

Sygn. akt III Pa 5/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2015r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Danuta Poniatowska</i>
Sędziowie:	<i>SSO Mirosław Kowalewski</i> <i>SSO Piotr Witkowski (spr.)</i>
Protokolant:	<i>sekr.sądowy Beata Dzienis</i>

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2015r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **I. P.**

przeciwko **Skarbowi Państwa - Komendzie Miejskiej Policji w S.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki I. P.

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

z dnia 19 listopada 2014r. sygn. akt IV P 164/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

I. P. w pozwie wniesionym przeciwko Komendzie Miejskiej Policji w S. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 01.10.2009r., ewentualnie przywrócenia do pracy i w przypadku upływu okresu wypowiedzenia zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Domagała się również zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Jej zdaniem podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy – była pozorna. Likwidacja jej stanowiska pracy nie była zasadna, ani pod względem ekonomicznym, ani żadnym innym. Był to natomiast pretekst do pozbycia się jej, albowiem pracodawca już wcześniej podejmował takie próby, przy czym nabrały one na sile gdy odwołała się ona od orzeczenia Wspólnej Komisji Dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej i w obu instancjach sprawę wygrała.

Pozwany Skarb Państwa – Komenda Miejska Policji w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Argumentował, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany struktury organizacyjnej skutkujące likwidacją jej stanowiska pracy. Analiza przeglądu stanowisk pracy pod kątem obciążenia obowiązkami zakończyła się wnioskiem naczelnika

wydziału, w którym pracę świadczyła powódka -iż z uwagi na nieznaczne obciążenie jej pracą, stanowisko to może zostać zlikwidowane z jednoczesnym przekazaniem obowiązków innemu pracownikowi. Uwzględniając wniosek Komendanta Miejskiego Policji w S. zarządzeniem organizacyjnym nr (...)z dnia 05.08.2013r. (...) Komendant Wojewódzkiej Policji wprowadził zmiany w etatach KMP w S.. Następnie rozkazem organizacyjnym nr (...)z dnia 26.08.2013r. dokonano zmian w etatach KMP w S. w ten sposób, iż wyłączono stanowisko pracy powódki oraz dwa stanowiska pracy z tzw. normatywu.

Wyrokiem z dnia 19.11.2014r. Sąd Rejonowy w Suwałkach w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.057,15zł brutto tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, w punkcie II oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i w punkcie III zasądził od pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów procesu w kwocie 60zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż I. P. pozostawała zatrudniona w Komendzie Miejskiej Policji w S. jako inspektor w korpusie służby cywilnej w Zespole (...). Na mocy porozumienia z dnia 12.01.2011r. pracodawca, wskazując na zmiany organizacyjne dokonane w jednostce, powierzył powódce stanowisko inspektora w Zespole ds. Prewencji Kryminalnej Wydziału Prewencji z zakresem obowiązków polegających na prowadzeniu postępowań administracyjnych rejestracji broni pneumatycznej oraz prowadzeniu całości dokumentacji związanej z bronią pneumatyczną. Zmiana stanowiska pracy powódki odbywała się pomimo, iż jej dotychczasowe zadania w Zespole (...) w dalszym ciągu wymagały wykonania, a jej przełożony - ekspert w Zespole (...) - wskazywał na niecelowość jej przeniesienia do Wydziału Prewencji.

Zadania z zakresu rejestracji broni pneumatycznej i prowadzenia dokumentacji z tym związanej do momentu powierzenia ich powódce w formie odrębnego stanowiska pracy, były wykonywane przez innych pracowników jako zadania dodatkowe, obok zadań głównych. W związku z niewielką ilością zadań powierzonych powódce w Wydziale Prewencji wykonywała ona również inne powierzone czynności – zastępowała sekretarki podczas ich nieobecności, jak również pracownika cywilnego w Wydziale Wykroczeń.

Orzeczeniem z dnia 27.05.2011r. Wspólna Komisja Dyscyplinarna uznała powódkę za winną popełnienia czynu stanowiącego naruszenie obowiązku członka korpusu służby cywilnej i wymierzyła jej karę upomina. Na skutek jej odwołania od powyższego orzeczenia, Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej orzeczeniem z dnia 21.09.2011r. zmieniła zaskarżone orzeczenie i uniewinniła obwinioną od zarzucanego jej czynu. Prawomocnym wyrokiem z dnia 20.03.2012r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku oddalił odwołanie Wspólnego Rzecznika Komisji Dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Komendzie Wojewódzkiej Policji B. oraz w Komendach Miejskich Policji i Komendach Powiatowych Policji Województwa P. od orzeczenia z dnia 21.09.2011r.

Pismem z dnia 14.12.2012r. skierowanym do naczelników poszczególnych wydziałów Komendant Miejski Policji w S. zobowiązał do przeglądu stanowisk pracy pod kątem rzeczywiście realizowanych zadań i przedstawienia wniosków co do zasadności lub niezasadności dalszego utrzymywania stanowisk pracy w danej komórce. W odpowiedzi na to pismo naczelnik Wydziału Prewencji wskazał, iż Referat ds. Prewencji Kryminalnej Nietletnich i Patologii składa się z 5 etatów policyjnych oraz 3 etatów cywilnych – 2 specjalistów i inspektora. Inspektor realizuje zadania z zakresu postępowań administracyjnych dotyczących rejestracji broni pneumatycznej oraz białej, jak również realizuje inne zadania wspomagające pracę referatu i sekretarki. Wskazał ponadto, iż te zadania są odmienne od pozostałych, realizowanych przez policjantów i pracowników referatu, dlatego też należy rozważyć przeniesienie etatu inspektora wraz z zakresem obowiązków, do innej komórki organizacyjnej, bądź likwidację tego etatu z powierzeniem zadań innej osobie.

W związku z dokonanym przeglądem stanowisk pod względem realizowanych zadań i obciążenia pracą, w dniu 7.01.2013r. Komendant Miejski Policji w S. wystąpił do (...) Komendanta Wojewódzkiego Policji o zaakceptowanie proponowanych zmian organizacyjnych, polegających m.in. na wyłączeniu etatu inspektora z Wydziału Prewencji. Kolejnym pismem z dnia 23.05.2013r. zwrócił się ponownie o ograniczenie 3 etatów – 1 etatu inspektora w Referacie

ds. Prewencji Kryminalnej, Nietletnich i Patologii Wydziału Prewencji oraz 2 wakatów w Zespole (...) – robotnika magazynowego i sprzątaczkę.

Zarządzeniem organizacyjnym nr (...)z dnia 5.08.2013r. (...) Komendant Wojewódzki Policji ustalił 37 etatów pracowników policji w korpusie służby cywilnej w KMP w S. oraz 40 etatów pracowników policji nie objętych mnożnikowymi systemami wynagradzania. Rozkazem organizacyjnym nr (...)z dnia 26.08.2013r. w sprawie zmian organizacyjnych Komendant Miejski Policji w S. wyłączył etat inspektora w Referacie ds. Prewencji Kryminalnej, Nietletnich i Patologii Wydziału Prewencji oraz dwa etaty w Zespole (...) – robotnika magazynowego oraz robotnika gospodarczego.

Oświadczeniem z dnia 3.12.2013r. Komenda Miejska Policji w S. wypowiedziała I. P. umowę o pracę i jako przyczynę wskazując likwidację zajmowanego stanowiska pracy w związku ze zmianami struktury organizacyjnej KMP w S. – art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z likwidacją stanowiska pracy powódki uwolniony etat został przekazany do zasobów Komendy Wojewódzkiej Policji w B. i zagospodarowany. Zadania wykonywane przez powódkę zostały rozdysponowane pomiędzy innych pracowników Wydziału Prewencji KMP w S..

W dacie wyrokowania przez Sąd Rejonowy Komenda Miejska Policji w S. nie dysponowała wolnymi etatami w korpusie służby cywilnej i posiadała wolne stanowisko technika w tzw. normatywie. Ponadto z dniem 27.11.2014r. mała zostać zwolnione kolejne stanowisko pracy z tzw. normatywu, w związku z przejściem B. P. – zatrudnionej w zespole do spraw transportu - na emeryturę.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż zmiany organizacyjne skutkujące m.in. likwidacją stanowiska pracy powódki, dokonane zostały wyłącznie w celu stworzenia podstawy prawnej do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Wskazał, iż zmiany organizacyjne wprowadzone na mocy rozkazu organizacyjnego Komendanta Miejskiego Policji w S. z dnia 26.08.2013r. w żadnej mierze nie wynikały z sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. W tym względzie powołał się na zeznania świadków, którzy wskazali, iż limit zatrudnienia w Komendzie Miejskiej Policji w S., jak również w innych podległych komendach policji województwa (...), ustala (...) Komendant Wojewódzki Policji i zabezpiecza w budżecie odpowiednie środki finansowe na ten cel. Natomiast na lata 2012, 2013 i 2014 (...) Komendant Wojewódzki dysponował taką samą wysokością środków finansowych na zatrudnienie i nie było żadnych planów ograniczenia zatrudnienia. Z inicjatywy (...) Komendanta Wojewódzkiego nie zostało również wydane żadne zarządzenie zmieniające limit zatrudnienia w KMP w S., zobowiązujące Komendę do dostawiania stanu zatrudnienia do ustalonych limitów. Wyłączenie etatu powódki z zasobów Komendy Miejskiej Policji w S. nie przyniosło temu pracodawcy żadnych oszczędności, albowiem w takim przypadku automatycznie dla danej jednostki jest zmniejszany fundusz wynagrodzeń.

Sąd Rejonowy wskazał też na inną istotną okoliczność, na którą powołali się zeznający w sprawie świadkowie, iż wcześniej w pozwanej Komendzie Miejskiej Policji w S., ale również w innych komendach policji podległych K. Wojewódzkiej Policji w B., nie było przypadków, aby komendant jednostki podległej z własnej inicjatywy występował o likwidację etatu, a tym samym zmniejszenie limitu zatrudnienia w jednostce, na skutek przeglądu stanowisk pracy pod kątem zasadności ich funkcjonowania. Pozwany pracodawca był zobowiązany do likwidacji stanowisk pracy tylko w przypadku zmiany limitu zatrudnienia na mocy zarządzenia organizacyjnego komendanta wojewódzkiego. Nadto Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca pomimo wiedzy co do obciążenia pracą w związku z rejestracją broni pneumatycznej bezzasadnie utworzył nowe stanowisko pracy dedykowane tym zadaniom, powierzył je powódce, a następnie dokonał oceny zasadności funkcjonowania stanowiska i podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy. Co więcej, wcześniej nie zdarzyło się, aby na skutek wewnętrznych zmian struktury organizacyjnej w KMP w S., z inicjatywy pracodawcy, dochodziło do likwidacji stanowisk pracy i zwalniania pracowników. Stanowiska pracy były wyłączane z jednej komórki organizacyjnej i włączane do innej. W przypadku powódki, która poza czynnościami związanymi z rejestracją broni pneumatycznej zajmowała się również innymi czynnościami nie było żadnych przeszkód, aby powierzyć jej

dodatkowe zadania celem właściwego zagospodarowania jej czasu pracy, tym bardziej, iż w dacie jej przeniesienia, jak i w okresie późniejszym nie ograniczono zadań Zespołu (...), w którym wcześniej powódka pracowała. Ponadto pracodawca dysponował wolnymi zadaniami, które w ramach umowy na zastępstwo powierzył E. R. zatrudnionej w KMP w S. na pół etatu, a następnie w kwietniu 2014r. zatrudnił ją w wymiarze całego etatu.

Sąd Rejonowy uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. W tym zakresie wskazała, iż takie nieuprawnione działanie pozwanego mogły mieć związek z faktem, iż powódka pozostawała w konflikcie z żoną Komendanta Miejskiego Policji w S. – J. B. zatrudnioną w Zespole (...) w związku z poinformowaniem jednostki nadrzędnej o nieprawidłowościach w podległości służbowej pomiędzy komendantem a jego żoną. Z tych też względów, na zasadzie art.45 §1 kp Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, o którym mowa art.47¹ kp, w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał bowiem, iż w sprawie zaistniały okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy (art.45 §2 kp), gdyż pozwany pracodawca nie dysponował wolnymi stanowiskami pracy w korpusie służby cywilnej. Etat zajmowany przez powódkę został wyłączony z KMP w S. i włączony do zasobów kadrowych Komendy Wojewódzkiej Policji w B., a następnie zagospodarowany przez zatrudnienie pracownika. W tym stanie rzeczy nie było możliwe zapewnienie powódce pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płaty. Komenda Miejska Policji w S. co prawda dysponowała wolnym stanowiskiem technika, a od dnia 27.11.2014r. miało zostać zwolnione stanowisko w zespole do spraw transportu, to były to jednak stanowiska pracy w tzw. normatywie, a nie w korpusie służby cywilnej. Sąd Rejonowy wskazał, iż orzekając o przywróceniu do pracy, zgodnie z art.45 §1 kp byłby zobowiązany przywrócić powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Nie było jednak możliwości kształtowania na nowo stosunku, ustalając zarówno inne stanowisko pracy, wynagrodzenie, jak i uprawnienia. Pracownikowi korpusu służby cywilnej, a takim była powódka, przysługiwało nie tylko wyższe wynagrodzenie w stosunku do pracowników normatywu, ale również dodatkowe uprawnienia i obowiązki wynikające z ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2008r., nr 227, poz. 1505 ze zm.).

W przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc w zw. z §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).

Skuteczną apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w części - co do pkt I i II, zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 kp przez przyjęcie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było podstaw do uznania, że przywrócenie powódki do pracy było możliwe, w sytuacji gdy:

- z treści pisma z dnia 23.05.2013r. Komendanta Miejskiego Policji do Naczelnika Wydziału Kadr i Szkolenia KWP w B., w którym Komendant Miejski Policji w S. zawnioskował o dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej Komendy Miejskiej Policji w S. przez między innymi likwidację stanowiska inspektora oraz zamianę etatów - wynika jednoznacznie, że wszelkie zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego, a w tym przesunięcia, w rzeczywistości odbywały się na wniosek Komendanta Miejskiego Policji,

- jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników Komendy Miejskiej Policji w S. i nikt nie został zatrudniony na jej miejsce z takim samym lub innym zakresem czynności, a w zamian za stanowisko powódki (inspektora) oraz 2 (dwa) stanowiska z Zespołu (...) zostały włączone, rozkazem organizacyjnym z dnia 30.12.2013 r., w strukturę pozwanego 3 stanowiska etatowe do Zespołu do spraw transportu; z czego jedno następnie zostało wyłączone, pozwany pracodawca przez zwolnienie pracownika przed Sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapasć wyrok przywracający powódkę do pracy, czego nie uczynił,

- okoliczność, iż na etat przesunięty z KMP w S. do KWP w B. została zatrudniona nowa osoba, sama w sobie nie czyni przywrócenia do pracy niemożliwym lub niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 kp,

- likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przesłanki uzasadniającej niemożność bądź niecelowość przywrócenia pracownika do pracy,

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy - art. 233 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez:

a) dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadą swobodnej oceny dowodów, poprzez uznanie, że nie jest możliwe zapewnienie powódce pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w sytuacji gdy już wynagrodzenie za pracę większości pracowników z normatywu przekracza wysokość jej wynagrodzenia w pozwanym zakładzie pracy, a warunki pracy osób tam zatrudnionych w normatywie co najmniej odpowiadają warunkom jej pracy,

b) nieuzasadnione, nie znajdujące potwierdzenia w materiale dowodowym uznanie, iż nie jest możliwe przywrócenie jej do pracy z uwagi na wyłączenie z Komendy Miejskiej Policji w S. zajmowanego przez nią etatu i włączenie go do zasobów kadrowych Komendy Wojewódzkiej Policji w B., przy jednoczesnym dysponowaniu przez pozwanego na dzień wydania przedmiotowego wyroku wakatem w normatywie po J. G. (1), zaakceptowaniu przez pozwanego wniosku o przejście na emeryturę B. P. z dniem 27.11.2014 r., uprzedniej „wymianie” stanowiska pracy powódki na stanowisko pracy w normatywie, przekazanych do KWP w B. etatach oraz nabytych w 2014r. przez E. M. (pracownika - członka korpusu służby cywilnej) prawach emerytalnych, w sytuacji, gdy stosownie do §26 w zw. z § 2 zarządzenia Nr 1041 Komendanta Głównego Policji z dnia 28.09.2007r., w sprawie szczególnych zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji, to Komendant Miejski Policji, zainteresowany dokonaniem zmiany, sporządza wnioski o dokonanie zmiany organizacyjnej, etatowej lub organizacyjno - etatowej w etacie jednostki policji,

c) dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, poprzez uznanie, że Sąd nie mógł orzec o przywróceniu powódki do pracy poza korpusem służby cywilnej, gdy art. 65 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej przewiduje możliwość przeniesienia członka korpusu służby cywilnej poza służbę cywilną, a przepisy przywołanej powyżej ustawy nie precyzują szczegółowo konsekwencji prawnych w zakresie stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej przenieszonego poza służbę cywilną,

d) dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny (nie wszechstronny) poprzez pominięcie dokumentu - Rozkazu organizacyjnego Nr 2/13 z dnia 16.04.2013r. w sprawie zmian organizacyjnych Komendanta Miejskiego Policji w S., który należy analizować w związku z zeznaniami świadka M. B. oraz wnioskiem Komendanta Miejskiego Policji z dnia 23.05.2013r., potwierdzającego konieczność przywrócenia powódki do pracy z uwagi na szczególnie niedopuszczalne zachowanie pozwanego pracodawcy, sprzeczne z powszechnie obowiązującymi normami i zasadami współżycia społecznego w okolicznościach: złożenia wniosku z dnia 23.05.2013r. o przekazanie do KWP w B. stanowiska etatowego inspektora (powódki) przy dysponowaniu w kwietniu 2013r. wolnym wakatem na stanowisku inspektora w KMP w S.,

e) nierozważenie przez Sąd faktu długoletniej pracy powódki w pozwanej K., sytuacji rodzinnej i materialnej powódki, szczególnie nagannego, kilkuletniego i celowego postępowania pozwanego wobec powódki, a także rzeczywistych możliwości zatrudniania jej przez pozwanego,

f) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem części tego materiału, tj.

- zeznań świadka G. O., który zeznał: „Tylko od decyzji komendanta zależało włączenie lub wyłączenie kadr. Najpierw komendant polecił zmianę rozkazu organizacyjnego, aby stanowisko w dziale prewencji się znalazło i następnie polecił zmianę”, wyjaśniając tym samym, iż to od decyzji Komenda Miejskiego Policji zależą przesunięcia w ramach etatu jednostki,

- zeznań D. W., która zeznała: „To A. B. decyduje o nowych strukturach jednostki.” „Oczywiście, że pracownicy służby cywilnej mogli pracować w normatywie. Robiło się tak, że jeśli likwidowało się stanowisko w służbie cywilnej, to proponowano w normatywie. W normatywie zatrudnione są też sekretarki i technicy. Powódka mogłaby wykonywać pracę w normatywie.” „ W łączności był taki przypadek zmiany stanowiska pracy z korpusu służby cywilnej do normatywu. Dziewczyna ze stanowiska inspektora przeszła na stanowisko technika”,

- zeznań A. K., która jednoznacznie przed Sądem stwierdziła: „Wiem, że jakaś ilość osób zadeklarowała odejście na emeryturę w tym roku”,

- zeznań B. Z. (strona 3 protokołu z rozprawy z dnia 4.06.2014 r.), która oświadczyła: „Nie było wcześniej, w okresie, w którym zajmuję się kadrami likwidacji stanowiska pracy z wewnętrznej inicjatywy zakładu pracy” , „Takie projekty dotyczące włączania i wyłączenia stanowisk wychodzą od pracodawcy”,

- zeznań J. G. (2), który wskazał: „być może tak, rozmawiałem z komendantem na temat tego, czy stanowisko powódki zostanie przeniesione do innej komórki, czy zlikwidowane”,

- zeznań K. D., który zeznając: „ Nie jestem w stanie stwierdzić dlaczego Komendant Komendy Miejskiej Policji w S. po dokonaniu analizy zasadności stanowisk pracy nie dokonał przekształcenia stanowiska zajmowanego przez powódkę tylko je zlikwidował”, „Komendant Komendy Miejskiej Policji w S. nie wie ile ma pieniędzy na dany rok na funkcjonowanie jednostki”, „komendant komendy miejskiej policji nie może tylko przekroczyć wielkości zatrudnienia mu narzuconego” „w latach 2012,2013 i 2014 Komenda Wojewódzka Policji w B. dysponowała taką samą ilością środków finansowych na zatrudnienie”, „To Komendant Komendy Miejskiej Policji jest pracodawcą, ma prawo kształtować strukturę komendy podległej z zachowaniem między innymi nazewnictwa komórek potwierdził, iż to wyłącznie od tzw. dobrej woli Komendanta zależy zmiana organizacyjna, polegająca na wyłączeniu etatu z normatywu i włączenie go do korpusu służby cywilnej,

- zeznań D. S., który oświadczył: „ Wszelkie decyzje dotyczące zmian zatrudnienia podejmuje Komendant Powiatowy (Komendant Miejski), a decyzja Komendanta Komendy Wojewódzkiej to decyzja formalna”, „Nie było żadnych okoliczności, że likwidacja stanowiska pracy powódki związana była z wielkością środków przyznanych na wydatki osobowe w Komendzie Miejskiej Policji w S.”, „Nie wiem dlaczego Komendant Komendy Miejskiej Policji po analizie obciążenia pracą powódki nie dokonał przekształcenia pracy tylko wnioskował o jego likwidację”, potwierdził, iż nie ma żadnych przeciwwskazań ku temu w ramach zmian organizacyjnych, aby wyłączyć etat z normatywu i włączyć go do korpusu służby cywilnej,

- zeznań M. B., który wskazał: „W tym roku na emeryturę odszedł J. G. (1). W chwili obecnej jest wakat po nim. Pani B. P. planuje odejście z pracy z dniem 27.11.2014r. (...)", „zadania po powódce czasowo przejął inny pracownik z tego samego referatu, a obecnie zadania te wykonuje policjant, jako zadania dodatkowe, potwierdzających bezsporny fakt, iż na dzień wydania zaskarżonego wyroku istniał wolny wakat w KMP w S., a także fakt dalszego realizowania w pozwanym zakładzie pracy zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy powódki,

- załączonego przez pozwanego wykazu pracowników cywilnych korpusu służby cywilnej zatrudnionych w KMP w S. w latach 2011 -2013, z czego wynika, iż dwóch pracowników KMP w S. od co najmniej 2013r. planowało odejście na emeryturę, a E. M. nabyła w 2014r. uprawnienia emerytalne,

- planu zwolnień pracowników zatrudnionych w KMP w S. i KWP w B. w roku 2013 i 2014 r., którego Sąd I instancji w istotnym stopniu nie przeanalizował, potwierdzającego konieczność przywrócenia powódki do pracy w kontekście faktycznie podejmowanych działań pozwanego względem powódki, zasługujących na całkowity brak aprobaty w społeczeństwie,

3. naruszenie art. 233 kpc, poprzez nie uwzględnienie w wyroku sądowym pozytywnej oceny pracy powódki u pozwanego, w sytuacji gdy, wszyscy bezpośredni przełożeni powódki oceniali powódkę w sposób bardzo dobry, wskazując na zadowolenie z jej pracy i wykonywanie przez nią wszystkich obowiązków w sposób prawidłowy, rzetelny,

4. naruszenie art. 328 § 2 kpc poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji pominął fakt, iż pozwany pracodawca, powoływał się w niniejszej sprawie na rzekomy przegląd stanowisk zaledwie kilka miesięcy od dnia wydania orzeczenia Wyższej Komisji Dyscyplinarnej (uniewinniającego I. P. od zarzucanego jej czynu), utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku; działając sprzecznie z powszechnie uznawanymi zasadami współżycia społecznego,

Wskazując na powyższe powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części - pkt I i II, poprzez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie jej do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania sądowego w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie

2. uchylenie wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Ponadto, z daleko posuniętej ostrożności procesowej, na podstawie art. 381 kpc, wniosła o:

1. dopuszczenie dowodu z dwóch zestawień pod nazwą „Wynagrodzenie pracowników z normatywu (sekretarka, technik, starszy technik) oraz „Wynagrodzenie pracowników korpusu służby cywilnej”, sporządzonych w oparciu o dokumenty złożone w niniejszej sprawie przez pozwanego w aktach niniejszej sprawy, w tym karty etatowe stan na 28.02.2014 r. i 31.08.2014 r. oraz przepisy powszechnie obowiązujące, na okoliczność potwierdzenia, iż jej miesięczne wynagrodzenie (2.019,05zł) w stosunku do wynagrodzenia za pracę pozostałych pracowników pozwanego, a w tym zatrudnionych w normatywie, jest niższe bądź utrzymujące się na zbliżonym poziomie do wynagrodzenia pracowników w normatywie, a tym samym, na okoliczność jednoznacznego wykazania braku istotnych różnic pomiędzy jej wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem osób zatrudnionych w normatywie,

2. dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. M.,

3. zobowiązanie pozwanego do przedłożenia wszelkich dokumentów związanych z przejściem E. M. (pracownika z korpusu służby cywilnej - inspektora z Wydziału Dochodzeniowo - Śledczego) w grudniu 2014r. na emeryturę, w tym: zgłoszenia E. M. o przejściu na emeryturę, oświadczenia woli tego pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bądź innego dokumentu potwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę z E. M., na okoliczność wykazania sprzecznych z powszechnie uznawanymi zasadami współżycia społecznego działań pozwanego pracodawcy, mających na celu rozwiązanie umowy o pracę z E. M. (pracownikiem korpusu służby cywilnej) zaledwie kilka dni po dniu wydania zaskarżonego wyroku, celem niedopuszczenia do sytuacji, aby na dzień ogłoszenia przedmiotowego wyroku, a w tym złożenia zeznań świadka - M. B., istniał wakat w pozwanej komendzie po E. M., pomimo tego, iż świadek A. K. przed tut. Sądem wskazała ilość osób deklarujących odejście z pracy w 2014r.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacji powódki za uzasadnionej uznać nie można było.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Okręgowy aprobuje stanowisko Sądu I instancji wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy przyjmuje za własne. Argumentacja prawa przyjęta przez Sąd Rejonowy była właściwa.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty co do błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego. Zgodnie z treścią art. 233 §1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Podniesienie przez powódkę zarzutu naruszenia powyższej zasady okazało się nieusprawiedliwione. Sąd Rejonowy szczegółowo i w całościowy sposób odniósł się do wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie. W pisemnych motywach wskazał, konkretnie na jakich dowodach, w szczególności odnosi się to do zeznań świadków, dokonał ustaleń faktycznych. O niewłaściwej ocenie materiału dowodowego, zwłaszcza zeznań świadków, nie świadczy zaś cytowanie przez apelującą wyrwanych z kontekstu zdań, które konkretni świadkowie wyartykułowali w trakcie zeznań. Nadto ich wydzwięk nie przeczy stanowisku potwierdzonemu przez Sąd I instancji, iż do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę doszło faktycznie i inicjatorem tego był komendant KMP w S.. Samo też przytoczenie w apelacji odmiennej, własnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanej przez Sąd I instancji oceny i znaczenia przesłanek rozstrzygnięcia sprawy. Natomiast wnioski o dopuszczenie dowodu z materiałów dołączonych do apelacji oraz zeznań E. M., należało uznać za nieprzydatne do stwierdzenia okoliczności związanych z możliwością przywrócenia powódki do pracy. Wbrew zarzutom apelującej nie doszło bowiem do naruszenia prawa materialnego. Jak stanowi art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Ustalenia Sądu Rejonowego wykazały, że przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe i z taką ocenę Sąd Okręgowy w pełni się zgadza. Przeszkodą bowiem do orzeczenia przywrócenia powódki do pracy stanowiła likwidacja wcześniej zajmowanego przez nią stanowiska pracy. Przywrócić natomiast do pracy można tylko na dotychczas zajmowane stanowisko. Likwidacja tego stanowiska nie była też pozorna. Co prawda okoliczności towarzyszące likwidacji stanowiska pracy powódki i sama decyzja w tym względzie była obarczone błędem i brakiem dobrej woli pozwanego, co w efekcie stanowiło podstawę do częściowego uwzględnienia powództwa, to jednak nie ulega wątpliwości, iż stanowisko to zostało formalnie zlikwidowane. W takiej sytuacji nie jest możliwe przywrócenie pracownika do pracy. Co więcej, w dacie wyrokowania przez Sąd Rejonowy pozwany faktycznie nie dysponował wakatem, który odpowiadałaby stanowisku wcześniej zajmowanemu przez powódkę. W tym względzie nie można bowiem przymuszać pracodawcy, aby po zlikwidowaniu stanowiska ponownie je utworzył lub utworzył inne. Nie można też wymagać od pracodawcy, aby zatrudnił później zwolnionego pracownika na innym stanowisku niż zajmowanym. Dotyczy to też kwestii tego aby pracodawca przeniósł pracownika służby cywilnej do pracy poza służbą

cywilną. Zgodnie z przepisem art. 45 §1 kp Sąd orzeka tylko o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach bądź o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z §2 tego artykułu 45 kp nawet w przypadku możliwości przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach Sąd musi rozważyć, czy przywrócenie do pracy jest zasadne i celowe. Dotyczy to również sytuacji, gdy stanowisko pracy nie uległo likwidacji, jednak okoliczności sprawy wskazują na niecelowość przywrócenia pracownika do pracy np. z powodu poważnego konfliktu lub groźby ponownego wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej sytuacji pracownik nie pozostaje jedynie z orzeczeniem stwierdzającym nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż przysługuje mu wówczas odszkodowanie, które w niniejszej sprawie zostało powódce przyznane.

W okolicznościach sprawy niniejszej mimo stwierdzonego uchybienia po stronie pracodawcy w kwestii wypowiedzenia powódce umowy o pracę, niemożliwym było przywrócenie powódki do pracy. Sąd nie ma możliwości prawnych, aby wymuszać na pracodawcy zmiany organizacyjne. Ponadto należy mieć na względzie prawo pracodawcy do racjonalnej oceny i podejmowania działań, które służą efektywnemu i racjonalnemu wykorzystaniu posiadanej przez niego kadry. To od decyzji pracodawcy zależy, czy w jego ocenie dane stanowisko powinno zostać utrzymane, czy też nie. W niniejszej sprawie potrzebę likwidacji etatu potwierdził komendant Komendy Wojewódzkiej Policji w B.. Mimo próby umniejszania jego decyzyjności w tej sprawie, formułowaniu przez powódkę tezy, iż zgoda ta była jedynie formalnością, Sąd Okręgowy wskazuje, iż decyzja o likwidacji stanowiska nie była decyzją samodzielną komendanta KMP i wymagały asygnaty zwierzchnika. W sytuacji konfliktu między powódką a przełożonym, który przewijał się w zeznaniach świadków, nie może ująć uwadze kwestia, iż gdyby likwidacja ta nie znajdowała swojego uzasadnienia to komendant KWP nie zatwierdziłby jej.

Nie można więc w niniejszej sprawie mówić, aby doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki. W miejsce bowiem tego stanowiska pracy nie zostało stworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego. Czynności zaś, które powódka wykonywała w ramach umowy o pracę, zostały przekazane innemu pracownikowi. Nie ma wątpliwości, iż ich ilość i zakres nie był zbyt duże i pracodawca, po dokonanej ocenie obciążeń pracowników, był w stanie we własnym zakresie zagospodarować ten zakres działania. Podkreślić należy także, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04.12.2013r. sygn. II PK 67/13 (LEX 1418806), że dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569).

W tym zakresie należy podzielić w całości wywody Sądu Rejonowego, który właściwe przyjął, iż przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe. W tym względzie należy odnieść się również do kwestii wakatów, które na przyszłość mogły dawać możliwość ewentualnego zatrudnienia powódki. Zważywszy na stanowisko Sądu Najwyższego z wyroku z dnia 26.07.2012r. sygn. I PK 20/12 (LEX 1222143) ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest możliwe, lub niecelowe musi być dokonana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydania wyroku (dokonywania oceny). Sytuacje więc, które wystąpią po wydaniu wyroku nie mogą wpłynąć na jej przywrócenie. W dacie natomiast wyrokowania przez Sąd Rejonowy pozwany nie dysponował możliwościami kadrowymi, aby ponownie zatrudnić powódkę. Sąd nie może zakładać, że np. jakiś pracownik w bliżej nieokreślonej przyszłości podejmie decyzję o przejściu na emeryturę i w związku z tym powstanie możliwość zatrudnienia wcześniej zwolnionego pracownika. Taka forma nie jest prawnie dopuszczalna. Ponadto wskazać należy, że nawet gdyby pewne osoby zgłosiły zamiar przejścia na emeryturę w niedługim czasie po zlikwidowaniu stanowiska pracy powódki, to nie znaczy, że na tę emeryturę faktycznie przeszłyby. W każdej chwili mogły bowiem wycofać taki swój zamiar. Nie ma natomiast podstawy prawnej, aby takie osoby zmusić do przejścia na emeryturę.

Mając więc wszystko powyższe na względzie zarzuty podniesione w apelacji jako nieuzasadnione nie mogą zdecydować o zmianie wyroku Sądu I instancji.

Apelacja zatem na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

mt