła, iż jako pracodawca jest uprawniona do organizacji czasu pracy pracowników w sposób dowolny, najbardziej odpowiadający jego potrzebom. Wskazała że wszystkim radcom prawnym zatrudnionym na 1/4 etatu zostały wypowiedziane umowy o pracę .

Wyrokiem z 4 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy w Łomży oddalił powództwo i zasądził od powoda M. K. na rzecz pozwanej Agencji (...) w W. kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód M. K. został zatrudniony w pozwanej Agencji (...) (...) Oddziale Regionalnym w Ł. na stanowisku radcy prawnego :

- na podstawie umowy na okres próbny (02.11.2006 r. do 01.02.2007 r.) w wymiarze 1/4 etatu (10 godzin tygodniowo) zawartej 31.10.2006r. (k.1B akt osobowych powoda);
- umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 25.01.2007r . w wymiarze 1/4 etatu (10 godzin tygodniowo) za wynagrodzeniem zasadniczym 960 zł (k.13B akt osobowych powoda).

Pismem z dnia 21.04.2011 r. powód zwrócił się do pracodawcy o zwiększenie wymiaru czasu pracy z 1/4 etatu na 1/2 etatu (k. 41B). W dniu 30.05.2011 r. strony podpisały porozumienie zmieniające wysokość wynagrodzenia za pracę (k.43 B). Następnie powód w dniu 11.07.2012 r. zawnioskował o zmniejszenie wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu na 1/4 etatu (k.55 B) i pracodawca przychylił się do wniosku pracownika.

Pismem datowanym na 08.06.2016 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dnia 25.01.2007 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podano: brak możliwości racjonalnego wykorzystania czasu pracy powoda w wymiarze 1/4 etatu oraz obniżenie kosztów działalności pracodawcy (k. (...) akta osobowe powoda).

Na dzień 01.10.2016 r. w pozwanym zakładzie pracy było zatrudnionych :

- 2 radców prawnych na 3/4 etatu,
- 2 radców prawnych na 1/2 etatu,
- 1 radca prawny na 1/4 etatu (dowód: pismo strony pozwanej z dnia 03.10.2016r. - k. 37).

Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę za ustawowym 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, aktualnie są traktowane jako normalny, „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie dopatrzył się naruszenia wymogów formalnych wypowiedzenia. Zostało ono doręczone powodowi na piśmie z podaniem przyczyn wypowiedzenia.

Strona pozwana wskazała dwie przyczyny wypowiedzenia: brak możliwości racjonalnego wykorzystania czasu pracy powoda w wymiarze 1/4 etatu oraz obniżenie kosztów działalności pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji złożone powodowi przez pracodawcę wypowiedzenie stosunku pracy było zgodne z przepisami regulującymi wypowiedzenia umowy o pracę i wymogami formalnymi w tym zakresie wskazanymi w art. 30 k.p., jak również

było merytorycznie uzasadnione. Zasadność tego wypowiedzenia potwierdziło postępowanie dowodowe. Zdaniem Sądu meriti pracodawca miał prawo do optymalizacji zatrudnienia, jeżeli uznał, iż pozostali radcowie prawni tj. dwie osoby na $\frac{3}{4}$ etatu, dwie na $\frac{1}{2}$ i jedna osoba na $\frac{1}{4}$ etatu będą w stanie sprostać nałożonym na nich obowiązkom obsługi prawnej bieżących zadań Oddziału. Uznał za zasadne twierdzenia pracodawcy, że obecność powoda w siedzibie pracodawcy 1 dzień w tygodniu (4 dni w miesiącu) nie pozwalała przełożonemu na racjonalne wykorzystanie jego czasu pracy. W przypadku, gdy powód musiał uczestniczyć w rozprawach sądowych, nie był już obecny w danym tygodniu w siedzibie oddziału.

W ocenie tego Sądu także druga z podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, tj. obniżenie kosztów działalności pracodawcy, była również uzasadniona. Bezsposornie dokonana racjonalizacja, polegająca na rozwiązaniu umów o pracę z trzema radcami prawnymi zatrudnionymi w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu obniżyła ogólne koszty funkcjonowania Oddziału o koszty wypłacanych im wynagrodzeń, odprowadzanych składek na ubezpieczenia społeczne, składek na fundusz pracy i innych świadczeń związanych z zatrudnieniem pracownika. Zdaniem Sądu faktu otrzymania podwyżek przez większość pracowników Oddziału nie można bezpośrednio łączyć z faktem rozwiązania stosunku pracy radcami prawnymi. Wskazać należy, iż była ona wynikiem realizacji ogólnych decyzji Prezesa (...), a nie samodzielnej decyzji dyrektora Oddziału.

Reasumując Sąd Rejonowy przyjął, że przedstawiony materiał dowodowy potwierdził zasadność wypowiedzenia. W ocenie Sądu podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i zasadna oraz nie naruszyła zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył w całości powód M. K.. W wywiedzionej apelacji zarzucił naruszenie:

- 1) art. 3 kodeksu pracy w związku z art. 11 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji (...) poprzez jego pominięcie i odniesienie przyczyn wypowiedzenia wyłącznie do (...) Oddziału (...) w Ł.,
- 2) art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez uznanie, że przyczyna wypowiedzenia polegająca na niemożności racjonalnego wykorzystania czasu pracy w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu stanowi sprecyzowaną przyczynę wypowiedzenia,
- 3) art. 30 § 4 kodeksu pracy w zw. z art. 45 §1 kodeksu pracy poprzez wyjście przez Sąd pierwszej instancji poza granice kognicji sądu, które zostały określone podstawami określonymi w wypowiedzeniu umowy o pracę,
- 4) art. 217 § 2 kodeksu postępowania cywilnego poprzez dopuszczenie spóźnionego dowodu z zeznań świadka B. O.,
- 5) art. 233 kodeksu cywilnego poprzez uznanie za udowodnioną przyczynę wypowiedzenia obniżenie kosztów działalności pracodawcy pomimo braku jakiegokolwiek dowodu w sprawie zawnioskowanego przez pozwanego pracodawcę i pominięcie dowodu przedstawionego przez powoda z wykazu podwyżek pracowników (...).

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Jednocześnie powód wnioskował o dopuszczenie dowodu z zamieszczonego na stronach internetowych (...) ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy – na okoliczność pozorności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pismem procesowym z dnia 7 lutego 2017 r., powołując się na przepis art. 383 k.p.c. w związku ze zmianą okoliczności, wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (k. 91).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Na wstępie zwrócić należy uwagę na wadliwą konstrukcję środka odwoławczego. Obok bowiem zarzutów naruszenia prawa materialnego - art. 3 k.p., art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. autor apelacji zarzuca Sądowi I instancji również błędy w ustaleniach faktycznych, jak też naruszenie art. 217 § 2 k.p.c., 233 § 1 kpc poprzez wadliwe przeprowadzenie i ocenę materiału dowodowego, co de facto zmierza do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Naruszenie natomiast prawa materialnego może mieć miejsce jedynie w sytuacji błędnej wykładni przepisu lub niewłaściwego zastosowania, w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym. Apelacja jest więc wewnętrznie sprzeczna.

Rozważania dotyczące zarzutów postawionych w apelacji rozpocząć należy od tych dotyczących naruszenia prawa procesowego. Należy pamiętać, że są one skuteczne o ile strona skarżąca wykaże, że konkretne uchybienia procesowe sądu miały wpływ na wynik rozstrzygnięcia. Tak się jednak nie stało.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego doprowadziła Sąd Okręgowy do przekonania, że Sąd Rejonowy w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego trafnie ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Dokonanej zaś przez ten Sąd ocenie tak zebranego materiału nie sposób przypisać cech dowolności wynikających z naruszenia zasad logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego. Oceniając zatem jako prawidłowe ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji Sąd odwoławczy uznał je za własne, co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego.

Materiał dowodowy uzupełniony został na etapie odwoławczym o dokument dołączony do apelacji. Wynika z niego, co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną, że w (...) Oddziale (...) poszukiwani są kandydaci na 2 wolne stanowiska radców prawnych, których zamierza się zatrudnić w wymiarze 1/2 etatu (k. 82). Dowód ten i ustalenie co do istnienia braków kadrowych w Oddziale Agencji w G. w niczym nie zmienia istotnych ustaleń Sądu I instancji.

Strona powodowa nie może skutecznie podnieść zarzutu naruszenia przepisu art. 217 § 2 k.p.c. polegającego na dopuszczeniu spóźnionego dowodu z zeznań świadka. W myśl bowiem art. 162 k.p.c. strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Powód mający kwalifikacje profesjonalnego pełnomocnika na rozprawie w dniu 20.09.2016 r. gdy Sąd przyjął wniosek dowodowy strony pozwanej, ani w dniu gdy przesłuchiwana była świadek B. O. nie oponował temu dowodowi jako spóźnionemu i nie zgłosił zastrzeżenia w trybie wymienionego powyżej przepisu. Niezgłoszenie zastrzeżeń do protokołu posiedzenia pozbawia więc stronę powodowa prawa do powoływania się na popełnione uchybienia procesowe w dalszym toku postępowania (przed sądami drugiej instancji, np. w apelacji oraz w postępowaniu kasacyjnym).

