

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, wydanym w sprawie o sygn. akt XP 105/15, przywrócił powódkę D. G. do pracy w Zarządzie Lokali Miejskich w Ł. na poprzednich warunkach (punkt 1); zasądził do Zarządu Lokali Miejskich w Ł. na rzecz D. G. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.175 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (punkt 3).

Sąd I instancji oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka D. G. u poprzedników prawnych pozwanego była zatrudniona od 27 lipca 1994 roku. W okresie od 27 lipca 1994 roku do 26 października 1994 roku podstawę zatrudnienia w Zakładzie Gospodarki Mieszkaniowej Ł. stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, a od 27 października 1994 roku umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora ds. czynszu.

Z dniem 1 grudnia 1998 roku w powstałej w wyniku przekształceń Administracji (...) Ł. (...) powódka objęła stanowisko starszego inspektora ds. pracowniczych i administracyjnych. Od 10 września 2008 roku powódka zajmowała stanowisko głównego specjalisty ds. pracowniczych, eksploatacji i wspólnot mieszkaniowych, a od 1 marca 2012 roku głównego specjalisty w Zespole (...).

Z dniem 1 lipca 2013 roku na skutek połączenia Administracji (...) Ł. (...), Administracji (...) Ł. (...) i Administracji (...) Ł. (...) powódka stała się pracownikiem Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. Stanowisko pracy powódki od 1 lipca 2013 roku nie uległo zmianie.

Od dnia 10 września 2013 roku ówczesny Dyrektor Administracji Zasobów Komunalnych Ł. W. J., powódce zajmującej stanowisko Głównego Specjalisty w Zespole ds. Zamówień Publicznych powierzył funkcję koordynatora w tymże Zespole. Do jej podstawowych zadań jako koordynatora należała koordynacja wszystkich zadań realizowanych przez wskazaną komórkę organizacyjną wraz z koordynacją zespołu. Powódka otrzymała na piśmie dwie karty czynności określające zakres jej obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na stanowisku Głównego Specjalisty zatwierdzone przez Dyrektora W. J..

W dniu 15 października 2013 roku powódka otrzymała kartę czynności na stanowisku Głównego Specjalisty w komórce organizacyjnej Zespole ds. Zamówień Publicznych, zgodnie z którą służbowo podlegała Zastępcy Dyrektora ds. (...). Głównym celem jej stanowiska było koordynowanie i prowadzenie postępowań o udzielenie zamówień publicznych umożliwiających realizację zadań statutowych Administracji Zasobów Komunalnych Ł. oraz zapewnienie zgodności realizowanych zamówień z ustawą o zamówieniach publicznych, a także współpraca merytoryczna ze wszystkimi komórkami organizacyjnymi (...) Ł. w tym zakresie.

W zakres organizacji i koordynacji działań zespołu do powódki należało:

- opracowywanie i wdrażanie procedur dotyczących zamówień publicznych w (...) Ł. (regulaminu działania komisji, instrukcji obiegu dokumentów, sposobu udzielania zamówień);
- planowanie zamówień publicznych (...) Ł. (kompletownie danych do planu od wszystkich komórek, opracowywanie kalendarium przygotowania wniosków, sporządzanie planu zamówień publicznych);
- gromadzenie poleceń i zarządzeń Dyrektora (...) Ł. oraz korespondencji dotyczącej zamówień publicznych oraz ich rozpowszechnianie wśród pracowników (...);
- składanie wyjaśnień i przygotowanie odpowiedzi do instytucji kontrolnych i nadrzędnych;

- prowadzenie korespondencji z podmiotami występującymi w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego;
- przyjmowanie wniosków od wszystkich komórek organizacyjnych o wszczęcie postępowania o udzielenie zamówienia publicznego;
- prowadzenie dla innych pracowników uczelni instruktażu z zakresu zamówień publicznych;
- koordynacja prac zespołu w zakresie kompletowania i sprawdzania dokumentacji formalnej w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego we wszystkich trybach ustawowych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie zamówień publicznych;
- współpraca z prawnikiem w zakresie przygotowania dokumentów oraz ewentualnych wystąpień w sprawach sądowych w zakresie zamówień publicznych;
- nadzór nad prowadzeniem rejestrów zamówień publicznych i sporządzeniem sprawozdań w tym zakresie;
- rozwiązywanie bieżących problemów powstających w trakcie realizacji zadań zespołu;
- zastępowanie innych pracowników w ramach komórki organizacyjnej.

W zakresie prac komisji przetargowej do zadań powódki należało:

- pełnienie funkcji sekretarza lub przewodniczącego komisji;
- dokonywanie otwarcia, badania i oceny oferty;
- wzywanie oferentów do uzupełnienia oferty;
- przygotowywanie propozycji ewentualnego odrzucenia ofert i wykluczenia wykonawców;
- przygotowywanie propozycji wyboru oferty najkorzystniejszej lub unieważnienia postępowania;
- sporządzanie protokołu;
- wysyłanie informacji o rozstrzygnięciu postępowania wraz z informacją o odrzuconych ofertach i wykluczonych wykonawcach do wszystkich uczestników postępowania.

W dniu 8 listopada 2013 roku powódka otrzymała kartę czynności na stanowisku Głównego Specjalisty w komórce organizacyjnej Zespole ds. Organizacyjno-Kadrowych, zgodnie z którą służbowo podlegała Dyrektorowi Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. Głównym celem jej stanowiska było wprowadzenie i koordynowanie działań w zakresie kontroli zarządczej podejmowanych w Administracji Zasobów Komunalnych Ł., poprzez stworzenie odpowiedniego systemu monitorowania realizacji celów i zadań oraz skutecznie funkcjonującego systemu zarządzania ryzykiem.

Powódka zajmując stanowisko Głównego Specjalisty faktycznie miała dwa zakresy obowiązków. Jeden obejmował koordynację zespołu do spraw zamówień publicznych w tym zakresie służbowo podlegała Zastępcy Dyrektora ds. (...) S. K. (1), drugi kontrolę zarządczą w tym zakresie służbowo podlegała Dyrektorowi W. J..

Wynagrodzenie zasadnicze powódka miała jedno w kwocie 3.200 zł, powiększone z związku z powierzaniem funkcji koordynatora o dodatek funkcyjny w wysokości 400 zł i prawo do premii uznaniowej w wysokości do 20 % .

K. byli we wszystkich zespołach, co wynikało bezpośrednio

z regulaminu organizacyjnego. Wszyscy koordynatorzy u pozwanej pełnili rolę kierowników zespołów. Koordynowanie zespołem nie stanowiło odrębnego stanowiska, lecz dodatkową funkcję.

W Zespole ds. Zamówień Publicznych, poza powódką, pracowało jeszcze trzech pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistów: S. S., M. G. i P. S.. Ich zakres obowiązków był nieco inny niż powódki, ale w pewnych punktach wspólny z zakresem obowiązków powódki. Pracownicy ci zajmowali się bieżącą pracą, to jest tworzeniem specyfikacji istotnych warunków zamówienia, wystawianiem ogłoszeń na zamówienie, wystawianiem dokumentów do przetargu. Brali oni również udział w komisjach przetargowych.

S. S. miał 19 lat staż pracy, nie posiadał wyższego wykształcenia. M. G. miał kilkuletni staż pracy i wykształcenie wyższe (magister administracji). P. S. miał 3 lata stażu pracy u pozwanego i wykształcenie wyższe (magister administracji).

W pracach komisji przetargowej brali udział wszyscy pracownicy Zespołu ds. Zamówień Publicznych. Pracownicy Zespołu przeprowadzali rocznie około 200 postępowań. Nie było wśród nich przetargów inwestycyjnych w ostatnich latach.

W 2015 roku było jedno takie postępowanie, w latach 2013 – 2014 nie było żadnego.

Powódka jako osoba koordynująca pracą zespołu była ostatnim weryfikatorem przekładanych dokumentów dla zrealizowania przetargów w ramach zamówień publicznych. Dopiero po podpisie powódki i radcy prawnego Dyrektor składał swój ostateczny podpis na dokumencie. Cały zespół przygotowywał dokumentację, jednakże to powódka była kluczową osobą w tym procesie.

Powódka brała udział w komisjach przetargowych jedynie sporadycznie, wtedy gdy pracownik był chory bądź na urlopie. Dyrektor W. J. uzgodnił bowiem z powódką, że w związku z tym, iż przygotowywała dokumenty do przetargu i miała decydujące słowo przy doborze oferenta, nie powinna w przetargu uczestniczyć. Powódka miała kontakt z kontrahentami, wykonawcami i chodziło również o to aby nie zaszły podejrzenia co jej bezstronności.

Powódka w Zespole ds. Zamówień Publicznych zajmowała się tworzeniem wewnętrznych procedur, pisaniem regulaminów komisji przetargowej, instrukcji biegu dokumentów, sposobu przeprowadzenia przetargu. Do niej także należało planowanie zamówień publicznych i nadzór nad wykorzystaniem środków publicznych. Powódka zbierała ze wszystkich komórek organizacyjnych zapotrzebowanie na zakupy i usługi, następnie opracowywała kalendarium składania wniosków. Ustalała z księgowością wartości zamówień tak, aby odpowiadały planowi finansowemu.

Do zadań powódki jako koordynatora należały czynności związane przygotowaniem przetargów, ich ogłaszanie, nadzorowanie, wyznaczanie członków komisji przetargowej, koordynowanie pracą podległych trzech pracowników.

Powódka prowadziła rejestr wniosków o zamówienia publiczne, instruktąz innych pracowników z innych komórek na temat zamówień publicznych. Powódka nadzorowała roczne sprawozdania, prowadziła korespondencję z instytucjami w zakresie zamówień publicznych. Podlegli powódce pracownicy Zespołu pisali specyfikację, którą następnie powódka sprawdzała pod względem formalnym

i rzeczowym. W ramach swoich obowiązków uczestniczyła w spotkaniach wszystkich jednostek w Ł., co było wymogiem stawianym przez Urząd Miasta.

W ramach kontroli zarządczej powódka badała zgodność wewnętrznych przepisów – zarządzeń i poleceń dyrektora z aktami wyższego rzędu.

Powódka, w ramach kontroli zarządczej, napisała kodeks etyczny dla administracji. Sporządzała plany kontroli zarządczej co polegało na wyznaczeniu celów i zadań na kolejny rok. Przykładowo w roku 2013 głównym celem było zintegrowanie wszystkich trzech jednostek, wprowadzenie nowego systemu informatycznego oraz utrzymanie zasobu mieszkaniowego w niepogorszonym stanie. Powódka tworzyła także plany działania dla poszczególnych jednostek i rejestry ryzyka. Brała udział w badaniu zasadności skarg z zewnątrz, najemców, instytucji.

Obowiązek kontroli zarządczej był narzucony przez Urząd Miasta.

Poza powódką kontrolą zarządczą u pozwanego zajmowali się także A. M. z Wydziału Organizacyjnego, M. Ł., oraz przyjęty do pracy w 2013 roku K. J..

K. J. – zatrudniony na stanowisku Głównego Specjalisty w komórce organizacyjnej Zespół ds. Organizacyjno- Kadrowych - w karcie czynności z dnia 8 listopada 2013 roku w zakresie koordynacji działań Zespołu miał wpisane koordynowanie kontroli zarządczej, a w zakresie kontroli zarządczej: wdrożenia mechanizmów kontroli zadań w poszczególnych komórkach organizacyjnych, analizę informacji świadczących o stanie kontroli wewnętrznych, zewnętrznych, skarg i audytów.

Przełożeni powódki nie zgłaszali zastrzeżeń do jej pracy.

W ostatniej ocenie okresowej z marca 2014 roku powódka otrzymała ocenę wyróżniającą. Powódka w sierpniu 2014 roku otrzymała finansową N. Dyrektora za dobre wyniki i zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, w październiku 2014 roku nagrodę finansową za wzorową koordynację Zespołu ds. Zamówień Publicznych.

Stan zatrudnienia u pozwanego w grudniu 2014 roku wynosił 167 pracowników administracyjnych. Plan finansowy na rok 2015 przewidywał ograniczenie zatrudnienia do 157 etatów.

Plan finansowy był narzucony przez Urząd Miasta Ł. i był parametrem bezwzględnym.

Z dniem 1 stycznia 2015 roku nastąpiła zmiana na stanowisku Dyrektora Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. Pełniącą obowiązki Dyrektora została S. K. (2), która wcześniej pełniła funkcję koordynatora zespołu do spraw nadzoru i outsourcingu. Powódka i S. K. (2) pozostawały w dobrych, przyjacielskich stosunkach.

Na dzień objęcia stanowiska przez S. K. (2) pozwany był zadłużony na kwotę około 700 – 800 tysięcy, poziom działań windykacyjnych kształtował się na poziomie około 78%. Nowemu Dyrektorowi przedstawiono zadanie zmniejszenia etatyżacji i poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu. W pierwszej kolejności S. K. (2) zleciła kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych przedstawienie danych kadrowych i finansowych dotyczących tych komórek.

S. K. (2), po przeanalizowaniu danych dotyczących Zespołu ds. Zamówień Publicznych, uznała, że cały ciężar wykonywanych obowiązków spoczywał na trzech podległych powódce pracownikach, zaś zajmowane przez powódkę stanowisko koordynatora jest nieracjonalnie wykorzystywane. Stwierdziła też brak jej udziału w komisjach przetargowych, mimo że zadanie to powódka miała wpisane w zakres obowiązków.

S. K. (2) podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy kierowała się jedynie względami ekonomicznymi, to jest tym że jej wynagrodzenie spośród pracowników zatrudnionych w Zespole ds. Zamówień Publicznych było najwyższe (wynagrodzenia podległych jej pracowników kształtowały się na poziomie 2.700 – 3.300 zł). Dyrektor nie brała pod uwagę stażu pracy ani posiadanego przez pracowników wykształcenia.

W dniu 21 stycznia 2015 roku doszło do spotkania Dyrektora S. K. (2) z przedstawicielami działających u pozwanego związków zawodowych pracowników. Administracja Zasobów Komunalnych Ł. zmniejszyła fundusz płacy na rok 2015 o 5 %.

Na spotkaniu tym Dyrektor wskazała, na konieczność ograniczenia poziomu zatrudnienia do liczby 157 etatów, podając, iż w miesiącu styczniu wynosił on 162,75 etatu. Wskazała na konieczność ograniczenia wydatkowanych środków finansowych na wynagrodzenia, dostosowania zatrudnienia do realnych potrzeb jednostki, gospodarne i racjonalne dostosowanie poziomu zatrudnienia do potrzeb jednostki, pełne wykorzystanie obsadzonych stanowisk

w tym także stanowisk kierowniczych, dostosowanie poziomu zatrudnienia do pierwotnego planu zatrudnienia w poszczególnych komórkach organizacyjnych Administracji Zasobów Komunalnych Ł..

Jako propozycję przesłanek dotyczących wyboru stanowisk, które mają być zlikwidowane, przedstawiła: 1) szybką możliwość przejęcia prowadzonych zadań przez innych pracowników, poprzez zwiększenie zakresu ich obowiązków, 2) poziom otrzymywanego wynagrodzenia, 3) likwidację stanowisk, których zadania są wykonywane w dużej części przez podmioty zewnętrzne, 4) przerost zatrudnienia w komórce w stosunku do planu pierwotnego.

Na spotkaniu podano propozycje komórek organizacyjnych, w których miały by być zlikwidowane etaty: po 1 etacie w Zespole ds. Organizacyjno – Kadrowych, Zespole ds. Zamówień Publicznych, Zespole ds. Nadzoru i Outsourcingu oraz 3 etaty w Zespole ds. (...).

Zakładowe organizacje związkowe przyjęły wskazane kryteria oraz wskazały, iż protokół ze spotkania spełnia przesłanki porozumienia z art. 3 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Oświadczeniem woli z dnia 26 stycznia 2015 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 roku, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. W oświadczeniu pracodawca zawarł pouczenie o przysługującym prawie wniesienia odwołania w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma.

Oświadczenie pracodawcy wręczył powódce K. J. – główny specjalista w D. Kadr w obecności J. R. (1) – pracownika kadr i Dyrektora ds. (...).

K. J. rozwiązanie stosunku pracy z powódką uzasadnił względami ekonomicznymi, koniecznością zejścia z liczby etatów.

Powódce nie zostały przedstawione kryteria jakimi kierował się pracodawca dokonując wyboru jej osoby do zwolnienia z pracy.

Tego samego dnia co powódce wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone również pracownikowi administracji L. K., której z uwagi na przynależność do związków zawodowych finalnie wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. L. K. została przeniesiona na stanowisko miejskiego administratora nieruchomości.

W pierwszej połowie 2015 roku rozwiązane zostały umowy o pracę z 21 pracownikami pozwanego, w tym z powódką, z czego:

- pozwany rozwiązał z własnej inicjatywy z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy na zastępstwo z sześcioma pracownikami;
- w przypadku trzech osób umowy zostały rozwiązane na wniosek pracowników, ich stanowiska zostały zlikwidowane;
- w przypadku czterech osób umowy zostały rozwiązane za porozumieniem stron;
- trzech pracowników (zajmujących stanowiska Głównego Specjalisty, Starszego Inspektora i Inspektora) zostało przeniesionych do innej jednostki samorządowej w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych;
- trzech pracowników dokonało rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z własnej inicjatywy;
- stosunek pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę

z powodu likwidacji stanowiska pracy został rozwiązany z dwoma pracownikami, to jest z powódką (z wynagrodzeniem 4.240 zł) i z radcą prawnym (z wynagrodzeniem 4.068,50 zł). Wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z radcą prawnym dokonał jeszcze Dyrektor W. J..

Spośród pracowników, z którymi w pierwszej połowie 2015 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę, stanowiska Głównego Specjalisty zajmowała powódka oraz A. G. (z wynagrodzeniem 4.280 zł).

A. G. była jednym z trzech pracowników, którzy zostali przeniesieni do innej jednostki samorządowej w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych. Zmiana warunków zatrudnienia A. G. (zatrudnionej na stanowisku Głównego Specjalisty w D. Windykacji) nie była spowodowana względami ekonomicznymi, lecz pracowniczymi. Powodem wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy było nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

A. G. została przeniesiona do stanowisko administratora nieruchomości. Pozostałe dwa przesunięcia pracowników zostały dokonane do Urzędu Marszałkowskiego. Powódce pozwany nie zaproponował przesunięcia na inne stanowisko.

W drugiej połowie 2015 roku u pozwanego nie było likwidacji etatów.

W styczniu 2015 roku u pozwanego został zatrudniony na stanowisku miejskiego (...), co było konsekwencją naboru to stanowisko ogłoszonego przez ówczesnego Dyrektora W. J. jeszcze w 2014 roku.

Kolejny nabór na stanowisko administratora pozwany ogłosił w marcu bądź kwietniu 2015 roku. Konkurs na to stanowisko został przeprowadzany w maju 2015 roku. W czerwcu 2015 roku pozwany dokonał kolejnego ogłoszenia o naborze na stanowisko administratora. Pracownik zatrudniony u pozwanego na stanowisku administratora zajmuje się zarządzaniem i administrowaniem nieruchomości, sprawami technicznymi, windykacyjnymi, kontaktami z najemcami, prowadzeniem korespondencji, obsługą terenu. Po odejściu powódki z pracy jej obowiązki z zakresu koordynacji Zespołu ds. Zamówień Publicznych przejął P. S.. Koordynacja Zespołu została wpisana w zakres obowiązków P. S., a jego wynagrodzenie zasadnicze wzrosło o 150 zł. Zakres obowiązków związany z kontrolą zarządczą, po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, przejął Zespół (...), a konkretnie zatrudniony w tym Zespole (...). Na zlikwidowane stanowisko powódki nie została zatrudniona inna osoba.

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalent za urlop wynosi 4.453,33 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego nie dał wiary zeznaniom świadka J. R. (1) w części dotyczącej stwierdzeń, że powódce przy wręczeniu pisma w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem podane zostały kryteria, którymi pracodawca kierował się dokonując wyboru jej osoby do zwolnienia, gdyż zeznania świadka w tym zakresie były całkowicie niewiarygodne i niespójne. Świadek początkowo zeznała, że wręczając powódce oświadczenie K. J., poza odczytaniem jego treści, mówił jedynie o konieczności ograniczenia etatów, reorganizacji jednostki. Jednocześnie świadek zaznaczyła, że z uwagi na upływ czasu dokładnie nie pamięta co mówił jej przełożony. Następnie, na skutek pytań pełnomocników stron, stwierdziła, że „z tego co pamięta to K. J. poinformował powódkę o kryteriach”. Kryteriów jednak, którymi miał się pracodawca kierować, świadek nie wymieniła. Sąd I instancji zważył, iż zeznania te były też sprzeczne z zeznaniami powódki, która zaprzeczyła temu aby kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały jej przedstawione. K. J., który mógłby potwierdzić twierdzenia J. R. (1) w charakterze świadka przez stronę pozwaną nie został zgłoszony.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom świadka S. K. (2), która z jednej strony przyznała, że powódka pełniła dwie funkcje. Z drugiej strony zaprzeczała aby powódka miała podwójny zakres obowiązków, utrzymując, iż kontrola zarządcza była wykonywana przez zespół organizacyjno-kadrowy, a w przypadku powódki była to tylko dodatkową funkcją niezgodną z regulaminem organizacyjnym. Tymczasem ze znajdujących się w aktach osobowych powódki kart czynności jednoznacznie wynika, że miała ona dwa zakresy obowiązków na zajmowanym stanowisku Głównego

Specjalisty, obydwie zatwierdzone przez ówczesnego Dyrektora, co tylko dowodzi nieznajomości świadka S. K. (2) faktycznego zakresu obowiązków powódki. O tym, że obydwie te zakresy czynności były przez powódkę realizowane dowiodły zeznania słuchanych w charakterze świadków S. K. (1) i W. J. – bezpośrednich przełożonych powódki w zakresie omawianych czynności.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił, iż roszczenie powódki w zakresie przywrócenia do pracy, zgłoszonym w związku z naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, należało uznać za zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd meriti odniósł się do kwestii, czy powódka zachowała termin do złożenia odwołania od otrzymanego od pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jeżeli tego terminu nie zachowała, to czy spełnione zostały podstawy do jego przywrócenia.

