

Sygn. akt VII P 36/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Grażyna Jagodzińska, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) w Ż.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego (...) kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 36/16

UZASADNIENIE

J. K. pozewem przeciwko (...) w Ż. domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż jest zatrudniony u pozwanego od 1 maja 1992 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw administracji. Dnia 4 stycznia 2016 r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ze wskazaniem przyczyny, jako likwidacji stanowiska pracy z przyczyn finansowych. Nie wskazano w nim kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Powód w trakcie zatrudnienia został skierowany i ukończył najpierw zawodowe, a następnie magisterskie studia z administracji publicznej. Czynności wykonywane przez niego, tj. prowadzenie bieżących spraw kancelaryjnych, dokumentacji księgowej, spraw kadrowych, w tym rozliczanie czasu pracy, delegacji, prowadzenie kasy, są w dalszym ciągu wykonywane u pozwanego. Likwidacja stanowiska oznacza konieczność ich przekazania innym pracownikom, w rzeczywistości nie przygotowanym do ich wykonywania, nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji i nie legitymującym się tak długim stażem i doświadczeniem zawodowym. Likwidacja jego stanowiska stanowi według niego szkodę.

W odpowiedzi (...) w Ż. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powód rzeczywiście był zatrudniony od dnia 1 maja 1992 r., a od 2008 r. zajmował stanowisko specjalisty do spraw administracji. Dnia 4 stycznia 2016 r. pracodawca złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z uwagi na likwidację zajmowanego przezeń stanowiska, powodem którego jest znaczne zmniejszenie budżetu pozwanego. W 2015 r. jednostce przyznano dotację podmiotową z Urzędu Gminy w wysokości 775.415,00 zł, a w 2016 r. 675.415,00 zł. Tym samym kwota ta uległa zmniejszeniu o 100.000,00 zł. Pozwany podjął więc decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty do spraw administracji, na którym zatrudniony był wyłącznie powód. Nie ma bowiem w jednostce stanowiska tożsamego, ani podobnego. Czynności wykonywane przez powoda są w dalszym ciągu wykonywane, a zostały przekazane innym pracownikom: M. G. i A. M., którzy świadczą je już od października 2015 r., w związku z długotrwałą chorobą powoda. Pozwany kierował się przy tym ich doświadczeniem zawodowym, stażem pracy i wykształceniem. Pracownicy ci ponadto już od dłuższego czasu wspomagali powoda w wykonywaniu tych czynności. Wybór tego stanowiska do likwidacji podyktowany był zapewnieniem prawidłowego realizowania wszelkich działań kulturalno-artystycznych. Czynności powoda można było przekazać do wykonywania innym pracownikom, bez uszczerbku dla jakości i rzetelności. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

J. K. jest zatrudniony w (...) w Ż. od dnia 1 maja 1992 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych. Do jego obowiązków należy m.in.: prowadzenie bieżących spraw kancelaryjnych, dokumentacji księgowej, spraw kadrowych, w tym rozliczanie czasu pracy, delegacji, prowadzenie kasy i akt osobowych pracowników, przygotowywanie i wysyłanie korespondencji. Jego wynagrodzenie miesięczne, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.700,00 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 maja 1992 r. – k. 9; aneks do umowy o pracę z dnia 21 lutego 2011 r. – k. 7; zakres obowiązków – k. 12-13)

(...) w Ż., jak wynika z jego Statutu, jest samorządową instytucją kultury, której organizatorem jest Gmina Ż. Do dnia 31 stycznia 2016 r. Dyrektorem pozwanego był T. G.. Zarządzeniem nr (...) Burmistrza Ż. z dnia 1 lutego 2016 r. obowiązki Dyrektora jednostki powierzono A. J..

Stosownie do § 6 Statutu oraz części IV Regulaminu organizacyjnego pozwanego, (...) samodzielnie gospodaruje przydzieloną i nabytą częścią mienia oraz prowadzi samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków, kierując się zasadami efektywności ich wykorzystania. Otrzymuje corocznie z budżetu Gminy dotację w wysokości niezbędnej na pokrycie kosztów działalności, w tym w szczególności na: wyposażenie, prowadzenie działalności mającej na celu upowszechnianie kultury, doskonalenie zawodowe pracowników, wynagrodzenia pracowników, utrzymanie i eksploatację majątku. Podstawą jego gospodarki finansowej jest plan działalności zatwierdzony przez Dyrektora, z zachowaniem wysokości dotacji organizatora.

Każdorazowo T. G. rozmawiał z Burmistrzem Gminy Ż. w drugiej połowie danego roku, na temat dotacji, którą Gmina planuje przeznaczyć na działalność jednostki w kolejnym roku. Podczas takiej rozmowy w 2015 r. uzyskał informację, iż dotacja na 2016 r. będzie znacznie mniejsza niż w roku 2015. Pismem z dnia 21 listopada 2014 r. Burmistrz Ż. poinformował T. G., iż zgodnie z dyspozycją art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, dotacja podmiotowa dla samorządowej instytucji kultury przyjęta do projektu budżetu Gminy Ż. na 2015 r. wynosi 775.415,00 zł. Z kolei pismem z dnia 18 listopada 2015 r. poinformował Dyrektora pozwanego, iż takowa dotacja przyjęta do projektu budżetu Gminy na 2016 r. wynosi 675.415,00 zł. W odczuciu Dyrektora dotacja ta faktycznie była mniejsza o 200.000,00 zł albowiem nie tylko zmniejszono ją o 100.000,00 zł w porównaniu do roku poprzedniego, ale także w ramach przyznanej na 2016 r. dotacji polecono jednostce zorganizować imprezę kulturalną (...), która kosztuje około 100.000,00 zł. W 2015 r. natomiast Gmina Ż. zabezpieczyła na ten cel środki spoza dotacji podmiotowej

dla pozwanego. Biorąc pod uwagę te okoliczności oraz konieczność zapewnienia funkcjonowania jednostki przez cały rok, T. G. postanowił zlikwidować jedno ze stanowisk pracy w jednostce. Doszedł do przekonania, iż u pozwanego (biorąc pod uwagę zakres działalności i obowiązki kulturalno-artystyczne podmiotu) nie jest niezbędne stanowisko specjalisty do spraw administracji. W ocenie Dyrektora obowiązki wykonywane przez J. K. nie były ani tak liczne, ani tak skomplikowane, że stanowiska tego nie można zlikwidować bez uszczerbku dla instytucji. Wziął on też pod uwagę fakt, iż powoda często zastępowali inni pracownicy, którzy z łatwością, w jego odczuciu i ocenie, radzili sobie z wykonywaniem tych obowiązków, bez uszczerbku dla ich innych obowiązków pracowniczych.

Dnia 30 grudnia 2015 r. T. G. podpisał aneks nr 2 do Regulaminu organizacyjnego (...), znosząc nim istniejące w dotychczasowym Regulaminie stanowisko starszego referenta (specjalisty do spraw administracji). Zmiana ta weszła w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

(dowód: zarządzenie Burmistrza Ź. z dnia 1 lutego 2016 r. – k. 33-34; pisma Burmistrza Ź. z dnia 21 listopada 2014 r. i 18 listopada 2015 r. – k. 35-36; Regulamin organizacyjny wraz z aneksami – k. 42-47, Statut pozwanego – k. 53-57; zeznania świadków: A. M. – k. 85-86, M. G. – k. 86-87 i T. G. – k. 87-90; przesłuchania p.o. Dyrektora pozwanego A. J. – k. 91-92)

W (...) w Ź. panował wśród pracowników obowiązek zastępowania się w czynnościach, w razie nieobecności któregokolwiek z nich. W czasie nieobecności w pracy J. K. zastępowali go M. G. (co zostało wprost wpisane w jego umowę o pracę) i A. M.. Zastępstwa te wynikały także z faktu, że pracownicy ci wykonywali swe obowiązki częściowo w innych godzinach pracy pozwanego i w momencie, kiedy powoda nie było już w pracy, a istniała konieczność wykonania jego obowiązków, robiły to właśnie te osoby. Zasada ta nie działa w drugą stronę, tzn. powód nie zastępował w ich obowiązkach ani A. M. (specjalisty do spraw promocji, zajmującej się m.in. prowadzeniem strony internetowej i Facebooka, promocją imprez, kontaktami z mediami, organizacją konkursów, przygotowaniem koncertów), ani też M. G. (akustyka, oświetleniowca i grafika komputerowego). W 2014 r., z uwagi na utratę uprawnień do prowadzenia pojazdu przez M. G., powód przez krótki okres czasu zgodził się na wykorzystywanie prywatnego samochodu co celów służbowych i jeżdżenie nim na rozlepianie plakatów dotyczących imprez organizowanych przez pozwanego. W związku z tymi obowiązkami miał jednakże zawartą z pracodawcą odrębną umowę i otrzymywał za to dodatkowe wynagrodzenie. W drugiej połowie 2015 r. J. K. odmówił wykonywania w dalszym okresie tych dodatkowych obowiązków.

W okresie od 23 listopada do końca 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. Także w tym okresie jego obowiązki były wykonywane przez A. M. i M. G., którzy radzili sobie z nim bez problemów. Pierwszego dnia po powrocie powoda do pracy po okresie niezdolności do jej świadczenia w związku z chorobą, tj. 4 stycznia 2016 r., T. G. zrobił zebranie wszystkich pracowników, którym przekazał informację, iż dotacja podmiotowa dla jednostki z Gminy została zmniejszona faktycznie o 200.000,00 zł, w związku z czym konieczną stała się likwidacja stanowiska pracy specjalisty do spraw administracyjnych. Dyrektor wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynie 30 kwietnia 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia podaną w oświadczeniu pracodawcy była likwidacja zajmowanego przez J. K. stanowiska (likwidacja następuje z przyczyn finansowych – znacznego zmniejszenia budżetu (...) w 2016 r.). W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jednocześnie T. G. poinformował na tym spotkaniu swych podwładnych o zmianie Regulaminu organizacyjnego, polecając wpiąć do właściwego segregatora jego zarządzenie odnośnie zmiany tego aktu w zakresie likwidacji stanowiska powoda. Następnie polecił przygotowanie dla A. M. i M. G. nowych zakresów obowiązków, co do dotychczasowych czynności wykonywanych przez powoda. Po przygotowaniu takich „przeszeregowań” podpisał je, przyznając jednocześnie tym pracownikom niewielkie podwyżki, w związku z większym zakresem obowiązków.

Zwolnienie powoda wiąże się dla pozwanego z oszczędnościami, nawet po stosunkowo niewielkiej podwyżce wynagrodzenia zasadniczego A. M. (do kwoty 2.940,48 zł) i M. G. (do kwoty 2.655,85 zł). Przed tymi decyzjami pozwany miał na swe miesięczne działania, po odliczeniu stałych kosztów funkcjonowania, około 1.500,00 zł miesięcznie. Po rozwiązaniu umowy z powodem, będzie to dodatkowo kwota około 3.000,00 zł, co łącznie da około

4.500,00 zł miesięcznie. Na miejsce powoda nie zatrudniono nikogo innego, jego obowiązki w większości przejęli A. M. i M. G., a prowadzeniem akt osobowych zajął się osobiście A. J..

(dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy pracę za wypowiedzeniem z dnia 4 stycznia 2016 – k. 6; aneksy do umów o pracę A. M. i M. G. tzw. „przeszeregowania” – k. 37-38; zeznania świadków: A. M. – k. 85-86, M. G. – k. 86-87 i T. G. – k. 87-90; przesłuchania p.o. Dyrektora pozwanego A. J. – k. 91-92)

Poza powodem, pozwany rozwiązał w ostatnim czasie także (w dniu 30 października 2015 r.) umowę o pracę z A. S., motywując to umyślnym naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawomocnym wyrokiem tutejszego Sądu z dnia 14 marca 2016 r. w sprawie VII P 786/15 przywrócono A. S. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy jednoznacznie stwierdził i wykazał, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z A. S. umowy o pracę była właśnie likwidacja także jego stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych.

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 14 marca 2016 r. wraz z uzasadnieniem wydany w sprawie VII P 786/15 – akta VII P 786/15 tutejszego Sądu; zestawienie z dnia 19 lutego 2016 r. sporządzone do sprawy VII P 786/15 – k. 93-94)

Plan wydatków Miasta Ż. na 2016 r. został przyjęty uchwałą nr XV/169/2015 Rady Miejskiej w Ż. z dnia 22 grudnia 2015 r. Wskazano w niej jednoznacznie (załącznik nr 2, dział 921, rozdział 92109), iż dotacja podmiotowa dla samorządowej instytucji kultury – pozwanego wyniesie 675.415,00 zł (paragraf 2480). Przyjęto jednocześnie, iż wydatki inwestycyjne jednostek budżetowych wyniosą 216.000,00 zł (paragraf 6050). W załączniku nr 4 do uchwały „Zadania inwestycyjne w 2016 r.” wskazano, iż na poprawę efektywności energetycznej budynku (...) wraz z częścią mieszkalną przy ulicy (...) przeznaczono 200.000,00 zł, z czego aż 153.056,00 zł planuje uzyskać się na ten cel z emisji obligacji.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: załączniki nr 2 i 4 do uchwały Rady Miejskiej w Ż. z dnia 22 grudnia 2015 r. – k. 79-83)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także przesłuchania p.o. Dyrektora pozwanego A. J. i częściowo na podstawie przesłuchania powoda. Podstawą ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie stały się także spójne, jasne, logiczne i konsekwentne zeznania świadków: A. M., M. G. i T. G.. Zeznania tych świadków jednoznacznie potwierdzają fakt, iż dotacja podmiotowa dla instytucji kultury, jaką jest pozwany została radykalnie zmniejszona o 100.000,00 zł w porównaniu do 2015 r., o czym to pracownicy byli poinformowani przez Dyrektora T. G. podczas spotkania w dniu 4 stycznia 2016 r. Okoliczność ta znajduje także potwierdzenie w załącznikach nr 2 i 4 do uchwały Rady Miejskiej w Ż. z dnia 22 grudnia 2015 r. Wbrew bowiem życzeniowej interpretacji tegoż aktu dokonanej przez stronę powodową, jednoznacznie wskazano w nich fakt, że dotacja podmiotowa w 2016 r. wynosi 675.415,00 zł. Zupełnie czym innym pozostaje natomiast zaplanowanie wydatków inwestycyjnych i to nawet na remont budynku zajmowanego przez (...), już z tej przyczyny, że nie są to pieniądze, którymi w ogóle mógłby dysponować Dyrektor pozwanego. Nie ma on bowiem jakiegokolwiek wpływu na fakt, czy, kiedy i jak zostaną one ostatecznie wydatkowane, a tym bardziej nie może ich przeznaczać na bieżącą działalność jednostki, czy to w zakresie wynagradzania pracowników, czy nawet działalności kulturalno-artystycznej. Fakt, że organizator jednostki kultury – Gmina miejska Ż. – planuje poprawę efektywności energetycznej budynku, zajmowanego m.in. przez (...) (choć przecież nie tylko, co wynika jednoznacznie z załącznika nr 4 do uchwały), nie zmienia faktu, iż dotacja podmiotowa dla pozwanego została zmniejszona o 100.000,00 zł w porównaniu do roku poprzedniego. Faktycznie środki, którymi dysponował Dyrektor w 2016 r. były natomiast nawet o 200.000,00 zł mniejsze, skoro w tym roku to właśnie ze środków z dotacji podmiotowej pozwany musiał zapewnić finansowanie imprezy kulturalnej (...), kosztujących około kolejne 100.000,00 zł. Nie może w tym kontekście dziwić decyzja T. G. o zlikwidowaniu stanowiska pracy specjalisty do spraw administracji, które to przecież w jego ocenie nie było niezbędne dla funkcjonowania jednostki,

mającej przecież głównie cele kulturalno-artystyczne. Rzeczywistość pozwanego wskazywała jednoznacznie, iż inni pracownicy – A. M. i M. G. już i tak bardzo często zastępowali w obowiązkach J. K., a od 23 listopada do końca 2015 r. wykonywali je wszystkie z uwagi na chorobę powoda, robiąc to w sposób zadowalający przełożonego. Należy przy tym podkreślić, iż w zasadzie bez znaczenia pozostaje dla sprawy samo podłoże podjętej decyzji o likwidacji stanowiska pracy i problemy ekonomiczne jednostki, o czym poniżej. Wbrew jednakże stanowisku powoda, dotacja podmiotowa pozwanego została bardzo mocno uszczuplona, a Dyrektor planując funkcjonowanie podmiotu mógł poruszać się wyłącznie w tak ustalonych ramach finansowych, dla których bez znaczenia był fakt ewentualnego planowanego przez miasto Ż. remontu budynku i związanych z tym środków finansowych. Bezspornym w zasadzie pozostawał fakt, potwierdzony zeznaniami świadków (na co wskazywano zresztą także w samym pozwie), iż obowiązki powoda zostały przejęte przez innych pracowników pozwanego, którzy zastępowali J. K. w razie jego nieobecności. Na miejsce zwolnionego nie zatrudniono innej osoby, a dla pozwanego nawet obiektywnie tak niewielkie oszczędności wynikające z rozwiązania z nim stosunku pracy, miały duże znaczenie. Po zwolnieniu powoda i przyznaniu niewielkich podwyżek A. M. i M. G., którzy przejęli jego obowiązki, biorąc pod uwagę koszty pracy (które przecież nie ograniczają się do wysokości samego wynagrodzenia pracownika), pozwanemu pozostaje miesięcznie do dyspozycji na działalność, dodatkowa kwota około 3.000,00 zł, przy dotychczasowej kwocie około 1.500,00 zł. Jest to więc wzrost o 200%.

Należy podkreślić, iż w przeważającej części Sąd za wiarygodne uznał przesłuchanie samego powoda, który w dużej mierze potwierdził zeznania świadków przesłuchanych w sprawie. Wywodził on natomiast z tych okoliczności niedopuszczalne i nieuprawnione wnioski. Nie znalazło jakiegokolwiek pokrycia w materiale dowodowym twierdzenie J. K., iż pracodawca chciał się go „pozbyć” z pracy wcześniej, a likwidacja stanowiska pracy była tylko pretekstem. Przeczy temu cały pozostały materiał dowodowy, w tym dokumenty i zeznania świadków, a sam powód nie był w stanie wskazać nawet jakiegokolwiek rzekomej przyczyny, dla której T. G. chciałaby z nim rozwiązać umowę o pracę, poza właśnie likwidacją jego stanowiska. Powoda zwolniono z obowiązku świadczenia pracy, nie zatrudniono nikogo na jego miejsce, a także nowy przełożony A. M. i M. G. ocenia pozytywnie wykonywanie przez nich nowych, dodatkowych obowiązków pracowniczych. Trzeba wreszcie zauważyć, iż w sprawie VII P 786/15 tutejszego Sądu, z powództwa A. S., Sąd prawomocnym wyrokiem przywrócił go do pracy, wskazując że został on zwolniony w rzeczywistości właśnie z uwagi na likwidację stanowiska pracy, w związku z sytuacją ekonomiczną pozwanego. Fakt ten, na który wskazywał w tamtej sprawie powód (reprezentowany przez tegoż samego pełnomocnika, co J. K.), potwierdza iż u pozwanego dochodziło do zmian organizacyjnych, mających na celu zmniejszenie stanu zatrudnienia i obniżenie kosztów pracy. Wbrew przy tym stanowisku powoda, Regulamin organizacyjny pozwanego został zmieniony przez Dyrektora T. G. na pewno przed dniem 4 stycznia 2016 r. albowiem już na spotkaniu z pracownikami w tym dniu, informował ich o tym fakcie, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie. Regulamin ten mógł zostać zmieniony przez niego osobiście, gdyż wyłącznie samo nadanie Regulaminu wymaga zasięgnięcia opinii organizatora jednostki (§ 11 Statutu – k. 56). Zmiany w nim następują natomiast w trybie określonym i ustalonym przez samego Dyrektora (część VI Regulaminu – k. 62). Jest to przy tym wyłącznie potwierdzenie dokonania likwidacji stanowiska specjalisty do spraw administracji, którego dokonanie lub brak nie ma znaczenia dla samej likwidacji konkretnego stanowiska, zajmowanego przez powoda. Niezrozumiałe są przy tym zarzuty dotyczące braku porównania powoda z innymi pracownikami, jeśli weźmie się pod uwagę, że w strukturze pozwanego wyłącznie J. K. zajmował takie stanowisko. Z oczywistych przyczyn nie było więc najmniejszych podstaw, aby dokonywać porównania między pracownikami zajmującymi to samo stanowisko. Tylko wówczas można byłoby natomiast kogokolwiek ze sobą porównać, o czym jeszcze poniżej.

Prawdziwą i rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest w ocenie Sądu przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Podkreślenia wymaga, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same, natomiast pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd bada w toku postępowania, czy przesłanki

wskazane w wypowiedzeniu są wystarczające i właściwe dla rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/23/789; z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000/7/266 i z dnia 14 listopada 2008, I PK 75/08, MPP 2009/10/528). Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2012 r. (II PK 60/12, Lex nr 1243025), iż „Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która – w jego przekonaniu – wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009/2/86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.” Przesłanką wskazaną przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem było de facto zlikwidowanie stanowiska zajmowanego przez powoda. Obowiązkiem Sądu było więc zbadanie istnienia właśnie tak sformułowanej przyczyny.

Podkreślić należy, że nie jest rzeczą, ani nawet prawem Sądu, a tym bardziej powoda, aby decydować o polityce finansowej, czy pracowniczej pozwanego i badać, co i w jakim zakresie byłoby dla niego korzystniejsze. Decyzje w tej materii mogą podejmować wyłącznie właściwe, upoważnione do tego osoby.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Artykuł 45, ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniająca wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty niedookreślone), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 i z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163). Należy jednak podkreślić, że o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Tę ocenę weryfikuje

orzecznictwo sądowe, przy czym w ostatnich kilkunastu latach podkreśla się w nim, że rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Pogląd, że rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, jest mocno ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116 wraz z powołanym tam orzecznictwem). Zgodnie nimi, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w konkretnej komórce zakładu pracy, czy wręcz likwidacja jakiejś komórki lub konkretnego stanowiska pracy, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia w takich jednostkach (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985/11/164, teza IX; wyroki SN z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, Lex nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). Sąd może i winien jednakże jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Zasadniczo zmiana ta powinna istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia, jeżeli jednak jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia (zob. np. wyroki SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001/4/110; z dnia 22 września 1999 r., I PKN 279/99, OSNP 2001/2/43; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569). W niniejszej sprawie nie budziły wątpliwości okoliczności dotyczące zmian organizacyjnych pracodawcy i likwidacji stanowiska specjalisty do spraw administracyjnych. Stosowną decyzję był uprawniony podjął jednoosobowo Dyrektor T. G., co też uczynił, zmieniając dodatkowo Regulamin organizacyjny, poprzez wykreślenie ze struktury tego właśnie stanowiska. Samo istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki SN z dnia 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, Lex nr 500211 i z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116).

Podzielając w pełni powyższe poglądy należy stwierdzić jednoznacznie, iż w zakresie badania, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (zob. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). To wyłącznie osoba zarządzająca konkretną jednostką może podejmować decyzję w tym zakresie, a Sąd nie może nawet badać, czy była ona zasadna. Nie jest bowiem rzeczą Sądu interweniowanie w samą działalność jakiegokolwiek jednostki i badanie, czy decyzje podejmowanie przez kadrę kierowniczą są uzasadnione ekonomicznie. Jeśli T. G. podjął decyzję, iż (...) może w sposób właściwy funkcjonować bez specjalisty do spraw administracyjnych (co przecieć nota bene się dzieje), to nie jest rzeczą Sądu badanie, czy była to decyzja właściwa ze względów ekonomicznych (choć, jak już wskazano niewątpliwie tak właśnie w niniejszej sprawie było). Sąd winien natomiast badać, czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska, co niewątpliwie miało tu miejsce.

Podnoszona w procesie kwestia kwalifikowania powoda do zwolnienia, w niniejszej sprawie pozostawać musi bez znaczenia, skoro likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia w komórce, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje zaś wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyroki SN z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983/4/61; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 487/99, OSNAPiUS z 2001/11/380; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625 i z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852; uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985/11/164, uzasadnienie tezy IX). W niniejszej sprawie powód był jedynym pracownikiem pozwanego zatrudnionym na

stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych i już z tej przyczyny nie było go z kim porównywać, bowiem likwidacji uległo tylko jego konkretne stanowisko. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyroki SN z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116 i z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, Lex nr 1483570).

W realiach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości Sądu, iż do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda w rzeczywistości doszło i że ta okoliczność stanowiła właśnie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Na koniec należy zaznaczyć, iż fakt likwidacji stanowiska powoda nie zobowiązywał jednocześnie pracodawcy do zaproponowania mu jakiegokolwiek innego stanowiska, a uprawniał do złożenia zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001/19/576). Likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę, a Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia z tej przyczyny od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (por. np. wyroki SN z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012/23-24/289 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625 wraz z powołanym tam orzecnictwem). Pogląd ten nie jest przy tym sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i art. 8 k.p., gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (tak SN w wyroku z dnia z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116).

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski