

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 roku

### **Sąd Rejonowy w Chełmie IV Wydział Pracy**

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SR Anna Górna
Ławnicy:	Zofia Berej-Burdzińska Jolanta Łacińska
Protokolant:	starszy sekr. sądowy Marzena Seniuk

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2015 roku w Chełmie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko Zarząd Dróg Miejskich w C.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Zarządu Dróg Miejskich w C. na rzecz powoda R. S. kwotę 11.306,76 zł (jedenaście tysięcy trzysta sześć złotych 76/100 tytułem odszkodowania;

II. nie obciążą pozwanego kosztami procesu;

III. wyrokowi do kwoty 3.768,92 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt osiem złotych 92/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

**Sygn. akt IV P 14/15**

## UZASADNIENIE

W dniu 6 lutego 2015 roku do Sądu Rejonowego w Chełmie wpłynął pozew R. S. przeciwko Zarządowi Dróg Miejskich w C. o zapłatę kwoty 8.790,00 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że strony od dnia 31 października 2011 roku łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powód R. S. wykonywał pracę u pozwanego na stanowisku inspektora nadzoru w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaznaczył, iż ramach struktury organizacyjnej pozwanego wyodrębnione są dwa wydziały: Wydział Utrzymania i Wydział Planowania i (...) Ulic. W obu wydziałach zatrudnianych jest po dwóch inspektorów nadzoru. Każdy z tych inspektorów posiada uprawnienia budowlane. Powód pracę inspektora nadzoru wykonywał w Wydziale Planowania. Wszyscy inspektorzy posiadali podobny zakres obowiązków. Z tym, że inspektorzy nadzoru zatrudnieni w Wydziale Planowania i (...) Ulic posiadają wykształcenie średnie. Powód jako jedyny z czwórki inspektorów posiadał uprawnienia do nadzorowania robót, do których wymagane są uprawnienia konstrukcyjno-budowlane. W dniu 2 lutego 2015 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną była likwidacja stanowiska.

Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jako likwidacja stanowiska była pozorna. (pozew k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew datowanej na dzień 23 lutego 2015 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podkreślił, iż w okresie zatrudnienia powód nie wyróżniał się czymś szczególnym, bardzo często przebywał na zwolnieniach lekarskich, przez co niezalatwione w terminie sprawy przez powoda musieli przejąć inni pracownicy. Pozwany podkreślił, że okoliczności te wymusiły i przyczyniły się do podjęcia decyzji co do likwidacji stanowiska pracy powoda. Pozwany zaznaczył także, iż przyczyną likwidacji stanowiska pracy powoda była również zmiana organizacyjna. (odpowiedź na pozew k. 17-20)

Na rozprawie w dniu 4 marca 2015 roku powód rozszerzył powództwo do kwoty 11.306,76 zł. (protokół rozprawy k. 35)

Na rozprawach powód popierał powództwo, zaś pozwany wnosił o jego oddalenie. (k. 35, 71)

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

R. S. od dnia 31 października 2011 roku pracował w Zarządzie Dróg Miejskich w C. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. R. S. wykonywał pracę na stanowisku inspektora nadzoru w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda oscylowało w granicach 3.768,92 złotych. (dowód: umowa o pracę k. 4, 22; akta osobowe)

W ramach struktury organizacyjnej Zarządu Dróg Miejskich w C. wyodrębnione są dwa wydziały: Wydział Utrzymania i Wydział Planowania i (...) Ulic. W obu wydziałach zatrudnieni są inspektorzy nadzoru. Każdy z tych inspektorów posiada uprawnienia budowlane. R. S. pracę inspektora nadzoru wykonywał w Wydziale Utrzymania. Wraz z R. S. pracowała także na stanowisku inspektora M. S.. Wszyscy inspektorzy posiadali podobny zakres obowiązków. Do obowiązków R. S. należało między innymi dokonywanie przeglądu stanu ulic na terenie miasta C., remont wiat i przystanków autobusowych, remont i utrzymywanie kanalizacji deszczowych. W wyniku zwolnienia R. S. jego obowiązki pracownicze zostały powierzone M. S. i K. Z.. (dowód: karta charakterystyki k. 6-8, 23-25; uprawnienia k. 9-10, 11-12; zaświadczenie k. 13, 30; zeznania powoda R. S. k. 35-36; regulamin organizacyjny k. 48-60; karta charakterystyki k.65-70; częściowe zeznania świadka S. Ł. k. 71v-72)

W dniu 2 lutego 2015 roku R. S. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego przyczyną była likwidacja stanowiska. (dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 5)

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy w pełni podzielił zeznania powoda R. S. (k. 35-36, 72), który wskazał jakie obowiązki wykonywał u pozwanego, jak rozkładał się ciężar i rozkład pracy pomiędzy poszczególnymi wydziałami i pracownikami.

Sąd Rejonowy podzielił także częściowo zeznania świadka S. Ł. (k. 71v-72) na okoliczności obowiązków powoda. Natomiast nie podzielił zeznań świadka w zakresie nie wykonywania powierzonych mu obowiązków, jak również, że głównie przyczyną zwolnienia powoda z pracy była jego absencja chorobowa. W powyższej mierze Sąd Rejonowy nie podzielił również zeznań dyrektora pozwanego K. T. (k. 72v-73)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. Wiarygodność dowodów z dokumentów nie była kwestionowana przez strony. Nie budzą one także wątpliwości Sądu Rejonowego co do swojej wiarygodności.

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza

przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. 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.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „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 (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Nie dopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Likwidacja stanowiska pracy musi nastąpić w wyniku rzeczywistych zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, które polegają na zmniejszeniu zatrudnienia. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę na skutek likwidacji stanowiska pracy musi nie tylko być rzeczywista, ale musi także istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Ponadto w orzecznictwie sądowym podkreśla się, że te zmiany organizacyjne uzasadniające likwidację stanowiska pracy muszą być na tyle zaawansowane, że nie ma wątpliwości co do ich wykonania (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97). Chodzi tu o uchronienie pracownika przed sytuacją, że pracodawca wypowiada pracownikowi umowę o pracę uzasadniając to zmianami organizacyjnymi, po czym okazałoby się, że powierzył innemu pracownikowi takie same obowiązki, jakie miał zwolniony w ramach zmian organizacyjnych pracownik.

Oczywiście Sąd Rejonowy nie mógł oceniać tego, czy likwidacja stanowiska pracy podjęta przez pracodawcę jest uzasadniona, czy nie. Decyzje dotyczące tego, czy likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę oraz decyzje w sprawie przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska podejmuje pracodawca i nie podlega to ocenie sądu. Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie nie ocenił, czy zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy były słuszne i celowe, a tylko to, czy miały charakter rzeczywisty, czy pozorny.

Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jako likwidacja stanowiska pracy była pozorna. Podstawy wypowiedzenia powodowi stosunku pracy są niezrozumiałe, gdyż pozwany dokonuje likwidacji stanowiska pracy – zapominając, że powód pracował na stanowisku wieloosobowym. Do likwidacji stanowiska pracy doszłoby, gdyby zostało ono definitywnie usunięte poprzez chociażby zmianę organizacyjną w schemacie organizacyjnym pozwanego bądź złożenie wypowiedzenia także pozostałym pracownikom pracującym na tożsamym stanowisku co powód. Natomiast zwolnienie wyłącznie powoda i pozostawienie na tym stanowisku pozostałych pracowników na podstawie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie przesądziło o przedmiotowej likwidacji. Co więcej należy zauważyć, iż powód otrzymał wypowiedzenie w dniu 2 lutego 2015 roku za nim został wprowadzony regulamin organizacyjny z dnia 17 lutego 2015 roku. Nadto pozwany nie przedstawił Sądowi Rejonowemu schematu organizacyjnego jednostki z przed zmiany organizacyjnej stąd sąd nie miał możliwości przeanalizowania, czy rzeczywiście u pozwanego zaszły zmiany organizacyjne i w jakim zakresie.

Oczywiście Sąd Rejonowy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmian organizacyjnych. Ocenie podlega natomiast to czy faktycznie miało ono miejsce oraz zasadność i słuszność przyjętych przez pracodawcę kryteriów kwalifikowania pracowników do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542, z dnia 10 stycznia 2002r, I PKN 780/00, Lex nr 558276 oraz z dnia 19 września 2002r. I PKN 445/01, OSNP 2004/9/153 oraz z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10, Lex nr 707852).

Nadto rozpatrując przedmiotową sprawę Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że toczący się przed nim spór może być rozpatrywany tylko w granicach treści skonkretyzowanej w pisemnym oświadczeniu złożonym powodowi przez pozwanego w dniu 2 lutego 2015 roku jako „likwidacja stanowiska”. Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny niż te, które przedłożył powodowi jako sposób rozwiązania umowy o pracę, a które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy.

Pozwany w toku postępowania próbował dowodzić, iż przyczyną zwolnienia powoda i stąd likwidacji jego stanowiska było nie sumienne wykonywanie przez niego obowiązków oraz absencja chorobowa, która dezorganizowała pracę pozwanego.

Trzeba zauważyć, iż wskazana przez pracodawcę treść i przyczyna rozwiązanie umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 k.c. Na czynność pracodawcy polegającą na rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem składa się szereg elementów będących z punktu widzenia prawa cywilnego oświadczeniami wiedzy lub oświadczeniami woli. Przepis art. 65 § 1 k.c. dotyczy jedynie wykładni tych elementów czynności pracodawcy, które stanowią oświadczenia woli. Tymczasem wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi elementu jego oświadczenia woli i nie podlega wykładni według reguł przewidzianych dla oświadczeń woli. Oświadczeniem woli jest jedynie samo stwierdzenie pracodawcy, że dokonuje rozwiązania umowy o pracę. Podana przyczyna rozwiązania powinna być natomiast przemyślana, jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu.

Poza tym skoro pozwany uważał, że praca powoda nie spełnia jego wymagań i oczekiwań, winien to wykazać. Co więcej w przypadku nie wywiązywania się przez powoda z jego obowiązków pracodawca mógł wszcząć postępowanie dyscyplinarne, czego w niniejszej sprawie nie zrobił. Zatem należało przyjąć, iż akceptował sposób wykonywania przez powoda powierzonych mu obowiązków.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda R. S. kwotę 11.306,76 złotych, stanowiącą trzykrotność wyliczonego przez stronę pozwaną i niekwestionowanego przez powoda średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Rejonowy zgodnie z dyspozycją art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 3.768,92 złotych opierając się na wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Orzeczenie o kosztach uzasadnia art. 108 k.p.c.

Z tych względów, na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.