Nie można podzielić również zarzutu powoda o naruszeniu art. 233 k.p.c. (w apelacji przez omyłkę określonego jako art. 233 k.c.). Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, Lex nr 56906; z dnia 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1446/00, Lex nr 55167; z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00. Lex nr 53923).

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie można zgodzić się z twierdzeniem o przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów. Logicznym następstwem zwolnienia kilku pracowników w sytuacji zaniechania naboru na ich miejsce innych osób o tych samych kwalifikacjach i zadaniach jest zaoszczędzenie kosztów związanych z

zatrudnieniem. Aspekt ten oceniany być może wycinkowo, w odniesieniu do np. działu, wydziału, oddziału, a nie koniecznie ogólnie w kontekście całościowej działalności firmy. Tak też było w sprawie niniejszej. Zwolnienie kilku radców prawnych zatrudnionych na ¼ etatu generowało oszczędności w zakresie kosztów obsługi prawnej jednostki. Tym mógł kierować się pracodawca, który w ramach polityki kadrowej firmy przewidział jednocześnie podwyżki dla innych grup pracowników. Względy finansowe były jedną z przyczyn zwolnienia, ale nie jedyną i nie najważniejszą.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się również żadnych uchybień prawa materialnego.

Także w ocenie Sądu Okręgowego dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z przepisami regulującymi wypowiedzenie umowy o pracę. Podane w oświadczeniu z 8.06.2016 r. przyczyny wypowiedzenia były konkretne, prawdziwe, stanowiły rzeczywiste uzasadnienie działania pracodawcy i dawały się zweryfikować. Podkreślić należy, że pozwana jednostka była władna do organizacji czasu pracy w sposób dowolny, najbardziej odpowiadający jej potrzebom. Wypowiedzenia stosunku pracy dotknęły wszystkich radców prawnych zatrudnionych na ¼ etatu, co dowodziło przeprowadzeniu właściwej selekcji osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Tak więc złożone powodowi przez pracodawcę wypowiedzenie stosunku pracy było zgodne z przepisami regulującymi wypowiedzenia umowy o pracę i wymogami formalnymi w tym zakresie wskazanymi w art. 30 k.p., jak również było merytorycznie uzasadnione. Zasadność tego wypowiedzenia potwierdziło postępowanie dowodowe.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważane jest za konkretne, a więc uzasadnione, gdy sąd pracy stwierdzi, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, że wskazane przez pracodawcę fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby lub zachowania pracownika w procesie świadczenia pracy, lub zdarzeń (także niezależnych od niego) wywarły wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy (wyr. SN z 11.1.2011 r., I PK 152/10, MoPr 2011, Nr 7, s. 363). Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które leżały u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia – na przykład "zmiany organizacyjnej" będącej przyczyną wypowiedzenia. Sąd Najwyższy uważa, że między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku (wyr. SN z 6.1.2010 r., I PK 168/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 542).

W kontekście przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego oczywistym jawi się to, że „niemożność racjonalnego wykorzystania czasu pracy w wymiarze ¼ etatu” była rzeczywistą i należyście skonkretyzowaną przyczyną wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie dopuścił się też wyjścia poza kognicję sądu. Strona skarżąca w sposób klarowny nie wyjaśniła na czym miałyby to przekroczenie granic kognicji polegać. Nie jest też obowiązkiem Sądu Odwoławczego zastępowanie w tym samego skarżącego.

Przyjęcie ustaleń o braku uchybień w procesie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności zachowanie warunków określonych w art. 30 k.p. prowadzi do wniosku, że bezzasadny jest zarzut skarżącego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 1 k.p.

Oceny powyższej nie zmienia również informacja o naborze prowadzonym na stanowiska podobne do zajmowanego przez powoda w (...) Oddziale (...). Wprawdzie pracodawcą powoda, podobnie jak i innych zatrudnionych w Agencji, jest (...) w W., jednakże nie można abstrahować od faktu, że miejscem wykonywania pracy jest zawsze Centrala, konkretny oddział lub biuro powiatowe. Tak więc w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej (wyr. SN z 6.11.2001 r., I PKN 675/00, OSNP 2003,

Nr 19, poz. 461). Odnosząc to orzeczenie Sadu Najwyższego do sprawy niniejszej, należy oceniać sytuacje pracowników zajmujących się obsługą prawną w danym oddziale, a nie odwoływać się do warunków tej samej grupy w całej agencji, której placówki znajdują się na terenie całego kraju.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. , w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Jolanta Pardo J. K. A.