

Sygn. akt VP 218/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Wanda Janina Lenard – Grzecha, Aleksander Klimowicz

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **R. A.**

przeciwko: **Urzędowi Miejskiemu w S.**

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda R. A. na rzecz pozwanego Urzędu Miejskiego w S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt VP 218/15

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 16.09.2015r. **powód R. A.** domagał przywrócenia do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w S..

W uzasadnieniu wskazał, że zmniejszone dochody nie pozwalają mu na utrzymanie małoletniego syna oraz podkreślił, że prawidłowo wywiązuje się ze swoich obowiązków w pracy.

Pozwany – Urząd Miejski w S. – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną zwolnienia powoda były zmiany organizacyjne dokonywane w Urzędzie Miejskim w S. w celu zmniejszenia i ograniczenia kosztów funkcjonowania Urzędu, w tym Wydziału (...) i (...). Proces restrukturyzacji rozpoczął się z dniem 9 stycznia 2015r. Reorganizacja Wydziału (...) polegała między innymi na likwidacji stanowiska powoda to jest na likwidacji etatu w referacie (...) oraz rozszerzeniu działalności referatu d. t., o czym pracownicy zostali poinformowani zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Ponadto powód posiada inne źródło dochodów w postaci emerytury.

Pismem procesowym z dnia 05.12.2015r. **pełnomocnik powoda** dodatkowo zarzucił, że wypowiedzenie zostało podpisane przez Zastępcę Prezydenta K. W., przy czym powodowi nie okazano stosownego pełnomocnictwa dla tej osoby, a nadto powodowi nie jest znana okoliczność czy Prezydent Miasta S. udzielał jakichkolwiek pełnomocnik dla tego Zastępcy.

Zarzucił również, że Zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 07.09.2015r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wewnętrznego Wydziału K. T. Urzędu Miejskiego w S. ani w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia, ani 3 miesiące później nie figuruje na stronie internetowej (...). Powód zapoznał się z treścią tego zarządzenia dopiero w wyniku lektury odpowiedzi na pozew. Nadto zarządzenie zostało podpisane z upoważnienia Prezydenta przez jego zastępcę M. B., a pozwany nie wykazał, że osoba ta ma stosowne upoważnienie w tym zakresie.

Nadto pełnomocnik powoda podniósł, że przyczyna wypowiedzenia określona jako trudna sytuacja ekonomiczna Urzędu nie spełnia warunku konkretności, aktualności i rzeczywistości. Sytuacja pozwanego jakim jest urząd jest zawsze stabilna w trakcie roku kalendarzowego pokrywającego się zawsze z rokiem budżetowym, jest określona w uchwale budżetowej pochodzącej od Rady Miasta S. na dany rok kalendarzowy, a pozwany nie wykazał, że w dacie wręczenia powodowi pisma wypowiadającego umowę, czyli w dziewiątym miesiącu obowiązywania uchwały zaszła jakaś szczególna zmiana w wysokości finansowania Urzędu z budżetu miasta, powodująca konieczność zwolnienia powoda z pracy.

Pełnomocnik powoda podniósł również, że przyczyna wypowiedzenia określona jako konieczność zmniejszenia zatrudnienia nie polega na prawdzie, albowiem w miesiącu wrześniu 2015r. pozwany w pismach kierowanych do podmiotów trzecich (Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Najwyższej Izby Kontroli) wskazywał na konieczność zwiększenia zatrudnienia w Wydziale (...), gdzie zatrudniony był powód. Nadto pozwany jako cały podmiot nie tylko nie zmniejsza zatrudnienia ale je zwiększa (np. w biurze prezydenta), rozbudowuje inne komórki organizacyjne, co dodatkowo świadczy o tym, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa.

Pełnomocnik powoda podniósł, że pozwany dokonał niewłaściwego doboru pracownika do zwolnienia. Powód uzyskał uprawnienia emerytalne na mocy decyzji ZUS z dnia 10.02.2010r., o czym pracodawca wiedział i nie stanowiło to przeszkody dla zatrudniania innych pracowników. Zdaniem powoda decydującym kryterium doboru pracowników do zwolnienia powinien być staż pracy. Nadto pozwany winien wziąć pod uwagę sytuację osobistą powoda związaną z koniecznością utrzymania małoletniego syna i pokrycia kosztów zamieszkania w wynajmowanym mieszkaniu.

