

Sygn. akt IV P 6/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy G. P., E. Z.

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2015r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko **Burmistrzowi Miasta G., Urzędowi Miasta w G.**

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

Powództwo oddala.

Sygn. akt IV P 6/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 stycznia 2015r. skierowanym przeciwko Burmistrzowi Miasta G. powód **A. M.** wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy. Wnosił też o nałożenie na pozwanego obowiązku na podstawie art.477² §2 kpc dalszego zatrudniania go do czasu prawomocnego zakończenia sprawy.

W pozwie zawarł nadto wnioski o przywrócenie terminu do złożenia pozwu w przypadku gdyby Sąd uznał, iż termin ten został przekroczony. Podał, iż nie było w tym przypadku jego świadomego działania a wypowiedzenia umowy formalnie nie otrzymał.

W uzasadnieniu powód podał, iż zatrudniony był u pozwanego w Urzędzie Miasta G. od dnia 17 kwietnia 2007r. i zajmował stanowisko Pełnomocnika do spraw Ochrony Informacji Niejawnych, Szefa Miejskiego Zespołu (...). Pracodawca był z niego zadowolony, nigdy też nie zwracano mu uwagi na temat tego, iż w niewłaściwy sposób wykonuje swoje obowiązki. Podczas całego okresu pracy nigdy nie udzielono mu żadnego upomnienia ustnego ani na piśmie.

W dniu 21 stycznia 2015r. został wezwany do gabinetu Burmistrza gdzie oznajmiono, że w nowym regulaminie nie ma jego stanowiska pracy. Po usłyszeniu tych słów powód poczuł się bardzo źle, utracił zdolność racjonalnego myślenia i natychmiast udał się do lekarza, który stwierdził znacznie podwyższone ciśnienie i ogólne roztrzęsienie jego osoby co skutkowało natychmiastowym podaniem leków uspokajających i zwolnieniem lekarskim. Przebywając już na zwolnieniu lekarskim w dniu 29 stycznia 2015r. otrzymał telefon z Urzędu Miejskiego z informacją, iż została mu wypowiedziana umowa o czym do tego dnia nie miał świadomości. Nadto, z wydania Gazety (...) z dnia 29 stycznia 2015r. dowiedział się o tym, iż otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Powód stwierdził, iż takiego wypowiedzenia

nie otrzymał do dnia złożenia pozwu. Z artykułu w gazecie dowiedział się, iż jego stanowisko zostało zlikwidowane ale że zostanie zatrudniona na nie inna osoba. W ocenie powoda jego zwolnienie z pracy jest wynikiem wyłącznie tego, iż był pełnomocnikiem wyborczym byłego Burmistrza czyli kontrkandydatki nowego Burmistrza. Zdaniem zatem powoda podana przyczyna wypowiedzenia jest w tej sytuacji nieprawdziwa i krzywdząca w stosunku do jego osoby, ponieważ wykonywał swoją pracę rzetelnie i nigdy nie było do niego poważnych zastrzeżeń. W ocenie powoda jego stanowisko pracy w rzeczywistości nie zostało zlikwidowane tylko przemianowane na inną nazwę dla zmylenia opinii publicznej i powoda. Ponadto, pewne osoby w urzędzie, którym zlikwidowano stanowiska, zachowały je przechodząc na te rzekomo utworzone nowe stanowiska pracy ale mające praktycznie te same obowiązki. W ten sposób pozwany naruszył przepisy kodeksu pracy i prawa pracownicze nie traktując wszystkich jednakowo i nie dając im równej szansy.

W piśmie procesowym z dnia 14 kwietnia 2015r. powód wnosił aby w przypadku gdy Sąd uzna, iż wypowiedzenie było nie uzasadnione a niemożliwym było już przywrócenie powoda do pracy, zasądził w to miejsce stosowne odszkodowanie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wskazał, iż w istocie powód od 14 kwietnia 2007r. zatrudniony był w Urzędzie Miasta w G..

Od dnia 1 lutego 2009r. zmieniono regulamin Organizacyjny (...) tworząc nową komórkę organizacyjną – Pion Ochrony, którego szefem, od 2 marca 2009r. został powód. W skład pionu wchodził:

- szef pionu (jednocześnie pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych)
- kierownik kancelarii tajnej
- inspektor bezpieczeństwa teleinformatycznego
- administrator systemu sieci teleinformatycznej
- centrum zarządzania kryzysowego.

Zadania kierownika kancelarii tajnej, z uwagi na nieznaczną ilość zadań, wykonywał pracownik zatrudniony na samodzielnym stanowisku do spraw obrony cywilnej, spraw wojskowych, bhp i ppoż - M. P..

Zadania inspektora bezpieczeństwa teleinformatycznego oraz administratora systemu teleinformatycznego wykonywali informatycy.

W ramach z kolei Centrum (...) głównym i bieżącym zadaniem była obsługa monitoringu miejskiego – obsługa kamer.

W miesiącu styczniu 2015r. wprowadzono nowy regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta w G.. Zlikwidowany został Pion Ochrony oraz stanowisko szefa pionu. Zmiana ta spowodowała konieczność wytypowania pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy. W grupie pracowników posiadających odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje faktyczne oraz doświadczenie zawodowe do realizacji zadań pionu ochrony znaleźli się: powód, sekretarz miasta, komendant straży miejskiej oraz pracownik zajmujący samodzielne stanowisko pracy do spraw obrony cywilnej, spraw wojskowych, bhp i ppoż. Wszyscy ci pracownicy posiadają wykształcenie wyższe, równorzędne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Mają również porównywalne predyspozycje do wykonywania przedmiotowej pracy. W tym stanie rzeczy pozwany przyjął dodatkowe kryteria doboru tj. staż pracy w urzędzie oraz osobista sytuacja pracownika.

Zadania dotychczas wykonywane przez powoda z zakresu ochrony informacji niejawnych przekazano M. P. zatrudnionemu na stanowisku pełnomocnika do spraw zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej i ochrony informacji niejawnych. Pracownik ten posiada wykształcenie wyższe, wieloletnie doświadczenie w zakresie spraw niejawnych i obronnych, jest zatrudniony w urzędzie od 14 stycznia 1991r. a od 2006r. pełni funkcje kierownika kancelarii tajnej.

Zadania z kolei Inspektora (...) Teleinformatycznego oraz administratora systemu teleinformatycznego wykonują nadal informatycy urzędu.

Administratorem bezpieczeństwa informacji został sekretarz urzędu miasta pracujący w urzędzie od 2 kwietnia 2001r.

Monitoring natomiast przekazany został Straży Miejskiej a tam zlikwidowano stanowisko zastępcy komendanta i jedynym stanowiskiem kierowniczym w straży jest komendant. Jest nim, od 1 stycznia 2002r. D. G., posiadający wyższe wykształcenie, zatrudniony w straży od 3 kwietnia 1995r., posiadający pozytywną opinię Komendanta Wojewódzkiego Policji w O., zdolny do pełnienia funkcji strażnika miejskiego.

Pozwany zaznaczył, iż zgodnie z treścią Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009r. w sprawie sposobu obserwowania i rejestrowania przy użyciu środków technicznych obrazu zdarzeń w miejscach publicznych przez straż gminną, monitoring miasta winien być realizowany jedynie przez straż gminną.

Powód posiada zatem najkrótszy staż pracy w urzędzie a ponadto ma przyznane i wypłacane wojskowe świadczenie emerytalno – rentowe. Pozostali pracownicy takich świadczeń nie mają.

W tym stanie rzeczy w dniu 21 stycznia 2015r. powód zaproszony został do gabinetu Burmistrza Miasta gdzie w obecności sekretarza miasta poinformowano o redukcji zatrudnienia i podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. W trakcie rozmowy przedstawiono i przekazano powodowi pismo o rozwiązaniu umowy za porozumieniem przy czym powód odmówił złożenia podpisu potwierdzającego odbiór pisma oświadczając, że źle się czuje. Nie odebrał pisma po czym opuścił urząd.

W dalszej części pozwany wskazał, iż za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne powodujące redukcję etatów. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, ale pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny – z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy – całej przyczyny wypowiedzenia umowy, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru pracownika są: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy.

Pozwany wskazał, iż pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi. Kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, mogą być również brane pod uwagę.

Postanowieniem z dnia 5 marca 2015r. Sąd, działając na podstawie art. 194§1kpc w zw. z art.477kpc, wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego **Urząd Miasta w G.**, który to także wniósł o oddalenie powództwa powoda w całości..

Sąd ustalili zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie pozostawało, iż powód A. M. w okresie od 25 września 1980r. do 22 września 1982r. pełnił służbę wojskową a od 23 września 1982r. do 31 lipca 2007r. był żołnierzem zawodowym. Od dnia 16 kwietnia 2007r. pozostawał zaś w zatrudnieniu w urzędzie miasta w G., początkowo jako pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych, następnie od 1 marca 2009r. powierzono powodowi stanowisko szefa pionu ochrony. Do zakresu obowiązków powoda należało w szczególności: prowadzenie spraw związanych obowiązkami pełnomocnika

do spraw ochrony informacji niejawnych, kierowanie zespołem zarządzania kryzysowego, nadzór nad monitoringiem miasta.

/dowód: akta osobowe powoda/

W skład pionu ochrony wchodzi:

- szef pionu (jednocześnie pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych)
- kierownik kancelarii tajnej
- inspektor bezpieczeństwa teleinformatycznego
- administrator systemu sieci teleinformatycznej
- centrum zarządzania kryzysowego.

W miesiącu styczniu 2015r. wprowadzono nowy regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta w G.. Zlikwidowany został Pion Ochrony oraz stanowisko szefa pionu. Doszło do połączenia dotychczas dwóch odrębnych komórek – Straży Miejskiej i Pionu Ochrony. Zadania w zakresie monitoringu miejskiego przekazane zostały straży miejskiej.

Zmiany zawarte w regulaminie dotyczyły też innych stanowisk, mianowicie Architekt Miejski, będący dotąd samodzielnym stanowiskiem, w nowym regulaminie umiejscowiony został w wydziale inwestycji, jest jego naczelnikiem a w skład wydziału wchodzi nadto Referat Inwestycji.

Nadto, w Wydziale (...) oprócz dotychczas istniejących referatów – Budżetowego i (...) utworzono stanowisko do spraw windykacji i egzekucji. W Wydziale Mienia, oprócz dotychczasowych referatów (...) i (...) i Ochrony (...) utworzono Biuro (...). W miejsce Wydziału (...) Inwestycyjnego utworzono Wydział Inwestycji, którego, o czym mowa była wyżej, naczelnikiem został Architekt Miasta. Zlikwidowano Wydział (...) a jego zadania przekazano do Biura (...) i Polityki Społecznej wchodzącego w skład (...).

Zadania dotychczas wykonywane przez powoda z zakresu ochrony informacji niejawnych przekazano innemu pracownikowi - M. P., zatrudnionemu na stanowisku pełnomocnika do spraw zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej i ochrony informacji niejawnych. Pracownik ten posiada wykształcenie wyższe, wieloletnie doświadczenie w zakresie spraw niejawnych i obronnych, jest zatrudniony w urzędzie od 14 stycznia 1991r. a od 2006r. pełni funkcję kierownika kancelarii tajnej.

Zadania z kolei Inspektora (...) Teleinformatycznego oraz administratora systemu teleinformatycznego wykonują nadal informatycy urzędu.

Administratorem bezpieczeństwa informacji został sekretarz urzędu miasta pracujący w urzędzie od 2 kwietnia 2001r.

Zadania z kolei z zakresu zarządzania kryzysowego przekazano pełnomocnikowi do spraw zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej i ochrony informacji niejawnych.

Monitoring przekazany został Straży Miejskiej a tam zlikwidowano stanowisko zastępcy komendanta i jedynym stanowiskiem kierowniczym w straży zostało stanowisko komendanta. Jest nim, od 1 stycznia 2002r. D. G., posiadający wyższe wykształcenie, zatrudniony w straży od 3 kwietnia 1995r., posiadający pozytywną opinię Komendanta Wojewódzkiego Policji w O., zdolny do pełnienia funkcji strażnika miejskiego.

W tej sytuacji, w dniu 21 stycznia 2015r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, iż przyczyną tej decyzji są zmiany organizacyjne w urzędzie i związana z tym likwidacja stanowiska pracy powoda. Podano nadto, iż realizowane przez powoda zadania z zakresu ochrony informacji niejawnych powierzono osobie na stanowisku do spraw obrony cywilnej, spraw wojskowych, bhp i ppoz. Zadania natomiast z zakresu Administratora

Danych Osobowych i nadzór nad Administratorem Systemu Sieci Teleinformatycznych oraz Inspektorem (...) Teleinformatycznego przejął sekretarz miasta. Monitoring przekazany został Straży Miejskiej przy jednoczesnej likwidacji stanowiska zastępcy Komendanta (...). Wskazano, iż ze względu na najkrótszy staż pracy powoda w urzędzie w stosunku do pracowników, którym przekazano obowiązki powoda, przy równorzędnych kwalifikacjach oraz fakt posiadania przez powoda uprawnień emerytalno – rentowych wojskowych został powód wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę.

/dowód: wypowiedzenie – akta osobowe powoda, zeznanie św. A. P. k. 139-140/

Przechodząc do analizy żądania powoda należy na wstępie zauważyć, iż pozew złożony został w Sądzie przez powoda w dniu 29 stycznia 2015r. podczas gdy wypowiedzenie umowy powód odebrał w dniu 21 stycznia 2015r. Złożenie zatem pozwu nastąpiło z 1 – dniowym przekroczeniem terminu o jakim mowa w art. 264§1kp, albowiem należy taki pozew złożyć terminie 7 dni od daty wręczenia wypowiedzenia. Stosowne pouczenie o terminie złożenia powództwa powód został pouczoney.

Data zatem zapoznania się przez powoda z pisemnym wypowiedzeniem umowy to 21 stycznia 2015r. Wywieść tak należy z ustaleń poczynionych przez Sąd, a mianowicie w oparciu o zeznanie świadka A. P., który zeznał, iż tego dnia powód został zapoznany z treścią wypowiedzenia lecz odmówił jego przyjęcia i wyszedł z urzędu. Taka też adnotacja widnieje na wypowiedzeniu. Tym samym twierdzenie powoda, iż nie zostało mu wręczono wypowiedzenie a o jego treści dowiedział się gazety, jawi się tu jako niewiarygodne.

Sąd jednak uwzględnił wniosek powoda o przywrócenie terminu do złożenia pozwu gdyż uchybienie obejmuje tylko jeden dzień a powód, jak wskazywał, mocno przeżył tę sytuację.

W tej sytuacji żądanie powoda Sąd oceniał merytorycznie pod kątem uregulowań z art.45§1kp.

I tak, podkreślić należy, iż Sąd Pracy nie może oceniać zasadności zmian organizacyjnych, strukturalnych czy redukcji zatrudnienia dokonywanych w ramach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy albowiem kwestia ta należy wyłącznie do danego pracodawcy. Przywołać tu można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009r. w sprawie I PK 11/09, w którym orzeczono: Sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń. Skoro pracodawca uznał, że ze zmianami organizacyjnymi wiąże się potrzeba likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników, to jest to jego uprawnienie. Sąd może natomiast oceniać, czy potrzeba ta stanowiła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniała (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.)”.

Odnieść to w zupełności można do braku uprawnień do oceny przez Sąd Pracy decyzji pracodawcy polegających na redukcji zatrudnienia, likwidacji poszczególnych stanowisk pracy czy – ogólnie rzecz ujmując – restrukturyzacji zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd oceniał prawidłowość dokonanego wobec powoda wypowiedzenia właśnie w kontekście prawdziwości wskazanej przyczyny i jej konkretności. Ocena ta pozwala na wysnucie wniosku, iż dokonane wobec powoda wypowiedzenie było uzasadnione.

Jak wskazano wyżej, powód podnosił w zasadzie wyłącznie, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę podyktowane było chęcią zwolnienia go z uwagi na to, że w trakcie kampanii wyborczej był pełnomocnikiem wyborczym byłego Burmistrza – kontrkandydata na stanowisko burmistrza miasta. Podnosił nadto powód, iż likwidacja jego stanowiska jest pozorna a jego stanowisko nie zostało zlikwidowane tylko przemianowane na inną nazwę.

Z taką argumentacją nie można się zgodzić albowiem przeczą im ustalone w sprawie fakty, omówione wyżej.

Bezspornym w sprawie przecież pozostawało, iż od stycznia 2015r. wszedł w życie nowy regulamin Organizacyjny zmieniający dotychczasową strukturę organizacyjną urzędu. Wprowadzony on został po tym jak wybory wygrał obecny

Burmistrz i który postanowił o zmianach w strukturze zatrudnienia urzędu a ktorej to miałyby doprowadzić do oszczędności w wydatkach na funkcjonowanie tegoż urzędu. Mówił o tym sekretarz miasta A. P., zatrudniony na tym stanowisku jeszcze w trakcie sprawowania urzędu przez poprzedniego Burmistrza. Nowy regulamin zmienia strukturę zatrudnienia, tworzy lub znosi wydziały czy zmienia ich zakresy działania. Wynika z niego podnoszony przez pozwanych fakt zmniejszenia stanu zatrudnienia o 2 stanowiska kierownicze – zastępcy Komendanta Straży Miejskiej i szefa pionu ochrony. Bezspornie też regulamin potwierdza fakt zlikwidowania komórki organizacyjnej dotąd zarządzanej przez powoda – Pionu Ochrony i rozdzielenia wykonywanych w tej komórce przez powoda zadań między inne osoby – zatrudnione w różnych wydziałach czy referatach, zgodnie z nowym podziałem zadań. Przeniesiono też zadania z monitoringu miasta do straży miejskiej. Fakty te nie kwestionują, jak chce tego powód, likwidacji jego stanowiska i przeprowadzanych zmian w urzędzie, a wręcz przeciwnie, potwierdzają je.

Powód sam przyznawał, iż jego dotychczasowe obowiązki rozdzielone zostały między innych pracowników. O pozorności likwidacji stanowiska zatem powoda mowy być nie może.

Ponadto, zauważyć należy, iż po stronie pracodawcy powoda nie można dopatrzeć się też błędu jeśli chodzi o wybór powoda do zwolnienia. Przytoczyć można w tym miejscu tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. wydanego w sprawie I PK 73/14, a mianowicie:

„ Zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.”

Pozwany w sposób racjonalny argumentował dlaczego to właśnie powód otrzymał wypowiedzenie. Otóż, w grupie pracowników posiadających odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje faktyczne oraz doświadczenie zawodowe do realizacji zadań pionu ochrony znaleźli się: powód, sekretarz miasta, komendant straży miejskiej oraz pracownik zajmujący samodzielne stanowisko pracy do spraw obrony cywilnej, spraw wojskowych, bhp i ppoż. Wszyscy ci pracownicy, jak podawał pracodawca, posiadają wykształcenie wyższe, równorzędne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Mają również porównywalne predyspozycje do wykonywania przedmiotowej pracy. W tym stanie rzeczy pozwany przyjął dodatkowe kryteria doboru tj. staż pracy w urzędzie oraz osobista sytuacja pracownika.

Wspomnieć też tu należy, iż kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, stanu zdrowia. Przyjmuje się również, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 Nr 8, poz. 194). Takich sytuacji w omawianej sprawie nie było a zgodnie z przyjętymi dodatkowymi kryteriami – stażem pracy i sytuacją osobistą, wybór powoda był właściwy. W istocie powód legitymuje się najkrótszym stażem pracy w urzędzie wśród osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach.

Nadto, powód – jak i zwolniony zastępca komendanta straży – posiadają świadczenie emerytalno rentowe z racji poprzedniego zatrudnienia. U powoda wynika ono z pełnienia przez niego zawodowej służby wojskowej.

W tej sytuacji wypowiedzeniu dokonанemu przez pracodawcę powoda nie można zarzucić wadliwości wobec czego orzec należało o oddaleniu powództwa powoda w całości wobec obu pozwanych.