

Sygn. akt VIII *Pa* 76/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SO Janina Kościelniak SO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Korneliusz Jakimowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko Urzędowi Gminy Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Urzędu Gminy Z.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 26 lutego 2014 r. **sygn. akt** IV P 361/13

oddala apelację.

(-) SSO Mariola Szmajduch (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 76/14

UZASADNIENIE

J. R. wystąpił przeciwko Urzędowi Gminy Z. z powództwem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia (bez sprecyzowania kwoty) za czas pozostawania bez pracy. W toku sprawy powód cofnął powództwo o wynagrodzenie, na co pozwany wyraził zgodę. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 września 2012r., w oparciu o zarządzenie Wójta Gminy Z. nr OR.0050.295.2013 z dnia 6 września 2013r., powołując się tylko na przepisy kodeksu pracy. W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia nie była sprecyzowana przez pozwaną, nadto była fikcyjna i nierzeczywista, a dokonana likwidacja jego stanowiska, pozorna.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. W ocenie pozwanego, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi odbyło się z zachowaniem wymaganych przepisami prawa wymogów formalnych, a przyczyna wypowiedzenia, którą wskazał była prawdziwa i rzeczywista, w wyniku przeprowadzonej bowiem u pozwanego reorganizacji, stanowisko powoda zostało faktycznie zlikwidowane zgodnie ze zmianami w Regulaminie Organizacyjnym dokonany zarządzeniem Nr OR.0050.295.2013 Wójta Gminy Z..

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2014r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda J. R. do pracy u pozwanego - w Urzędzie Gminy Z. na dotychczasowe stanowisko i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1 sentencji). W punkcie 2 wyroku Sąd umorzył postępowanie w sprawie w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W kolejnych punktach wyroku Sąd orzekł o kosztach, obciążając pozwanego kwotą 1.800 zł tytułem opłaty od pozwu oraz odstępując od obciążania powoda kosztami sądowymi oraz kosztami zastępstwa procesowego w zakresie umorzonych postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanego od 1 września 2011r., od 1 września 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku podinspektora, w Referacie (...) Urzędu Gminy Z..

W grudniu 2012r. ze względu na planowane wprowadzenie od 1 lipca 2013r. nowych zasad dotyczących segregacji i gospodarowania odpadami, w związku z nowelizacją ustawy z dnia 1 lipca 2011r. o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz niektórych ustaw (Dz.U Nr152 poz 897 z późn. zm.), skutkujące nowymi zadaniami Gminy w tym zakresie, u pozwanego przeprowadzono restrukturyzację. Celem obniżenia kosztów działania (...), w skład dotychczasowego Referatu, w którym pracował powód, włączono osoby odpowiedzialne za realizację gospodarki odpadami. W dniu 27 grudnia 2012r. zarządzeniem nr OR 0050.571.2012 dokonano zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy Z. tworząc Wydział Komunalny, obejmujący stanowisko naczelnika wydziału (J. K.), podlegające mu stanowisko zastępcy naczelnika (R. B.) oraz dwa stanowiska ds. gospodarki odpadami (p. J. S. i A. P.) i podległe naczelnikowi trzy stanowiska ds. infrastruktury komunalnej (powód - J. R., M. S., K. S.) oraz głównego specjalisty (M. P.). Według nowego schematu organizacyjnego z-ca naczelnika R. B., zajmujący się do tej pory razem z J. K. drogami, przejął sprawy segregacji odpadów. Wszystkie stanowiska ds. infrastruktury komunalnej były równorzędne, każdy otrzymał zakres obowiązków na stanowisku, przy czym zadania i obowiązki o charakterze ogólnym oraz część obowiązków ze szczegółowego zakresu były takie same dla wszystkich, natomiast zakresy szczegółowe częściowo różniły się od siebie.

W dalszej części ustaleń, Sąd Rejonowy scharakteryzował i porównał zajmowane przez J. R., M. S. i K. S. stanowiska, zakresy ich obowiązków, staż pracy, posiadane wykształcenie.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, iż początku 2013r. w Urzędzie Gminy Z. przeprowadzono kontrolę NIK dotyczącą spraw związanych z drogami w gminie, której wynik był negatywny. Stwierdzono nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji dróg, powstałe m.in. z powodu zbyt małej obsady pracowników odpowiedzialnych za sprawy drogowe. Z powodu reorganizacji (...), w wydziale infrastruktury pozostał tylko jeden pracownik, pozostali pracownicy przejęli sprawy dotyczące odpadów. Uznano, że należy utworzyć jeszcze jedno stanowisko ds. infrastruktury komunalnej, odpowiedzialne za sprawy drogowe i zarządzeniem nr OR.0050.166.2013 Wójta Gminy Z. uzupełniono schemat organizacyjny Wydziału Gospodarki Komunalnej o dodatkowe w/w stanowisko. W wyniku przeprowadzonego konkursu, przyjęto mgr inż. M. D., z ogólnym stażem pracy 4 lata 8 miesięcy, 12 dni, posiadającego uprawnienia budowlane do wykonywania samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie w specjalności drogowej, obejmującej kierowanie robotami budowlanymi bez ograniczeń oraz doświadczenie w zakresie budowy dróg (autostrad). Zakres obowiązków nowoprzyjętego pracownika pokrywał się w dużej części z zakresem obowiązków powoda i innych pracowników. Sprawy szczególne, którymi miał się zajmować, były związane z rozliczaniem modernizacji obiektów i generalnie sprawami budowlanymi, którymi zajmował się powód oraz z racji posiadanych uprawnień budowlanych i doświadczenia w budowaniu dróg miał się zająć sprawami drogowymi, co w późniejszym okresie miało stanowić trzon jego obowiązków. Początkowo został skierowany do współpracy z powodem w zakresie konkretnego zadania, przy realizacji poważnej gminnej inwestycji, w następnym okresie miał się zająć drogami.

We wrześniu 2013r. Zarządzeniem Wójta wprowadzono kolejną zmianę w schemacie organizacyjnym (...) zlikwidowano stanowisko ds. infrastruktury, jednego z czterech stanowisk w tym Wydziale, ze względów ekonomicznych. Pracownicy nie zostali uprzedzeni o tych zmianach. Naczelnik Wydziału wspólnie z Wójtem po analizie i porównaniu zakresów obowiązków, wykształcenia i uprawnień pracowników na każdym stanowisku, ostatecznie wytypowali do zwolnienia J. R.. Jego obowiązki rozdzielili pomiędzy pozostałych dwóch pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo J. R. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazując na treść art. 44, 45 i 264 k.p. nie stwierdził uchybień formalnych wypowiedzenia, które w ocenie Sądu miało właściwą (pisemną) formę, nadto powód został prawidłowo pouczone o możliwości odwołania się do sądu pracy, a odwołanie zostało złożone w terminie.

Sąd uznał natomiast, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło z obrazą art. 30 § 4 k.p. Wątpliwości Sądu wzbudziło działanie pozwanego polegające na przeprowadzeniu dwóch restrukturyzacji w krótkim odstępie czasu, skutkujących utworzeniem, a następnie zlikwidowaniem po dwóch miesiącach nowo powstałego stanowiska, sposób wytypowania powoda do zwolnienia. Zwrócono uwagę, iż nowoprzyjęty pracownik w zasadzie przejął miejsce pracy powoda, a stanowisko zlikwidowane było równorzędne ze stanowiskami pozostałymi, na co wskazują pokrywające się zakresy obowiązków poszczególnych pracowników na tych stanowiskach i fakt rozdzielenia zadań powoda pomiędzy pozostałych w zatrudnieniu pracowników

Przytaczając orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy określił granice kontroli sądowej w przedmiotowej sprawie oraz wyjaśnił jak powinno przebiegać podjęcie przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych oraz szeroko odniósł się do kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi pracodawca kieruje się przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy.

Przenosząc rozważania na grunt sprawy, zauważono, iż głównymi kryteriami wyboru pracownika do zwolnienia były zakresy obowiązków na danym stanowisku i kwalifikacje pracownika, które to kryteria w ocenie Sądu nie były obiektywne, równe i sprawiedliwe. Sąd porównując staż pracy, wykształcenie i zdobyte doświadczenie powoda i pozostałych pracowników oraz okoliczność, iż powód przyuczał współpracownika o krótszym okresie stażu do objęcia stanowiska ds. infrastruktury, uznał, iż wybór J. R. przez pozwanego jako osobę kwalifikującą się do zwolnienia nastąpił z całkowitym pominięciem jego kwalifikacji i przydatności w zakresie wykonywania dotychczasowych obowiązków M. S. oraz w zakresie stażu pracy i wieku powoda i w konsekwencji zważył, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione.

Dodatkowo Sąd I instancji ustalił, że w Urzędzie Gminy pracownicy realizując przydzielone im zadania, mogli pomocniczo korzystać z programu (...), umożliwiającego dokonywanie bieżącej kontroli wydatkowania środków budżetowych w poszczególnych podziałkach klasyfikacji budżetowej. W jednej klasyfikacji budżetowej jest wiele różnych zadań, w konsekwencji zdarzają się sytuacje, że do tej jednej klasyfikacji ma dostęp kilku pracowników, co wiąże się z korzystaniem przez nich z tego samego numeru (kodu) dostępu. Taka sytuacja miała miejsce po przyjęciu do pracy M. D., którego początkowo skierowano do pomocy powodowi w realizacji projektu związanego z termoizolacją obiektów na terenie gminy i który dostał nr dostępu do programu taki sam jak J. R. tj. nr 39.

W toku postępowania dowodowego ustalono również, że pracodawca nie miał nigdy zastrzeżeń do wykonywania obowiązków służbowych przez J. R.. Powód ma obecnie 62 lata, nie znalazł innej pracy, jest na zasiłku dla bezrobotnych.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w części dotyczącej pkt 1 i pkt 4 wyroku i zarzucając mu:

- naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.
- naruszenie art. 45 § 2 k.p. przez jego błędne niezastosowanie
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodnego w zakresie ustaleń faktycznych i prawnych, w szczególności przez błędne przyjęcie, iż
- stanowiska ds. infrastruktury komunalnej w Wydziale Gospodarki Komunalnej były stanowiskami równorzędnymi
- pozwany typując powoda do zwolnienia nie zastosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów
- naruszenie art. 233 k.p.c. przez przyjęcie iż powód przyuczał M. S. do pracy w Wydziale Gospodarki Komunalnej Urzędu Gminy Z..

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego

ewentualnie

- uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż stanowiska w Wydziale Gospodarki Komunalnej nie były równorzędne, a jedynie tożsamo nazwane, na co wskazują zeznania naczelnika wydziału. Podniósł, iż każdy z zatrudnionych pracowników w wydziale zajmuje się odmiennym zakresem zadań i wyliczył zadania przypisane poszczególnym pracownikom. Nadto na poparcie swoich twierdzeń odnośnie prawa pracodawcy do rozdziału zadań związanych z likwidowanym stanowiskiem i w kwestii autonomii zarządczej pracodawcy niepodlegającej ocenie Sądu, przytoczył orzecznictwo Sądu Najwyższego. W dalszej części uzasadnienia apelujący wywodził, iż nie były stosowane jakiegokolwiek dyskryminujące kryteria zwolnienia, bowiem pracodawca kierował się koniecznością redukcji zatrudnienia i zapewnienia ciągłości działania i sprawnej pracy Wydziału, a rzeczywistą i prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Wskazał również na kwalifikacje M. S. i niemożność przejęcia jego zadań przez powoda, a w kwestii obowiązku przyuczania pracowników zaznaczył, iż spoczywa on na naczelnikach wydziału. Pozwany podkreślił, iż niecelowym jest przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy gdyż stanowisko to zostało już zlikwidowane, brak jest środków finansowych na jego utworzenie a nadto doprowadziłoby to do destabilizacji pracy jednostki gminy.

Na rozprawie w dniu 24 lipca 2014r. pozwany podtrzymując swoje stanowisko, dodał iż za niecelowością przywrócenia powoda na dotychczasowe stanowisko przemawia również zaistniały już po zwolnieniu powoda konflikt między nim a współpracownikami jednostki oraz fakt, iż sam powód nie widzi możliwości powrotu na dotychczasowe stanowisko, o czym świadczy jego propozycja zatrudnienia go na wolne stanowisko w wydziale ochrony środowiska, na które ogłoszono nabór.

