

# UZASADNIENIE

## **do wyroku z dnia 12 maja 2014r.**

Pozwem z dnia 15 lipca 2013r., skierowanym przeciwko Akademii (...) w W. (dalej (...)), powódka M. O., reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego, wniosła o uznanie za bezskuteczne złożonego w dniu 9 lipca 2013r. wypowiedzenia warunków pracy i płacy, natomiast w sytuacji upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy ustalonych w umowie z dnia 3 kwietnia 2009r. Gdyby zaś przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie było możliwe powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c. nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że nie kwestionuje zachowania kryteriów formalnych złożonego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jednakże zdaniem powódki wypowiedzenie było bezpodstawne i nieuzasadnione. Powódka w sposób szczegółowy przedstawiając okoliczności faktyczne podkreśliła, że wskazana w ww. wypowiedzeniu przyczyna braku pełnego wykorzystania czasu pracy była niezasadna i niezgodna z prawdą (pozew k. 3-9).

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 sierpnia 2013r. pozwana, reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy wynikało z braku potrzeby zatrudnienia w (...) Instytucie (...) osoby na stanowisku sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto pozwana podkreśliła, że powódce zaproponowano pozostanie na dotychczasowym stanowisku w wymiarze 1/2 etatu, z obniżonym odpowiednio wynagrodzeniem (odpowiedź na pozew k. 54-57).

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

Powódka M. O. była zatrudniona u pozwanej (...) od 3 stycznia 2008r. Początkowo powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny i następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta administracyjnego na Wydziale (...). Od 3 kwietnia 2008r. powódka świadczyła pracę na tym samym stanowisku w dziekanacie Wydziału (...) studiów wieczorowych. Od dnia 3 kwietnia 2009r. powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowa o pracę k. 4, akta osobowe część b, umowa o pracę k. 7 a/o część b, pismo k. 5 a/o część b, umowa o pracę k. 11 a/o część b).

W związku z uchwałą Senatu (...) z 25 października 2010r. utworzony został (...) Instytut (...) w W. (dalej instytut). Ww. instytut był małą jednostką organizacyjną, w którym pracę świadczyło 5 pracowników, w tym powódka, podlegających bezpośrednio dyrektorowi S. W.. Powódka była zatrudniona w instytucie na stanowisku samodzielnego referenta, a później specjalisty. W początkowym okresie swojej działalności do zadań instytutu należało przede wszystkim powołanie nowego wydziału – Wydziału S.M., ale również prowadzenie zajęć w trybie niestacjonarnym w celu wykształcenia kadry dla mającego powstać wydziału, przygotowywanie uroczystości przyznawania nagród (...) i spotkań Towarzystwa (...), które odbywały się kilka razy w roku (zeznania świadka S. W. k. 66-68).

W tym czasie do obowiązków powódki należały bieżąca obsługa korespondencji przychodzącej i wychodzącej, prowadzenie całości spraw i dokumentacji związanej z posiedzeniami rady instytutu ewentualnie innych organów kolegialnych, prowadzenie terminarzy, przekazywanie spraw do realizacji oraz dokumentów zgodnie z dekreacją, ewidencjonowanie wykorzystania środków w ramach otrzymanych funduszy, planowanie zakupów materiałów biurowych i środków trwałych oraz ich rozliczanie i ewidencja, obsługa administracyjna studiów, kursów i innych form kształcenia organizowanych przez (...) Instytut (...). Przy czym w porównaniu do całej (...) do instytutu, w którym była

zatrudniona powódka, przychodziło stosunkowo niewiele korespondencji. Przy przygotowaniu takich uroczystości jak wręczenie nagród (...)czy spotkań Towarzystwa (...)powódka zajmowała się technicznym ich przygotowaniem, tj. wysyłaniem zaproszeń i zaopatrzeniem gospodarczym. Organizacją tych spotkań zajmował się inny pracownik, natomiast zaproszenia były wykonywane w drukarni na zamówienie pozwanego (zakres czynności k. 15 a/o część b, zeznania świadków A. G.k. 85-86, S. W.k. 66-68).

Pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powódki, czego wyrazem były przyznawane podwyżki wynagrodzenia (pisma k. 5, 8, 9, 12,13, 14, 16, 17, 18, 19 a/o część b,).

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka podnosiła swoje kwalifikacje poprzez kontynuację rozpoczętych studiów (zeznania świadka S. W. k. 66-68).

W związku z powstaniem Wydziału S. M. instytut od czerwca 2013r. funkcjonował w ograniczonej formie. Nie prowadził zajęć dydaktycznych, kilka razy w roku zajmował się przygotowaniem uroczystości wręczenia nagród (...) i spotkań Towarzystwa (...). Zakres obowiązków powódki nie uległ zmianie (zeznania świadka S. W. k. 66-68).

Wobec pojawienia się konieczności ograniczenia kosztów działalności (...) kierownicy jednostek organizacyjnych pozwanej zostali upoważnieni do wyrażania zgody na świadczenie pracy przez pracowników w zmniejszonym wymiarze czasu pracy w okresie od 15 lipca do 31 sierpnia 2013r. (komunikat k. 21).

W dniu 24 czerwca 2013r. S. W. z powodu braku obowiązków służbowych wymaganych do zatrudnienia na pełen etat zwrócił się do Rektora (...) o zmniejszenie wymiaru zatrudnienia powódki do 1/2 etatu (pismo k. 20 a/o część b).

W dniu 9 lipca 2013r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2013r. w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2013r. Pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy jest brak pełnego wykorzystania czasu pracy, ponieważ czas pracy przeznaczony na wykonywanie czynności wchodzących w zakres obowiązków powódki nie wyczerpywał normy obowiązującej w wymiarze pełnego etatu. Pozwana zaproponowała powódce, aby od 1 listopada 2013r. powódka świadczyła pracę na dotychczasowym stanowisku w wymiarze 1/2 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 1.1000 zł. Powódka nie przyjęła tej propozycji (wypowiedzenie k. 21 a/o część b).

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w instytucie, poza dyrektorem S. W., zatrudniony jest jeden pracownik. Obowiązki powódki wykonuje pracownik świadczący pracę trzy dni w tygodniu. Nie zatrudniono nikogo na stanowisku sekretarki (zeznania świadka S. W. k. 66-68).

Wynagrodzenie powódki M. O. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.625,00zł brutto (zaświadczenie k. 42).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była nadto kwestionowana przez strony. Sąd dał także wiarę zeznaniom świadków A. G. i S. W., ponieważ były one wewnętrznie spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze strony powódki wobec jej nieusprawiedliwionej nieobecności oraz pozwanej wobec braku wniosku o jej przesłuchanie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. O. nie zasługuje na uwzględnienie.

Z treści art. 30 kp wynika, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie, wskazywać

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę.

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 kp 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47<sup>1</sup> kp stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003r. sygn. akt I PK 18/03, LEX nr 532131).

Zgodnie natomiast z treścią art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń wynikających z umów warunków pracy i płacy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania stwierdzić należy, że przedstawione powódce w dniu 9 lipca 2013r. wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało dokonane z zachowaniem wymogów formalnych określonych w przepisach o wypowiedzaniu umowy o pracę. Zawierało również propozycję nowych warunków zatrudnienia.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że pozwana stanęła przed koniecznością ograniczenia kosztów działalności. Z związku z tym podjęto decyzję o ograniczeniu zatrudnienia i dopasowaniu go do realnych potrzeb pracodawcy. Z powodu zmniejszonego zakresu zadań instytutu, w którym powódka świadczyła pracę, z ilości faktycznych obowiązków i stanu zatrudnienia nie wynikała konieczność zatrudniania pracownika na stanowisku sekretarki na pełen etat. W związku z powyższym pracodawca podjął decyzję o ograniczeniu czasu pracy powódki. W świetle powyższego w ocenie Sądu wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było oparte na prawdziwych przesłankach i w pełni je uzasadniało. Nie można bowiem wymagać, aby pracodawca zatrudniał pracowników ponad swoje potrzeby czy możliwości finansowe.

Prawdziwość przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy potwierdza dodatkowo okoliczność, iż aktualnie pozwana nie zatrudnia nikogo na takim samym stanowisku, zaś praca wykonywana dotychczas przez powódkę świadczona jest przez osobę zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu pozytywna ocena pracy powódki oraz podnoszenie przez nią kwalifikacji nie miały wpływu na sytuację, w jakiej znalazł się pracodawca i decyzje jakie podjął.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 45 §1 kp w związku z art. 42 §1 kp, powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 kpc stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył powódkę kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z: (...).