W tym zakresie Sąd Rejonowy zważył, iż w sprawie jest bezspornym, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego w dniu 26 stycznia 2015 roku powódka złożyła w dniu 2 lutego 2015 roku, a więc z zachowaniem terminu 7 dni, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. W pozwie, wniesionym osobiście, powódka jako stronę pozwaną oznaczyła Gminę Ł. Administrację Zasobów Komunalnych Ł. w Ł., w sytuacji gdy jej pracodawcą była Administracja Zasobów Komunalnych Ł. w Ł.. Mylne oznaczenie strony powódka uzasadniała tym, że stroną wszystkich umów jakie były zawierane w ramach zamówień publicznych była Gmina Ł., stąd też niejako z przyzwyczajenia powódka dokonała takiego oznaczenia strony pozwanej. Ustanowiony w toku postępowania fachowy pełnomocnik powódki, w określonym przez sąd terminie na zajęcie stanowiska, wniósł o zwolnienie od udziału w sprawie pozwanej Gminy Ł., a wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Zarządu Lokali Miejskich jako następcy prawnego Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. Uwzględniając ten wniosek - za zgodą stron – Sąd zwolnił od dalszego udziału

w sprawie Miasto Ł. - Zarząd Lokali Miejskich w Ł., a do udziału w sprawie w charakterze pozwanego wezwał Zarząd Lokali Miejskich w Ł..

Sąd Rejonowy wskazał, że podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2009 r. sygn. akt II PK 213/08 (opubl. Legalis numer 244075), iż z art. 264 § 1 k.p. nie wynika, że warunkiem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest bowiem samo odwołanie wniesione do sądu pracy w terminie 7 dni od doręczenia pisma wypowiedzającego. Jak podkreślił Sąd Najwyższy z art. 264 § 1 k.p. nie wynika warunek wyraźnego (bezbłędnego) określenia pracodawcy

w odwołaniu od wypowiedzenia. Wszak brak prawidłowego określenia pozywanego pracodawcy podlega usunięciu już na wstępie tego postępowania, czego wymagają szczególne rozwiązania dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 467 i 468 k.p.c.). Przy niejasnym określeniu pracodawcy to właśnie posiedzenie wyjaśniające może doprowadzić do prawidłowego określenia pracodawcy. Poza tym zgodnie z art. 477 k.p.c. wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. sąd pracy może dokonać również z urzędu. Natomiast czym innym – jak zauważył Sąd Najwyższy - jest sytuacja związana z wniesieniem odwołania po terminie oraz wnioskiem o przywrócenie terminu do odwołania z art. 265 k.p. Wówczas walory indywidualne pracownika mogą mieć znaczenie w ocenie braku winy w przekroczeniu terminu.

Sąd Rejonowy powołał się również na wyrok z dnia 18 września 2008 r. sygn. II PK 16/08 (opubl. Legalis Numer 169201), w którym Sąd Najwyższy uznał, że oczywiście niedokładne (mylne) wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy

o pracę przeciwko organowi pozwanego pracodawcy (przewodniczącemu rady nadzorczej pozwanego), zamiast przeciwko pracodawcy może być usunięte przez sąd pracy jako oczywista niedokładność w oznaczeniu pozwanego pracodawcy (art. 130 § 1 zdanie drugie w związku z art. 467 KPC), jeżeli pracownik potwierdził zweryfikowany sposób oznaczenia strony pozwanej. Takie sprostowanie (zweryfikowanie oczywistej niedokładności w oznaczeniu pozwanego pracodawcy) nie wymaga cofnięcia skutecznego i terminowo złożonego odwołania (art. 203 KPC), ani podmiotowego przekształcenia powództwa (art. 477 KPC w związku z art. 194 § 1 i 3 KPC).

W ocenie Sądu Rejonowego odwołanie zostało wniesione do sądu pracy

w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., a niedokładne oznaczenie strony pozwanej wynikało z omyłki powódki spowodowanej udziałem w postępowaniach

o udzielenie zamówienia publicznego, gdzie stroną zawsze jest Gmina Ł.. O tym, że wolą powódki było złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę świadczy jednoznacznie treść uzasadnienia pozwu

i dołączonych do niego dokumentów (w postaci umów o pracę, wypowiedzenia umowy o pracę i zakresu obowiązków sporządzonego przez pracodawcę).

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie wywołało skutki od chwili jego wniesienia wobec pozwanego pracodawcy.

Odnosząc się merytorycznie do żądania pozwu, Sąd I instancji wskazał, że podstawę dochodzenia zgłoszonego przez powódkę roszczenia stanowi art. 45 § 1 k.p. W dalszej części rozważań Sąd meriti odniósł się do warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPIUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPIUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zważył, iż w przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano powódce „likwidację stanowiska pracy

z przyczyn ekonomicznych - art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. W ocenie Sądu Rejonowego tak wskazana przyczyna nie spełnia wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd I instancji podkreślił, że nie było przedmiotem sporu to, iż u pozwanej zachodziła konieczność ograniczenia poziomu zatrudnienia z liczby etatów 162,75 na dzień 21 stycznia 2015 roku liczby etatów do 157, co zostało pozwanej narzucone w planie finansowym na rok 2015 przez jednostkę nadrzędną. Ustalono przy tym, że w pierwszej połowie 2015 roku u pozwanej doszło do zakończenia stosunków pracy z 21 pracownikami, z czego tylko powódką i jeszcze jednym pracownikiem, zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego, stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż istotą sporu w przedmiotowej sprawie stało się ustalenie, czy w ramach art. 30 § 4 k.p. pozwany pracodawca, wypowiadając umowę o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy obok jego przyczyn niedotyczących pracownika (w tym przypadku likwidacja stanowiska) powinien wskazać kryteria, jakimi się kierował typując konkretnego pracownika do zwolnienia. Odnosząc się do powyższej spornej kwestii Sąd Rejonowy wskazał, iż wedle dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia. Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy

pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonania zwolnień z pracy. W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 KP. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełnienie” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14, Legalis Numer 1200463 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo).

Sąd Rejonowy podkreślił także, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wobec tego wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (por. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14; a także postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 14 maja 2015 r. sygn. III PK 6/15, Legalis Numer 1259815).

Odnosząc wskazane rozważania do ustaleń faktycznych przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że do powódki zajmującej stanowisko Głównego Specjalisty w Zespole ds. Zamówień Publicznych należało koordynowanie i prowadzenie postępowań o udzielenie zamówień publicznych, a także koordynacja pracy całego zespołu. W Zespole ds. Zamówień Publicznych z powódką pracowało bowiem trzech pracowników zatrudnionych na stanowiskach Specjalistów. Spośród nich to powódka otrzymywała najwyższe wynagrodzenie, ale też jej staż pracy, biorąc pod uwagę zatrudnienie u pozwanego, był najwyższy (ponad 20-letni na dzień wręczenia wypowiedzenia). Sąd Rejonowy zauważył, że zakres obowiązków Specjalistów był nieco inny niż powódki, choć w pewnych punktach wspólny z zakresem obowiązków powódki. Pracownicy ci zajmowali się bieżącą pracą (tworzeniem specyfikacji istotnych warunków zamówienia, wystawianiem ogłoszeń i dokumentów do przetargu, braniem udział w komisjach przetargowych), podczas gdy powódka zajmowała się tworzeniem wewnętrznych procedur, instrukcji obiegu dokumentów, planowaniem zamówień publicznych i nadzorem nad wykorzystaniem środków publicznych. Do niej także należały czynności związane przygotowaniem przetargów, ich ogłaszaniem, nadzorowaniem, wyznaczaniem członków komisji przetargowej, wreszcie koordynowanie pracą podległych trzech pracowników. Powódka jako osoba koordynująca pracą zespołu była ostatnim weryfikatorem przekładanych dokumentów dla zrealizowania przetargów w ramach zamówień publicznych. Poza obowiązkami wykonywanymi w Zespole ds. Zamówień Publicznych powódka również na stanowisku Głównego Specjalisty, ale w innej komórce organizacyjnej, to jest Zespole ds. Organizacyjno – Kadrowych, zajmowała się prowadzeniem i koordynowaniem działań w zakresie kontroli zarządczej podejmowanych u pozwanego. Podobne stanowisko u pozwanego, to jest Głównego Specjalisty w Zespole ds. Organizacyjno- Kadrowych, zajmował K. J. zajmujący się również kontrolą zarządczą. K. J., w przeciwieństwie do powódki, miał bardzo krótki staż pracy, gdyż pracownikiem pozwanego (co wynika z zeznań poprzedniego dyrektora W. J.) był od 2013 roku. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką jej obowiązki w zakresie koordynacji Zespołu ds. Zamówień Publicznych przejął pracujący w tym zespole (...), zaś zakres obowiązków związany z kontrolą zarządczą przejął Zespół (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że zajmowane przez powódkę i K. J. stanowisko Głównego Specjalisty nie były jedynymi. Stanowisko takie, jak wynika z zestawienia złożonego przez pozwanego oraz zeznań świadków J. R. (1) i S. K. (2), zajmowała chociażby A. G.. Stanowisko A. G. było ulokowane w innej komórce organizacyjnej (Dziale Windykacji), jednak – co istotne – jej wynagrodzenie było na porównywalnym, nawet nieco wyższym poziomie niż powódki. A. G. otrzymała jednak wypowiedzenie zmieniające warunki pracy co nie było spowodowane względami ekonomicznymi, lecz pracowniczymi (nienależytych wykonywaniem obowiązków pracowniczych).

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca w samej treści oświadczenia

o wypowiedzeniu umowy o pracę nie nawiązał do żadnego kryterium, które było przedstawione na spotkaniu ze związkami zawodowymi. (...) o zastosowanych kryteriach, w szczególności, że głównym wyznacznikiem dla pracodawcy był poziom wynagrodzenia, nie przekazano powódce także w momencie wręczenia tego oświadczenia. W konsekwencji Sąd I instancji ocenił, że mimo iż wybór powódki do zwolnienia mógł być prawidłowy, gdyż w zestawieniu z wynagrodzeniami pracowników zespołu, w którym pracowała, jej wynagrodzenie faktycznie było najwyższe, to jednak samo oświadczenie o wypowiedzeniu naruszało formalny obowiązek pracodawcy podania pracownikowi informacji o zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia.

Sąd Rejonowy podniósł również, iż okoliczność, że o dokonywaniu zwolnień grupowych i o przesłankach wyboru stanowiska do likwidacji zostały powiadomione związki zawodowe jest niewystarczająca, gdyż o powyższym, zwłaszcza o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, pracodawca ma obowiązek poinformować przede wszystkim pracowników.

Ostatecznie Sąd I instancji uznał, że trudno w tej sprawie było przyjąć, że pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria dokonując doboru osoby powódki do zwolnienia. Na marginesie wspomniano, iż nawet gdyby uznać, iż wskazane przez pracodawcę kryteria doboru powódki do zwolnienia są sprawiedliwe i obiektywne, to powoływanie się na nie dopiero w toku procesu, bez ich wyszczególnienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę należało uznać za niedopuszczalne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej, na rzecz powódki. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 zł ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym do 31 lipca 2015 roku. O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając wydane orzeczenie w całości i zarzucając mu naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej granicy oceny dowodów, które przejawiało się w błędnym uznaniu, że powódce nie zostało podane kryterium wyboru jej do zwolnienia spośród pozostałych pracowników i że nie było ono jej znane, podczas gdy kryterium było oczywiste i znane powódce, co również wynikało z logicznych zeznań świadka J. R. (1);

a także w uznaniu zeznań świadka J. R. za niewiarygodne i niespójne, mimo braku jakichkolwiek ku temu przyczyn, podczas gdy zeznania świadka nie charakteryzowały się niespójnością i nie sposób uznać, by były niewiarygodne na tle innych przeprowadzonych w sprawie dowodów, z wyjątkiem zeznań samej powódki;

2. art. 264 § 1 w zw. z art. 265 k.p. w zw. z art. 198 § 1 i art. 194 § 1 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozew przeciwko pracodawcy Zarządowi Lokali Miejskich (poprzednio Administracji Zasobów Komunalnych Ł.) został złożony w terminie, podczas gdy profesjonalny pełnomocnik powódki dopiero w piśmie procesowym z dnia 21 stycznia 2016 roku wniósł o wezwanie do udziału w sprawie Zarządu Lokali Miejskich, Sąd postanowieniem z dnia 5 maja 2016 roku wezwał ten Zarząd do udziału w sprawie w charakterze pozwanego, zaś podmiotowe przekształcenie procesu po stronie pozwanej nie ma mocy wstecznej, co oznacza, że powództwo przeciwko pracodawcy zostało wytoczone ponad rok po otrzymaniu przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także powód uchybił terminowi 7-dniowemu na złożenie wniosku o przywrócenie terminu;

3. naruszenie art. 30 §4 k.p. poprzez uznanie, że podana przyczyna „likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych – art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” nie spełnia wymagań ww. przepisu, podczas gdy jest ona prawdziwa

i konkretna, przepis nie zawiera w sobie obowiązku wskazywania kryteriów doboru, w kontekście przyczyny wypowiedzenia (odwołanie się do przyczyn ekonomicznych) kryterium doboru pracowników do zwolnienia było oczywiste.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz

o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych.

Ewentualnie strona pozwana wniosła

o uchYLENIE zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej podkreślił, że powódka przekroczyła 7 dniowy termin w sposób znaczny oraz nie powołała żadnych okoliczności mogących uzasadniać brak jej winy. W ocenie apelującego stwierdzenie przez sąd przekroczenia terminu prowadzić winno do oddalenia powództwa bez potrzeby rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pełnomocnik pozwanego podniósł, że powódka nie tylko nie dochowała należytej staranności, aby wnieść pozew o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie niezwłocznie po ustaniu przyczyny uchybienia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. (choćby w ciągu 7 dni), ale też nie zachowała terminu z art. 265 § 2 k.p. do złożenia wniosku o przywrócenie terminu, nawet gdyby przyjąć że pismo z dnia 21 stycznia 2016 roku mogłoby być potraktowane jako zawierające wniosek

o przywrócenie terminu to jednak nastąpiło to z uchybieniem ustawowego terminu do jego złożenia. Apelujący podniósł, że powódka nie wykazała okoliczności, które miałyby usprawiedliwiać przekroczenie terminu, zaś sąd I instancji całkowicie pominął okoliczność, że powódka była wieloletnim pracownikiem, a od 10 września 2008 roku do lutego 2012 roku zajmowała stanowisko głównego specjalisty ds. pracowniczych, eksploatacji, wspólnot mieszkaniowych, a następnie głównego specjalisty w zespole ogólnym, a od 8 listopada 2013 roku stanowisko głównego specjalisty w komórce organizacyjnej – Zespole ds. Organizacyjno-Kadrowych, posiada wyższe wykształcenie i powinna posiadać wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie i w przepisany termin skierować powództwo przeciwko właściwemu podmiotowi. W ocenie pozwanego możliwość powzięcia przez powódkę fachowej wiedzy od radcy prawnego ustała co najmniej w dniu ustanowienia przez nią tego pełnomocnika. Przyjmując, że wniosek o wezwanie do udziału w sprawie

w charakterze pozwanego byłego pracodawcy powódki zawiera w sobie wniosek

o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania należy stwierdzić, że został on złożony z uchybieniem 7-dniowego terminu. Wniosek ten został bowiem złożony dopiero w dniu 21 stycznia 2016 roku. Podkreślenia w ocenie strony pozwanej wymaga, że przy hipotetycznym założeniu, że wieloletni pracownik nie wie kto jest jego pracodawcą, to niewątpliwie wiedzę taką mogła osiąść po odebraniu świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2015 roku, w którym wprost został wskazany pracodawca. Apelujący wskazał także, iż niezależnie od przedstawionej powyżej argumentacji wskazać należy również, że w przedmiotowej sprawie nie mamy do czynienia z doprecyzowaniem czy poprawieniem błędnie oznaczonej strony pozwanej, lecz w podmiotowym przekształceniu procesu po stronie pozwanej, bowiem do jej zmiany doszło w następstwie wykorzystania uregulowanej

w przepisach k.p.c. instytucji dopozwania, a tym samym również jej skutki winny być oceniane przez pryzmat przepisów instytucję tą normujących.

Uzasadniając pozostałe podniesione zarzuty, pełnomocnik pozwanego podniósł, że Sąd I instancji nie wyjaśnił z jakich logicznych lub wynikających

z doświadczenia życiowego przyczyn, jedno zeznania uznaje za wiarygodne, a drugie nie. Prawdą jest, że w zakresie okoliczności dotyczącej złożenia oświadczenia, wypowiedzi świadka J. R. (1) i powódki różniły się diametralnie. Wybór jednych zeznań za wiarygodnych nie został przez Sąd I instancji należycie uzasadniony. Pełnomocnik pozwanej wskazał donośnie kryteriów doboru do zwolnienia, iż należy odwołać się do oczywistości kryterium doboru pracownika,

w kontekście podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką. Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, zarobki powódki z racji zajmowanego stanowiska były znacząco wyższe niż pozostałych pracowników działu. Trudno zatem uznać, by powódka (będąca pracownikiem nadrzędnym wobec pozostałych w jej dziale) nie miała wiedzy, że wyznaczając ją do zwolnienia, pracodawca w najwyższym stopniu realizuje podany w wypowiedzeniu cel, jakim jest osiągnięcie oszczędności.

Na rozprawie apelacyjnej powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie i prowadzi do zmiany zaskarżonego wyroku.

Na uwzględnienie zasługuje przede wszystkim zarzut naruszenia art. 264 § 1 w zw. z art. 265 k.p. z przyczyn podanych z uzasadnieniem apelacji.

Terminy odwołania się pracownika odpowiednio od wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz termin żądania nawiązania stosunku pracy określa art. 264 k.p. Przepis art. 264 k.p. w brzmieniu obowiązującym dla czynności dokonanych przed dniem 1 stycznia 2017 roku, stanowił w § 1, iż odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie niesporne było to, że powódka z zachowaniem terminu 7 dni wniosła odwołanie do sądu pracy, jednakże skierowała je przeciwko podmiotowi nie będącemu pracodawcą. Jako strona pozwana została bowiem oznaczona Gmina Ł. – Administracja Zasobów Komunalnych Ł., podmiot, który nie był pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd I instancji słusznie podniósł, że pozew został złożony przez powódkę samodzielnie, jednakże nie można podzielić oceny Sądu I instancji okoliczności, które zaistniały po ustanowieniu przez powódkę fachowego pełnomocnika. Po prawie roku od dnia wniesienia odwołania, na rozprawie w dniu 7 stycznia 2016 roku, powódka stawiała się w fachowym pełnomocnikiem, który w odpowiedzi na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut braku legitymacji procesowej biernej, wniósł o udzielenie terminu 7 dni na zajęcie stanowiska w sprawie. Następnie pismem z dnia 21 stycznia 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Administrację Zasobów Komunalnych Ł. w Ł.. Postanowieniem z dnia 5 maja 2016 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie

w charakterze pozwanego Zarząd Lokali Miejskich w Ł., następcę prawnego Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. W piśmie procesowym z dnia 13 maja 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o zwolnienie od udziału w sprawie Gminę – Ł. Zarząd Lokali Miejskich i prowadzenie postępowania z udziałem wezwanego do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego Zarządu Lokali Miejskich, jako następcy prawnego Administracji Zasobów Komunalnych Ł.. Następnie postanowieniem z dnia 4 października 2016 roku, na podstawie art. 194 § 2 k.p.c. Sąd zwolnił, za zgodą stron, od dalszego udziału w sprawie

w charakterze pozwanego Gminę Ł. - Zarząd Lokali Miejskich w Ł.

i postanowieniem ogłoszonym w tym samym dniu postanowił przyznać od D. G. na rzecz pozwanej Gminy Ł. Zarządu Lokali Miejskich w Ł. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (postanowienie – k. 166). Jak słusznie zatem podnosi apelujący, po stronie pozwanej w okresie od maja do października 2016 roku były dwa podmioty, odrębnie występujące w sprawie, reprezentowane przez pełnomocników na podstawie odrębnie udzielonych pełnomocnictw: Gmina Ł. - Zarząd Lokali Miejskich w Ł. i Zarząd Lokali Miejskich w Ł.. Okoliczność ta powinna być oceniona przez Sąd I instancji, zgodnie przepisami dotyczącymi przekształceń podmiotowych, nie zaś jako doprecyzowanie oznaczenia strony pozwanej, na co powołał się Sąd meriti

w uzasadnieniu wyroku. Orzeczenia, na które powołał się Sąd Rejonowy dotyczą bowiem odmiennych sytuacji procesowych i poglądy tam wyrażone nie mają zastosowania do niniejszej sprawy. Należy bowiem odróżnić sytuację doprecyzowania oznaczenia strony pozwanej (doprecyzowanie nie powoduje wniesienia odwołania jeszcze raz, z uchybieniem terminu), od wezwania do udziału w sprawie innego podmiotu (skutki dopozwania należy bowiem

oceniać konsekwentnie z punktu widzenia terminu dokonania tej czynności, a wówczas badać ewentualnie przesłanki pozwalające na przywrócenie uchybionego terminu).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r. II PK 287/09 na tle zbliżonego stanu faktycznego Sąd Najwyższy wskazał, że wniesienie powództwa

o przywrócenie do pracy przeciwko podmiotowi niebędącemu pracodawcą nie oznacza zachowania terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 157). Podobnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2009 r. (I PK 109/09), że termin określony w art. 264 k.p. dotyczy określonych podmiotów określonego stosunku pracy. Chodzi tutaj o pracodawcę, który dokonał wypowiedzenia

i przeciwko któremu pracownik występuje z określonym żądaniem. O tym, kto posiada legitymację bierną w tym postępowaniu nie rozstrzyga ani ten ostatni przepis, ani art. 44 k.p., ani art. 45 k.p. Kwestia ta jest unormowana ogólnie - w art. 3 k.p., oraz art. 460 § 1 k.p.c. W związku z powyższym wniesienie powództwa o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie) przeciwko podmiotowi niebędącemu pracodawcą nie oznacza zachowania terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.. Teza ta jest aktualna także w sytuacji, kiedy pozwany podmiot niebędący pracodawcą w wyniku następstwa prawnego uzyska po wniesieniu powództwa bierną legitymację procesową (wstąpi w prawa pozwanego na podstawie art. 23¹ k.p. czy też na podstawie ogólnego następstwa prawnego).

W sytuacji niezachowania terminu do wniesienia odwołania możliwość przywrócenia terminu jego wniesienia stwarza pracownikowi art. 265 k.p., zgodnie

z którym jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności,

o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 k.p.)

Powódka, reprezentowana przez pełnomocnika będącego adwokatem, nie złożyła odrębnego wniosku o przywrócenie terminu. Nadto pismo z zajęciem stanowiska w sprawie zostało złożone dopiero w dniu 21 stycznia 2016 roku, a zatem w uchybieniu terminu 7 dni, liczonego od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, gdyby przyjąć, że przyczyna ta ustała w dniu 7 stycznia 2016 roku, a zatem w dniu gdy fachowy pełnomocnik powódki powziął wiadomość

o błędnym oznaczeniu strony pozwanej.

O ile m.in. w wyroku z dnia 18 maja 2010 roku (sygn. akt I PK 15/10) Sąd Najwyższy wskazał że samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu, to nie ulega wątpliwości, że powyższe złagodzenie rygorów nie ma zastosowania w przypadku reprezentacji pracownika przez profesjonalnego pełnomocnika.

Ponadto, swoich orzeczeniach wielokrotnie wyraził stanowisko, że pozostaje

w mocy zasada, zgodnie z którą pracownik musi powołać się na okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie i uprawdopodobnić je, a następnie wykazać, że termin został przekroczony bez jego winy (wyrok SN z 6 sierpnia 1998 roku i PN 258/98, por. wyrok z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r. II PK 287/09 wskazano, że przy ocenie możliwości przywrócenia terminów, o których mowa w art. 264 k.p., pracownikowi reprezentowanemu przez fachowego pełnomocnika należy uwzględnić wiedzę i konieczność zachowania należytej staranności przez tego pełnomocnika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 903/00, OSNP 2002, nr 19, wkładka). (...) Nie można więc uznać, że błąd profesjonalnego pełnomocnika, może stanowić podstawę do skutecznego żądania przywrócenia terminu.

Przyczyną usprawiedliwiającą przywrócenie materialnoprawnych terminów

w trybie art. 265 k.p. nie może być potrzeba merytorycznego zbadania zasadności czynności prawnych pracodawcy przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, który w dacie umocowania go przez pracownika powinien posiadać wiedzę

o terminach zaskarżania wadliwych czynności prawnych pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001, sygn. akt I PKN 179/00).

Podobnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2014 roku w sprawie o sygn. akt II PK 301/13, że pracownik nie może powoływać się na niezawinione uchybienie terminu do wniesienia odwołania z art. 264 k.p., nawet gdy wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie odwołania (art. 30 § 5 k.p.), jeżeli uchybienie terminu było znaczne, a wcześniej był reprezentowany przez tego samego fachowego pełnomocnika.

Wskazać należy, że powódka dopiero po roku od wniesienia odwołania prawidłowo oznaczyła stronę pozwaną. Przy czym od co najmniej 7 stycznia 2016 roku, fachowo reprezentowana, winna dokonać tych czynności z należytą starannością, niezwłocznie. Wobec reprezentacji powódki przez profesjonalnego pełnomocnika zastosowania w sprawie nie miał art. 5 k.p.c, nakładający na Sąd obowiązek udzielania niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych stronie występującej w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. mającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., sygn. III PZP 8/86, OSNCP 1986 z. 12, poz. 194; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2012 r. sygn. I PK 15/12, opubl. Legalis Numer 526738), przyjmuje się, że terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, w konsekwencji czego sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono. Ocena czy pozew został złożony w terminie z art. 264 § 2 k.p. dotyczy więc stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy, niezależnie od tego, czy strona pozwana podnosi jakikolwiek zarzut w tym zakresie. Możliwość przywrócenia terminu do złożenia odwołania nie jest zatem zależna od tego, czy i ewentualnie w jakich okolicznościach pracodawca podnosi zarzut przekroczenia tego terminu, ale wyłącznie od spełnienia przez pracownika wymaganych przez prawo warunków. Warunki te określa art. 265 § 1 k.p., zgodnie z którym przywrócenie uchybionego terminu możliwe tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu.

O istnieniu winy lub o jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie - im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. cytowane wcześniej postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2012 r. sygn. I PK 15/12; a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. sygn. II PK 21/11, opubl. MoPr 2012 nr 1, str. 27, Legalis Numer 407153; wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2001 r., sygn. I PKN 660/00, OSNP Nr 20/2003, poz. 487).

Słusznie podnosi apelujący, że Sąd I instancji, przy ocenie zasadności przywrócenia terminu do wniesienia odwołania (choć w ocenie Sądu Okręgowego trudno z treści uzasadnienia sądu meriti wywnioskować, czy Sąd I instancji uznał, że odwołanie zostało wniesione w terminie, a oznaczenie strony było tylko jej doprecyzowaniem; czy też uznał, że odwołanie zostało wniesione po terminie wobec wniosku o dopozwanie pracodawcy, zaś istnieją okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu) całkowicie pominął okoliczność, że powódka była wieloletnim pracownikiem, a od 10 września 2008 roku do lutego 2012 roku zajmowała stanowisko głównego specjalisty ds. pracowniczych,

eksploatacji, wspólnot mieszkaniowych, a następnie głównego specjalisty w zespole ogólnym, a od 8 listopada 2013 roku stanowisko głównego specjalisty w komórce organizacyjnej – Zespole ds. Organizacyjno-Kadrowych, posiada wyższe wykształcenie i powinna posiadać wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie i w przepisany terminie skierować powództwo przeciwko właściwemu podmiotowi. Powołane przez stronę pozwaną okoliczności mają znaczenie dla ustalenia braku winy powódki

w uchybieniu terminu. Powódka była specjalistą ds. pracowniczych, uczestniczyła w szkoleniach z zakresu prawa pracy, co wynika z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. Trudno zatem uznać, że nie posiadała odpowiedniej wiedzy, kto jest pracodawcą. Na pewno zaś tę wiedzę uzyskała z treści świadectwa pracy wystawionego w dniu 30 kwietnia 2015 roku. Powódka przy zachowaniu należytej staranności winna zatem prawidłowo oznaczyć stronę pozwaną co najmniej do maja 2015 roku. Natomiast czynności podjęte przez fachowego pełnomocnika powódki doprowadziły do dopoznania pracodawcy i zwolnienia od dalszego udziału podmiotu, który dotąd był stroną pozwaną. Sąd I instancji za zgodą stron zwolnił od dalszego udziału dotychczasowego pozwanego i zasądził na jego rzecz od powódki koszty zastępstwa procesowego. W ten sposób Sąd meriti dał wyraz temu, że traktował obydwa podmioty po stronie pozwanej jako odrębnych pozwanych.

Pełnomocnik powódki nie wykazał by istniały po stronie powódki okoliczności uzasadniające przekroczenie terminu na wniesienie odwołania, a nawet przekroczenie terminu 7 dni na złożenie wniosku o przywrócenie uchybionego terminu. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2016 roku (II PK 166/15) podkreślił, że „to pracownik jest obowiązany w terminie 7 dni od ustania przyczyny usprawiedliwiającej uchybienie terminu powołać się na te przyczyny, a następnie wykazać, że termin został przekroczony bez jego winy. Nie ulega wątpliwości, że niewielkie przekroczenie terminu w powiązaniu z innymi okolicznościami może usprawiedliwiać jego przywrócenie. Natomiast znaczne uchybienie terminu może podlegać przywróceniu jedynie w wyjątkowych przypadkach. Tak więc przepis art. 265 KP nie może być rozumiany w ten sposób, że pracownik, który wnosi pozew ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 KP i nie składa odrębnego wniosku o przywrócenie terminu, nie jest obowiązany do uprawdopodobnienia okoliczności przywrócenia terminu”.

W przedmiotowej rację ma apelujący, że nie zaistniały okoliczności, które uzasadniałyby przywrócenie terminu uchybionego ponad rok. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd I instancji powinien powództwo oddalić z powodu wniesienia odwołania po upływie ustawowego terminu i niezastnienia przesłanek uzasadniających przywrócenie terminu do jego wniesienia.

Powyższa kwestia była dla rozstrzygnięcia sprawy decydująca i wystarczająca. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 listopada 2014 r. (sygn. akt II PZ 18/14) sprawa z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę może zostać ograniczona tylko do badania zachowania terminów z art. 264 i art. 265 k.p. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2007 r., sygn. akt II PK 157/07). Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. II PK 21/11, por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011, sygn. akt II PK 186/10).

Niezależnie od powyższego, wskazać należy, że uzasadnione są także pozostałe zarzuty apelacji dotyczące merytorycznej oceny sprawy, choć w przyczyn innych niż podane w uzasadnieniu apelacji.

Sąd Rejonowy z jednej strony ustalił, że po odejściu powódki z pracy jej obowiązki z zakresu koordynacji Zespołu ds. Zamówień Publicznych przejął P. S.. Koordynacja Zespołu została wpisana w zakres obowiązków P. S., a jego wynagrodzenie zasadnicze wzrosło o 150 zł. Zakres obowiązków związany z kontrolą zarządczą, po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, przejął Zespół (...), a konkretnie zatrudniony w tym Zespole (...). Na zlikwidowane stanowisko powódki nie została zatrudniona inna osoba. Przy czym powódka była jedynym pracownikiem zajmującym stanowisko głównego specjalisty w Zespole ds. Zamówień Publicznych, a obowiązujący ją zakres obowiązków był

odrębny od zakresów pozostałych pracowników. Sąd Rejonowy ustalił także, iż program zwolnień był uzgodniony ze związkami zawodowymi; ustalono, w których jednostkach organizacyjnych nastąpi likwidacja etatu i jakie kryteria są brane pod uwagę (możliwość szybkiego przejścia obowiązków, wysokość wynagrodzenia, likwidacja stanowisk, których zadania są wykonywane w dużej części przez podmioty zewnętrzne, przerost zatrudnienia w komórce w stosunku do planu pierwotnego). Z drugiej zaś strony ocenił, że czynność pracodawcy była wadliwa, ponieważ nie wskazywała kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

Z oceną Sądu Rejonowego nie można się zgodzić. Należy bowiem podkreślić, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się

w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy, który może jednak badać i oceniać czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) (wyrok SN z 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97, OSNAPiUS nr 18/1998/542). Jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 K.p.) (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 roku, I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630). Przy czym konieczność wskazania kryteriów doboru pracowników dotyczy stanowisk wieloosobowych (np. w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy wskazał, 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).

W przypadku stanowisk jednoosobowych, pracodawcy pozostawia się decyzję odnośnie stanowiska, które chce zlikwidować, a ocenie Sądu podlega tylko to, czy stanowisko faktycznie zostało zlikwidowane.

Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok SN z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993 nr 3, s. 73). W wyniku likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004/9/153). Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97).

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi

w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak

i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się

w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Przy czym podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr (...); MOPr (...)).

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę – likwidacja stanowiska pracy powódki

z przyczyn ekonomicznych stanowiła rzeczywisty i prawdziwy powód takiego wypowiedzenia. Należy przy tym podkreślić, że powódka była jedynym pracownikiem w jednostce organizacyjnej, do której przypisany był jej

etat, na stanowisku głównego specjalisty z najwyższym wynagrodzeniem. Powódka pełniła przy tym tylko funkcję koordynatora, kierując pracą pozostałych pracowników.

W tej sytuacji należy ocenić, że powódka zajmowała jednoosobowe stanowisko, i nie ma potrzeby porównywania jej do pozostałych pracowników pozwanego, zajmujących stanowisko głównego specjalisty, w innych jednostkach organizacyjnych. Pracodawca bowiem decyduje, czy i ile osób zatrudni w danej jednostce, a likwidacja jednoosobowego stanowiska nie powoduje konieczności wskazania kryteriów. Także zatem i z tych względów czynność pracodawcy jest uzasadniona i nie narusza przepisów prawa pracy.

Wobec tego uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce przez pozwanego w świetle art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp było uzasadnione.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia przepisów art. 264 k.p w zw. z art. 265 k.p oraz art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kp uznać należało za trafne.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. 2013, poz.490)

w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia powództwa (przed zmianą obowiązującą od sierpnia 2015 roku).

Natomiast o zwrocie kosztów procesu za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2016 roku (Dz.U.2015.1804 ze zm.). Koszty zasądzone w punkcie 2 wyroku obejmują uiszczoną opłatę od apelacji (30 zł) i koszt zastępstwa procesowego (120 zł).

Przewodniczący: Sędziowie: