

Sygn. akt VI P 117/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Mitraszewska

Bożena Wojdyga

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa Z. Z.

przeciwko (...)w O.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanego (...)w O. na rzecz powoda Z. Z. kwotę 9.793,29 zł (dziewięć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt trzy złote dwadzieścia dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddala powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;
3. zasądza od pozwanego (...)w O. na rzecz powoda Z. Z. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 3.264,43 zł (trzy tysiące dwieście sześćdziesiąt cztery złote czterdzieści trzy grosze).

Elżbieta Mitraszewska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Bożena Wojdyga

sygn. akt VI P 117/16

UZASADNIENIE

Powód Z. Z. w pozwie z dnia 9 marca 2016 r przeciwko (...)w O. wnosił o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia, za czas pozostawania bez pracy.

Powód twierdził, że rzekomym powodem rozwiązania z nim umowy o pracę są zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy. W ocenie powoda przyczyna podana przez (...)w O. jest pozorna, brak jest uzasadnienia dla rozwiązania z nim umowy o pracę. Likwidacja stanowiska pracy wg powoda nie nastąpiła. W szczególności, nowy Regulamin nie likwiduje zadań wykonywanych przez (...), a jedynie przesunęła te zadania z Wydziału (...)do Wydziału (...), co zdaniem powoda (...) samo potwierdza w piśmie z dnia 26 lutego 2016 r. Zdaniem powoda czysto administracyjnie przesunięcia wykonywania tych zadań z jednego wydziału do drugiego nie stanowi likwidacji

stanowiska pracy w sytuacji, gdy same zadania w dalszym ciągu wykonywane są w ramach (...)w O.. Taka reorganizacja w zakresie (...) nie jest rzeczywista, a jedynie fikcyjna.

W ocenie powoda realizacja zadań (...), ze względu na specyfikę systemu pracy, wynikającej z konieczności pełnienia całodobowego dyżuru w celu zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego, wymaga zatrudnienia określonej liczby pracowników. Liczba pracowników wykonujących zadania (...) po zwolnieniach dokonanych przez (...)w O. z końcem lutego 2016 r obiektywnie nie jest wystarczająca do wykonywania tych zadań z poszanowaniem przepisów kodeksu pracy dotyczących równoważnego czasu pracy, który w (...) obejmuje pracę w systemie dwuzmianowym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W związku z tym w ocenie powoda nie sposób uznać, że rozwiązanie z nim umowy o pracę jest uzasadnione i podyktowane "nowymi zasadami i podziałem zadań", gdyż niewątpliwie nowi pracownicy będą zobowiązani do wykonywania tychże zadań. Powód wywodził, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), czego (...)w O. nie uczyniło (mimo wskazania, że likwidacji ulegają "niektóre stanowiska pracy"), co czyni wypowiedzenie wadliwym, gdyż narusza ono przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zaprzeczal twierdzeniom jakoby przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była pozorna.

Są d ustalił, co następuje:

Powód Z. Z. od 2006 r przebywa na emeryturze mundurowej, a od 13 sierpnia 2010 r. był dodatkowo zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...)w O. na stanowisku inspektora w (...) w O. ((...)), które realizowało zadania wynikające m.in. z § 20 pkt 6 Regulaminu Organizacyjnego (...)w O. z dnia 27 października 2011 r., w szczególności jednym z zadań powoda było pełnienie całodobowego dyżuru w celu zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego, oraz funkcjonowania systemu wykrywania i alarmowania, jak również systemu wczesnego ostrzegania ludności na potrzeby powiatu, województwa i kraju. Dyżur pełniony był w systemie 12-godzinnych zmian. W dniu 1 kwietnia 2016 r zostało zawarte porozumienie w sprawie zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego oraz podniesienia poziomu bezpieczeństwa powiatu (...) pomiędzy (...)a (...) (...) w O.. Dotychczasowa komórka zarządzania kryzysowego z jej zadaniami została włączona do Wydziału (...). Zadania (...) były wykonywane w godzinach pracy urzędu. W ciągu godzin pracy Wydział (...)funkcjonuje jako centrum kryzysowe, poza godzinami pracy zadania centrum kryzysowego na mocy porozumienia przejęła Straż Pożarna. W wyniku reorganizacji zostało zwolnionych pięć osób: M. K., J. K., J. P. (1), T. L. oraz powód, którego zadania powoda zostały przejęte przez M. D..

dowód: umowa o pracę zawartej 13 sierpnia 2010 r. k. 6, Regulamin Organizacyjny (...)w O. z dnia 27 października 2011 r. - k.7-67, Regulamin Pracy (...)w O. k. 68-74, Regulamin Pracy (...)z dnia 12 maja 2011 r. k. 76-109, porozumienie z dnia 01.04.2016 r k. 132-134-, regulamin powiatowego (...)z 2016 r k. 135-137, zarządzenie nr 18/2016 r Starosty O. z dnia 1 kwietnia 2016 r, częściowo zeznania świadka G. G. rozprawa z dnia 11 października 2016 r, zakres obowiązków powoda k. 177-181, zeznania świadka M. D. rozprawa z dnia 11 lacietnia 2017 r, zeznania świadka K. S. rozprawa zeznania powoda słuchanego w charakterze strony - z

dnia 11 kwietnia 2017 r

W dniu 29 lutego 2016 r. powód odebrał oświadczenie informujące go o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 maja 2016 r. Jak wskazano w wypowiedzeniu przyczyną rozwiązania umowy o pracę były zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy. Konieczność reorganizacji struktury zatrudnienia związana miała być z wejściem w życie nowego Regulaminu Organizacyjnego (...)w O. z dnia 24 lutego 2016 r. zgodnie z którym Wydział (...) oraz zadania przez niego realizowane zostały przeniesione do Wydziału (...). Przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nikt nie informował powoda jakie były kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba.

Dowód: oświadczenie (...)w O. z dnia 26 lutego 2016 r o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 75; zeznania świadka K. S., zeznania powoda słuchanego w charakterze strony - rozprawa z dnia 11 kwietnia 2017

W Wydziale (...)zatrudnieni byli: M. K. na stanowisku Dyrektora Wydziału - (...)na podstawie - umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 01.08.2007 -31.05.2016 r, J. K. na stanowisku Inspektora na podstawie - umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 02.01.2013 - 31.05.2016, K. G. (1) na stanowisku Głównego Specjalisty na podstawie - umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 16.12.2009 do chwili obecnej, Z. Z. na stanowisku Inspektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 15.02.2010 - 31.05.2016r, M. D. na stanowisku Specjalisty na podstawie - umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie od 15.02.2010 do chwili obecnej, T. R. na stanowisku Specjalisty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 15.02.2010 - 30.04.2016r, K. S. na stanowisku inspektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 15.02.2010 do chwili obecnej, J. P. (2) na stanowisku Specjalisty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 09.07.2007 -31.05.2016.

Po reorganizacji - w Wydziale (...)obecnie są zatrudnieni: K. G. (1) na stanowisku Głównego Specjalisty na podstawie - umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 16.12.2009 do chwili obecnej, a od 24.02.2016 - Wydziale (...), M. D. na stanowisku Specjalisty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 15.02.2010 do chwili obecnej, i od 24.02.2016 - w Wydziale(...). K. S. zatrudniony na stanowisku Inspektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie: 15.02.2010 do chwili obecnej i od 24.02.2016 w Wydziale (...).

dowód: zestawienie sporządzonego przez pozwanego k. 153, zakres obowiązków pracowników zatrudnionych w Wydziale(...)

(...)k. 154-170;

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd za wiarygodne uznał dokumenty przedłożone przez strony, albowiem ich treść i autentyczność nie była przez strony kwestionowana, a w toku postępowania nie pojawiły się żadne okoliczności rzutujące na ich autentyczność i rzetelność.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania słuchanych świadków w zakresie, w jakim stanowiły podstawę ustalonego stanu faktycznego.

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r. świadek M. D. zeznała, że zakres obowiązków jej i powoda był porównywalny. Wskazała także, że nie wie, jakie były kryteria doboru do zwolnienia. Obecnie świadek zajmuje się tym samym, co w (...). Świadek wskazała również, że nikt nie został zatrudniony na miejsce powoda, obecni prawnicy muszą dawać sobie radę z obowiązkami.

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r. świadek K. S. zeznał, że nikt nie informował wcześniej pracowników o reorganizacji. Pracownicy zostali zaproszeni na spotkanie i przedstawiono im nowe warunki pracy. Wskazał, że nie wie jaki był dobór pracowników w tym powoda do zwolnienia.

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r. powód zeznał, że na spotkaniu, gdy dowiedział się o zwolnieniu, poinformowano go o likwidacji jego stanowiska pracy. Nie wskazano natomiast na czym przeprowadzana reorganizacja miałaby polegać. Starosta miał mówić o odmładzaniu kadry.

Na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. świadek K. G. (2) zeznał, że nie wie dlaczego zwolnieni pracownicy stracili pracę. Dodatkowo, nic nie wie o sposobie i kryteriach doboru do zwolnienia, potwierdził, że wszystkie zadania zostały przeniesione do Wydziału (...). Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, że wszystkie zadania powoda zostały rozdzielone pomiędzy: K. G. (1), M. D. i K. S., bowiem pozostaje to w sprzeczności z zakresem ich obowiązków wynikających z

opisów stanowiska pracy k. 154-157, 163-165, 168-170)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo było w części zasadne i zasługiwało na uwzględnienie.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa należy wskazać, iż w niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód, uznając to wypowiedzenie za niesłuszne, wystąpił z roszczeniem wynikającym z art. 45 § 1 k. p., domagając się przywrócenia do pracy. Zgodnie z powyższym 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. Przepis art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 ust. 1 pkt 3 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., 1 PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, MLPrawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LliX nr 602696). Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem udowodnienie zasadności wypowiedzenia, może on to jednak czynić jedynie w oparciu o przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest bowiem istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w wypowiedzeniu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 roku, sygn. I PKN 571/98, OSNP 2000, Nr 7, poz. 266). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zachowało wymogi formalne określone w art. 30 § 3-5 k.p. Złożono je w formie pisemnej, zostały w nim również wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy a powód nie podnosił, że przyczyny te były dla niego niezrozumiałe czy niekonkretne. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało również pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu Pracy. Należy zatem uznać, że pod względem formalnym wypowiedzenie było prawidłowe.

Skoro zatem wypowiedzenie okazało się poprawne pod względem formalnym, to rozważyć należy, czy było ono uzasadnione. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że likwidacja jego stanowiska pracy była fikcyjna, a sama zmiana organizacyjna ograniczyła się jedynie do przesunięcia zadań wykonywanych przez (...)z Wydziału (...). W (...)zapewnienie całodobowego przepływu informacji jest bowiem realizowane na podstawie porozumienia z Komendantem Powiatowej Straży Pożarnej.

Kompetencją Sądu nie jest badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym zmiany organizacyjne zmierzające do zrationalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w Prawie Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 1985 roku w sprawie I PRN 61/85 opublikowany w OSNCP z 1986 roku, Nr 5, poz. 76, w którym uznano, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli jest ono podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy. Ponadto, zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku w sprawie 1 PKN 176/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Natomiast zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku w sprawie 1 PKN 675/00 opublikowanym w Monitorze Prawniczym z 2002 roku, nr 10, poz. 438, w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy, zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne. Jednakże pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem nastąpiła z powodu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy polegająca na przejęciu części zadań Wydziału (...)przez Straż Pożarną po godzinie 15.00. czego skutkiem było zwolnienie pracownika pełniącego wcześniej pracę w systemie dyżurowym całodobowym. Zadania (...) są w dalszym ciągu realizowane, ale w godzinach pracy urzędu. Sąd ustalił, że w związku z tym istniała także konieczność zwolnienia pracowników wykonujących te same zadania.

W ocenie sądu przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była konkretna, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2001

roku w sprawie I PKN 541/00 opublikowanym w OSNP z 2003 roku, Nr 11, poz. 268 stwierdził, iż likwidacja na skutek zmian organizacyjnych stanowiska pracy jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Oznacza to, że rolą Sądu jest badanie czy powód został prawidłowo wytypowany do zwolnienia. Likwidacja stanowiska pracy w ramach zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (por. wyroki SN: z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS Nr 9/1998, poz. 263; z 2.12.2010 r., III PK 28/10, OSNP Nr 3-4/2012, poz. 35 oraz postanowienie SN z 2.2.2012 r., II PK 252/11, Legalis). Sąd Najwyższy potwierdza w nim również swoje wcześniejsze stanowisko, zgodnie z którym rozdzielenie zadań wykonywanych dotychczas przez pracownika, którego stanowisko uległo likwidacji, nie przemawia za niezasadnością czy pozornością przyczyny rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 3.9.2013 r., I PK 41/13, OSNP Nr 8/2014, poz. 116). Pracodawca ma bowiem prawo, w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej, dążyć do racjonalizacji zatrudnienia i zlikwidować stanowisko pracy, a zadania z nim związane przekazać innym zatrudnionym pracownikom.

Sąd Najwyższy wskazał, że w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, pracodawca winien także podać kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracownik ma prawo dokonania oceny wypowiedzenia także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatu, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (art. 30 § 4 k.p.). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia czy zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony - wyrok z dnia 10 września 2013 roku w sprawie I PK 61/13 opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 12, poz. 166.

Pozwana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w ramach tzw. indywidualnego zwolnienia nie podała kryteriów jakimi kierowała się wybierając powoda do zwolnienia.

Należy pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, zgodnie z którym wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między zwalnianym pracownikiem a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (wyroki: z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79 opublikowany w OSNCP z 1980 roku, Nr 4, poz. 77; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 542).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w LEX nr 204124). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być przyjęta ocena jedynie ich kompetencji z punktu widzenia pracodawcy z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów (wyroki: z dnia z dnia 23 stycznia 2001 roku w sprawie I PKN 191/00 opublikowany w OSNAPiUS z 2002 roku, Nr 18, poz. 433; z dnia 1 czerwca 2012 roku w sprawie II PK 258/11 opublikowany w LEX nr 1228589)

Z okoliczności faktycznych ustalonych w toku postępowania w niniejszej sprawie wynika, że M. D. zajmowała tożsame z powodem stanowisko pracy w zlikwidowanym Wydziale (...)w O., to jest stanowisko polegające na pełnieniu dyżurów w celu zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego. Pozwany rozwiązał umowę o pracę z

powodem jednocześnie przenosząc M. D. z nowym zakresem obowiązków na stanowisko specjalisty w Wydziale (...)w O..

Mając na uwadze powyższe oraz fakt, że pozwany nie wskazał w treści złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru do zwolnienia, zachodzi w niniejszej sprawie potrzeba dokonania oceny, czy pozwany miał obowiązek wskazać powodowi jakimi kryteriami pracodawca kierował się przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Ustalenie tej okoliczności niewątpliwie będzie miało doniosłe znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii, czy wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powodem zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Sąd badał czy zajmowane przez Panią M. D. stanowisko specjalisty w Wydziale (...)zostało rzeczywiście zlikwidowane, czy też stanowisko to zostało jedynie przeniesione do Wydziału (...). W tym celu niezbędnym było porównanie zakresu obowiązków pracowniczych faktycznie wykonywanych przez Panią M. D. w Wydziale (...)oraz w Wydziale (...). W opisie zajmowanego przez M. D. stanowiska pracy w Wydziale (...)wskazano, że do zakresu jej obowiązków należało pełnienie dyżuru oraz funkcjonowania systemu wykrywania i alarmowania, jak również systemu wczesnego ostrzegania ludności na potrzeby powiatu, województwa i kraju, co jest zgodnie z treścią § 5 ust. 2 pkt 1) Regulaminu (...) który stanowi, że zdania (...) realizowane są w godzinach pracy (...) przez pracowników (...), odpowiedzialnych za zarządzanie kryzysowe. Obejmują wszystkie czynności, a w szczególności: pełnienie dyżuru w celu zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego. Zgodnie natomiast z treścią zeznań świadka K. G. (1) złożonych na rozprawie w dniu 11.10.2016 r., zadania z zakresu zarządzania kryzysowego realizowane dotychczas przez powoda, w tym również pełnienie dyżuru w celu zapewnienia przepływu informacji na potrzeby zarządzania kryzysowego, zostały przejęte przez trzech pracowników zatrudnionych w Wydziale (...), to jest przez Panią M. D., Pana K. S. oraz Pana K. G. (1) (transkrypcja z protokołu rozprawy z dnia 11.10.2016 r. 00:11:57 - 00:12:03).

Wyniki postępowania dowodowego wskazują, że strona pozwana w żaden sposób nie poinformowała powoda (ani pisemnie, ani ustnie) o ewentualnych kryteriach doboru do zwolnienia, tj. nie wskazała, dlaczego on otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, a nie M. D..

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał wypowiedzenie umowy za nieuzasadnione, co aktualizowało roszczenia powoda wynikające z art. 45 k.p. Powód domagał się przywrócenia do pracy, jednakże art. 45 § 2 k.p.c. stanowi, iż 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. Taka sytuacja ma zastosowanie w niniejszej sprawie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (przykładowo wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II P 276/10, OSNP 2012/13-14/164) przyjmuje się, że z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003 nr 11, s. 35 oraz z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawny 2007 nr 4, s. 206). Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. W wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. w sprawie I PK 43/10 (LEX nr 1217622). Sąd Najwyższy natomiast wskazał, że wskazane w komentowanym przepisie przesłanki orzekania przez sąd pracy o odszkodowaniu w postaci niemożliwości bądź niecelowości uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy zostały sformułowane przez ustawodawcę w sposób bardzo szeroki. Ocena, czy w konkretnej sprawie istnieją warunki zastosowania tegoż unormowania, pozostawiona została sądowi rozstrzygającemu spór. Nie może być ona dowolna, lecz każdorazowo powinna być poprzedzona dokonaniem stosownych ustaleń faktycznych pod kątem dalszego funkcjonowania restytuowanego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNP 2000, Nr 11, poz. 416). Nadanie zwrotom niedookreślonym użytym w komentowanym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy zaś od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku. W judykaturze przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Ocena

zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy w aspekcie unormowania art. 45 § 2 k.p. następuje z uwzględnieniem takich faktów, jak z jednej strony zmiana sytuacji pracodawcy wskutek zadziałania siły wyższej lub nieprzewidzianych, przypadkowych zdarzeń, uniemożliwiających kontynuowanie dotychczasowej działalności i zatrudnianie pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 334), likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na jego odtworzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, Nr 15, poz. 576), redukcja etatów, o ile dotyczy grupy pracowniczej, do której zalicza się przywrócony do pracy pracownik (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, Nr 5, poz. 166; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 819/00, LEX nr 55126 i z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19 - 20, poz. 300), ale już nie długotrwałość postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy zatrudnienie w miejsce zwolnionego pracownika innej osoby w trakcie procesu, gdyż pracodawca powinien się liczyć z możliwością przegrania sporu i powrotu pracownika do zakładu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I OKN 572/97, OSNP 1999, Nr 3, poz. 83 i z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001, Nr 5, poz. 145). Z drugiej zaś strony uwzględnia się okoliczności dotyczące osoby pracownika, a więc będący przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę sposób wywiązywania się pracownika z obowiązków zawodowych, implikujący utratę zaufania pracodawcy czy możliwość negatywnej reakcji załogi na przywrócenie pracownika do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNP 1998, Nr 19, poz. 563; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, Nr 19, poz. 711; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 220; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, Nr 15, poz. 481 z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), długotrwały i głęboki konflikt pracownika z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez odwołującego się lub powstały na tle dotyczących go okoliczności, powodujący konieczność podejmowania środków zaradczych celem przywrócenia dyscypliny pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98, OSNP 2000, Nr 21, poz. 784; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 234; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), czy wreszcie czynienie przez pracownika z przysługującego mu prawa żądania przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przezeń stanowisku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000, Nr 3, poz. 107 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, Nr 2, poz. 41). Nie można jednak odmówić żądaniu pracownika przywrócenia go do pracy tylko z tego powodu, że przyczyną uwzględnienia powództwa jest niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 811), ani też pomijać występujących po stronie pracownika pozytywnych dlań okoliczności, przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Najpełniej problem oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudnienia ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNP 2002, Nr 10, poz. 235) wyjaśniając, że ocena ta powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wynikać dla jednej i drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień). Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe z uwagi na częściowo zdania zostały rozdzielone pomiędzy Wydziałem (...)i Strażą Pożarną, w związku z tym nie było już potrzeby zatrudniania pracowników przez całą dobę. Nie jest to również niezgodne z zasadami współzycia społecznego, ponieważ, powód nie pozostaje bez źródła utrzymania, jest bowiem uprawniony do emerytury. W związku z powyższym Sąd zasądził na podstawie art. 45 § 2 k.p. od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie, które zgodnie z treścią art. 47⁽¹⁾ k.p. przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nic niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w sytuacji powoda, zatrudnionego

na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wynosił trzy miesiące. Wobec tego należało zasądzić kwotę odszkodowania w wysokości 9.793,29 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda (3.264,43 zł), zgodnie z niekwestionowanym zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę o czym orzeczono w pkt 1 wyroku. W punkcie drugim oddalono powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód wygrał proces co do zasady, dlatego też stosownie do treści art. 98 i 99 k.p.c. strona pozwana powinna zwrócić mu poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 360 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu (Dz.U z 2015 r .1801), Nadanie wyrokowi w pkt 1 rygору natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (pkt. 5 wyroku) znajduje oparcie w treści art. art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. Sąd w trybie art 207 § 6 kpc oddalił wnioski pełnomocnika powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 18 grudnia 2016 r w którym wnosił o złożenie dokumentu w postaci oświadczenia o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę z T. R. na stanowisku Specjalisty w Wydziale (...) w O. na okoliczność ustalenia czy rozwiązanie umowy o pracę z T. R. pozostawało w związku przyczynowym ze zmianami organizacyjnymi przeprowadzonymi w (...)w O. w związku z wejściem w życie w dniu 24 lutego Regulaminu (...)w O., ustalenia czy zajmowane przez T. R. stanowisko pracy w Wydziale (...)w O. zostało zlikwidowane czy też stanowisko to nadal istnieje i pozostaje niobsadzone, przyczyny ustania stosunku pracy pomiędzy T. R. a pozwanym przed upływem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, ustalenia w jakim trybie rozwiązana została umowa pracę z T. R. na stanowisku Specjalisty w Wydziale (...) w O., bowiem z zeznań świadka M. D. wynikało, że nikt nie został zatrudniony na miejsce powoda.

ZARZĄDZENIE

(...)