Pełnomocnik powoda zarzucił również, że pozwany nie wykonuje szeregu działań do których zobowiązany jest na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa, które winny być objęte działaniem Wydziału (...), co wynika z wniosków pokontrolnych NIK (k.39-46).

Pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z dnia 31.12.2015r. zarzucił, że zarówno Zastępca Prezydenta Miasta S. K. W. jak i Zastępca Prezydenta Miasta S. M. B. posiadają upoważnienia do działania w imieniu Prezydenta Miasta S. podczas jego nieobecności, a w dniu podpisania pism Prezydent przebywał w delegacji służbowej.

Pełnomocnik pozwanego zarzucił również, że podnoszone przez pełnomocnika powoda powiązanie reorganizacji urzędu z uchwałą budżetową nie ma znaczenia dla niniejszego postępowania albowiem to pracodawca kształtuje organizację zatrudnienia w Urzędzie jak i w poszczególnych wydziałach. W przypadku Wydziału (...)i (...) to pracodawca po dokonaniu stosownej analizy zdecydował o likwidacji stanowiska pracy powoda. Również kontrola NIK nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy. Wystąpienie pokontrolne NIK skierowane do pozwanego wynikały ze złej organizacji pracy w Wydziale i braku nadzoru przez ówczesnego Dyrektora Wydziału (...) (k.88-89).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. A. został zatrudniony w Urzędzie Miejskim w S. w dniu 01.07.2001r. w Wydziale (...) pierwotnie na podstawie umowy na czas określony, a następnie od dnia 31.12.2001r. – na czas nieokreślony. R. A. świadczył pracę jako (...).

dowód: umowa o pracę z dnia 01.07.200r. oraz dnia 31.12.2001r. – k.1, 9, zakresy obowiązków powoda –k.2, k.30 – akta osobowe powoda.

R. A. nabył prawo do emerytury na mocy decyzji ZUS z dnia 10.02.2010r. - od dnia 01.12. (...). Aktualnie otrzymuje świadczenie emerytalne w kwocie 2.650 zł. netto.

Bezsporne

Oświadczeniem z dnia 11.09.2015r. Urząd Miejski w S. wypowiedział R. A. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia są przyczyny organizacyjno – ekonomiczne. Pracodawca wskazał, że w związku z trudną sytuacją ekonomiczną Urzędu dokonywane są zmiany polegające na zmniejszeniu zatrudnienia i ograniczeniu kosztów. Pracodawca wskazał, że reorganizacja dotyczy również Wydziału (...) i (...) i polega na zmniejszeniu obsady etatowej pracowników Wydziału. Podał, że w wyniku powyższego działania w Wydziale (...) i (...) zlikwidowany zostanie 1 etat tj. (...), na którym powód jest zatrudniony. Pracodawca wskazał, że kryterium uzasadniającym wybór stanowiska przeznaczonego do likwidacji, a tym samym osoby z którą rozwiązany zostanie stosunek pracy były względy organizacyjne tj. możliwość rozłożenia zadań związanych z (...) na wszystkich pracowników Referatu (...) (...). Wskazał, że podejmując tę decyzję wzięto od uwagę fakt, że powód posiada prawo do emerytury nabyte w czasie zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w S., w związku z czym pracownik ma zapewnione środki utrzymania.

dowód: oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 2 oraz w aktach osobowych powoda.

Przed wypowiedzeniem R. A. umowy o pracę pracodawca wystąpił do związków zawodowych o informację czy pracownik jest członkiem związków zawodowych lub / czy jest objęty ochroną związkową. Pismem z dnia 03.09.2015r. pracodawca poinformował (...) (...) w S. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazując przyczyny tej decyzji. W dniu 10.09.2015r. związek zawiadomił pracodawcę, że nie będzie zajmować stanowiska w sprawie.

dowód: korespondencja ze związkami zawodowymi –k.2-5 akt osobowych powoda cz. C.

Miasto jest zadłużone. Uchwała budżetowa na 2015r. i uchwały w latach poprzednich przewidywały deficyt budżetowy. W pewnym momencie istniała obawa podjęcia decyzji o wprowadzeniu zarządu komisarycznego. W dniu 27.05.2015r. Rada Miejska w S. podjęła uchwałę w sprawie kierunkowych założeń polityki budżetowej Miasta na 2016r. ustalając działania wymuszone dla utrzymania równowagi budżetowej Miasta. W zakresie wydatków uchwalono uzyskanie w stosunku do 2015r. minimum 1 mln oszczędności z tytułu zmian w strukturze organizacyjnej, w tym zatrudnienia w Urzędzie Miejskim i podległych jednostkach organizacyjnych.

W styczniu 2015r. w Urzędzie Miejskim w S. rozpoczął się proces reorganizacji.

W związku z tym procesem pracodawca podjął działania zmierzające do likwidacji etatów w wielu wydziałach, wygenerowania większej wydajności pracy i tym samym uzyskania oszczędności. Pracodawca podjął decyzję o łączeniu stanowisk i tworzeniu stanowisk wielozadaniowych, co umożliwi lepsze prowadzenie spraw i ułatwia zastępstwa podczas nieobecności pracowników. Prezydent Miasta wielokrotnie informował pracowników o reorganizacji, sukcesywnie dotyczyło to każdego wydziału. Pracodawca analizował rozkład zadań na poszczególnych stanowiskach i obciążenia pracowników je zajmujących. Z tych prac wynikało, że w referacie (...) pracownicy mieli zapas czasu, który mogli poświęcić na inne zadania. Zadania które wykonywał powód były również w kompetencjach pracowników referatu (...).

Zmiany organizacyjne w wydziale (...) wprowadzono Zarządzeniem Nr (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 07.09.2015r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wewnętrznego Wydziału (...) Urzędu Miejskiego w S.. Reorganizacja tego Wydziału polegała między innymi na likwidacji stanowiska zajmowanego przez R. A. tj. na likwidacji etatu w referacie (...) oraz na rozszerzeniu działalności referatu (...). Obowiązki które wykonywał R. A. zostały rozłożone na trzech pracowników referatu (...). Z tych pracowników tylko powód miał prawo do emerytury. Obecnie Wydział (...) składa się z dyrektora, kierownika i trzech pracowników. Planowane jest zlikwidowanie tego wydziału i wchłonięcie go przez Zakład Infrastruktury Miejskiej.

Dowód: Zarządzenie Prezydenta Miasta S. z dnia 07.09.2015r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wewnętrznego (...) Urzędu Miejskiego w S. ze schematem organizacyjnym – k.17-25, Zarządzenie Prezydenta Miasta S. z dnia 08.05.2015r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wewnętrznego (...) Urzędu Miejskiego w S. ze schematem

organizacyjnym – k.26-34, zeznania świadka R. L. – k.122-123, uchwała Rady Miejskiej w S. z dnia 27.05.2015r. w sprawie kierunkowych założeń polityki budżetowej miasta (...) na rok 2016r. – k.131-132.

W okresie od 06.12.2014r. do 31.12.2015r. w Urzędzie Miejskim w S. zlikwidowano 27 etatów tj.:

w Biurze Prawnym – 3 etaty

w Biurze Kontroli Zarządczej – 1 etat

w Straży Miejskiej – 7 etatów

w Wydziale Gospodarki Nieruchomościami - 3 etaty

w Wydziale Komunikacji i Transportu – 1 etat

w Wydziale Finansowym – 2 etaty

w Wydziale Rozwoju Gospodarczego i Przedsiębiorczości – 1 etat

w Biurze Prezydenta Miasta – 1 etat (vacat)

w Wydziale Organizacji Urzędu – 4 etaty (w tym 2 vacaty)

w Wydziale Spraw Obywatelskich i Bezpieczeństwa – 3 etaty

w Wydziale Obsługi Rady Miejskiej – 1 etat

Jednocześnie na nowoutworzonych etatach zatrudniono 7 osób tj.:

w Biurze Prezydenta Miasta – Doradca – Pełnomocnik Prezydenta Miasta - 1 etat, Asystent Prezydenta Miasta – 1 etat

w Wydziale Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska – Główny specjalista – 1 etat

w Wydziale Inwestycji (przejęcie pracowników z Rejonowego Zarządu Inwestycji – jednostki organizacyjnej Miasta) – Główny Specjalista – 1 etat, Inspektor – 1 etat, Inspektor – 1 etat

w Wydziale Komunikacji i Transportu – Główny Specjalista – Miejski Inżynier Ruchu – 1 etat.

W okresie tym zatrudnienie w Urzędzie Miejskim w S. zmniejszyło się o 20 etatów.

Informacja pozwanego – k.130, okoliczność niezaprzeczona przez powoda.

Zastępca Prezydenta Miasta S. K. W. posiadała uprawnienie do podpisania oświadczenia w wypowiedzeniu umowy o pracę R. A..

Dowód: Zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 02.03.2015r., polecenie wyjazdu służbowego nr (...) wystawione na nazwisko R. B. – Prezydent Miasta S. –k.111-115, 128.

Zastępca Prezydenta Miasta S. – Pierwszy Zastępca Prezydenta Miasta S. posiada uprawnienie do zastępowania Prezydenta Miasta S. podczas jego nieobecności. W dniu 07.09.2015r. tj. w dniu podpisania Zarządzenia Nr (...)Prezydenta Miasta S. w sprawie ustalenia Regulaminu Wewnętrznego (...) i (...)(...) w S. Prezydent Miasta S. przebywał w delegacji służbowej.

Dowód: Zarządzenie Nr (...)B./2015 Prezydenta Miasta S. z dnia 14.04.2015r. -k.116-120.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo R. A. w ocenie Sądu nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie należało ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać – i tak należy rozumieć ten przepis – na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny- wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W ocenie Sądu pozwany wykazał, że osoba podpisująca wypowiedzenia umowy o pracę była osobą uprawnioną do dokonania tej czynności. Powyższe potwierdza Zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 2 marca 2015r. W § 11 tego dokumentu Prezydent Miasta S. zarządził, że Pani K. W. zastępuje Prezydenta Miasta S. w czasie jego nieobecności. Na zarzut strony powodowej – pozwany wykazał, że w dniu wręczenia wypowiedzenia powodowi tj. 11.09.2015r. Prezydent Miasta był w delegacji służbowej – przedstawiając polecenie wyjazdu służbowego na czas od 07.09.2015r. do 11.09.2015r.

W ocenie Sądu osoba wręczająca wypowiedzenie nie miała obowiązku okazania powodowi pełnomocnictwa do dokonania tej czynności. Powód nie wykazywał, by przy tej czynności miał wątpliwości co posiadanego upoważnienia, nie domagał się okazania stosownego dokumentu. Nadto z treści pieczęci umieszczonej na dokumencie wypowiedzenia wynika, że K. W. – Zastępca Prezydenta działa w zastępstwie Prezydenta Miasta S., co świadczy o tym, że powołała się na stosowne upoważnienie do dokonania tej czynności.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyna wypowiedzenia była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Nadto istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Ponadto, dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia (komentarz do art. 45 k.p., Jaśkowski Kazimierz).

Co ważne z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 wynika, iż organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Także, zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, 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 zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie **badać czy zmiana ta została faktycznie dokonana**. (wyrok SN z 3.11.2010r. I PK 93/2010)

Pozwany wykazał zasadność wypowiedzenia.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że doszło do reorganizacji w pozwanym Urzędzie Miejskim w S.. Wynika to z dokumentów złożonych w sprawie, zarządzeń Prezydenta Miasta S. zmieniających regulaminy wewnętrzne i wprowadzających nowe schematy organizacyjne. Ponadto, powód co do zasady, nie kwestionował faktu, iż faktycznie doszło do zmian organizacyjnych u pracodawcy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania

danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 oraz wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 30 maja 1980 r., I P 685/80, PiZS 1982 nr 1-2, s. 53).

Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Na przykład, powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy, uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

W niniejsze sprawie, w ocenie Sądu pracodawca wykazał, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane przez niego zostały rozdzielone na innych pracowników tj. pracowników referatu (...). Wynika to zarówno ze schematu organizacyjnego wprowadzonego Zarządzeniem Prezydenta Miasta S. z dnia 07.09.2015r., jak i zeznań świadka R. L..

W ocenie Sądu – wbrew odmiennym twierdzeniom strony pozwanej dla skuteczności wprowadzanych zmian organizacyjnych nie było konieczne opublikowanie Zarządzenia Prezydenta Miasta z dnia 7.09.2015r. wprowadzającego Regulamin Wydziału Komunikacji i Transportu.

Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeśli jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia/por.np. wyrok SN z dn. 12.12.2001r.I PKN 733/00 OSNAPiUS 2003/23/569/. Likwidacja formalna i faktyczna nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Dlatego nawet istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny. W rozpatrywanej sprawie faktem jest, że pracodawca zlikwidował stanowisko zajmowane przez powoda i powierzył innym pracownikom dotychczasowe obowiązki powoda rozszerzając tym samym zakres ich obowiązków.

Z ustaleń Sądu wynika, że zmiany organizacyjne w Urzędzie Miejskim S. zostały zapoczątkowane w styczniu 2015r., a więc jeszcze przed wypowiedzeniem umowy powodowi. Reorganizacja dotyczyła różnych Wydziałów w których dochodziło do likwidacji stanowisk pracy, zmiany były wprowadzane sukcesywnie i nadal są wprowadzane. Nie sposób przyjąć by powód nie znał trudnej sytuacji ekonomicznej Urzędu oraz by nie posiadał wiedzy o wcześniej zapoczątkowanych zmianach zmierzających do ograniczenia kosztów działalności Urzędu, skoro w Urzędzie tym pracował. Nadto kierunkowe założenia polityki budżetowej Miasta S. na rok 2016r. zostały uchwalone w maju 2015r. (zatem jeszcze przed wypowiedzeniem umowy powodowi) i wynika z nich, że założono uzyskanie w stosunku do 2015roku minimum 1 mln zł oszczędności z tytułu zmian w strukturze organizacyjnej, w tym zatrudnienia w Urzędzie Miejskim i podległych jednostkach organizacyjnych, co dodatkowo potwierdza okoliczność, że zamiany organizacyjne wprowadzane są w Urzędzie zgodnie z przyjętym planem i sukcesywnie wprowadzane są w życie.

Sąd miał na uwadze, że strona powodowa zarzucała, iż pozwany utworzył nowe stanowiska pracy, co w jego ocenie przeczy twierdzeniu pozwanego o trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Faktem jest, że pozwany utworzył 7

nowych stanowisk. Żadne z tych stanowisk nie zostało utworzone dla realizacji zadań wykonywanych przez powoda. Pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika na stanowisku zajmowanym przez powoda. A zatem, likwidacja stanowiska pracy powoda nie była pozorna. Jak już wyżej wskazano, nie podlega ocenie Sądu sposób organizacji pracy przez pracodawcę i to w jaki sposób zmierza do realizacji swoich zadań, w tym czy jego działania są racjonalne i ekonomicznie uzasadnione. Obawa powoda, czy pracodawca będzie w stanie realizować nałożone nań obowiązki pomimo zwolnienia pracownika, nie leży w sferze oceny Sądu. Sąd nie rozlicza pracodawcy z ich wykonywania. To pracodawca organizuje pracę i odpowiada za ewentualne niewykonanie czynności. Stąd też dla oceny zasadności powództwa nie ma znaczenia wynik kontroli NIK, nie mają znaczenia zarzuty stawiane przez ten organ pracodawcy, czy też zalecenia pokontrolne, w tym konieczność zwiększenia zatrudnienia w Wydziale w którym pracował powód. Na marginesie jedynie wskazać można, że jak wynika z zeznań świadka R. L. pracodawca dokonał analizy rozkładu zadań i obciążeń pracowników w poszczególnych referatach Wydziału i zmienił organizację pracy, w tym celu aby wykonywać nałożone na pracodawcę zadania w sposób bardziej efektywny i ekonomiczny.

Stąd też Sąd oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z pisma pozwanego do Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz do NIK.

Strona powodowa zarzuciła również, że pozwany dokonał wadliwego doboru powoda do zwolnienia – w oparciu o posiadane przez powoda prawo do emerytury.

Zarzucił, powód nabył uprawnienia emerytalne z końcem 2009r., o czym pracodawca wiedział, a co nie stanowiło dla pozwanego przeszkody dla utrzymywania zatrudnienia powoda i zatrudniania kolejnych pracowników w Wydziale Komunikacji.

W ocenie Sądu oczywistym jest, że sytuacja pracodawcy na przestrzeni lat może ulec zmianie, tak ze względów organizacyjnych jak i finansowych. Właśnie zmiana sytuacji ekonomicznej i organizacyjnej wymusiła zwolnienie powoda.

Zdaniem Sądu pracodawca miał prawo przyjąć kryterium posiadania dodatkowego poza pracą w Urzędzie źródła utrzymania przez pracownika. W ocenie Sądu nie można zarzucić pracodawcy, by było to kryterium dyskryminacyjne.

Sąd miał przy tym na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale 7 sędziów z 21 stycznia 2009r. (II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248) który wskazał, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Nadto w wyroku z dnia 08.06.1999r. I PKN 105/99 Sąd Najwyższy orzekł, że uzyskanie przez pracownika prawa do wcześniejszej emerytury może uzasadniać jego wybór do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jeżeli następuje ograniczenie zatrudnienia w wyniku połączenia dwóch stanowisk pracy, zaś w wyroku z dnia 14.01.2008r. II PK 102/07 Sąd Najwyższy wskazał, że osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie, nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela powyższe stanowisko Sądu Najwyższego.

W przedmiotowej sprawie nabycie przez powoda prawa do emerytury nie było wyłączną przesłanką rozwiązania stosunku pracy. Jak wykazał pracodawca stosunek pracy z powodem został wypowiedziany z powodu zmian organizacyjnych i sytuacji ekonomicznej. Kwestia osiągnięcia przez powoda określonego wieku i nabycia uprawnień emerytalnych nie była zatem jedyną przyczyną wypowiedzenia.

Sąd miał na uwadze, że sytuacja osobista powoda nie jest na tyle trudna, by pracodawca musiał ją wziąć pod uwagę podejmując decyzję o wyborze tego pracownika do zwolnienia. Powód zeznał, że obecnie jego świadczenie emerytalne wynosi 2.650 zł. netto i ma na utrzymaniu jedno małoletnie dziecko, którego koszty utrzymania ponosi wspólnie z byłą żoną. Sąd miał na uwadze, że w realiach życia innych mieszkańców S. w tym wielu (również młodych) ludzi uzyskujących wynagrodzenie za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia, bądź bezrobotnych i posiadających na utrzymaniu dzieci, nie uwzględnienie tej okoliczności nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego.

Mając na względzie powyższe ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru pracownika do zwolnienia nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa przyjmując powyższe kryterium oceny pracowników i dokonał właściwego wyboru pracownika do zwolnienia.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. L.. W ocenie Sądu zeznania świadka były szczerze, logiczne i spójne, w tym dodatkowo potwierdzone dokumentami złożonymi przez stronę pozwaną.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda. Wprawdzie Sąd miał na uwadze, że powód zaprzeczył, że jego stanowisko zostało zlikwidowane, jednak w ocenie Sądu twierdzenia powoda w tym zakresie było poparte jego subiektywnym przekonaniem, o tym, że praca, wykonywane przez niego obowiązki były i są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania Urzędu. Twierdzenia powoda odnoszą się zatem do oceny, a nie do faktów.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca wykazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była konkretna i rzeczywista albowiem doszło zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy.

W tym stanie rzeczy Sąd uznając roszczenie powoda za nieuzasadnione powództwo to oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianej w art.98 kpc Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł. tytułem kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. Wysokość zasądzonej kwoty wynika z §11 ust.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002rz późn. zm.