Stanowisko strony powodowej, ujawnione na rozprawie w dniu 24 lipca 2014r. zawiera się we wniosku o oddalenie apelacji w całości. Powód wskazał, iż nie istnieje konflikt pomiędzy nim a współpracownikami wydziału gminy, sam prowadzi gospodarstwo domowe i nikt nie pozostaje na jego utrzymaniu. Nadto w piśmie procesowym z dnia 14 maja 2014r. powód podniósł, iż o zakresie zadań realizowanych na danym stanowisku decyduje program finansowo-księgowy, a dla każdego stanowiska są przyznawane środki finansowe na realizację zadań. W związku z przypisaniem nowoprzyjętemu pracownikowi tego samego nr dostępu, pozostawiono mu cały zakres finansowy zadań, również

główne zadanie powoda (termomodernizacja obiektów budowlanych), co świadczy zdaniem powoda o pozorności likwidacji jego stanowiska. Nadto J. R. wskazał, iż jego zdaniem zastosowano dyskryminujące pod względem wieku kryteria zwolnienia.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. Uzasadnienie Sądu Rejonowego do zaskarżonego wyroku jest szczegółowe i sporządzone zgodnie z wymogami art. 328 § 2 k.p.c.

Wyrok Sądu I instancji jest trafny i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, a dokonane ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne.

Rozważania, zdaniem Sądu orzekającego należy zacząć od kwestii podniesionej w apelacji, iż Sąd nie ocenia dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych w tym celowości likwidacji stanowiska pracy, a jedynie bada czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Sąd Rejonowy nie badał zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pozwanego, co zaznaczył już na wstępie rozważań prawnych w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku powołując się na wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006r. I Pk 50/06. Kontrolą Sądu objęta była zasadność dokonanego wypowiedzenia i kryteria doboru pracowników do zwolnienia, ale nie pod względem słuszności, a prawidłowości ich zastosowania w stosunku do powoda oraz wypełnienie przez pracodawcę wszelkich obowiązków wynikających z ustawy z dnia 12 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Przechodząc do szczegółowo omówionej przez Sąd Rejonowy kwestii doboru pracowników do zwolnienia, Sąd Okręgowy podziela pogląd, iż niejednokrotnie wybór pracownika do zwolnienia wymaga zastosowania oprócz kryteriów pierwszorzędnych, dotyczących stosunku pracy tj. przydatność do pracy, kwalifikacje, dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, także pomocniczych, dodatkowych kryteriów odnoszących się do sytuacji osobistej pracowników, tj.: wiek, stan rodzinny, obowiązek utrzymania rodziny. Tak też wyglądał przebieg procesu typowania pracownika do zwolnienia u pozwanego, który wobec konieczności likwidacji stanowiska pracy i w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę z jednym z pracowników, dokonywał wyboru pomiędzy zatrudnionymi na tych samych stanowiskach w Wydziale Komunalnym pracownikami dobrze wypełniającymi swoje obowiązki, sumiennymi i do pracy których zastrzeżeń nie zgłaszano. Pozwany decyzję o zwolnieniu podjął w oparciu o porównanie zakresu obowiązków pracowników na danym stanowisku i ich kwalifikacji.

Sąd Rejonowy, wbrew stanowisku apelującego, prawidłowo zastosował art. 45 k.p. w zw. z art. 30 k.p. i uznał, iż zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były obiektywne, równe i sprawiedliwe. Sąd dokonał takiej oceny po przeprowadzeniu wszechstronnego postępowania dowodowego, w ramach którego ustalił zakresy obowiązków, kwalifikacje, staż pracy i charakter pracy pracowników Wydziału Komunalnego, zajmujących stanowiska ds. infrastruktury komunalnej i uznał wyżej wymienione stanowiska pracy za równorzędne. Pozwany w apelacji wykazywał wprawdzie, iż stanowiska pracownicze były tożsame tylko pod względem nazwy, jednak zdaniem Sądu Odwoławczego, twierdzenie to było nieuzasadnione. Sąd Rejonowy słusznie bowiem uznał, m.in. w oparciu o zeznania świadków, również naczelnika wydziału, iż zakresy obowiązków pracowników w ramach ww. stanowisk pracy w dużej mierze pokrywały się, a ewentualne różnice wynikały ze szczegółowych obowiązków przydzielonych poszczególnym pracownikom związanych z konkretnymi zadaniami gminy.

Okoliczność dokonanego rozdziału obowiązków wcześniej przypisanych powodowi pomiędzy pozostałych pracowników nie przesądziła, jak to twierdził apelujący, o uznaniu ww. stanowisk pracy za równorzędne, a jedynie potwierdziła już ugruntowany pogląd, do którego przekonania Sąd doszedł w wyniku analizy całości materiału dowodowego, nie tylko zeznań świadków czy stron. Dodatkowo wskazać należy, iż Sąd I instancji przychylił się do wyjaśnień pozwanego dotyczących programu (...) w kwestii dostępu pracowników do tego programu na podstawie wspólnych numerów, co wynikało z konieczności współpracy przy realizacji konkretnego zadania, inwestycji.

Sąd Rejonowy trafnie uznał, iż pozwany dokonując wyboru pracownika do zwolnienia w oparciu o porównanie sytuacji pracowników zajmujących równorzędne stanowiska ds. infrastruktury, pominął kwalifikacje i przydatność powoda do pracy. Staż pracy powoda, zarówno ogólny jak i urzędniczy a także jego wiek, brak uprawnień emerytalnych oraz prowadzenie jednoosobowego gospodarstwa i samodzielne pozyskiwanie dochodów przemawiały za zasadnością przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 233 k.p.c., w związku z przyjęciem przez Sąd twierdzenia o przyuczeniu przez powoda do pracy na stanowisku ds. infrastruktury innego pracownika, Sąd Okręgowy zauważa, zgodnie z ugruntowanym w tej kwestii poglądem judykatury, iż zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego, co ma miejsce w przedmiotowej sprawie (vide- postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002r II CKN 572/99, wyrok SN z dnia 14 stycznia 2000r., I CKN 1169/99). Pozwany, co nie ulega żadnej wątpliwości, nie wykazał, iż Sąd naruszył ustanowione w wymienionym wyżej przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy.

Kończąc rozważania prawne, należy się odnieść do zarzutu niecelowości orzeczonego przez Sąd Rejonowy przywrócenia powoda do pracy, tj. zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. Nie ma wątpliwości iż stanowisko pracy powoda zostało fizycznie zlikwidowane, jednak likwidacja stanowiska, o czym wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003r. I PK 154/02, „jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa.” Natomiast w wyroku z dnia 25 lipca 2006r. I PK 56/06, Sąd Najwyższy wyraził tezę, iż „swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy; ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie (...) rozwiązano umowę o pracę”.

Sąd Rejonowy stosując art. 45 § 2 k.p. uwzględnił wszystkie okoliczności sprawy, w tym także leżące po stronie pracownika i przemawiające za przywróceniem go do pracy. Sąd Okręgowy przy rozpoznawaniu apelacji, wziął nadto pod uwagę fakt, iż na rozprawie apelacyjnej, pełnomocnik pozwanego wskazał, iż pozwany prowadzi nabór na wolne stanowisko urzędnicze w wydziale ochrony środowiska i istnieje możliwość objęcia tego stanowiska przez powoda, który zgłosił już pozwanemu chęć i gotowość pracy w tym wydziale. Wobec powyższego zarzuty braku środków finansowych na stworzenie i utrzymanie nowego stanowiska oraz destabilizacji pracy wydziału powstałej wskutek przywrócenia powoda do pracy nie mogły się ostać. Podobnie podniesiona przez pełnomocnika pozwanego na rozprawie apelacyjnej teza o istnieniu konfliktu między powodem a pozostałymi współpracownikami okazała się niezasadna, gdyż pozwany nie wskazał dowodów potwierdzających jego istnienie, a z materiału dowodowego zebranego przez Sąd I instancji powyższe nie wynika.

Reasumując, Sąd Rejonowy trafnie uznał, iż pozwany dokonując wyboru pracownika do zwolnienia w oparciu o porównanie sytuacji pracowników zajmujących równorzędne stanowiska ds. infrastruktury, nie zastosował kryteriów obiektywnych i sprawiedliwych. Staż pracy powoda, zarówno ogólny jak i urzędniczy, a także jego wiek, brak uprawnień emerytalnych oraz prowadzenie jednoosobowego gospodarstwa i samodzielne pozyskiwanie dochodów przemawiały za zasadnością przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia