

Sygn. akt IV P 68/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Andrzej Henryk Zujewicz Irena Żurniewicz -Furmanik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Jolanta Grudzińska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. H.**

przeciwko **A. R. Oddział Terenowy w O.**

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powoda **Z. H.** do pracy w pozwanej **A. R. Oddział Terenowy w O.** na poprzednich warunkach zatrudnienia.

II. Zasądza od pozwanej **A. R. Oddział Terenowy w O.** na rzecz powoda **Z. H.** kwotę 8.277,16 zł (osiem tysięcy dwieście siedemdziesiąt siedem złotych 16/100) brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powoda Z. H. pracy w pozwanej A. R. Oddział Terenowy w O.

III. Zasądza od pozwanej **A. R. Oddział Terenowy w O.** na rzecz powoda **Z. H.** kwotę 5.327,00 zł (pięć tysięcy trzysta dwadzieścia siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Andrzej Henryk Zujewicz SSR Karol Kwiatkowski Irena Żurniewicz -Furmanik

Sygn. akt IV P 68/16

UZASADNIENIE

Powód Z. H. w pozwie skierowanym przeciwko A. R. Oddział Terenowy w O. domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanej z dnia 1 czerwca 2016r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenie do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Ponadto domagał się zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż zatrudniony jest w A. R. początkowo od dnia 17 marca 1998r. w Oddziale Terenowym w S., a następnie w Oddziale Terenowym w O. Filii w S., na stanowisku radcy prawnego. W dniu 1 czerwca 2016 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, nie podając przyczyny wypowiedzenia. W wypowiedzeniu wskazała jedynie podstawy prawne t.j. art. 32 § 1 pkt 3 i §2 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192, z późn.zm.). Pozwana również w inny sposób nie zapoznała powoda z przyczyną wypowiedzenia. Powód w chwili otrzymania wypowiedzenia, z uwagi na powołaną podstawę prawną w wypowiedzeniu, próbował dowiedzieć się o przyczynę wypowiedzenia. W tym celu zażądał od osoby wręczającej wypowiedzenie t.j. B. M. - pracownika kadr o okazanie aktualnego regulaminu organizacyjnego (...), aby ustalić czy jest on podstawą wypowiedzenia. Uzyskał odpowiedź, że obowiązuje regulamin organizacyjny z dnia 01.02.2013r. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę do chwili obecnej powodowi nie jest zatem znana, a treść wręzonego wypowiedzenia była niewystarczająca, by powód w sposób prawidłowy mógł odczytać motywy rozwiązania z nim stosunku pracy. Wypowiedzenie zawierało również informację o udzieleniu urlopu wypoczynkowego za 2015r. oraz za 2016r., a po wykorzystaniu zwolnienie w pozostałym okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Również przyczyna zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie jest znana powodowi. Powód wykonywał swoje obowiązki zawodowe sumiennie i nigdy nie dostał nagany, czy upomnienia. Do wykonywanej pracy przez powoda nie miał żadnych uwag G. K. (1) - Z-ca Dyrektora (...) w O., kierujący Filią (...) w S.. W ocenie powoda, pozwana wypowiadając umowę o pracę naruszyła art. 30 § 4 k.p. gdyż nie wskazała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a przyczyna wypowiedzenia nie była i nie jest do chwili obecnej znana powodowi, przez co uniemożliwiła powodowi możliwość dokonania oceny czy przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, rzeczywista i prawdziwa, czy też ma charakter pozorny. Powołując się na liczne orzecznictwo sadowe wskazał, iż użyte przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę sformułowanie - " rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn nie dotyczących pracownika" - bez wskazania jakie to konkretne przyczyny legły u podstaw tej decyzji, jest ogólnikowym, nie jest wystarczająco skonkretyzowanym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, przez co nie czyni zadość wymogom określonym w art. 30 § 4 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwana A. R. Oddział Terenowy w O. domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Z daleko idącej ostrożności procesowej, na wypadek uznania przez Sąd, iż roszczenie powoda jest zasadne, wniosła o orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu odpowiedzi wskazała, iż w dniu 1 czerwca 2016 r. doręczono powodowi oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Powód zażądał od osoby wręczającej wypowiedzenie aktualnego Regulaminu Organizacyjnego A. R. w W. Oddział Terenowy w O., aby ustalić czy jest on podstawą wypowiedzenia. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu w sposób konkretny rzeczywisty obrazuje przyczynę rozwiązania pracy z powodem. Wbrew twierdzeniom powoda, została ona wyraźnie wymieniona w ww. oświadczeniu, zaś jego doręczenie pozwoliło mu zapoznać z przyczyną wypowiedzenia. Pozwana dopełniła również wszelkich wymogów formalnych związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy.

Należy podkreślić, zdaniem pozwanej, że sam fakt likwidacji stanowiska pracy nie jest uzależniony od dokonania wcześniejszych zmian w Regulaminie Organizacyjnym A. R. Oddziału Terenowego w O.. Opozycyjne do powyższego twierdzenie nie ma żadnego umocowania prawnego w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Istotną kwestią w ocenie pozwanej jest prawo pracodawcy do podejmowania wiążących decyzji w zakresie zarządzania zasobami ludzkim. Bezspornym jest, iż nikt ani nic innego, tylko pracodawca wskazuje kierunki polityki kadrowej. To on podejmuje rozstrzygnięcia w zakresie doboru osób do zatrudnienia jak i do zwolnienia. Stanowisko powoda, wedle którego pracodawca przy decyzji w zakresie likwidacji stanowiska pracy związany jest treścią i schematami zawartym w aktualnym Regulaminie Organizacyjnym A. R. Oddziału Terenowego w O., jest błędne. Co więcej, stosownie do § 3 ust. 6 przedmiotowego regulaminu organizacyjnego to Dyrektor Oddziału Terenowego A. R. jest osobą upoważnioną do dokonywania w imieniu Prezesa A. R. czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, za wyjątkiem powoływania i odwoływania Głównego Księgowego Oddziału oraz Zastępców Dyrektora Oddziału (kompetencje zastrzeżone dla Prezesa (...)). Powyższe aż nadto dowodzi, że kwestie związane z racjonalizacją zatrudnienia pozostają w sferze

autonomii pracodawcy, w którą nie może ingerować nawet niezawisły i niezależny sąd. W zestawieniu z przyczyną wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), fakt sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda jest prawnie indyferentny. Również brak wskazania w wypowiedzeniu powodów zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie czyni wypowiedzenia wadliwym. Pozwana stoi na stanowisku, iż przedmiotowa likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, o czym świadczą załączone do odpowiedzi na pozew wykazy pracowników. Analiza ich treści jednoznacznie wskazuje, że nie zatrudniono innego radcy prawnego na podstawie umowy o pracę w miejsce powoda, który świadczyłby na rzecz A. R. w W. Oddział Terenowy w O. Filia w S. pomoc prawną w podobnym zakresie jak powód. Wskazana przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna, jaką była likwidacja stanowiska pracy, jest również konkretna. Wymienione określenie nie budzi żadnych wątpliwości w zakresie jego interpretacji i jest w pełni zrozumiałe i klarowne. Wobec powyższego dodatkowe objaśnianie tej przyczyny jest zbędne. Pozwana nie musiała powodowi jej uszczegóławiać poprzez wskazanie powodów, dla których przeprowadziła likwidację danego stanowiska pracy. Zdaniem pozwanej określenie w wypowiedzeniu wobec powoda umowy o pracę jako przyczyny likwidację stanowiska pracy spełnia wymogi stawiane pracodawcy przez art. 30 § 4 kp. W wypadku uznania roszczenia powoda za zasadne, pozwana kierując się daleko idącą ostrożnością procesową podniosła, iż wobec faktycznej likwidacji stanowiska pracy, zasadnym wydaje się orzeczenie odszkodowania na jego rzecz. Zgodnie z art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Odtworzenie zlikwidowanego stanowiska pracy radcy prawnego w A. R. Oddział Terenowy w O. Filia w S. byłoby niecelowe i godziłoby w autonomię pracodawcy do kreowania polityki kadrowej w zarządzanej przez siebie jednostce. Ponadto wiązałoby się z koniecznością poniesienia nakładów finansowych oraz zaangażowania innych pracowników w proces przywrócenia pracownika do pracy.

W toku postępowania, pozwana zaproponowała powodowi zawarcie ugody poprzez zapłatę na jego rzecz kwoty 24.831,48 zł. (k. 174), z czym nie zgodził się powód (pismo z dnia 12.09.2016r. – k. 251).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Z. H. pozostawał zatrudniony w A. R. Oddział Terenowy w O. (poprzednio Oddział terenowy w S.), na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 17.03.1998r. na czas nieokreślony, na stanowisku radcy prawnego (dowód: umowa o pracę – w aktach osobowych).

W dniu 01.06.2016r. pracodawca wręczył Z. H. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone na podstawie art.32 § 1 pkt. 3 i § 2 kp w związku z art.10 ustawy z 13 marca 2003r. (Dz.U. z 2003r. Nr. 90, poz. 384) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który rozpocznie się od dnia 02.06.2016r. i upłynie w dniu 30.09.2016r. Jednocześnie udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego za 2015r. oraz za 2016r. zaś po wykorzystaniu tego urlopu powód został zwolniony w pozostałym okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracodawca wskazał również, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy (dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 8).

Na datę złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z obowiązującym schematem organizacyjnym Filii (...) w O., funkcjonowało w niej samodzielne stanowisko ds. obsługi prawnej (por. Regulamin organizacyjny (...) w O. zatwierdzony w dniu 15.02.2013r. wraz ze zmianami k. 45–63, 65, 68, 72, 74, 75).

W dniu 21.06.2016r. Dyrektor Oddziału Terenowego (...) w O. sporządził wniosek do prezesa Agencji o zatwierdzenie projektu nowego Regulaminu organizacyjnego Oddziału. Wniosek ten został złożony w Sekretariacie Prezesa Agencji dopiero w dniu 22.07.2016r. Nowy Regulamin organizacyjny został zatwierdzony w dniu 22.07.2016r. Zmiany w Regulaminie organizacyjnym (w tym nie przewidującej w ramach Filii w S. sekcji organizacyjno-prawnej wprowadzono z dniem 15.09.2016r. – k. 275-287).

Filia (...) w S. w lipcu 2016r. przeprowadziła postępowanie w sprawie podpisania umowy na obsługę prawną Filii (...) w S., kierując zapytanie o cenę do wybranych przez siebie 4 radców prawnych z S., B. i O. i umowę taką zawarła na

okres od dnia 01.08.2016r. do dnia 31.12.2016r. (dowód: zapotrzebowanie oraz dokumentacja ofertowa – k. 176-210, pełnomocnictwa k. 300-302).

Sąd zważył, co następuje:

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30§4 k.p.), w oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30§5 k.p.), a w przypadku gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową powinno być poprzedzone zawiadomieniem organizacji o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38§1 k.p.).

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie to 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.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w doktrynie przyjmuje się, że uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas, gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się zatem za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.02.2014 r., I PK 254/13). Zawsze ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku.

Z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądu pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały SN (7) z 27.6.1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 KP i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC Nr 164/1985, poz. 11; wyroki SN: z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNAPIUS Nr 9/2004, poz. 156; z 8.8.2006 r., PP Nr (...), poz. 39; z 5.5.2009 r., I PK 11/09, OSNP Nr 1-2/2011, poz. 3).

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony jednak do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych

i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umów o pracę.

Powód roszczenie swoje opierał na twierdzeniu, iż wypowiedzenie mu warunków pracy naruszało przepisy o wypowiedzeniu, albowiem wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy) była pozorna.

Z twierdzeniem tym należy, w ocenie Sądu, się zgodzić.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozwany pracodawca nie wskazał racjonalnej i prawdziwej przyczyny uzasadniającej złożenie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Ponadto w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z powodem podejmował sprzeczne decyzje tzn. chociaż zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia to jednocześnie poszukiwał wykonawców obsługi prawnej jednostki organizacyjnej (...) w S..

Wszystko to, zdaniem Sądu, wskazuje, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była przyczyną nierzeczywistą i nie usprawiedliwiała dokonanej czynności.

Dyrektor pozwanego Oddziału (...) G. K. (2) w swoich zeznaniach złożonych na rozprawie w dniu 16.10.2016r. w charakterze strony (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 16.11.2016r. czas: 01:31:14 – 01:39:50, k. 338-338v) wskazał, iż posiada ograniczoną wiedzę o sytuacji kadrowej Filii w S. i jedynie przyjmował z zaufaniem wnioski G. K. (1) w sprawach dotyczących Filii. Stąd też, istotna dla oceny zasadności powództwa jest, w ocenie Sądu, motywacja, którą kierował się G. K. przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy z powodem.

Jak zatem wynika z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda w (...) Filii (...) G. K. (1) na rozprawie w dniu 16.11.2016r. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 16.11.2016r. czas: 00:45:00 – 01:28:01, k. 337-338), przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były ekonomiczne tzn. Oddział (...) miał nadwyżkę pracowników do przyznanego budżetu.

W sprzeczności z powyższymi depozycjami stoją jednakże następujące okoliczności:

Po pierwsze, jak wynika z zeznań G. K. (j.w.), po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zatrudniono trzy nowe osoby, a jeszcze wcześniej jedną osobę pełniącą faktycznie funkcję zastępcy dyrektora kierującego filią (...) w S., przy czym G. K. zasłonił się niepamięcią odnośnie wynagrodzenia tej osoby.

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę obsługę prawną (...) Filii (...) prowadziła firma prawnicza (...), a następnie w okresie od 01.08.2016r. do 31.12.2016r. Kancelaria Prawa Prywatnego i (...) r.pr. S. T. w O. wyłoniona w drodze zapytania ofertowego (por. zeznania świadka H. Ł. na rozprawie w dniu 16.11.2016r. vide: protokół skrócony rozprawy z dnia 16.11.2016r. czas: 00:09:51 – 00:44:31, k. 336v-337, umowa OLSU. (...). (...).11.7.2016 na obsługę prawną z dnia 01.08.2016r. k. 201210). Koszt obsługi prawnej przez firmę r.pr. S. T. to kwota 12.544,00 zł. brutto miesięcznie, a koszt utrzymania etatu powoda to kwota ok. 10.500,00 zł. (por. zeznania świadka G. K. (1) j.w.). Już z tego porównania wynika zatem, iż koszty obsługi prawnej po wypowiedzeniu powodowi umowy wzrosły - argument o racjonalizacji kosztów jest zatem, w ocenie Sądu, nieprawdziwy.

Po drugie, z wniosku Dyrektora Oddziału (...) skierowanego do prezesa (...) w sprawie zatwierdzenia projektu organizacyjnego Oddziału (k. 275-276) wynika, iż powodem przeprowadzenia zmian w strukturze wewnętrznej Oddziału jest potrzeba wyeliminowania zachodzących w oddziale nieprawidłowości oraz racjonalizacja struktury organizacyjnej nieprzystającej do powierzonych (...) zadań w nowym stanie prawnym.

Po trzecie – po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi Z. H. utrzymano w zatrudnieniu w Filii (...) w S. M. R. na etacie radcy prawnego (por. zeznania świadka G. K. jw. k. 338, wykaz pracowników na dzień 23.09.2016r. k. 288).

Wskazać również należy, iż w momencie złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zmiana struktury organizacyjnej strony pozwanej, wynikająca z jej statutu, przewidująca likwidację stanowiska pracy- radcy prawnego, nie była jeszcze prawnie dokonana, gdyż wymagała zatwierdzenia organu zewnętrznego (Prezesa (...)) – wniosek w tej sprawie został złożony dopiero w dniu 22.07.2016r. (k. 275-276).

Likwidacja stanowiska pracy w Filii (...) w S. rzeczywiście wymagała dokonania zmian Regulaminu Organizacyjnego A. R. Oddziału Terenowego w O. i zatwierdzenia tych zmian przez Prezesa Agencji, zgodnie z §13 ust.3 Statutu A. R. określonym w rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 5 grudnia 2011 r. w sprawie nadania statutu A. R. (Dz. U. Nr 262, poz. 1567), por. również pismo Zespołu (...) z dnia 25.10.2016r. (k. 311-312).

W tym kontekście, w ocenie Sądu, wskazać należy, iż bez zatwierdzenia projektu zmian regulaminu organizacyjnego znoszącego w (...) Filii (...) sekcję organizacyjno-prawną, można mówić jedynie o zamiarze przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Wypowiedzenie dokonane powodowi zostało zatem dokonane jeszcze przed formalnym rozpoczęciem zmian.

Jak wyjaśnił natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 2002 r., sygn. akt I PKN 445/01, oraz w wyroku z dnia 23 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 310/07), istniejący w chwili wypowiedzenia umowy zamiar przeprowadzenia likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie składania oświadczenia w tym przedmiocie, a to oznacza, iż stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia.

Jeżeli zatem likwidacja stanowiska pracy powoda wymagała zatwierdzenia zmiany struktury organizacyjnej Oddziału (...) w O., brak zatwierdzenia zamiany regulaminu organizacyjnego w chwili dokonywania powodowi wypowiedzenia musi być uznany za brak rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy.

Ponadto, jak wyżej wskazano, po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi Z. H. utrzymano w zatrudnieniu w Filii (...) w S. na etacie radcy prawnego M. R., zaś obsługę prawną Filii (...) powierzono firmie Kancelaria Prawa Prywatnego i (...) r.pr. S. T. w O..

Wszystko to wskazuje, iż zwolnienie powoda nie spowodowało wyłączenia jego zadań z zakresu działalności (...) Filii (...) i są one nadal realizowane.

Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powodem jest zatem przyczyną nieprawdziwą i sprzeczną z zasadami wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Reasumując w oparciu o wskazane wyżej argumenty należy uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 01 czerwca 2016 r. było bezskuteczne – rozwiązanie umowy o pracę wobec powoda było nieuzasadnione i naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Istnieje zatem podstawa do przywrócenia powoda Z. H. do pracy w pozwanej A. R. Oddział Terenowy w O. na poprzednich warunkach zatrudnienia, o czym Sąd orzekł w punkcie I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 kp.

Na przeszkodzie powyższej decyzji nie może stać fakt likwidacji przez pozwaną stanowiska radcy prawnego, gdyż zgodnie ze stanowiskiem ugruntowanym w orzecznictwie likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (por. wyrok SN - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 16 kwietnia, sygn. akt 2003 r. I PK 154/02, Legalis Nr 215557). Stwierdza się również, że likwidacja stanowiska pracy w sytuacji, gdy zadania związane z tym stanowiskiem są nadal realizowane w zakładzie pracy nie może być uznana za podstawę stwierdzenia niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach (por. wyrok SN z dnia 25.07.2006r. I PK 56/06). Wyrok przywracający powoda do pracy umożliwi zatrudnienie go na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom – tj. radcy prawnego. W Filii w S. nadal pozostaje bowiem zatrudniony na takim etacie M. R.. Ponadto, jak wynika z

cytowanego wyżej pisma Zespołu (...) (k. 311-312), w skali kraju jest zatrudnionych w (...) 41 radców prawnych, a jedynie powód od 1.06.2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zgodnie z treścią art. 47 Kodeks pracy, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Z zaświadczenia pracodawcy z dnia 29 czerwca 2016 r. (k. 156) wynika, iż miesięczne wynagrodzenie brutto, liczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powoda wynosi 8.277,16 złotych brutto.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanej A. R. Oddział Terenowy w O. na rzecz powoda Z. H. kwotę 8.277,16 zł. tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w pozwanej A. R. Oddział terenowy w O. – punkt II sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ pozwana przegrała proces w całości, jest zobowiązana zwrócić powodowi uiszczoną przez niego opłatę od pozwu w wysokości 4.967,00 zł. oraz koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) – 360,00 zł., a zatem zasądzono z tego tytułu od pozwanej A. R. OT w O. na rzecz Z. H. łącznie kwotę 5.327,00 złotych (punkt III sentencji wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski