

Sygn. akt VII Pa 189/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Elżbieta Zabrocka (spr.)
Sędziowie:	SSO Ewa Bałtrukowicz SSA w SO w Gdańsku Ewa Downar - Zapolska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2013 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej (...) w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku Wydziału IV Pracy

z dnia 26 marca 2013 r. sygnatura akt IV P 479/12

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

/ na oryginale właściwe podpisy/

Sygn. akt 189/13

UZASADNIENIE

E. D. odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 25.06.2012 r. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Domu Pomocy Społecznej (...) w R. oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka wskazała, iż jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 20.10.1997 r. Od 01.05.2004 r. do chwili obecnej powódka jest zatrudniona na stanowisku pracownika socjalnego, otrzymując w ostatnim okresie wynagrodzenie w kwocie 2.516 zł.

W dniu 25.06.2012 r. powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę określając termin rozwiązania stosunku pracy na dzień 30.09.2012 r. Jako przyczyny wskazano likwidację zajmowanego stanowiska pracy w związku z wprowadzanymi zmianami organizacyjnymi mającymi na celu efektywną realizację usług opiekuńczych i wspomagających, racjonalizację zatrudnienia i kosztów działalności oraz brak umiejętności współpracy i budowania pozytywnych relacji z pracodawcą.

Powódka postawiła zarzut pozornej likwidacji zajmowanego stanowiska pracy, wskazując, iż dyrektor (...) w piśmie z dnia 31.05.2012 r. do (...) Urzędu Wojewódzkiego w G. wskazał likwidację 1 stanowiska pracownika socjalnego (z 4 do 3) jednocześnie tworząc nowe stanowisko – zastępcę kierownika działu opiekuńczo – terapeutycznego, który poza zakresem swoich czynności miałby w ramach potrzeby wykonywać pracę pracownika socjalnego. To ostatnie stanowisko zostało wprowadzone regulaminem organizacyjnym wprowadzonym dnia 13.10.2011 r., o czym poinformowano powódkę w dniu 30.05.2012 r. W tym samym piśmie zmodyfikowano zakres czynności powódki jako pracownika socjalnego, co zdaniem powódki miało na celu wyłącznie stworzenie sytuacji braku podobieństwa czynności między jej stanowiskiem i nowo utworzonym stanowiskiem zastępcy kierownika działu. Wykreślono bowiem jego punkty 23, 24 i 26, które dotyczyły zastępowania kierownika działu przez powódkę. Wiązało się to z objęciem stanowiska zastępcy kierownika przez L. B., która od maja 2011 r. wykonywała czynności pracownika socjalnego w dziale terapeutyczno – opiekuńczym, posługując się też taką pieczęcią.

Powódka zarzuciła także nieobiektywne i nierzetelne przeprowadzenie przez dyrektora DPSu procesu oceny przydatności do pracy wszystkich pracowników zajmujących u pozwanego stanowisko pracownika socjalnego, którymi są W. K., I. S. oraz K. W.. Z pisma dyrektora (...) w piśmie z dnia 31.05.2012 r. do (...) Urzędu Wojewódzkiego w G. wynika, iż kierował się kryteriami: stażu pracy, wykształcenia, wieku, sytuacji rodzinnej i materialnej, zamieszkania oraz absencji w pracy z powodu zwolnień chorobowych. Najistotniejszymi kryteriami zdaniem powódki są wykształcenie i staż pracy. Powódka posiada wyższe wykształcenie magisterskie na kierunku pedagogiki – specjalność resocjalizacja a następnie ukończyła studia podyplomowe na dwóch kierunkach. Oprócz niej tylko I. S. posiada wykształcenie wyższe. Staż pracy W. K. i K. W. wynosi 15 lat, powódki 8 lat a I. S. niecałe 3 lata. Wpływ pozostałych kryteriów na wypowiedzenie nie jest powódce znany.

Drugi zarzut wypowiedzenia jest całkowicie bezpodstawny. Powódka zawsze kierowała się dobrem DPSu, nie była karana dyscyplinarnie a akta osobowe nie zawierają jakiegokolwiek notatki służbowej o nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków. Najściślejsze relacje łączyły ją z bezpośrednią przełożoną A. K. a współpraca z dyrektorem ma charakter okazjonalny i zawsze układała się pozytywnie. Jedyny spór jaki miał miejsce między dyrektorem K. G. a E. D. miał miejsce w dniu 26.03.2012 r., kiedy to po ponad godzinnym spóźnieniu na spotkanie dotyczące seminarium o agresji i autoagresji dyrektor stwierdził, że należałoby dodać statystyki DPSu za okres od 2005 r., co wymagało dużego nakładu pracy i czasu. Powódka nie dostała także podwyżki wypłaconej innym pracownikom w marcu i kwietniu 2012 r. na skutek indywidualnej decyzji dyrektora. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była niechęć dyrektora do powódki spowodowana zdarzeniem z dnia 26.03.2012 r. (pozew k.2 – 8, wyjaśnienia informacyjne – k. 148 – 148v, pismo przygotowawcze – k. 152 – 156, głosy stron – k. 275v).

Pozwany Dom Pomocy Społecznej (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu. Swoje stanowisko motywował tym, iż wypowiedzenie umowy o pracę kwestionowane przez powódkę jest prawidłowe pod względem formalnym i merytorycznie uzasadnione. Zarzut pozornej likwidacji stanowiska jest chybiony i wynika prawdopodobnie z braku należytej wiedzy pełnomocnika powódki o złożoności planowanych i wprowadzanych zmian organizacyjnych w DPSie. Pozwany nie zatrudnił i nie zamierza zatrudnić w miejsce powódki nowego pracownika. Likwidacja stanowiska pracy pracownika socjalnego to jeden z efektów zaplanowanych i wdrożonych w latach 2008 – 2012 zmian mających na celu kompleksowe polepszenie realizacji usług opiekuńczych i wspomagających oraz bytowych. Zmiany są zgodne z wchodzącym w życie rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie domów opieki społecznej z dnia 23.08.2012 r. Zmiany polegały na przeniesieniu 10 pracowników z działu administracyjno – gospodarczego do działu opiekuńczo – terapeutycznego, zwiększeniu z 3 do 4 etatów pracowników socjalnych z powodu zwiększenia ilości mieszkańców ze 166 do 180, zatrudnieniu L. B. na pełnym

etacie pracownika socjalnego z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego pracownika p. W. K., a po jej powrocie zajęciu przez nią funkcji zastępcy kierownika działu opiekuńczo – terapeutycznego. Powierzono jej także bezpośrednią odpowiedzialność za funkcjonowanie i rozwój terapii zajęciowej, zwiększenia liczby instruktorów terapii zajęciowej z 2 do 3 etatów, zmniejszeniu zakresu czynności pracowników socjalnych zgodnie z zarządzeniem dyrektora z dnia 01.04.2012 r. i przekazaniem ich m.in. dla Z. B. oraz B. B. instruktora terapii zajęciowej, zwiększeniu zatrudnienia pielęgniarek, zwiększenie zatrudnienia rehabilitanta z 1 do 2 etatów, zawarcia umowy z podmiotem zewnętrznym w celu zagwarantowania profesjonalnej opieki psychiatrycznej, wprowadzenie nowych zakresów czynności dla pracowników socjalnych od dnia 01.10.2012 r.

Kryteria jakimi kierowano się przy wyborze powódki do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe. Wykształcenie powódki jest najmniej związane z jej zawodem, gdyż nabyła je na skutek wykonywania pracy a nie formalnego wykształcenia. Staż pracy pracowników jest porównywalny, powódka miała najwięcej zwolnień chorobowych, co było dodatkowym powodem zatrudnienia L. B., powódka jako jedyna mieszka poza R., co jest istotne ze względu na dyspozycyjność pracowników socjalnych. Sytuacja materialna nie była ujmowana w tabeli ale powódka nie odbiega w tym względzie od pozostałych pracowników. Kryteria ujęte w tabeli nie były jedynymi jakimi posłużył się pozwany.

Nadto powódka w sposób nieakceptowalny odnosiła się do pracodawcy, który próbował w sposób maksymalnie obiektywny i koncyliacyjny przeprowadzać zmiany. Powódka interweniowała w (...) Urzędzie Wojewódzkim, mimo iż strony wyznały sobie termin na ustosunkowanie się do swoich propozycji, co pracodawca odebrał jako próbę wywarcia na niego presji. Dodatkowo, powódka na spotkaniu w dniu 26.03.2012 r. w sposób niestosowny i napastliwy kierował względem Dyrektora Domu uwagi nie mające żadnych podstaw merytorycznych. K. G. spóźnił się na spotkanie ale tylko chwilę, bo miał pilną sprawę. Fakt, iż powódka mieszka 6 km od DPSu tj. o maksymalnie 10 minut jazdy od domu ma znaczenie dla możliwości jej dojazdu w razie potrzeby (k. 31 – 35, wyjaśnienia informacyjne k. 148v – 149; pismo przygotowawcze – k. 168 – 170, głosy stron – k. 275v).

Wyrokiem z dnia 28 marca 2013 r. Sąd Rejonowy w Malborku w IV Wydziale Pracy w punkcie I przywrócił powódkę E. D. do pracy w pozwanym Domu Pomocy Społecznej (...) w R. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w punkcie II zasądził od pozwanego Domu Pomocy Społecznej (...) w R. na rzecz powódki E. D. kwotę 60,- (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w punkcie III nakazał ściągnąć od pozwanej Domu Pomocy Społecznej (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Malborku kwotę 1510,- zł (tysiąc pięćset dziesięć zł) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach :

E. D. została zatrudniona po raz pierwszy w Domu Pomocy Społecznej w R. (jeszcze bez nazwy (...)) w dniu 20.10.1997 r. na podstawie umowy zawartej na czas określony do dnia 31.01.1998 r. w 42 godzinny wymiarze czasu pracy jako młodsza opiekunka. Od dnia 01.02.1999 r. została zatrudniona na czas nieokreślony na tym samym stanowisku. W dniu 30.04.2004 r. strony zmieniły umowę o pracę w ten sposób, iż E. D. od dnia 01.05.2004 r. powierzono obowiązki pracownika socjalnego, w związku z czym zmieniono jej czas pracy i wynagrodzenie. Wraz z aneksem z dnia 14.02.2006 r. wprowadzono jej zakres czynności, który w punkcie 26 obejmował zastępowanie kierownika zespołu w razie nieobecności, w punkcie 23 kontrolowanie pracy personelu działu opiekuńczo – terapeutycznego i pielęgniarskiego a w punkcie 24 koordynowanie pracy personelu.

W dniu 25.05.2012 r. E. D. otrzymała nowy zakres obowiązków, w którym nie było już powyższych punktów.

E. D. w dniu 01.07.2001 r. otrzymała tytuł licencjata na kierunku pedagogika w zakresie resocjalizacji w (...) Wyższej Szkole (...). W dniu 02.07.2005 r. uzyskała tytuł magistra na tym samym kierunku studiów i w tym samym zakresie.

W roku 2006/2007 E. D. ukończyła studia podyplomowe w zakresie Funduszy Strukturalnych – Pozyskiwanie i Sprawozdawczość”, a w roku 2007/2008 studia podyplomowe w zakresie Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.

W okresie od dnia 09 do 30.11.2009 r. powódka za zgodą pracodawcy reprezentowanego przez K. G. korzystała z urlopu bezpłatnego.

Wysokość wynagrodzenia powódki za 3 miesiące wyliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.603,50 zł.

K. G. od momentu objęcia stanowiska p.o. zastępcy dyrektora (...) w R. w dniu 01.06.2008 r. rozpoczął zmiany mające na celu kompleksowe polepszenie realizacji usług opiekuńczych i wspomagających oraz bytowych, które kontynuował po wybraniu go na dyrektora tego domu opieki w dniu 11.12.2008 r. W ich ramach w okresie 01.12.2008 r. – 31.12.2009 r. przesunął 10 pracowników ze stanowisk administracyjnych i gospodarczych do działu opiekuńczo terapeutycznego na stanowisku opiekunek i pokojowych/pokojowców. Na skutek zmian zmienił zatrudnienie w dziale opiekuńczo – terapeutycznym w okresie od dnia 31.12.2008 r. do 30.04.2012 r. zwiększając je na etatach pielęgniarek z 9,85 (13 osób) do 13,58 (16), pokojówek/pokojowców z 8 do 13, na interwencji z 5 do 9, pracowników socjalnych z 3 do 5 zatrudniając dodatkowo I. S., a od 01.05.2011 r. także L. B., instruktorów terapii zajęciowej z 2 do 4 (wśród nich Lidia Borowska, od dnia 01.09.2012 r. choć bez odpowiedniego zakresu czynności), rehabilitantów z 1 do 2 i psychologa z 0,25 etatu do 0,75 etatu. Zmniejszył natomiast zatrudnienie w dziale na etatach opiekunek z 36,75 (38 osób) do 28,75 (30 osób), co było jednak kompensowane w pewnym stopniu etatami pokojówek/pokojowców. K. G. wprowadził także nowy regulamin organizacyjny z dnia 13.10.2011 r. opierający się m.in. na rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 19 października 2005 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz.U. z 2005 r. nr 217, poz. 1837). W §12 ust. 3 przewidziano, iż dział opiekuńczo – terapeutyczny ma m.in. stanowisko zastępcy kierownika działu. Pracownicy socjalni podlegali kierownikowi działu i zastępcy kierownika działu.

W dniu 14.10.2011 r. Lidia Borowska otrzymała formalną funkcję zastępcy kierownika działu opiekuńczo – terapeutycznego i zastąpiła w tych czynnościach nieformalnego zastępcę, E. D..

Zarządzeniem z dnia 01.04.2012 r. K. G. wprowadził zmiany dotyczące dysponowania środkami pieniężnymi mieszkańców (...) składanymi w formie depozytu, odcinając od przechowywania tych środków w formie gotówki i sporządzania rejestrującej wszystkie operacje i comiesięczne rozliczanie tych operacji i powierzając te zadania instruktorce terapii zajęciowej B. B. oraz starszemu inspektorowi Z. B.. Odjęcie tych obowiązków nie zmniejszyło jednak znacząco ilości pracy pracowników socjalnych. Co więcej, z uwagi na to, iż 67 osób zostało przyjętych do domu na nowych za Sądach, wymagających więcej czynności, ilość pracy przypadająca na pracowników zwiększyła się.

W dniu 26.03.2012 r. K. G. zobowiązał pracowników uczestniczących w przygotowaniu seminarium dotyczącym agresji i autoagresji w Domach Pomocy Społecznej do stawienia się na spotkanie w celu oceny tej prezentacji. Przywiązywał do niej dość dużą wagę, gdyż było to pierwsze seminarium organizowane przez podległych pracowników. Mimo tego z uwagi na inne zajęcia nie stawiał się na nie punktualnie, lecz z powodu innych zajęć, spóźnił się o około godzinę. O przewidywanym czasie swojego spóźnienia nie poinformował oczekujących pracowników ani nie zwolnił ich z obowiązku oczekiwania na jego przybycie.

Po zjawieniu się na spotkaniu nie przeprosił obecnych za spóźnienie. Gdy po zapoznaniu się z projektem K. G. zaproponował dodanie do niego statystyki DPSu w R. od 2005 r. Wówczas E. D. powiedziała mu, że nie szanuje czasu pracy pracowników i że dokonanie proponowanych zmian na tym etapie nie można już zrobić z uwagi na konieczność przejrzenia wszystkich kart pacjentów. Pomiędzy nią a K. G. doszło wówczas do sporu, który ten ostatni odebrał jako zamach na swoją kierowniczą rolę. Następnie powódka zdenerwowana opuściła spotkanie.

W kwietniu 2012 r. E. D. dowiedziała się od I. S. i pozostałych pracowników socjalnych, iż otrzymali oni podwyżki a ona nie. Zadzwoniła wówczas do księgowej i dowiedziała się, iż decyzję o odmowie podwyżki podjął indywidualnie dyrektor i że wezwie ją na rozmowę w tej sprawie. Wówczas E. D. powiedziała, że traktuje to jako mobbing i izolowanie z zespołu pracowników.

W dniu 18.05.2012 r. dyrektor DPSu zorganizował spotkanie z udziałem m.in. E. D., na którym omówił dotychczasowe zmiany organizacyjne, a następnie poinformował obecnych, iż zostanie zlikwidowane jedno stanowisko pracy

pracownika socjalnego, konkretnie zajmowane przez E. D., proponując jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy albo wypowiedzenie stosunku pracy, od którego jest odwołanie do Sądu Pracy. Pojawiła się także propozycja kompromisowa zgłoszona przez K. W., tj. zwiększenia obsady terapii zajęciowej. W związku z tym K. G. dał jej czas do namysłu do kolejnego terminu spotkania w dniu 22.05.2012 r. Zaraz po zakończonym spotkaniu E. D. zadzwoniła do Wydziału Polityki Społecznej (...) Urzędu Wojewódzkiego i złożyła skargę w związku z planowaną likwidacją jej stanowiska. Pracownik tego wydziału następnie zadzwonił do K. G. i poprosił o wyjaśnienia na piśmie. Zirytowany tym K. G. zadzwonił do E. D. i wyraził swój żal związany ze skargą, która jego zdaniem nie powinna była nastąpić przed datą kolejnego spotkania.

Na kolejnym spotkaniu w dniu 22.05.2012 r. K. G. ponownie przedstawił dotychczasowe kroki, przypomniał kryteria, jakimi się kierował i przypomniał, iż powódka złożyła telefoniczną skargę. Stwierdził też, że jego decyzja jest nieodwozalna i wypowiedzenie zostanie skutecznie wręczone. Ponownie próbował namówić E. D. na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i stwierdził, iż nie ma mowy o kompromisie, ze względu na skargę powódki do (...) Urzędu Wojewódzkiego.

E. D. powiedziała, że lubi swoją pracę i że w takim razie wybiera wypowiedzenie. Pod koniec zebrania powódka zadała dyrektorowi kilka pytań związanych z brakiem podwyżki, nie wyjaśnił jej powodów odwołania z funkcji nieformalnego zastępcy kierownika działu oraz dlaczego nie wykazano, iż L. G. pełniła funkcję pracownika socjalnego. K. G. nie odpowiedział na te pytania, natomiast skomentował je nieuprzejmie.

W dniu 25.06.2012 r. K. G. wręczył E. D. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując likwidację zajmowanego stanowiska pracy w związku z wprowadzanymi zmianami organizacyjnymi mającymi na celu efektywną realizację usług opiekuńczych i wspomagających, racjonalizację zatrudnienia i kosztów działalności oraz brak umiejętności współpracy i budowania pozytywnych relacji z pracodawcą.

Oprócz E. D., na stanowisku pracownika socjalnego pracowali W. K., K. W. i I. S..

E. D. w latach 2009 – 2010 nie miała żadnych zwolnień lekarskich. W 2011 r. miała 6 dni nieobecności w pracy z powodu choroby, z tego 4 dni robocze, we wrześniu 2011 r., 17 dni w październiku 2011 r. z tego 11 roboczych, 30 dni w listopadzie 2011 r. z tego 21 dni roboczych, 31 dni w grudniu 2011 r., z tego 22 dni robocze, łącznie 84 dni z tego 58 dni roboczych. W 2012 r. powódka do dnia otrzymania wypowiedzenia nie była obecna w pracy z powodu choroby przez 31 dni w styczniu (21 dni roboczych), 29 dni w lutym (20 dni roboczych), łącznie 60 dni w tym 41 dni roboczych. Od dnia 29.02 do dnia 30.06.2012 r. nie miała nieobecności w pracy z powodu choroby. W dniu wypowiedzenia miała staż pracy w (...) w R. wynoszący 15 lat, z tego 8 lat jako pracownik socjalny, a jej wiek wynosił 38 lat. Samotnie wychowuje dziecko w wieku lat 17.

W. K. w roku 2009 przebywała 8 dni na zwolnieniach lekarskich, w roku 2010 przez 200 dni z tego 149 z powodu ciąży, w roku 2011 na zwolnieniach lekarskich przebywała do dnia 16.03.2011 r. a od 17.03.2011 r. do dnia 03.08.2011 r. na urlopie macierzyńskim. Od dnia 06.10.2011 r. do dnia 31.03.2012 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W maju 2012 r. przebywała 5 dni na zwolnieniu lekarskim, a w czerwcu 7 dni, z tego przez 5 dni roboczych. Łącznie z powodu choroby W. K. była nieobecna do końca czerwca 2012 r. przez 12 dni. W dniu wypowiedzenia umowy powódce miała wykształcenie średnie policealne dla pracowników służb społecznych, staż pracy w (...) w R. wynoszący 15 lat, z tego 15 lat jako pracownik socjalny a jej wiek wynosił 37 lat. Ma dwoje dzieci w wieku 7 lat i roku.

K. W. w roku 2009 był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 4 dni, w roku 2010 nie miał nieobecności z tego tytułu. W 2011 r. w kwietniu był nieobecny z powodu choroby przez 27 dni, z tego przez 18 dni roboczych. W 2012 r. nie miał nieobecności w pracy z powodu choroby. W dniu wypowiedzenia umowy powódce miał wykształcenie średnie policealne dla pracowników służb społecznych, staż pracy w (...) w R. wynoszący 18 lat, z tego 15 lat jako pracownik socjalny a jego wiek wynosił 43 lata. Ma dwoje dzieci w wieku 12 lat i 8 lat.

I. S. w roku 2009 była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 2 dni, w roku 2010 przez 16 dni. W 2011 r. w lutym była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 5 dni roboczych, w maju była nieobecna przez 2 dni robocze, w czerwcu przez 4 dni robocze, łącznie przez 11 dni. W 2012 r. była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 5 dni roboczych w lutym, 4 dni robocze w marcu, 4 dni w maju, 8 dni w czerwcu, z tego 5 dni roboczych, razem 21 dni z tego 18 dni roboczych. W dniu wypowiedzenia umowy powódce miała ukończone wyższe studia pedagogiczne – praca socjalna, staż pracy w (...) w R. wynoszący 17 lat, z tego 3 lata jako pracownik socjalny, a jej wiek wynosił 47 lat. Ma dwoje dzieci, obydwójce dorosłych, przy czym syn zamieszkuje nadal w jej domu rodzinnym.

Dodatkowo od dnia 01.05.2011 r. inspektorowi działu kadr L. B. powierzono obowiązki pracownika socjalnego na czas nieokreślony, w związku z czym otrzymała ona także taki zakres czynności. Od tej samej daty nieformalnie zastępowała kierownika działu A. K. w miejsce E. D.. Od dnia 14.10.2011 r. a więc zaledwie po 5 miesiącach i 13 dniach pracy otrzymała funkcję zastępcy kierownika działu opiekuńczo – terapeutycznego. Od 01 września 2012 r. zajmuje się terapią zajęciową. W miesiącach marzec – kwiecień 2012 r. była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 15 dni, z tego 11 dni roboczych. W dniu wypowiedzenia umowy o pracę E. D. miała wykształcenie wyższe (licencjat), kierunek politologia, specjalizacja media i marketing oraz ukończoną szkołę policealną pracowników służb społecznych.

Wszyscy pracownicy socjalni poza E. D. mieszkają w R., natomiast ona w miejscowości B., 6 km od R.. Odległość tę przebywa w ok. 10 – 15 minut, samochodem. Nigdy nie zdarzyło się by spóźniła się do pracy albo nie mogła zjawić się w Domu Pomocy Społecznej w R. w razie nagłej potrzeby.

E. D. była dobrze postrzegana przez współpracowników, lubili ją podopieczni. Miała również dobre relacje ze zwierzchnikami. Poza zdarzeniem z dnia 26.03.2012 r. relacje z dyrektorem układała poprawnie. W swoje zadania angażowała się znacząco i nigdy nie przejawiała oporu wobec zachodzących w domu pomocy społecznej zmian.

Z porównywalnych do DPSu w R. innych Domów Pomocy Społecznej w Województwie (...), (...) w S. zatrudnił 2 pracowników socjalnych na 182 mieszkańców, (...) w Czarnym 4 pracowników na 193 mieszkańców.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty prywatne i urzędowe, bądź ich odpisy, ewentualnie kserokopie, a także na podstawie zeznań świadków, zeznań powódki a częściowo także i dyrektora pozwanego K. G..

Sąd I instancji uznał ponadto, że dokumenty urzędowe (dyplomy uniwersyteckie, pismo z (...) Urzędu Wojewódzkiego w G.) stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone (art. 244§1 k.p.c.). Pozostałe dokumenty prywatne, w szczególności oświadczenia osób fizycznych, notatki ze spotkań oraz wszelkie regulaminy i zarządzenia wewnętrzne DPSu jak również umowy i ich zmiany), stanowią dowód tego, iż osoby, które się pod nimi podpisały złożyły oświadczenie o treści, jaka została w nich zawarta. Oczywiście nie wyłącza to obowiązku badania przez sąd prawdziwości ich treści w kontekście innych dowodów. Materialna moc dowodowa dokumentu prywatnego zależy od jego treści merytorycznej i o tej materialnej mocy dowodowej rozstrzyga sąd według ogólnych za Sąd oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Podobnie jak w wypadku innych dowodów, sąd ocenia, czy dowód ten ze względu na jego indywidualne cechy i okoliczności obiektywne zasługuje na wiarę, czy nie [por. wyrok Sądu Najwyższego z 15.09.2011 r., II CSK 712/10, niepubl., za: Legalis].

Zdaniem Sądu I instancji dokumenty prywatne nie budziły wątpliwości poza notatkami ze spotkań w dniach 26.03.2012 r., 18 i 31.05.2012 r., zestawieniami pracowników socjalnych i terapeutów (k. 120 – 121, 210 – 212) oraz, co do celu powstania, nowy zakres czynności E. D. z dnia 25.05.2012 r.

Odnosnie wyżej wymienionych notatek, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w tezie 2 wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PKN 295/02, (opubl. OSNP 2004, nr 19, poz. 332), który interpretując art. 94 pkt 9a k.p., przyjął, że pracodawca ma prawo dokumentowania niewywiązywania się przez pracownika z jego obowiązków. Nie oznacza to jednak dowolności pracodawcy w tej mierze. Pracownik nie może zatem żądać zniszczenia i zaprzestania gromadzenia takiej dokumentacji jako dotyczącej przebiegu jego zatrudnienia. Może

on natomiast żądać włączenia tej dokumentacji do akt osobowych i nakazania pracodawcy dalszego gromadzenia ich w ramach tych akt.

W sprawie zasadnicze wątpliwości Sądu Rejonowego budził fakt nie dołączenia tychże notatek do akt osobowych powódki, co oznacza, iż do dnia 22.06.2012 r., kiedy „hurtem” przedstawiono jej wszystkie notatki, nie mogła się ona z nimi zapoznać, do nich ustosunkować ani wnieść zastrzeżeń. Nadto, brak jest jakiegokolwiek wiarygodnego dowodu przedstawionego przez pozwanego na to, kiedy zostały sporządzone, innego niż podpis powódki, która jako jedyna napisała przy nim datę. Tym samym nie można przyjąć, by notatki te istniały wcześniej niż właśnie w dniu 22.06.2012 r. Kolejne istotne zastrzeżenia budzi fakt, iż jeden pracownik, który podpisał notatkę ze spotkania w dniu 26.03.2012 r. nie był w ogóle przy tym zdarzeniu (I. S.) a drugi jedynie częściowo (K. W.). Również forma zapisu notatek jest ewidentnie stronicza, uwypuklająca pozytywne wypowiedzi i zachowania dyrektora i negatywne powódki. Nie wiadomo także kto te notatki spisał, gdyż wprawdzie napis „sporządził: A.J.” może sugerować A. J., ale z uwagi na użycie rodzaju męskiego a nie żeńskiego czasownika „sporządzić” budzi to wątpliwości. Notatki te wyglądają ponadto jakby zostały sporządzone jednego dnia. Podkreślenia przy tym wymaga, iż zgodnie z art. 253 k.p.c. zdanie drugie, jeżeli spór dotyczy dokumentu prywatnego pochodzącego od innej osoby niż strona zaprzeczająca, prawdziwość dokumentu powinna udowodnić strona, która chce z niego skorzystać. Powódka w piśmie procesowym z dnia 25.10.2012 r. zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom pozwanego wyraźnie nieprzyznanym (k. 173 in fine) a zatem to na pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia prawdziwości dokumentów prywatnych w postaci notatek, z których chciał skorzystać. Temu obowiązkowi zaś pozwany nie podołał. Jedynymi dowodami na poparcie były niewiarygodne w tej mierze zeznania L. B. oraz dyrektora pozwanego, który był inicjatorem ich sporządzenia. Pozwany nawet nie próbował wykazać kiedy i kto notatki te sporządził. Notatki były też wybiórcze: notatka z dnia 26.03.2012 r. nie zawierała nawet wzmianki o długości spóźnienia K. G. na spotkanie, a notatka z dnia 22.05.2012 r. pytała powódki do niego i jego odpowiedzi, co potwierdza ich stroniczość i tezę o tworzeniu za ich pomocą argumentów za zwolnieniem powódki.

Nadto, zdaniem Sądu Rejonowego w żadnej z notatek nie został wymieniony K. W., mimo tego iż on sam oraz Lidia Borowska zeznali, że złożył on na spotkaniu w dniu 18.05.2012 r. propozycję by powódkę przesunąć do terapii zajęciowej.

Sąd I instancji stwierdził zatem, iż wszystko to powoduje, iż notatki mogły stać się podstawą ustaleń faktycznych jedynie w zakresie, jaki wynikał z zeznań świadków oraz pisemnego oświadczenia powódki, z tym zastrzeżeniem, iż niewiarygodne były także epitety opisujące zachowanie powódki oraz rzekomy cel jej działania (rozliczanie dyrektora z czasu pracy – k. 128).

Zestawieniu pracowników socjalnych sporządzonemu w celu wyboru osoby do wypowiedzenia stosunku pracy Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim nie znajdował pokrycia w listach obecności (pojedyncze błędy co do ilości dni nieobecności w pracy) oraz co do tego, iż zostało sporządzone przed podjęciem decyzji o zwolnieniu z pracy E. D.. Same zestawienie nie ma nakreślonej daty sporządzenia a pierwsza wzmianka o kryteriach (a więc nawet nie o zestawieniu) pojawiła się dopiero w notatce z dnia 18.05.2012 r., podczas gdy K. G. oświadczył, iż już wcześniej podjął decyzję o zwolnieniu powódki.

Z kolei nowy zakres czynności powódki, z dnia 25.05.2012 r. z którego usunięto zapisy o zastępowaniu kierownika działu opiekuńczo – terapeutycznego, został w ocenie Sądu Rejonowego sporządzony w celu wyeliminowania z porównania z powódką L. B.. Brak jest bowiem jakiegokolwiek większego celu w nadawaniu nowego zakresu obowiązków, skoro już w dniu 22.05.2012 r. K. G. oznajmił, że powódka otrzyma wypowiedzenia i nie uznał za zasadne nawet dokonać podwyżki jej wynagrodzenia właśnie z tego powodu.

Zeznaniom świadków W. K., I. S. i K. W. Sąd Rejonowy dał wiarę w całości, albowiem były one spójne wewnętrznie, logiczne oraz odpowiadały wynikom pozostałego postępowania dowodowego, w szczególności zeznaniom powódki i dokumentom. Zeznania świadka L. B. zostały natomiast uznane za niewiarygodne w części w jakiej zeznała o tym, iż nie wie jak długo czekano na dyrektora w dniu 26.03.2012 r., i że trwało to „troszeczkę”, gdyż zaraz potem na

pytanie szczegółowe odpowiedziała, że pracownicy dyskutowali o tym, że czekają długo na dyrektora (k. 202). Lidia Borowska w tej części zeznań starała się jak najbardziej usprawiedliwić K. G., któremu zawdzięczała stanowisko zastępcy kierownika działu. Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności jej zeznaniom w zakresie tego, że zdarzenia z dni 18 i 22.05.2012 r. miały właśnie taki przebieg, gdyż sama zeznała, że nie pamięta co mówiono na spotkaniach w maju odnośnie zdarzenia z dnia 26.03.2012 r. a sama z siebie nie potrafiła przytoczyć żadnych okoliczności poza telefonem powódki do (...) Urzędu Wojewódzkiego. Przytoczyła natomiast okoliczność sprzeczną z treścią notatki z dnia 18.05.2012 r. tj. obecność na spotkaniu K. W.. Budzi to poważne wątpliwości co do tego, czy świadek rzeczywiście zeznała o wszystkim co w sprawie wiedziała, ponieważ zwolnienie powódki było pierwszym zwolnieniem pracownika z DPSu w R., przeprowadzanym komisyjnymi zebraniem w sprawie powódki i nieprawdopodobnym jest by tak szczególnie zdarzenia, zbliżone do zebrania mającego wydać osąd nad pracownikiem nie zapadło jej w pamięć.

Sąd Rejonowy w znacznej mierze uznał za niewiarygodne zeznania K. G.. Dotyczy to przede wszystkim przebiegu wydarzeń podczas spotkań, w części, w jakiej nie znalazło to potwierdzenia w zeznaniach innych świadków i powódki oraz dokumentach (w odpowiednim wyłączeniu notatek) i które noszą ewidentnie cechy emocji jakie on z nimi wiązał, co wpłynęło na wierność jego relacji.

Nadto, Sąd Rejonowy nie dał wiary temu, iż na wypowiedzenie umowy powódce wpływ miała zmiana zakresu obowiązków pracowników socjalnych, gdyż z ich relacji wynikało, że miała ona charakter błahy, zwłaszcza wobec pojawienia się nowych wymagań co do znacznej części mieszkańców. Zdaniem Sądu Rejonowego zeznał on także nieprawdźwiwie, iż decyzja o wyborze powódki do zwolnienia z pracy została podjęta po starannej analizie obiektywnych bądź przynajmniej zobiektywizowanych kryteriów. K. G. sam przyznał, iż postawa powódki w dniu 26.03.2012 r. została przez niego potraktowana jakby to ona była dyrektorem i to właśnie negatywne jego nastawienie wpłynęło na wytypowanie jej do wypowiedzenia. Kryteria zostały zaś w tym zakresie dopasowane do osoby, co pośrednio wynikało już z tego, iż decyzja o odmowie podwyższenia powódce pensji została przez niego podjęta w kwietniu 2012 r. (skoro fizycznie, podwyżka następowała od dnia 01.04.2012 r. i w kwietniu powódka zgłosiła pretensje o jej brak do księgowości), a więc brak jest podstaw do uznania, iż decyzja została podjęta w oparciu o wymienione w odpowiedzi na pozew cechy pracowników. Niewiarygodne stały się zatem wszelkie argumenty podawane przez K. G. za wyborem powódki, zwłaszcza zaś uporczywe twierdzenie, iż zamieszkanie 6 km od miejsca pracy czyni z niej osobę mało dyspozycyjną, w szczególności zimą przy znacznym zaśnieżeniu dróg (k.275). Tego typu hipotezy ocierają się o śmieszność, skoro przez 15 lat pracy powódki nie wystąpiło żadne zdarzenie, które by wskazywało na prawdopodobieństwo takiej sytuacji, a świadkowie jednoznacznie zeznali, iż powódka nie spóźniała się do pracy. Brak też było jakiegokolwiek dowodu na twierdzenie dyrektora pozwanego, iż E. D. reagowała zachowawczo na proponowane przez niego zmiany. Jedynym dowodem na to jest jego zeznanie, które nie zostało poparte jakimkolwiek innym dowodem (np. protokołami spotkań, zeznaniami świadków), a uwzględniając oczywiste zainteresowanie K. G. wynikiem procesu, sąd uznał, iż powstało ono na jego użytek.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż żądanie powódki zasługiwało na uwzględnienie w całości i wskazał, co następuje:

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). W myśl natomiast art. 30§ 3 i 4 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony dokonane przez pracodawcę jest kausalną czynnością prawną. Koniecznym warunkiem skuteczności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę jest istnienie przyczyny uzasadniającej złożenie powyższego oświadczenia woli. Doręczając pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracodawca jest zobowiązany podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Gdy dochodzi do sporu dotyczącego wypowiedzenia, jego granice wyznaczają podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia.

Pracodawca nie może natomiast skutecznie powoływać się na inne przyczyny, niewskazane w oświadczeniu złożonym pracownikowi, poza takimi, które mogą mieć wpływ na ocenę zgodności z zasadami współzycia społecznego postępowania stron stosunku pracy.

Zasadniczo badanie zachowania przez pracodawcę wymagań dotyczących podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) podobnie jak innych za Sąd postępowania przy dokonywaniu wypowiedzenia należy do oceny jego zgodności z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Okoliczność, czy podane przyczyny stanowią dostateczne uzasadnienie wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie oceny wypowiedzenia pod względem jego zgodności z przepisami, lecz dotyczy zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. [por. wyrok SN z 19.1.2000 r. I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 373, wyrok SN z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618, wyrok SN z 02.12.2009 r., I PK 122/09, wyrok SN z 04.04.2008 r., I PK 248/07, niepubl. za: Legalis].

Zgodnie z art. 45§1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest normalnym trybem rozwiązywania stosunków pracy, również istniejących na podstawie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony. Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę [zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, opubl. OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 751].

Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą jedynie w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód wypowiedzenia, z podanego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W sprawie pracodawca wypowiedział umowę o pracę posługując się pozorną przyczyną wypowiedzenia, a także dokonał błędnego wytypowania powódki, jako pracownika socjalnego, z którym należy rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Ocenę wypowiedzenia umowy o pracę powódce z powodu pierwszej przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, należy rozpocząć od ogólnego stwierdzenia, iż co do zasady o celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę [por. wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263, uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony].

Jak jednak wskazano powyżej, dotyczy to sytuacji, gdy zmiany organizacyjne rzeczywiście prowadzą do likwidacji stanowiska pracy, co pozwany musi udowodnić. W sprawie zaś, w ocenie Sądu Rejonowego, likwidacja stanowiska pracy powódki była pozorna. Wszelkie dobrze udokumentowane pozostałe zmiany prowadzone przez pozwanego prowadziły do zwiększenia zatrudnienia a nie jego zmniejszenia. Pewnym wyjątkiem były stanowiska pielęgniarek, jednakże jak wskazał sam K. G., było to spowodowane ich odchodzeniem z pracy z przyczyn finansowych. Tym samym decyzja dyrektora o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przeczy jego dotychczasowym działaniom organizacyjnym. Prowadzi ona bowiem wprost do uszczuplenia działu, który rzekomo chciał wzmocnić i co generalnie czynił w okresie od 2009 r. do dnia wypowiedzenia umowy powódce (zwiększenie liczby etatów pracowników

socjalnych z 3 do 3,5 a później 4 a formalnie nawet do 5, podobnie jak pozostałej obsady działu opiekuńczo – terapeutycznego, zob. k. 119 i zakres czynności L. B.).

Trudno też dopatrzeć się w wypowiedzeniu umowy powódce przesłanek racjonalizacji zatrudnienia, skoro (...) miałyby utracić w ten sposób cenionego przez współpracowników i doświadczonego pracownika, mającego już tylko z tego powodu lepsze kwalifikacje do pracy w oddziale, niż przeniesiona z działu kadr i ustanowiona zastępcą kierownika działu Lidia Borowska. Zdaniem Sądu I instancji w świetle jej zeznań i zakresu obowiązków nie wydaje się możliwe by przy tej liczbie mieszkańców, bliższej 200 niż 150, pomocnicze wykonywanie pracy pracownika socjalnego przez L. B., z uwagi na mnogość powierzonych jej zadań, w tym wykonywanie czynności z zakresu terapii zajęciowej. Wypowiedzenie spowodowane likwidacją stanowiska pracy wywołane zmianami organizacyjnymi w tym przypadku przeczy po prostu celowi, jaki ma zostać osiągnięty, tj. efektywna realizacja usług opiekuńczych i wspomagających i racjonalizacja zatrudnienia. Pod tym względem Sąd Rejonowy może dokonać oceny wypowiedzenia w każdym wypadku. Sprowadza się ona bowiem do uznania, że przyczyna pierwotna powodująca likwidację stanowiska pracy jest nieprawdziwa.

Kolejnym argumentem przemawiającym przeciwko uznaniu decyzji dyrektora pozwanego DPSu o wypowiedzeniu umowy powódce za dokonaną z rzeczywistych powodów, jest to, zdaniem Sądu Rejonowego, iż prowadzi ona do obniżenia standardów w zakresie świadczenia usług bytowych, opiekuńczych, wspomagających i edukacyjnych wymaganych przepisami prawa.

Jak już przywołano powyżej, zasadą jest, iż sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy przepisy prawa wprost narzucają określoną organizację pracy u pracodawcy. Wówczas ocena działań organizacyjnych pracodawcy powodujących wypowiedzenie może być dokonana, ale tylko w granicach dopuszczalności zmiany z punktu widzenia przepisów prawa. Wypowiedzenie podyktowane zmianami organizacyjnymi prowadzące do naruszenia przepisów prawa będzie z reguły prowadziło do uznania, że było ono nieuzasadnione i spowodowane innymi przyczynami. Tak też było w niniejszej sprawie.

Dom pomocy społecznej po to by móc funkcjonować w oparciu o zezwolenie właściwego Wojewody, musi spełniać określone standardy w zakresie świadczenia usług bytowych, opiekuńczych, wspomagających i edukacyjnych. Organizacja placówki, zakres i poziom usług muszą być dostosowane do potrzeb mieszkańców, uwzględniać ich wolność, intymność, godność, poczucie bezpieczeństwa oraz stopień ich fizycznej i psychicznej sprawności. Szczegółowe standardy w omawianej dziedzinie na dzień rozwiązania umowy o pracę regulowało rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 19 października 2005 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz.U. z 2005 r. nr 217, poz. 1837 – obowiązujące do dnia 02.07.2012 r.), na które w nowym regulaminie organizacyjnym powołał się pozwany, a od dnia 27.08.2012 r. rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz.U. z 2012 r., poz. 964), których treść jest w bardzo dużym stopniu podobna. Ustawodawca w art. 152 ust. 2 i 4 ustawy o pomocy społecznej, przewidział okres przejściowy, w którym istniejące placówki powinny dostosować się do wymagań m.in. dotyczących liczby pracowników socjalnych, sformułowanych ponad 6 lat przed decyzją o zwolnieniu powódki. Wdrażanie standardów następuje na podstawie programu naprawczego. Do tego czasu funkcjonowanie placówek ma charakter warunkowy, a ich dalszy byt zależy od spełnienia standardów najpóźniej z końcem okresu przejściowego. Okres zakończenia programu naprawczego oraz obowiązywania zezwolenia warunkowego na prowadzenie placówki upłynął definitywnie z końcem 2010 r. i tym samym tylko do tego momentu można było formalnie akceptować brak spełnienia kryteriów przez poszczególne domy pomocy społecznej [por. też Sierpowska I. Ustawa o pomocy społecznej. Komentarz. ABC, 2009, komentarz do art. 152 – wersja elektroniczna LEX].

Zgodnie z §6 ust. 2 pkt 1 obydwu wyżej cytowanych rozporządzeń Ministra Polityki Społecznej jednym z warunków efektywnej realizacji usług opiekuńczych i wspomagających jest: zatrudnianie w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż dwóch pracowników socjalnych na stu mieszkańców domu. Podtrzymanie tego wymogu w identycznym

brzmieniu wyraźnie wskazuje, iż ustawodawca przykłada dużą wagę do zapewnienia mieszkańcom minimalnej pomocy pracowników socjalnych. W kontekście zaś brzmienia art. 152 w zw. z art. 57a ustawy o pomocy społecznej, brak utrzymania wymaganej liczby pracowników, może doprowadzić do cofnięcia zezwolenia na prowadzenie Domu Pomocy Społecznej. Traktowanie zatem wymogu dotyczącego proporcji pracowników socjalnych do mieszkańców instrukcyjnie, a więc jako zalecenia o charakterze dobrej rady, jest albo lekkomyślnością spowodowaną tym, że „wszyscy tak robią” albo służy zamaskowaniu prawdziwych przyczyn likwidacji takiego stanowiska.

W pozwanym DPSie w chwili rozwiązania umowy o pracę z powódką zamieszkiwało 185 mieszkańców. Tym samym liczba pracowników socjalnych nie mogła być mniejsza niż 4. Wprawdzie ustawodawca nie określił wprost, że 1 pracownik przypada na 50 mieszkańców, co umożliwiłoby pewną, niewielką elastyczność w ich zatrudnianiu, jednakże z pewnością nie można przyjmować, iż na każdą liczbę mieszkańców mniejszą niż 100 przypadać ma tylko jeden pracownik. Prowadziłoby to do absurdalnego wniosku, iż na 99 osób też wystarczy jeden pracownik socjalny. Zabieg legislacyjny polegający na określeniu ilości pracowników socjalnych w liczbie 2 na 100 mieszkańców służy, zdaniem Sądu Rejonowego, temu, by w trudnej sytuacji (finansowej, kwaterunkowej itp.) przy np. 52 mieszkańcach, wystarczającym było zatrudnianie nadal 1 pracownika socjalnego, co przy niewielkich wahaniami stanu osobowego mieszkańców nie będzie wymuszało dodatkowego zatrudnienia. Jednakże w przypadku dążenia do „efektywnej realizacji usług opiekuńczych i wspomagających” jak wskazano w wypowiedzeniu, nie będzie wystarczające, w myśl powyższych przepisów, zapewnienie jedynie 3 pracowników na 185 mieszkańców, zwłaszcza, że 120 jest ubezwłasnowolnionych całkowicie i częściowo, co dodatkowo obciąża pracowników socjalnych będących ich opiekunami i kuratorami. Zwolnienie powódki nie było zatem racjonalne i zgodne z przepisami regulującymi standardy Domów Pomocy Społecznej, przy założonych przez K. G. celach reformy DPSu. Prowadziło to bowiem de facto do ograniczenia mieszkańcom kontaktu z pracownikami socjalnymi i obniżenia określonego § 6 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia standardu domu. Pozwany w żaden sposób nie próbował też nawet udowodnić, mimo takiego obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., iż to stan budżetu tej jednostki organizacyjnej wywoływał konieczność wypowiedzenia umowy pracownikowi socjalnemu, a zatem nie mógł powoływać się na konieczność racjonalizacji kosztów prowadzonej działalności z tego tytułu.

Konkludując jedynym racjonalnym wnioskiem z analizy stanu faktycznego jest ten, że decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką – pracownikiem socjalnym – stoi w sprzeczności z dotychczasowym kierunkiem zmian przyjętym przez pozwanego. Powoduje to, że nie może ona zostać uznana za prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje, iż to inny czynnik zdecydował o wypowiedzeniu umowy i to właśnie powódce. Czynnikiem tym była osobista uraza K. G. wywołana sporem z E. D. w dniu 26.03.2012 r. podczas spotkania dotyczącego seminarium o agresji i autoagresji. K. G. przyznał, iż takie (jednorazowe) zachowanie powódki potraktował jakby ona sama była dyrektorem. Jego nastawienie dość jasno obrazowała też tendencyjna notatka ze zdarzenia z dnia 26.03.2012 r.

Co więcej, zeznał on, że już wcześniej, tj. w kwietniu 2012 r. podjął nieformalną decyzję o tym, iż zwolni z pracy powódkę i dlatego nie przyznał jej podwyżki pensji zasadniczej (k. 276). Nie mogło być zatem mowy o tym, że za wypowiedzeniem umowy o pracę powódce stały wyłącznie racjonalne przesłanki, a w szczególności, iż zostało ono poprzedzone wnikliwą analizą sytuacji wszystkich pracowników. Pozwany w ogóle nie udowodnił daty, w jakiej miał tę analizę przeprowadzić, a zestawienie przez niego przedłożone jej po prostu nie zawiera. Świadczy to o pozornym i następczym przeprowadzeniu porównania pracowników, które zostało przeprowadzone tak by wytypować do wypowiedzenia właśnie E. D..

Prawidłowa a nie stronicza ocena osób typowanych do wypowiedzenia wskazuje, iż były osoby, które przy posłużeniu się miarodajnymi kryteriami, powinny być wybrane do wypowiedzenia przed powódką.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że liczbę dni nieobecności w pracy wyższą niż powódka miała W. K.. Z porównania dat zatrudnienia w dziale opiekuńczo – terapeutycznym L. B. i nieobecności w pracy pracowników socjalnych wynika jednoznacznie, iż to nieobecność W. K. (od 2010 r.) i K. W. (od dnia 01.05.2011 r.), a nie powódki spowodowała konieczność organizowania zastępstwa w postaci przesunięcia L. B. (od dnia 01.05.2011 r.). W związku

z nieobecnością powódki w pracy nie zaszła konieczność dokonania jakichkolwiek zmian organizacyjnych, w tym zastępstw, gdyż liczba pracowników socjalnych była wówczas wystarczająca.

Niedopuszczalnym było również podzielenie przez K. G. nieobecności w pracy z powodu choroby na „obiektywne” tzn. związane z ciążą i inne (zob. zeznania K. G. k. 273v). Ustawodawca nie rozróżnia nieobecności w pracy z powodu choroby w trakcie ciąży pracownicy i z powodu innych chorób inaczej, niż pod względem uzyskiwanego wynagrodzenia w czasie choroby, przy czym oprócz ciąży do 100% wynagrodzenia uprawnia także choroba powstała na skutek wypadku w drodze do lub z pracy oraz poddanie się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów (por. art. 91 pkt 1 – 3 k.p.).

Nadto, zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA jest dokumentem urzędowym potwierdzającym chorobę pracownika i wiążącym pracodawcę. Jeżeli K. G. miał wątpliwości, co do realności choroby E. D. uzasadniającej jej nieobecność w pracy, mógł na podstawie art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 ze zm.) przeprowadzić kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez nią zwolnień lekarskich od pracy formalną kontrolę zaświadczeń lekarskich. W sprawie brak jest jednak jakiegokolwiek dowodu na to, by zwolnienia lekarskie powódki były kwestionowane przez pracodawcę, co prowadzi do wniosku, że co najmniej do czasu wypowiedzenia umowy o pracę były one traktowane na równi ze zwolnieniami lekarskimi podczas ciąży, a więc jako obiektywne.

Błędne jest także stanowisko strony pozwanej w zakresie nieodpowiedniego wykształcenia powódki oraz tego, iż uprawnienie do wykonywania pracy pracownika socjalnego czerpie tylko z faktu wykonywania tego zawodu.

Po pierwsze, pozwany myli pojęcia „zawód pracownika socjalnego” i „stanowisko pracownika socjalnego”, które nie są tożsame. Na ich zróżnicowanie wskazuje treść art. 116 i art. 156 ust. 1 ustawy z 2004 r. o pomocy społecznej [por. dalsze rozważania w tej mierze w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 r., II PK 181/09, niepubl. za: LEX nr 577830].

Dla istoty sprawy pojęcie zawodu pracownika socjalnego nie ma znaczenia, gdyż dotyczy ona nie kwestii nowego zatrudnienia powódki lecz wypowiedzenia umowy o pracę a tym samym zakończenia jej zatrudnienia na stanowisku pracownika socjalnego. Z tego zaś wynika, iż w przypadku oceny przydatności pracowników na tym stanowisku próba pozwanego przyjęcia za kryterium do wypowiedzenia tego czy ktoś spełnia warunki do wykonywania zawodu pracownika socjalnego zamiast warunków do zajmowania stanowiska i stopniowanie tych uprawnień jest bezprawna. Ustawodawca bowiem wyraźnie rozróżnił te pojęcia i przewidział dodatkowe, inne niż wykonywanie zawodu pracownika socjalnego, przesłanki zajmowania stanowiska pracownika socjalnego. Uprawnienia do tego ostatniego w przypadku powódki wynikają natomiast z trzech spełnionych przez nią warunków, z których każdy z osobna jest wystarczający do zajmowania stanowiska pracownika socjalnego.

Zgodnie z art. 156 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej (w wersji obowiązującej od dnia 31.03.2010 r.), osoby, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy były zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują uprawnienia do wykonywania zawodu. Jednakże w przepisie tym wskazano, że oprócz nich, również osoby, które przed dniem 1 maja 2004 r. ukończyły studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia, politologia i nauki społeczne lub socjologia (ust. 1a wprowadzony od dnia 01.04.2007 r.) albo które przed dniem 1 maja 2004 r. rozpoczęły studia wyższe licencjackie lub wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia, po uzyskaniu dyplomu ukończenia tych studiów (ust. 3a), mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.

Definicja studiów wyższych zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz.U.2012 r., poz. 572 ze zmianami), w brzmieniu obowiązującym od dnia 01.10.2011 r. jasno określała, iż studia wyższe, są to studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, prowadzone przez uczelnię uprawnioną do ich prowadzenia. Od daty wejścia w życie tej definicji, tj. od dnia 01.10.2011 r. należało zgodnie z nią wyklądać sformułowanie „studia wyższe” użyte w art. 156 ust. 1a ustawy o pomocy społecznej.

Oznacza to, że E. D. spełniała również w pełni kryterium należytego wykształcenia jako pracownika socjalnego, gdyż tytuł licencjata pedagogiki otrzymała w dniu 01.07.2001 r. a tytuł magistra pedagogiki w dniu 02.07.2005 r. (zob. akta osobowe cz. A k. 9 i 10).

Powódka spełniała warunek wykształcenia również na gruncie obowiązującej w okresie od dnia 01.09.2005 r. definicji studiów wyższych z art. 2 ust. 1 pkt 5 prawa o szkolnictwie wyższym, albowiem zgodnie z nią, studia wyższe to studia prowadzone przez uczelnię posiadającą uprawnienia do ich prowadzenia, kończące się uzyskaniem odpowiedniego tytułu zawodowego, przy czym w myśl art.2 ust. 1 pkt 6 ustawy, tytuł zawodowy to m.in. tytuł licencjata, magistra lub tytuł równorzędny.

Z kolei rozważania dyrektora pozwanego, co do większej możliwości znalezienia zatrudnienia przez powódkę na rynku pracy w porównaniu z I. S. z uwagi na ich wykształcenie, są niczym nie popartą hipotezą.

Natomiast staż pracy I. S. na stanowisku pracy podlegającemu redukcji był znacząco niższy (krótszy o 5 lat) niż powódki i tę okoliczność pozwany w za Sądzie zupełnie pominął, mimo iż w doktrynie i orzecznictwie jednoznacznie przyjmuje się, że właśnie on jest jedną z kluczowych okoliczności jakie należy brać pod uwagę przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracowników. Podobnie staż pracy L. B. w dziale opiekuńczo – terapeutycznym był jeszcze krótszy, przy czym pamiętać należy, że powódka jako pracownik socjalnym mogła wykonywać wszystkie czynności z zakresu terapii zajęciowej i mogła w pełni zastąpić L. B..

Pozwany argumentował także, że z uwagi na wiek powódka ma większe szanse na znalezienie pracy niż I. S.. Przy rozważaniu jednak okoliczności niezwiązanych wprost z zatrudnieniem, K. G. całkowicie pominął fakt, iż I. S. ma dorosłe dzieci a E. D. nie i na dodatek samotnie je wychowuje. Również zatem te pomocnicze kryterium nie świadczy na korzyść decyzji pozwanego. Pracodawca bezpodstawnie pominął także przy typowaniu pracowników do wypowiedzenia L. B. mimo ewidentnego pokrywania się jej uprawnień a częściowo i zadań.

Konkludując, pracodawca dokonał także nieprawidłowej oceny w zakresie wyboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę.

Wpływ osobistej urazy K. G. na wypowiedzenie umowy o pracę powódce należy rozważać w kontekście drugiej z przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę, która zdaniem Sądu Rejonowego została powołana tylko w celu niewypłacenia odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Świadczy o tym swoiste ultimatum, jakie postawił dyrektor pozwanego powódce na spotkaniu w dniu 18.05.2012 r., co do sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto, wszystkie notatki dotyczące „niewłaściwego” zachowania E. D. pojawiły się dopiero w maju 2012 r. po pierwszym spotkaniu dyrektora z E. D., na którym oznajmił jej zamiar rozwiązania z nią umowy o pracę. Były to odpowiednio notatka z dnia 18.05.2012 r., z dnia 22.05.2012 r. i notatka ze zdarzenia w dniu 26.03.2012 r., które okazano powódce dopiero w dniu 22.06.2012 r. i które nie nosiły daty sporządzenia, a zatem brak jest podstaw do uznania, iż istniały wcześniej niż w dacie 22.06.2012 r.

Zastrzeżenia do E. D., jakie miały z nich wynikać, w szczególności niestosowność jej zachowania i napastliwość, brak mowy o kompromisie z uwagi na niewłaściwą, zdaniem dyrektora skargę do (...) Urzędu Wojewódzkiego oraz rzekome pozytywne nastawienie dyrektora nie zostały potwierdzone jakimikolwiek wiarygodnymi dowodami. W ocenie Sądu Rejonowego, poważne zastrzeżenia co do rzetelności postępowania K. G. w tej sprawie budzi zwłaszcza sporządzenie notatki z dnia 26.03.2012 r. Z zeznań I. S. wynikało, iż w ogóle jej nie było na zebraniu, którego dotyczyła (k.188v) a K. W. jedynie we fragmencie, a mimo to ją podpisali, co wskazuje na to, iż pracownicy mieli ją podpisać niezależnie od tego, co wiedzieli o zdarzeniu. Tego typu gromadzenie dokumentów, mających na celu późniejsze wykazanie niemożności współpracy z pracownikiem, którego nie lubił dyrektor jest wysoce nieetyczne i wskazuje na prawdziwe nastawienie K. G. do powódki, która śmiała postawić mu zarzut braku szacunku do czasu pracowników i nie zgodzić się na jego koncepcję prezentacji. W ocenie sądu taka postawa dyrektora pozwanego wynika z faktu, iż przez cały

okres pracy zawodowej tj. od 31 lat był kierownikiem i dyrektorem (kierował zespołami ludzkimi) i ma trudności z akceptacją tego, iż pracownik może mu się przeciwstawić, nawet jeśli tenże pracownik ma rację.

Następnie, Sąd I instancji podał, że teza o rzekomym braku zaangażowania powódki w zmiany w pozwanym DPSie nie została w żadnym stopniu udowodniona i wynikała jedynie z przeświadczenia K. G..

Nadto, pracownicy pozwanego jednoznacznie zeznali, iż relacje z powódką układali dobrze lub bardzo dobrze a jej relacje z dyrektorem oceniali jako dobre i kulturalne. Jako bardzo dobrą oceniali też współpracę powódki z bezpośrednią przełożoną A. K..

Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, zarzut braku umiejętności współpracy i budowania pozytywnych relacji z pracodawcą sprowadza się do jednego zdarzenia, z dnia 26.03.2012 r. i relacji między powódką a K. G.. Oceniając jego przebieg zwrócić należy uwagę na treść art. 94 pkt 2 i 10 zgodnie z którymi pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (pkt 2) i wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy za Sąd współżycia społecznego (pkt 10). Sąd Rejonowy ustalił, iż K. G. spóźnił się na spotkanie dotyczące planowanego seminarium o około godzinę, nie informując podwładnych o tym dlaczego się spóźnia, nie przeprosił za spóźnienie a następnie zasugerował zmiany wymagające bardzo dużego wysiłku od powódki i to na 2 dni przed prezentacją. Nie można uznać, iż trzymanie w bezczynności pracowników przez godzinę jest zapewnieniem pełnego wykorzystania czasu pracy. Wręcz przeciwnie, jest jego marnowaniem, zwłaszcza, że Dom Pomocy Społecznej działa w oparciu o środki publiczne przeznaczone na osoby niesamodzielne i czas jego pracowników powinien być wykorzystywany wyjątkowo efektywnie. Brak uprzedzenia pracowników o spóźnieniu i przeprosin za spóźnienie, wskazuje na nonszalancję K. G., przekonanie o wyjątkowości jego roli, jako kierownika zespołów ludzkich. Nie można więc przyjąć, iż jego zachowanie jako pracodawcy kształtowało pozytywne za Sądy współpracy, zwłaszcza szacunek dla czasu podwładnych. W tym kontekście zdenerwowanie powódki spowodowane nie tylko długim oczekiwaniem, ale także planowanymi przez dyrektora zmianami i związane z tym kategoryczne oświadczenie jest w pełni zrozumiałe. Na jego podstawie nie sposób zatem uznać, że nie potrafiła współpracować z pracodawcą, zwłaszcza, że głównie z ramienia pracodawcy współpracowała z A. K., jej zastępczynią L. B., które dobrze oceniły wzajemne relacje, a kontakt z dyrektorem miała okazjonalny.

Podsumowując, Sąd Rejonowy, uwzględniając wszystkie powyższe ustalenia i rozważania doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie umowy powódce należało uznać za sprzeczne z 45§1 k.p., przy czym naruszenie to skutkowało przywróceniem do pracy powódki. Sąd I instancji nie stwierdził bowiem okoliczności, w myśl których przywrócenie powódki do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Strony nie pozostają w otwartym konflikcie i wypowiadają się na swój temat generalnie pozytywnie, są w stanie kooperować, a jednorazowe zdarzenie i uraza dyrektora, z którym powódka ma jedynie sporadyczny kontakt nie jest taką przesłanką.

Z tego względu Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd I instancji, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98§1 k.p.c., w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 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 ze zm.) zasądził od przegranego pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2010 r., nr .90, poz. 594 z późn. zm., dalej jako u.k.s.c.) w zw. z art. 98§1 k.p.c. nakazał ściągnąć od pozwanego Domu Pomocy Społecznej (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Malborku kwotę 1.510 zł. Kwota ta stanowi sumę równowartości opłaty od pozwu obliczonej od wartości przedmiotu sporu podanego przez powódkę (wartość przedmiotu sporu = 30.192,- zł x 5% = 1.509,60 zł, po zaokrągleniu zgodnie z art. 21 u.k.s.c. = 1.510,- zł), od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł pozwany Dom Pomocy Społecznej (...) w R. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego - tj. przepisów art. 30 § 4 KP, 45 § 1 KP, poprzez ich błędne zastosowanie, spowodowane błędami w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego:

a) poprzez przyjęcie, iż wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były pozorne,

b) poprzez przyjęcie, że pozwany dokonał błędnego wytypowania powódki jako pracownika socjalnego, z którym należało rozwiązać umowę o pracę,

2. naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, które w konsekwencji doprowadziły Sąd do ustaleń arbitralnych, nieobiektywnych, nieznajdujących oparcia w materiale dowodowym.

3. naruszenie przepisów art. 230 k.p.c., art. 253 k.p.c. oraz art. 6 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, wynikające z błędnego założenia, iż oświadczeni; powódki zawarte w piśmie procesowym z dnia 25.10.2012 r. - o zaprzeczeniu wszelkim twierdzeniom pozwanego wyraźnie nie przyznającym powoduje, że wszelkie okoliczności wprost nie przyznane przez powódkę są sporne i wymagają dowodu ze strony pozwanego.

Nadto pozwany wniósł o przesłuchanie świadków:

- A. J., na adres pozwanego, na okoliczność daty sporządzenia dokumentu „Dom Pomocy Społecznej (...), likwidacja stanowiska pracy -pracownik socjalny - kryteria indywidualne" oraz na okoliczność informowania powódki w trakcie spotkań z dniami 18.05.2012 r. i 22.05.2012 r, o kryteriach jakimi kierował się dyrektor pozwanego przy wyborze pracownika socjalnego przeznaczonego do zwolnienia w ramach likwidacji stanowiska pracy.
- T. C., przedstawiciel (...), na adres pozwanego, na okoliczność informowania powódki w trakcie spotkań z dniami 18.05.2012 r. i 22.05.2012 r. o kryteriach jakimi kierował się dyrektor pozwanego przy wyborze pracownika socjalnego przeznaczonego do zwolnienia w ramach likwidacji stanowiska pracy;

Pozwany złożył niniejsze wnioski dowodowe w postępowaniu przed Sądem odwoławczym, gdyż potrzeba inicjatywy dowodowej w tym zakresie pojawia się dopiero obecnie (art. 381 k.p.c.). Pozwany - w odpowiedzi na pozew wskazał, że kryteriami tymi kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia a więc przed podjęciem decyzji w tym zakresie. Okoliczność ta nie była sporna. Powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika w piśmie procesowym z dnia 25.10.2012 r. ustosunkowywała się do poszczególnych kryteriów oceny przyjętych przez pozwanego, ale nie zarzuciła - jak to czyni obecnie Sąd - że dokument „Dom Pomocy Społecznej (...), likwidacja stanowiska pracy - pracownik socjalny - kryteria indywidualne" został sporządzony po podjęciu decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. W związku z powyższym, na okoliczność tą, jako nie kwestionowaną, powód nie zgłaszał wniosków dowodowych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Wskazując na powyższe uchybienia, wnoszę o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego za obie instancje.

W ocenie pozwanego zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu a przy jego wydaniu Sąd nie uniknął szeregu naruszeń, tak w zakresie ustaleń faktycznych jak i oceny prawnej.

Sąd Rejonowy zarzucił pozwanemu wypowiedzenie powódce umowy o pracę posługując się pozorną przyczyną wypowiedzenia. Paradoksalnie. Sąd pomimo długiego wywodu w tym względzie, nie podjął kwestii podstawowej dla ustalenia tak rozumianej prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, tj. ustalenia, czy skutek dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia. Tymczasem w miejsce powódki nie została

zatrudniona inna osoba z zewnątrz zakładu i jest to okoliczność bezsporna. Powódka natomiast zarzucała, że w miejsce jej etatu pracownika socjalnego, wprowadzono inne stanowisko (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego. Powódka wskazała, że wykonywanie czynności pracownika socjalnego powierzono obecnie innemu pracownikowi (L. B.), który jedynie formalnie sprawuje funkcje zastępcy kierownika działu opiekuńczo - terapeutycznego. Zarzuty te w toku postępowania dowodowego okazały się całkowicie chybione. Powierzenie L. B. obowiązków pracownika socjalnego spowodowane było urlopem macierzyńskim innego pracownika socjalnego (W. K.), który zbiegł się z absencjami innych pracowników socjalnych - a więc miało charakter przymusowy i tymczasowy.

Pani Lidia Borowska jest instruktorem terapii zajęciowej i jej obowiązki nie pokrywają się z obowiązkami pracownika socjalnego.

Wyjaśnienia wymaga też pełnienie przez L. B. od dnia 14.10.2011 r. formalnej funkcji zastępcy kierownika działu opiekuńczo terapeutycznego, które to czynności wcześniej (bez formalnego stanowiska) wykonywała powódka. Zarówno powódka jak i Sąd pomijają ten istotny fakt, iż rolą zastępcy kierownika działu opiekuńczo-terapeutycznego jest zastępowanie kierownika działu na wypadek jego nieobecności – a w przypadku jego obecności - nie są związane z nim żadne bieżące obowiązki. Z punktu widzenia obowiązków pracowniczych powódki jako pracownika socjalnego czy też L. B., jako instruktora terapii zajęciowej, obowiązki związane z tą funkcją miały (charakter marginalny i z pewnością nie mogą świadczyć o pozorności likwidacji stanowiska pracy. Trudno zasadnie twierdzić, że w związku z tożsamością obowiązków powódki i L. B. w tym zakresie, można mówić o pozornej likwidacji stanowiska pracy. Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 4.09.2007 r. sygn. akt I PK 92/07, stwierdził, że z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy o innej nazwie, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W okolicznościach niniejszej sprawy obowiązki pracownicze powódki i L. B. w istotnych elementach są zupełnie odmienne.

Reasumując, pomimo przeprowadzonego obszernego postępowania dowodowego na okoliczność zakresu obowiązków powódki i pracownika L. B., pod kątem ewentualnej pozorności likwidacji stanowiska pracy, Sąd w konsekwencji ustalenia te w uzasadnieniu zupełnie pominął. Tymczasem w ocenie pozwanego są one kluczowe dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Już tylko z tych przyczyn wyrok nie odpowiada prawu.

W ocenie pozwanego Sąd mylnie pojmuje pojęcie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Kwestionując podaną przez pozwanego przyczynę wypowiedzenia, Sąd ma na względzie to, że w jego ocenie nie było rzeczywistej potrzeby zmniejszenia zatrudnienia o etat pracownika socjalnego. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne \v przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 póź. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r. I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, póź. 542).

Zdaniem Sądu analiza zasadności i celowości likwidacji stanowiska pracy w pozwanym zakładzie pracy jest uprawniona w sytuacji, gdy przepisy prawa wprost narzucają określoną organizację pracy u pracodawcy. Sąd stwierdza też, że wypowiedzenie podyktowane zmianami organizacyjnymi prowadzące do naruszenia przepisów prawa będzie z reguły prowadziło do uznania, że było ono nieuzasadnione lub spowodowane innymi przyczynami. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić, gdyż jest ono sprzeczne z powołanym wyżej ustalonym poglądem judykatury a co więcej jest wyrażone w pełnym oderwaniu od specyfiki funkcjonowania jednostki organizacyjnej, jaką jest pozwany dom pomocy społecznej.

Sąd zupełnie pominął fakt, iż Wojewoda (...) sprawujący nadzór nad jakością działalności jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz nad jakością usług tych jednostek, nie wnosił uwag do planowanego zmniejszenia zatrudnienia pracowników socjalnych w pozwanym domu i nie wydał wobec niego żadnych zaleceń pokontrolnych.

Pismem z dnia 21 maja 2012 r. P.S. -IV. 9421.4.2012 r. (...) Urząd Wojewódzki Wydział Polityko Społecznej, zwrócił się do pozwanego domu, w trybie nadzorczym (art. 126 w zw. z art. 22 pkt 8 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej) o udzielenie informacji o aktualnym i planowanym zatrudnieniu pracowników socjalnych w Domu Pomocy Społecznej w R.. W odpowiedzi pismem z dnia 31.05.2012 r. nr (...) dyrektor pozwanego domu udzielił szczegółowych informacji w sprawie planowanego zmniejszenia stanu zatrudnienia o jeden etat pracownika socjalnego wyjaśniając przyczyny tych zmian i wskazując inne działania pozwanego gwarantujące należyłą jakość działania domu oraz efektywną realizację usług opiekuńczych i wspomagających. Z przedłożonego przez pozwanego zestawienia stanu zatrudnienia pracowników socjalnych w samorządowych (...) w województwie (...) (k. 182 -183). wynika, że współczynnik zatrudnienia pracowników socjalnych w tych jednostkach kształtuje się poniżej współczynnika określonego w § 6 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społeczne - w 18 placówkach na ogólna liczbę 31.

Sąd arbitralnie kwestionując celowość zmniejszenia zatrudnienia w oparciu o w/w § 6 ust. 2 pkt 1 rozp. dokonuje tego w pełnym oderwaniu od szeregu wcześniejszych zmian wdrożonych w latach 2008-2012 r., mający za cel efektywną realizację usług opiekuńczych i wspomagających, a odbywających się zarówno poprzez zmiany organizacyjne, racjonalizacje zatrudnienia (przekwalifikowanie, przesunięcia na inne stanowiska), zamianę zakresów czynności oraz polepszenie warunków bytowych mieszkańców. Ocenianie przez Sąd powszechny konkretnych działań organizacyjnych bądź kadrowych dyrektora pozwanej jednostki, w kontekście ich celowości, brzmi co najmniej dziwnie a ponadto dokonywane jest wybiórczo i tendencyjnie. Sąd m.in. zarzuca, że zwolnienie powódki spowodowało uszczuplenia działu opiekuńczo- terapeutycznego (str. 15 uzasadnienia) pomijając fakt, że dział ten począwszy od 2008 r. zwiększył się (w ramach wewnętrznych przesunięć) o dodatkowe etaty opiekunek, pokojowy, rehabilitantów i instruktorów terapii zajęciowej. Zmiany organizacyjne w dziale opiekuńczo- terapeutycznym upoważniły dyrektor pozwanej jednostki do stwierdzenia (k. 274 - 275), że zatrudnienia 3 pracowników socjalnych w jednostce do stan całkowicie zadowalający, nie skutkujący np. koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych. Jak sama powódka przyznała na rozprawie z dnia 28.01.2013 r. (str. 7), cyt : „Było 3 pracowników, więc sobie radziliśmy” i „Jeżeli jest 4 pracowników działu to nieobecność 1 pracownika przez 91 dni nie spowoduje większych utrudnień”. Działania dyrektora podejmowane od miesiąca kwietnia 2012 r., związane z zamierzoną likwidacją jednego etatu pracownika socjalnego, nie były przypadkowe, lecz wiązały się bezpośrednio z powrotem z dniem 2.04.2012 r. do pracy W. K., jako czwartego pracownika socjalnego.

Sprzeczne z treści zebranego materiału dowodowego jest ustalenie Sądu, iż zestawienie pracowników socjalnych sporządzone w celu wyboru pracownika, z którym rozwiązany zostanie stosunek pracy zostało sporządzone już po podjęciu decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Sąd wybiórczo dobiera sobie okoliczności pasujące do założonej tezy motywując, że zestawienie nie ma daty a pierwsza wzmianka o kryteriach (a więc nawet nie o zestawieniu) pojawiła się dopiero w notatce z dnia 18.05.2012 r. podczas gdy dyrektor pozwanego domu. Oświadczył, iż już wcześniej podjął decyzję o zwolnieniu powódki. Takie ustalenie są całkowicie nieuprawnione. W trakcie spotkań w dniu 18.05.2012 r. i 22.05.2012 r. z udziałem m.in. przedstawiciela związku zawodowego (...) dyrektor informował, jakimi kryteriami kierował się przy podjęciu decyzji o wyborze pracownika socjalnego przeznaczonego do zwolnienia, co oczywiście oznacza, że kryteria musiały być przygotowane wcześniej. Zestawienie obejmuje dane według stanu na dzień 31.03.2012 r. Samo wypowiedzenie dokonane zostało ponad miesiąc później, a wcześniej przeprowadzono konsultację związkową, w ramach której związek zawodowy nie wniósł uwag co do planowanej likwidacji stanowiska pracy. Cała procedura wyboru, zwalnianiego pracownika była więc transparentna i odbywała się z udziałem pozostałych pracowników socjalnych oraz przedstawiciela związków zawodowych, który z zestawieniem był zapoznany (k. 275). Formułowany przez Sąd zarzut pozornego i następczego przeprowadzenia porównania pracowników nie znajduje żadnego oparcia w materiale dowodowym. Okoliczności te były niesporne i pozwany nie widział konieczności wykazania w tym zakresie inicjatywy dowodowej.

Wyżej wskazane uchybienia Sądu w postępowaniu dowodowy wynikają między innymi z faktu błędnej oceny skutków oświadczenia pełnomocnika powódki zawartego w piśmie procesowym z dnia 25.10.2012 r., w którym stwierdził on, iż „zaprzecza wszystkim twierdzeniom pozwanego, których wyraźnie nie przyzna”. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego taka ogólna klauzula nie ma skutków procesowego zaprzeczenia twierdzeniom strony przeciwnej, należy bowiem wskazać, jakim konkretnie okolicznościom faktycznym przywołanym przez stronę przeciwną, strona zaprzecza. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. III CSK 341/08, Sąd Najwyższy stwierdził, cyt.: „Nie można odpowiadając na pozew twierdzić, że się nie zgadzając z pozewem "przeczy wszystkim faktom powołanym przez powoda, poza tymi, które wyraźnie się przyzna". Fakty i dowody związane z konkretnymi okolicznościami, z którymi się pozwany nie zgadza powinien on wskazać, jeśli ma to służyć obronie jego racji, powinien się on ustosunkować do twierdzeń strony powodowej". Prezentowany powyżej pogląd zawarty w w/w. wyroku SN stanowi potwierdzenie wcześniejszych wypowiedzi orzecznictwa oraz doktryny (por. wyr. SN z dnia 17.02.2004 r., sygn. akt III CZP 115/03, OSKC 2005, nr 5, póź. 77; wyrok SN z dnia 20.12.2006 r., sygn. akt IV CSK 299/06, Lex nr 233051).

W konsekwencji, w sposób nieuzasadniony obciążając pozwanego ciężarem dowodu (art. 6 k.c.) Sąd ustalił szereg okoliczności faktycznych, na niekorzyść pozwanego, uznając je za sporne i nieudowodnione.

Doprowadziło do wypaczenia wyników postępowania dowodowego.

Tak na przykład Sąd zarzucił pozwanemu, że cyt.: „nie próbował udowodnić, mimo takiego obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., iż stan budżetu tej jednostki organizacyjnej wywołał konieczność wypowiedzenia umowy pracownikowi socjalnemu, a zatem nie mógł powoływać się na konieczność racjonalizacji kosztów prowadzonej działalności z tego tytułu”. Pozwany w treści wypowiedzenia wskazał, iż racjonalizacja zatrudnienia i kosztów prowadzonej działalności jest jednym z celów zmian organizacyjnych. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie kwestionowała tych okoliczności, stąd dalsza inicjatywa dowodowa w tym zakresie była zbędna. Dyrektor pozwanego domu (k. 274) stwierdził, że celem była redukcja kosztów etatu pracownika socjalnego wynoszących brutto 36 tysięcy złotych rocznie. Z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego jest rzeczą oczywistą, że w sytuacji, gdy dotychczasowe zmiany organizacyjne, umożliwiają zmniejszenie poziomu zatrudnienia, to działania takie należy ocenić jako racjonalizujące zatrudnienie i powodujące zmniejszenie koszty prowadzonej działalności Wbrew twierdzeniom Sądu, pozwany nie uzasadniał natomiast likwidacji etatu koniecznością ekonomiczną rozumianą jako ciężka sytuacja materialna czy trudności finansowe etc. Sąd jak się wydaje, uznał, że pracodawca może racjonalizować zatrudnienie i zmniejszać koszty osobowe działalności tylko w sytuacji braku środków na wypłaty dla pracowników, co jest poglądem nieuprawnionym.

Podobnie, Sąd bezzasadnie zakwestionował, z naruszeniem art. 253 k.p.c., ustalenia zawarte w notatkach ze spotkań w dniu 26.03.2012 r., 18.05.2012 r. i 31.05.2012 r., gdy tymczasem powódka dokumenty te podpisała - a zastrzeżenia co do treści notatki złożyła tylko w przypadku notatki ze spotkania z dnia 22.05.2012 r. W toku procesu, będąc reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zaprzeczyła prawdziwości tych dokumentów. Sąd jednak poczynił ustalenia w pełnym oderwaniu od powyższych okoliczności.

Sąd krytycznie odniósł się też do przyjętych przez pozwanego kryteriów, według których wytypował pracownika socjalnego do zwolnienia oraz zarzucił, że gdyby pozwany prawidłowo ocenił pracowników z punktu widzenia tych kryteriów, powódka nie powinna być wytypowana do zwolnienia. Pozwany nie zgadza się z tą oceną.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia, nie są w przepisach prawa wyraźnie wyartykułowane.

Ustawa z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, posługuje się pojęciem „proponowanych kryteriach doboru pracowników”, nakazując pracodawcy określenie tych kryteriów. Oczywiście, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego nie ma tu miejsca na arbitralne działanie pracodawcy, gdyż ten powinien kierować się kryteriami obiektywnymi i sprawiedliwym oraz stosować je jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępowania od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z 8 sierpnia 2006 r. I PK 50/06, LEX nr 204124).

Jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia może być dyspozycyjność, rozumiana jako możliwość liczenia na obecność pracownika w czasie na nią przeznaczonym, W wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05 Sąd Najwyższy stwierdził, że kierując się tym kryterium, pracodawca jest uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy.

Sąd zarzucił, że to nieobecność w pracy W. K. (urlop macierzyński i wychowawczy) oraz nieobecność K. W., a nie powódki powodowało konieczność zastępstwa L. B.. Dalej Sąd stwierdza, że w związku z nieobecnością powódki w pracy nie doszła konieczność dokonania jakichkolwiek zmian organizacyjnych, w tym zastępstwa, gdyż liczba pracowników socjalnych była wówczas wystarczająca.

W związku z wskazanymi wywodami Sądu w tym zakresie należy przede wszystkim zauważyć, że Sąd potwierdził, że obsada 3 pracowników socjalnych jest liczbą wystarczającą do należytej realizacji zadań działu opiekuńczo – terapeutycznego. W okresie 2011 r. w związku z absencją W. K. i powódki (absencja K. W. w 2011 r. to 28 dni, wobec 86 dni powódki) w dziale przez znaczną część roku pracowało trzech pracowników socjalnych. Pierwsze dwa miesiące 2012 r. to wyłączna praca 3 pracowników socjalnych (powódka absencja przez styczeń i luty). Sąd uznaje, że liczba pracowników socjalnych była wówczas wystarczająca.

Prawda jest, iż obiektywnie w latach 2010-2012 r. absencja w pracy W. K. było wyższa niż powódki, jednak dyrektor pozwanego domu nie mógł, jak zdaje się tego chcieć Sąd Rejonowy, abstrahować od faktu, iż nieobecność tej pracownicy miała związek z urlopem macierzyńskim i wychowawczym. Wyłonienie W. K. do zwolnienia z powodu absencji spowodowanej macierzyństwem miało być rozpatrywane jako naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zarówno powódka jak i W. K. mają porównywalny staż pracowniczy, ale W. K. ma dwójkę małych dzieci - tymczasem powódka tylko jedno dziecko, bliskie pełnoletniości. W konsekwencji pomimo kluczowego znaczenia kryterium dyspozycyjności pracownika jako kryterium oceny pracowników do zwolnienia, w konkretnym przypadku zachodziły szczególne okoliczności by pracownicę powracającą z urlopu wychowawczego potraktować w sposób szczególnie i odstąpić od ogólnych zasad oceny z punktu widzenia tego kryterium (vide: wcześniej przywołany wyrok SN z 5 sierpnia 2006 r., I PK 50/06),

Sąd stwierdził, iż kryterium stażu pracy winno być kluczowe przy wyborze pracownika do zwolnienia. Sąd nie podbudował twierdzenia stanowiskiem judykatury i doktryny, ograniczając się do konkluzji, że jest ono „jednoznaczne”. Nie można się zgodzić z tym stanowiskiem, bo przeczy temu liczne, szczególnie nowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyznające pracodawcy pewną swobodę decydowania, które z wyznaczonych obiektywnych kryteriów, uznaje on za najistotniejsze z punktu widzenia celu założonej restrukturyzacji zatrudnienia, z pominięciem, jako mniej doniosłych innych kryteriów. W wyroku z dnia 1.06.2012 r. II PK 258/11 SN za słuszne uznał przyjęcie przez pracodawcę jako decydującego pojedynczego kryterium kompetencji, z pominięciem dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia). Z tego punktu widzenia jako nieuprawnione należy uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że pozwany pominął kryterium stażu pracy, który u pracownicy I. S. był znacząco niższy (krótszy o 5 lat) niż powódki.

Okoliczności tej pozwany nie pominął. I. S. posiada dłuższy staż zakładowy (o 2 lat), natomiast obowiązki pracownika socjalnego wykonuje w takim samym poziomie jako pozostali pracownicy socjalni (i z tego punktu widzenia staż na dany stanowisku nie jest na tyle istotny, gdyż nie przekłada się na wyższe kompetencje i efektywność w wykonywaniu obowiązków). Jednocześnie I. S. w okresie 2009 - do września 2012 r. miała blisko trzykrotnie mniej absencji w pracy niż powódka (65 dni absencji chorobowej, przy 200 dniach absencji powódki).

Sąd Rejonowy, subiektywnie, według swojego uznania niepopartego dowodami materialnymi przypisuje dyrektorowi pozwanego domu motywy i pobudki mające rzekomo dowodzić, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była jego niechęć do powódki związana z przebiegiem spotkania w dniu 23.03.2012 r. Sąd przypisuje dyrektorowi pozwanego „nonszalancję”, „przekonanie o swojej wyjątkowości, jako kierownika zespołów ludzkich”,

„trudności z akceptacją tego, iż pracownik może mu się przeciwstawić, nawet jeśli tenże pracownik ma rację”. Są to oczywiście zarzuty nieuprawnione. Od początku sprawowania funkcji dyrektora planował i przeprowadzał zmiany organizacyjne przy szerokim zaangażowaniu załogi. Jak stwierdziła sama powódka (protokół z dnia 28.01.2013 r. str.5) – cyt.: „ Organizowane były raz w tygodniu spotkania, na których mogliśmy dyskutować i wprowadzał nas w swoje plany. On tłumaczył nam szczegóły zarządzania byśmy wiedzieli, na czym stoimy. Wysłuchiwał naszych propozycji i uwag”, protokół z dnia 15.10.2012 r. str. 1: „ Pan Dyrektor powtarzał, że zawsze cenil ludzi, którzy mają własne zdanie i zachęcał do dyskusji”. Sąd zupełnie pomija te okoliczności, pewnie dlatego, że nie pasują do tegoż uzasadnienia i zdecydowanie krytycznego stanowiska Sądu Rejonowego wobec działań dyrektora pozwanego domu - co w konsekwencji wpłynęło na wadliwość orzeczenia.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie jej w całości, o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz o pominięcie wniosków dowodowych pozwanego wskazanych w apelacji jako spóźnionych w rozumieniu art. 381 k.p.c.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zawarte w petitum apelacji uzasadnienie pozwanego co do złożenia wniosków dowodowych dopiero na obecnym etapie postępowania odnosi się wyłącznie do jednej z dwóch okoliczności na jakie mieliby być przesłuchiwani świadkowie tj. do kwestii daty sporządzenia dokumentu pt. „Dom pomocy społecznej.” (vide 2 strona apelacji, uzasadnienie pod zgłoszonymi wnioskami dowodowymi). Pozwany nie uzasadnił, dlaczego świadkowie mieliby być przesłuchiwani także na okoliczność przebiegu spotkań z dnia 18.05.2012 r. i 22.05.2012 r. Odnosnie natomiast daty sporządzenia dokumentu pt. „Dom pomocy społecznej.” to bezspornym jest, że dokument ten powstał po podjęciu decyzji o zwolnieniu powódki z pracy skoro finalna wersja tego dokumentu (wersja po aktualizacji, a więc sporządzona na potrzeby postępowania) przedstawiona została nie w odpowiedzi na pozew, a dopiero na zobowiązanie sądu jako załącznik do pisma procesowego pozwanego z dnia 29.10.2012 r.

Wobec powyższego powódka wniosła o pominięcie wniosków dowodowych pozwanego wskazanych w apelacji.

Powódka wskazała ponadto, że zarzuty apelacyjne pozwanego są bezzasadne i jako takie nie powinny stanowić podstawy do zmiany prawidłowego wyroku Sądu I instancji.

Sąd I instancji w sposób prawidłowy i wnikliwy przeprowadził pełne postępowanie dowodowe w sprawie, a następnie dokonał swobodnej oceny całości materiału dowodowego, co w konsekwencji umożliwiło poczynienie przez Sąd Rejonowy prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie.

Powódka wskazała, że zarzuty pozwanego mają charakter polemiczny z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i wynikają z faktu niezadowolenia pozwanego z treści wydanego przez Sąd Rejonowy wyroku. Uzasadnienie apelacji pozwanego stanowi powielenie stanowiska procesowego tej strony, które było już przedstawiane w jego poprzednich pismach procesowych.

Powódka podkreśla, że Sąd I instancji dokładnie uzasadnił, dlaczego doszedł do przekonania o pozorności przyczyn wypowiedzenia wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, jak również uzasadnił przyczyny, które dały podstawę do przyjęcia, że powódka została błędnie wytypowana do zwolnienia. Powódka przedmiotową argumentację Sądu w całości popiera.

W ocenie powódki podkreślić należy, że pozwany stawiając Sądowi I instancji zarzut naruszenia art. 233 k. p. c. oraz art. 328 § 1 k. p. c. polegający na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego nie wskazał konkretnie, jakich dowodów Sąd Rejonowy zaniechał ocenić względnie ocenił w sposób sprzeczny z za Sądami prawidłowego rozumowania, logiki i doświadczenia życiowego. Pozwany de facto przedstawia w apelacji własną ocenę zebranego materiału dowodowego, która jest odmienna od oceny Sądu.

Powódka podkreśliła, że w toku postępowania przed Sądem I instancji wykazywała szeroką inicjatywę dowodową, a wyniki przeprowadzonych na jej wniosek dowodów dały podstawę do wydania korzystnego dla niej wyroku. Wszystkie twierdzenia powódki, wynikające z dotychczasowych pism procesowych, jak i zeznań powódki, pozostają

nadal aktualne i stanowią odpowiedź na nierzeczywisty stan faktyczny sprawy przedstawiony w uzasadnieniu apelacji pozwanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego kwestionująca treść rozstrzygnięcia, pozbawiona jest uzasadnionych podstaw.

W wywiezionej apelacji skarżący zarzucił zarówno naruszenie przez Sąd orzekający przepisów prawa procesowego, jak i przepisów prawa materialnego. W sytuacji, w której skarżący podważa zasadność zaskarżonego orzeczenia, powołując się zarówno na naruszenie prawa materialnego jak i przepisów procedury, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Odnosząc się do zarzutów wywiezionych w apelacji wskazać należy, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania skutkujących zmianą rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, iż zasada ta jest jedną z naczelných reguł postępowania cywilnego w polskim porządku prawnym i wynika z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem – Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 lipca 1998 r., II UKN 151/78, OSNAPiUS z 1999 r. z. 15, poz. 492; 4 lutego 1999 r., II UKN 459/98, OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252; 23 marca 1999 r., II UKN 543/98, OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433; 24 marca 1999 r., I PKN 632/98 OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382; 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655; 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732; 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, Lex nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, Lex nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, Lex nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy to strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolone z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniem doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt mniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów.

Skarżący upatrywał przekroczenia przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów w naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, które w konsekwencji doprowadziły Sąd do ustaleń arbitralnych, nieobiektywnych, nie znajdujących oparcia w materiale dowodowym. Skarżący nie wskazał przy tym, na czym, jego zdaniem, polega naruszenie zasad logicznego myślenia, doświadczenia życiowego, czy wiedzy powszechnej. Stąd też, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzuty skarżącego nie świadczą o uchybieniu przez Sąd I instancji przepisowi art. 233 § 1 k.p.c., a co najwyżej o odmiennej ocenie dowodów

przez stronę skarżącą (w stosunku do tej oceny, która została dokonana przez Sąd). Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy ocenił wszystkie dowody w sposób wszechstronny, zgodny z regułami logiki i wskazaniem doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, który dokonując oceny wiarygodności przedstawionych w sprawie dowodów, uznał iż dokumentacja w postaci notatek ze spotkań w dniach 26.03.2012 r., 18 i 22.05.2012 r., zestawienia pracowników socjalnych i terapeutów (k. 120 – 121, 210 – 212) oraz, co do celu powstania nowego zakresu czynności E. D. z dnia 25.05.2012 r. pozbawione są tego przymiotu. W szczególności osoby, które złożyły podpisy na notatce o kluczowej treści ze spotkania z dnia 26.03.2012 r. nie były w ogóle przy konfliktowym zdarzeniu (I. S.) lub uczestniczyły jedynie w jego części (K. W.). Brak również było możliwości ustalenia autora notatki. Dokumentacja w postaci zestawienia pracowników socjalnych i terapeutów nie zawiera natomiast dat, toteż brak jest możliwości ustalenia momentu jej sporządzenia.

Prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczność w jakiej dacie powstało owo zestawienie, na etapie postępowania odwoławczego, jest spóźnione.

Powódka przez całe postępowanie, konsekwentnie kwestionowała wytypowanie jej do zwolnienia, a zatem w tej mierze pozwany winien przedłożyć wszelkie dowody dla wykazania zasadności podjętej decyzji.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo został również oceniony osobowy materiał dowodowy w postaci zeznań świadków. Sąd I instancji za wiarygodne uznał zeznania W. K., I. S. i K. W., ponieważ były wewnętrznie spójne, logiczne oraz prowadziły do tożsamyh wniosków jak pozostały materiał dowodowy. Przesłanki odmowy nadania waloru wiarygodności zeznaniom L. B. oraz K. G. w ocenie Sądu wskazywały z kolei na próbę ukrycia przez L. B. pewnych faktów przed Sądem oraz na emocjonalne podejście K. G. do powódki, co wpłynęło na wierność jego relacji z odbytych spotkań z pracownikami.

Pozwany zarzucił również naruszenie przepisów postępowania tj. art. 230 k.p.c., art. 253 k.p.c. oraz art. 6 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, wynikające z błędnego założenia, iż oświadczenia powódki zawarte w piśmie procesowym z dnia 25.10.2012 r. - o zaprzeczeniu wszelkim twierdzeniom pozwanego wyraźnie nie przyznanym powoduje, że wszelkie okoliczności wprost nie przyznane przez powódkę są sporne i wymagają dowodu ze strony pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem z inicjatywy powódki zostało przeprowadzone obszernie postępowanie dowodowe, w wyniku którego dokonano ustalenia stanu faktycznego w sprawie. Powódka nie zakwestionowała m.in. okoliczności, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była konieczność racjonalizacji kosztów prowadzonej działalności. Wskazania wymaga jednak, że milczenie, brak wypowiedzi strony przeciwnej wobec twierdzeń strony powołującej tylko dany fakt może być przez sąd uznane za pośrednie przyznanie faktu, ale także tylko wtedy, gdy przeprowadzone w toku postępowania dowody uzasadniają wysnucie wniosku, że strona przeciwna istotnie nie miała zamiaru zaprzeczyć danej okoliczności faktycznej (art. 230 k.p.c.).

W niniejszej sprawie, powódka tymczasem kwestionowała zasadność dokonanego wypowiedzenia oraz przyjętych kryteriów wytypowania jej osoby do zwolnienia. Całe postępowanie zmierzało do wykazania tej okoliczności, iż działanie pozwanego było nieuzasadnione. Tym samym, trudno uznać za przekonujące stanowisko pozwanego, iż powódka okoliczności powyższe przyznała.

Podpis powódki na notatkach ze spotkań w dniu 26.03.2012 r., 18.05.2012 r. i 22.05.2012 r. nie stanowi potwierdzenia, iż akceptowała ich treść, a jedynie, że się z notatkami tymi zapoznała. Okoliczność, czy wyraźnie, czy jedynie pośrednio zakwestionowała ich treść pozostaje bez wpływu na ocenę wiarygodności tych dowodów, ponieważ jak wskazano powyżej, nie mogły one stanowić miarodajnego środka dowodowego w sprawie choćby z uwagi na rozbieżności pomiędzy ich treścią, a treścią zeznań świadków.

Sąd Okręgowy w pełnym zakresie akceptuje ocenę dowodów przyjętą przez Sąd I instancji i przyjmuje ją za własną , co zbędnym czyni jej powtarzanie.

Prawidłowa ocena materiału dowodowego i dokonane na jej podstawie ustalenia faktyczne, doprowadziły Sąd Rejonowy także do właściwego zastosowania prawa materialnego tj. przepisów art. 30 § 4 k.p. 45 § 1 k.p., których naruszenie poprzez błędne zastosowanie, spowodowane błędami w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego , zarzucił skarżący.

Wypowiedzenie , jak podniósł Sąd Rejonowy , jest wprawdzie normalnym trybem rozwiązywania stosunków pracy, również istniejących na podstawie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony. Jednakże , co wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych , uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę .

Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana zarówno z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu , jak i przymiotów pracownika związanych z pracą.

Innymi słowy , rzeczą sądu rozpatrującego odwołanie od wypowiedzenia jest wyważenie słuszych interesów obu stron , nie tylko praodawcy.

Sąd Rejonowy w tej mierze nie dopuścił się naruszenia prawa przywracając powódkę do pracy.

Wypowiadając powódce umowę o pracę pozwany podał dwie przyczyny tj. likwidację zajmowanego stanowiska pracy w związku z wprowadzanymi zmianami organizacyjnymi mającymi na celu efektywną realizację usług opiekuńczych i wspomagających, racjonalizację zatrudnienia i kosztów działalności oraz brak umiejętności współpracy i budowania pozytywnych relacji z pracodawcą.

Druga z przyczyn okazała się całkowicie niezasadna . Nie zostało wykazane żadnym dowodem , że powódka wykazała się brakiem umiejętności współpracy i budowania pozytywnych relacji z pracodawcą.

Przeciwnie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka była niekonfliktowym , dobrym pracownikiem układającym dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi (w tym kierownikiem A. K.) . Tak samo układała relacje z pensjonariuszami. Brak także jakichkolwiek podstaw do przyjęcia , że jej relacje z Dyrektorem placówki były złe. W zasadzie strona pozwana przytoczyła na oparciu stawianych zarzutów , jedno zdarzenie z dnia 26 marca 2012r. i to w przejaskrawionej formie. Posłużyła się przy tym niemiarodajną notatką . Zabiegała by podpisali ją osoby nie będące świadkami zdarzenia, a jednocześnie zupełnie bagatelizuje niewłaściwe zachowanie tegoż przełożonego, prawidłowo ocenione przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego , to właśnie to zdarzenie legło u podstaw podjęcia decyzji o zwolnieniu powódki i w kontekście rzeczywistych pobudek , które doprowadziły do zwolnienia powódki , zarzut o pozorności przyczyny wypowiedzenia określonej jako likwidacja stanowiska pracy , ma uzasadnione podstawy.

Nie budzi żadnych wątpliwości to, że pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia i kosztów prowadzonej działalności.

Dobry pracownik, a takim w świetle zawartości akt osobowych i zeznań świadków - współpracowników była powódka , ma prawo jednak bronić się przed zwolnieniem .

Pracodawca , nawet w razie rzeczywistej likwidacji pojedynczego stanowiska pracy, ma bezwzględny obowiązek nie tylko wybrać właściwą osobę do zwolnienia , ale także winien wykazać, brak możliwości powierzenia pracownikowi innego stanowiska.

W przedmiotowej sprawie mamy tymczasem do czynienia z sytuacją , która przeczy , że działania pracodawcy –te związane z osobą powódki i zakresem jej obowiązków – mają w istocie na celu efektywną realizację jego zadań tj. usług opiekuńczych i wspomagających oraz racjonalizację zatrudnienia i kosztów z tym związanych .

Dyrektor pozwanej placówki , od początku jej objęcia, w istocie dążył racjonalnie do osiągnięcia tego celu. Taki charakter miały jego działania związane z przesunięciem pracowników ze stanowisk administracyjnych i gospodarczych na stanowiska opiekunów i pokojowych. Zmiany te nie powodowały zmniejszenia zatrudnienia , którego to zmniejszenia zresztą nie planował.

W maju 2011r. zmianami objęta(...)działu kadr, któremu pozwany powierzył obowiązki pracownika socjalnego i jednocześnie uczynił ją nieformalnym zastępcą kierownika działu A. K.. Z tą chwilą przejęła ona obowiązki powódki z zakresie zastępstwa kierownika działu. Już w październiku pozwany powierza jej funkcję zastępcy kierownika działu opiekuńczo-terapeutycznego , a wcześniej od września powierza jej terapię zajęciową, nakładając również obowiązek wspomżenia , w razie potrzeby pracowników socjalnych oraz obowiązek koordynacji i nadzoru nad działalnością zespołów opiekuńczo-terapeutycznych .

W tej mierze , choć powódka zgłaszała zarzuty , pozwany nie przedstawił żadnego racjonalnego argumentu, dlatego nie powierzył terapii zajęciowej powódce , chociaż współpracownicy (choćby K. W.) wskazywali na taką możliwość, bo powódka ma ku temu odpowiednie kwalifikacje.

Nie wskazał pozwany jakie racjonalne względy przemawiały za tym , że dążąc do wskazywanej racjonalizacji zatrudnienia i kosztów działalności, tworzy nowe formalne stanowisko zastępcy kierownika działu i powierza mu część obowiązków, które wykonywała powódka , powierzając jednocześnie obowiązek wspomżenia pracowników socjalnych i terapię zajęciową , której także mogła podjąć się powódka- osoba od wielu lat zatrudniona w dziale opiekuńczo-terapeutycznym, a powierza je osobie, która ma wprawdzie formalne kwalifikacje do wykonywania takiej pracy, ale z działem związana zaledwie od maja 2011r.

Wbrew zarzutom apelacji , ta okoliczność , że istotą zatrudnienia L. B. na stanowisku zastępcy kierownika , jest zastępstwo kierownika na wypadek jego nieobecności, a zasadnicze jej obowiązki dotyczą pracy związanej z terapią zajęciową , nie ma znaczenia dla sprawy , jeżeli zważy się , że każdy z obowiązków przydzielonych L. B. , mógł być realizowany przez powódkę.

Trudno też uznać, że działania pracodawcy powodujące – co należy podkreślić rozwiązanie stosunku pracy tylko z powódką - miały na celu poprawę efektywności sprawowania usług opiekuńczo-terapeutycznych.

Sąd Okręgowy podziela w tej mierze stanowisko Sądu Rejonowego odnośnie tego, że liczba pozostawionych pracowników socjalnych (3 na 185 podopiecznych) przeczy celowi jaki nakreślił dyrektor placówki tj. efektywnej realizacji usług opiekuńczych i wspomagających i to zarówno w kontekście przywoływanych przez Sąd I instancji regulacji prawnych odnośnie liczby pracowników tej grupy zawodowej, jak i wyniku postępowania dowodowego co do obciążenia pracą pozostałych pracowników socjalnych .

Podnoszona przez pozwanego okoliczność, iż Wojewoda (...) sprawujący nadzór nad jakością działalności jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz nad jakością usług tych jednostek, nie wnosił uwag do planowanego zmniejszenia zatrudnienia pracowników socjalnych w pozwanym domu i nie wydał wobec niego żadnych zaleceń pokontrolnych, jest z kolei pozbawiona znaczenia w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu brak zastrzeżeń ze strony w/w organu nie sankcjonuje wypowiedzenia umowy o pracę.

Podziela Sąd także stanowisko Sądu I instancji odnośnie przyjętych kryteriów doboru do zwolnienia we wszystkich aspektach w tym także podnoszonym aspekcie dyspozycyjności .

Uporczywe twierdzenie skarżącego , że powódka była niedyspozycyjnym pracownikiem , bo mieszka około 6 km od miejsca pracy , jest wręcz groteskowe jeśli zważy się , że z uwagi na miejsce zamieszkania powódka – dojeżdżająca

samochodem - nigdy nie spóźniła się do pracy i nigdy nie zdarzyła się sytuacja , że powódka nie stawiała się na wezwanie , gdy zaszła taka potrzeba.

Całokształt okoliczności ustalonych w sprawie uzasadnia zatem stanowisko Sądu Rejonowego , że określona w oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku w zakresie odnoszącym się do likwidacji stanowiska pracy , była pozorna. Dyrektor pozwanego podjął zaś decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy właśnie powódce , kierując się innymi względami niż podane w oświadczeniu i takiego wniosku nie niweczy to, że formalnie na miejsce powódki nie został zatrudniony inny pracownik.

Z dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika bowiem, że przed datą 26 marca 2012 r. nie było uwag do pracy powódki, a relacje między nią a dyrektorem pozwanego były dobre. Dopiero przebieg spotkania z dnia 26 marca 2012 r. skutkowało zmianą w tym zakresie. Po tej dacie powódka nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia, tak jak inni pracownicy oraz doszło do wyboru jej osoby do zwolnienia.

Twierdzenia skarżącego , iż przedstawiona przez Sąd Rejonowy argumentacja dotycząca okoliczności związanych z podwyżką wynagrodzeń , jest chybiona , ponieważ została ona dokonana w okresie późniejszym , jest twierdzeniem gołosłownym.

W tym miejscu zasadnym jest przywołanie wypowiedzi pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej , który próbując obalić stanowisko Sądu I instancji stwierdził , iż decyzji co do tego, że powódka nie będzie objęta podwyżką podjęta została pod koniec czerwca , ponieważ mogła być ona podjęta dopiero po zatwierdzeniu zmian do budżetu przez Starostę , co miało miejsce w dniu 26 czerwca , a zatem dopiero po tej dacie można mówić o pominięciu powódki w podwyżce. Tak więc decyzja co do tej kwestii podjęta została 3 miesiące później niż przyjął to Sąd Rejonowy. Tymczasem to twierdzenie strony pozwanej , przeciwnie niż stanowisko Sądu Rejonowego , nie ma umocowania w treści zeznań przedstawiciela pozwanego K. G., który na rozprawie w dniu 18 marca 2013r. zeznał :”Równoległe od 1.04.2012 r. doszło do podwyżki płacy zasadniczej... Ja już wówczas podjąłem decyzję nieformalnie , że zwolnię E. D. . Ona nie otrzymała tej podwyżki , ponieważ wiedziałem już , że ją zwolnię.” Treść powyższych zeznań , a zwłaszcza stwierdzenie , iż podjął nieformalnie decyzję , że zwolni powódkę, wskazuje jednoznacznie , że decyzja ta musiała być podjęta w dacie znacznie wcześniejszej , niż wskazywała strona na rozprawie apelacyjnej .

Sąd Okręgowy pragnie także zaznaczyć , że podziela stanowisko skarżącego (i nie negował go także Sąd Rejonowy) , iż potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Mimo to, jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w jego ocenie w przypadku pozwanego taka zmiana nie miała w rzeczywistości miejsca. Doszło bowiem jedynie do rozdysponowania obowiązków powódki na innych pracowników bądź powierzenie ich innemu pracownikowi, zatrudnionemu na nowopowstałym stanowisku.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwały zgłoszone w apelacji wnioski dowodowe pozwanego . Jak już wskazywał Sąd , powódka kwestionowała zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz kryteria, jakimi kierował się pozwany, nie sposób zatem uznać, iż pomimo to, za ważny i sporządzony przed podjęciem decyzji o jej zwolnieniu, uznała dokument prywatny „Dom Pomocy Społecznej (...), likwidacja stanowiska pracy - pracownik socjalny - kryteria indywidualne". Tym samym, zawnioskowane przez pozwanego środki dowodowe w postaci przesłuchania świadków A. J. oraz T. C. mogły z powodzeniem zostać zgłoszone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego i na obecnym etapie jako spóźnione, nie zasługują na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do zakwestionowania rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał zaskarżone orzeczenie za prawidłowe i na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. apelację oddalił jak w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163,

Sędziowie : Przewodniczący :

SO E. Bałtrukowicz SSO E. Zabrocka

SA. W SO E. Downar –Zapolska