

Sygn. akt VI P 372/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Elżbieta Marek Halina Dziewulska
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Miejskiemu O. (...) w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

- zasądza od pozwanego Miejskiego O.(...)w W. na rzecz M. K. kwotę 17.335,95 zł (siedemnaście tysięcy trzysta trzydzieści pięć złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
- zasądza od strony pozwanej Miejskiego O.(...)w W. na rzecz M. K. kwotę 3.585 zł (trzy tysiące pięćset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 3.405 zł tytułem opłaty od pozwu oraz 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,
- wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.268,81 zł (pięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt jeden groszy).

Sygn. akt VI P 372/15

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. pozwem z dnia 2 października 2010 r. (data prezentaty) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 21 września 2015 r., a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Wniosła również o zasądzenie kosztów procesu (pозew k. 1).

W uzasadnieniu pozwu podała, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanego, wyszczególniając okresy zatrudnienia na poszczególnych – kolejno zajmowanych – stanowiskach. Zdaniem powódki, podana przyczyna wypowiedzenia

jest nieuzasadniona, a zaproponowane nowe warunki umowy o pracę (1/2 etatu) krzywdzące. Ponadto pracodawca naruszył warunki formalne, nie wskazując warunków zatrudnienia. Zaproponowanego powódce stanowiska Głównego specjalisty ds. hodowlanych brak też w aktualnych strukturach. Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na nowym stanowisku, a zatem tak naprawdę nie wie, jakie stanowisko jej zaproponowano i na czym ma polegać praca na tym stanowisku. Powódka podniosła, że zabranie 1/2 etatu w ramach dotychczasowych obowiązków jako kierownika Sekcji (...) Drapieżnych nie jest uzasadnione w wypowiedzeniu. Z pracą tą powódka była związana od wielu lat i nigdy nie było zastrzeżeń co do jej jakości, rzetelności i uczciwości oraz jej zaangażowania. W ocenie powódki prawdziwą przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę była dyskryminacja ze względu na wiek (pozew k. 1-2).

Pozwany Miejski O. (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 29).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, że oświadczenie pracodawcy dotyczące zmiany warunków pracy i płacy było poprzedzone wieloma rozmowami i uzgodnieniami, które toczyły się na przestrzeni kilku lat. Zatem złożenie go na ręce powódki było realizacją ustaleń pracodawcy z pracownikiem, znane były również powódce przyczyny wdrożenia powyższej zmiany. Gdy pięć lat temu powódka uzyskała uprawnienia emerytalne, dyrektor spotkał się z nią, aby omówić swoje plany odnośnie kierowanej przez nią Sekcji (...) Drapieżnych. Dyrektor poprosił M. K. o przygotowanie jednego z pracowników Sekcji, wybranego przez powódkę, do przejścia jej obowiązków, kiedy zdecyduje się na odejście z pracy. Tym następcą miała zostać K. J. (1). Po jakimś czasie dyrektor zaobserwował stagnację w kierowanej przez powódkę Sekcji, brak inicjatywy w sprawie rozmnażania i rozwoju stad, brak inicjatyw szkoleniowych dla podległych pracowników, którzy skarżyli się też na niesprawiedliwe przydzielanie premii, brak inicjatywy co do warunków socjalnych pracowników. Ponadto powódka zaczęła wchodzić w konflikty z pracownikami innych działów oraz generować nieporozumienia z dyrekcją i swoim bezpośrednim przełożonym. Z podanych przyczyn dyrektor spotkał się z M. K. w marcu 2014 r., aby przedstawić jej swój plan zmian organizacyjnych w ramach D. hodowlanego, który miał wejść w życie od dnia 1 stycznia 2015 r. Na stanowisku kierownika Sekcji (...) Drapieżnym powódkę miała zastąpić K. J. (1). Planowane zmiany obejmowały również innych pracowników. Na prośbę powódki dyrektor przesunął wdrożenie zaplanowanych zmian na 1 stycznia 2016 r. Powstały plan zatrudnienia został przez powódkę przyjęty 23 czerwca 2014 r. Wkrótce po tym stosunki z dyrektorem uległy pogorszeniu, powódka wywoływała też konflikty z K. J. (1). Gdy nadszedł termin realizacji planu zatrudnienia, Jedyńie M. K. odmówiła współpracy (odpowiedź na pozew k. 29-31).

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

M. K. była zatrudniona w Miejskim O. (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 listopada 2000 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta hodowlanego w D. Hodowlanym. Od grudnia 2006 r. została asystentem Sekcji (...) Drapieżnych. Od stycznia 2009 r. nastąpiła zmiana nazwy stanowiska, w miejsce „asystenta hodowlanego” wprowadzono „kierownika sekcji”. Zakres obowiązków, tj. w szczególności kierowanie pracą Sekcji nie uległ zmianie. Od marca 2009 r. M. K. została zastępcą kierownika D. Hodowlanego, pozostając jednocześnie kierownikiem Sekcji (...) Drapieżnych (umowa o pracę – akta osobowe k. B/1; zakres czynności – akta osobowe k. B/25; aneks do umowy z 2.01.2009 r. – akta osobowe k. B/35; aneks do umowy z 1.03.2009 i zakres czynności – akta osobowe k. B/38-39).

W 2010 r. M. K. uzyskała uprawnienia emerytalne, jednak nadal pozostawała w zatrudnieniu w Miejskim O. (...) W rozmowach z dyrektorem A. K. zaczęła pojawiać się kwestia jej następcy na stanowisku kierownika Sekcji (...) Drapieżnych. Powódka jako swojego następcę widziała K. J. (1), która w jej ocenie jako jedyna miała predyspozycje do przejścia w przyszłości jej obowiązków. M. K. miała przygotowywać K. J. (1) do objęcia w przyszłości wskazanego stanowiska (zeznania dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...); zeznania powódki M. K. k. 334 e-protokół (...) (...)) i k. 336 e-protokół (...) (...) zeznania świadka K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...)

W 2013 r. dyrektor O. (...) przedstawił pracownikom, m.in. powódce plan zmian organizacyjnych, który obejmował m.in. zmianę na stanowisku kierownika Sekcji (...) Drapieżnych. Powódka miała przestać pełnić tę funkcję. Stanowisko dotychczas zajmowane przez M. K. miała przejąć K. J. (1). Miał być to pełen etat z uwzględnieniem rozszerzenia obowiązków o nadzór nad treningami zwierząt. Ostatecznie plan ten został przesunięty o rok (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) zeznania dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...)) W 2014 r. dyrektor przedstawił pracownikom: A. Z., M. K. oraz R. T. plan zatrudnienia, zgodnie z którym kolejno w przypadku każdego z wymienionych pracowników miały nastąpić zmiany:

- A. Z. – rozwiązanie umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2014 r.; podpisanie nowej umowy czasowej z dniem 5 maja 2014 r. na dotychczasowych warunkach do 31 grudnia 2014 r.; od 1 stycznia 2015 r. podpisanie nowej umowy czasowej (do 31.12.2015 r.) jako kierownik Sekcji (...) Kopytnych; od 1 stycznia 2016 r. podpisanie umowy stałej jako kierownik sekcji (...) Kopytnych na ½ etatu;

- M. K. – od 1.07.2014 r. zmiana umowy polegająca na zdjęciu funkcji zastępcy kierownika D. Hodowlanego. Pozostaje funkcja kierownika Sekcji (...) Drapieżnych; od 1 stycznia 2016 r. zmiana umowy na ½ etatu, opiekun praktykantów, wolontariuszy i stażystów plus dotychczasowe księgi rodowodowe. Umowa stała;

- R. T. – od 1.07.2014 r. awans wewnętrzny na stanowisko zastępcy kierownika D. Hodowlanego; od 1.01.2015 r. awans wewnętrzny na stanowisko kierownika D. Hodowlanego. Likwidacja funkcji zastępcy. Od 1.01.2016 r. umowa stała.

(zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) zeznania dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...) zeznania powódki M. K. k. 334 e-protokół (...) (...) i k. 336 e-protokół (...) (...))plan zatrudnienia – akta osobowe k. B/61).

Wskazane zmiany były uzasadniane przez dyrektora uzyskaniem przez A. Z. i M. K. uprawnień emerytalnych, chęcią wprowadzania w strukturę O. (...) nowych ludzi, którzy jednocześnie mogliby korzystać z wiedzy doświadczonych pracowników, którzy pozostawaliby nadal zatrudnieni, jednak na innych stanowiskach i w zmniejszonym wymiarze czasu pracy (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) zeznania świadka A. Z. k. 263 e-protokół (...) (...))

M. K. zapoznała się z planem zatrudnienia w dniu 23 czerwca 2014 r., natomiast nie wyraziła aprobaty dla ograniczenia jej etatu i zmiany na stanowisk kierownika Sekcji (zeznania powódki M. K. k. 334 e-protokół (...) (...))i k. 336 e-protokół (...) (...); plan zatrudnienia – akta osobowe k. B/61).

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2014 r. powódka przestała pełnić funkcję zastępcy kierownika działu Hodowlanego, którą przejął R. T. (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...)); aneks do umowy o pracę z 25.06.2014 r. – akta osobowe k. B/62; zakres czynności – akta osobowe k. B/64).

W dniu 25 września 2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartą w dniu 2 listopada 2000 r. w części dotyczącej: 1. rodzaju umówionej pracy: Kierownik Sekcji; 2. wymiaru czasu pracy: pełny wymiar czasu pracy; 3. wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.950 zł, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 7).

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podano konieczność powierzenia powódce obowiązków dotyczących nadzoru i opieki nad pracą wolontariuszy, praktykantów i stażystów wraz z prowadzeniem dotychczasowych ksiąg rodowych w ramach realizacji planu zatrudnienia w D. Hodowlanym (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 7).

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. po 1 stycznia 2016 r., zaproponowano powódce następujące, nowe warunki umowy o pracę: 1. rodzaj umowy o pracę: Główny specjalista do spraw hodowlanych; 2. wymiar czasu pracy: niepełny wymiar czasu pracy, tj. ½ etatu; 3. wynagrodzenie: kat. XII, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.500 zł oraz 50% premii regulaminowej (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 7).

Szykowana na następcę powódki K. J. (1) ostatecznie stanowiska kierownika Sekcji (...) Drapieżnych nie objęła. Niejako w ostatniej chwili okazało się bowiem, że na to stanowisko powinien być przeprowadzony konkurs, o czym K. J. (1) poinformowano 28 grudnia 2015 r. W tych okolicznościach zaoferowano jej stanowisko pełniącego obowiązki kierownika Sekcji, na co ta ostatecznie nie przystała. Było to spowodowane obawami K. J. (1), że będąc jedynie p.o. może nie być respektowane jej zdanie, jak również rozmową z R. T. – przyszłym kierownikiem D. Hodowlanego, który miał swoje plany odnośnie organizacji sekcji, w tym koncepcję połączenia Sekcji Małp i Sekcji (...) Drapieżnych. K. J. (1) uznała, że nic nie gwarantowało w takich okolicznościach, że stanowisko, które chciała objąć i na które się zgodziła będzie istniało w przyszłości (zeznania świadka K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...) zeznania świadka A. J. k. 265 e-protokół (...) (...))

Z początkiem 2016 r. funkcję kierownika D. Hodowlanego przejął R. T. który zastąpił na tym stanowisku A. Z.. R. T. obejmując stanowisko miał w planach by nawiązać do rozwiązań, które stosował w (...) O. (...), tj. by była osoba, która jest odpowiedzialna nie tylko za ssaki drapieżne, ale za większość ssaków, żeby mieć zespół dwu trzy osobowy, który będzie się wzajemnie wymieniał w nadzorze i prowadzeniu hodowli ssaków. W jego koncepcji istotnym było, aby współpracownicy byli na tyle wszechstronni, że każdy z nich, niezależnie czy zajmuje się jako specjalista drapieżnymi zwierzętami, czy zwierzętami kopytnymi, czy ewentualnie naczelnymi, mogli się wzajemnie zastępować. Podobne rozwiązanie nastąpiło w przeszłości co do rozdzielonych sekcji ptaków, które R. T. przekształcił w jedną. Sytuacja łączenia sekcji wystąpiła w Miejskim O. (...) również w przypadku Wiwarium, które do niedawna było Sekcją Bezkręgowców i Sekcją H. (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...))

Swoje plany co do połączenia sekcji R. T. przedstawiał już wcześniej dyrektorowi Miejskiego O. (...) – to w momencie opracowywania przez dyrektora zmian stanowiskowych, jednak nie zostały one zaakceptowane. W nowej sytuacji, odmowy objęcia funkcji pełniącego obowiązki kierownika Sekcji (...) Drapieżnych przez K. J. (1), koncepcje R. T. uzyskały taką akceptację. W konsekwencji już po przejściu powódki na nowe warunki zatrudnienia zostało przyjęte jego rozwiązanie połączenia Sekcji (...) Drapieżnych oraz Sekcję Małp w jedną Sekcję (...) niekopytnych, a jej kierownikiem została A. J., dotychczasowa kierownik Sekcji Małp, która też w przeszłości pełniła funkcję asystenta Sekcji (...) Drapieżnych (stanowisko tożsame ze stanowiskiem kierownika, przed zmianą nazwy). R. T. już wcześniej zdecydował się też zdjąć część obowiązków z A. J., dotyczących prowadzenia dokumentacji hodowlanej, z którymi ta – w ocenie R. T. – sobie nie radziła (były opóźnienia w wypełniania tej dokumentacji dotyczącej posiadanego inwentarza – wszelkich danych o zwierzętach). Były to obowiązki na tyle czasochłonne, że zdjęcie ich z A. J. wręcz wymagało, ażeby obciążyć ją innymi obowiązkami. Stąd z inicjatywy R. T. K. J. (2) przejęła obowiązki powódki w ramach połączenia sekcji. Prowadzenie inwentarza zostało powierzone innej osobie i obecnie jest to wykonywane na bieżąco (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) zeznania świadka A. J. k. 265 e-protokół (...) (...) zeznania dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...))

M. K. zajmuje się obecnie księgami rodowodowymi, zajmuje się sprawami dotyczącymi praktykantów, wolontariuszy, a także innymi sprawami zlecanymi przez kierownika D. Hodowlanego R. T.. Oddała obowiązki związane z prowadzeniem sekcji zwierząt drapieżnych, które zostały przekazane A. J.. Te obowiązki to kierowanie brygadą odpowiedzialną za bezpośrednią opiekę i zajmowanie się sprawami związanymi z zarządzaniem populacjami tych gatunków, ewentualną współpracą międzynarodową, która jest związana z gatunkami objętymi programami hodowlanymi, księgami rodowodowymi (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...))

Powstała z połączenia Sekcja funkcjonuje prawidłowo. A. J. w ramach zadań związanych ze zwierzętami drapieżnymi pomaga brygadziście J. R. (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) zeznania świadka A. J. k. 265 e-protokół (...) (...) zeznań dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...) Cały D. Hodowlany na skutek wprowadzenia w życie zaproponowanych przez jego kierownika R. T. rozwiązań funkcjonuje obecnie prawidłowo (zeznania świadka R. T. k. 203 e-protokół (...) (...))

W czasie kierowania Sekcją (...) Drapieżnych relacje powódki z podległymi jej pracownikami, jak i przełożonymi oraz pracownikami innych Sekcji były dobre. Powódka była cenionym współpracownikiem, ze swoich obowiązków

wywiązywała się prawidłowo (zeznań świadków R. T. k. 203 e-protokół (...) (...); A. Z. k. 263 e-protokół (...) (...)) J. R. k. 264 e-protokół (...) (...) K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...)

Gdy już było wiadomo, że obowiązki M. K. mają zostać przejęte przez K. J. (1), nastąpiło ochłodzenie relacji między powódką a K. J. (1) (zeznania świadka K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...) zeznania powódki M. K. k. 334 e-protokół (...) (...))i k. 336 e-protokół (...) (...)Ta ostatnia nie uzyskiwała wsparcia co do przygotowania do przejęcia obowiązków. Natomiast dostrzegała też brak wystarczających działań ze strony dyrekcji, by unormować tę sytuację (zeznania świadka K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...))

Wynagrodzenie M. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: za październik 2015 r. 6.285,75 zł; za listopad 2015 r. 5.781,39 zł; za grudzień 2015 r. 5.268,81 zł., tj. łącznie 17.335,95 zł (zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 37; akta osobowe k. C/1).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków R. T. k. 203 e-protokół (...) (...) K. J. (1) k. 262 e-protokół (...) (...) A. Z. k. 263 e-protokół (...) (...) J. R. k. 264 e-protokół (...) (...) A. J. k. 265 e-protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań dyrektora pozwanego A. K. k. 333v e-protokół (...) (...)i zeznań powódki M. K. k. 334 e-protokół (...) (...)i k. 336 e-protokół (...) (...)

Sąd dał wiarę słuchanym w sprawie świadkom, mając na uwadze, że ich zeznania były ze sobą spójne i wzajemnie się uzupełniały. Świadek R. T. jest kierownikiem D. Hodowlanego (i równocześnie kierownikiem sekcji ptaków). Obecnie powódka jest jego podwładną. Zeznał, że powódka jest bardzo dobrym, doświadczonym, pracownikiem, koleżanką. Wszystkie powierzone jej zadania wykonuje sumiennie. W ocenie świadka powódka przed wypowiedzeniem jej warunków pracy z obowiązków wywiązywała się prawidłowo. Mając na uwadze, że jest to przełożony powódki i pozostałby jej przełożonym w razie powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko, nie mógł on mieć obaw przy składaniu zeznań o ich ewentualne konsekwencji dla jego pozycji w razie przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. O tak dobrym świadectwie co do pracy powódki danym ze strony świadka nie mogły też przesądzać względy osobiste (koleżeństwa), skoro jest on jednak również pracownikiem strony pozwanej i mógłby liczyć się z konsekwencjami w razie zeznań niezgodnych z jego stanem rzeczywistej wiedzy. Równocześnie za szczere należało uznać te zeznania R. T., które dotyczyły wprowadzenia zmian w strukturze O. już po przejściu powódki na nowe warunki zatrudnienia, tj. przyjęcia przez dyrekcję rozwiązania zaproponowanego przez R. T. – połączenia dwóch sekcji w jedną, które w ocenie świadka dobrze się sprawdzają. Nie ma podstaw do różnicowania prawdomówności zeznań tego świadka w zakresie którejs z części jego zeznań. W ocenie Sądu należało je ocenić jako szczere w całości.

Świadek A. Z. był poprzednikiem R. T. na stanowisku kierownika D. Hodowlanego, więc również przełożonym M. K.. Obecnie pracuje na 1/2 etatu na stanowisku kierownika Sekcji (...) Kopytnych. Według zeznań świadka w zmianach organizacyjnych chodziło o odmłodzenie kadry, co koresponduje choćby z zeznaniami R. T.. Świadek podobnie jak R. T. doborze ocenił współpracę z powódką, zaprzeczył by skarżył się w tym zakresie. Dobrze też ocenił pracę powódki. Świadek przedstawił odmienną opinię niż świadek R. T. co do możliwości pogodzenia stanowiska kierownika Sekcji (...) Drapieżnych z opieką nad wolontariuszami i praktykantami, która – jak wskazywał świadek – szczególnie w okresie letnim stanowiła duże obciążenie. Uzasadnił, że poprzedniczka powódki J. K. była w stanie pogodzić te funkcje z uwagi na to, że kierowana przez nią sekcja (Sekcja Insektarium) była zdecydowanie mniejsza od sekcji prowadzonej przez powódkę. Te rozbieżności w zeznaniach wynikają w istocie z tego, że dotyczą one pewnych ocen, które mogą być różne w zależności od przyjętych założeń czy wiedzy osoby oceniającej.

Świadek J. R. jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku opiekuna zwierząt, podlegał bezpośrednio powódce. Zeznał, że w jego ocenie powódka dobrze wykonywała swoje obowiązki w okresie zatrudnienia na poprzednim stanowisku. Pozytywnie wypowiedział się również na temat obecnego stanu funkcjonowania połączonych sekcji. Na temat przyczyn wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy świadek nie miał wiedzy. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka, mając na uwadze, że były one zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków. Dlatego też nie można zarzucić świadkowi, by kierowała nim obawa przed ewentualnym powrotem na stanowisko M. K., gdy znowu stałby się jej podwładnym.

Świadek K. J. (1) świadczyła pracę u pozwanej do 31 maja 2016 r., a obecnie jest na urlopie bezpłatnym, podjęła pracę w innym miejscu. Również zeznania tego świadka były w przekonaniu Sądu szczere, mając na uwadze, że świadek mogła czuć pewien żal tak do powódki, która od pewnego momentu przestała się ze świadkiem porozumiewać na dotychczasowych zasadach, jak i do dyrekcji, od której nie czuła wystarczającego wsparcia w uregulowaniu relacji z powódką. Miało to miejsce gdy było wiadomo, że świadek zajmie miejsce powódki, podczas gdy M. K. chciała dalej wykonywać dotychczasową pracę. Natomiast co do relacji i pracy w Sekcji przed tym okresem zeznania świadka są zbieżne w szczególności z zeznaniami świadka J. R., jak i pozostałych świadków. Również świadek K. J. (1) nie miała zastrzeżeń co do tej współpracy z powódką, czy sumienności/prawidłowości w wykonywaniu obowiązków.

Świadek A. J. jest obecnie kierownikiem nowo powstałej sekcji. Jej zeznania korespondują z zeznaniami świadka K. J. (1), co do przyczyn nie objęcia przez tą ostatnią stanowiska kierownika Sekcji (...) Drapieźnych, czyli zaproponowanie jej funkcji pełniącego obowiązki z uwagi na konieczność przeprowadzenia konkursu. A. J. przyznała, że zajmowała się wypełnianiem baz danych w (...), a następnie zdjęto z niej ten obowiązek, przy czym nastąpiło to jeszcze przed połączeniem Sekcji Małp z Sekcją (...) Drapieźnych. Zeznania te są zgodne z zeznaniami R. T. w tym zakresie, jak również z zeznaniami tego świadka, iż miał on inny pomysł na organizację (...), który początkowo nie został zaakceptowany, a obecnie został wprowadzony.

Sąd nie dał wiary zeznaniom stron w zakresie, w którym były one niezgodne z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków, które Sąd ocenił jako wiarygodne z opisanych powyżej przyczyn.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było odwołanie powódki M. K. od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, w którym wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Strona pozwana w toku procesu podnosiła, że nie naruszył prawa, zarzuciła powódcie nienależyte wypełnianie obowiązków, brak inicjatywy, konfliktowość.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiedzające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie (§ 3). Przechodząc do regulacji dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z § 4 ww. przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak nakazuje art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Przepis art. 30 § 4 k. p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie

konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Przyczyna musi być rzeczywista i prawdziwa. Niepodanie przyczyny lub jej niewłaściwe podanie stanowi naruszenie prawa i umożliwia pracownikowi dochodzenie roszczeń z art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (vide wyrok SN z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W przedmiotowej sprawie w wypowiedzeniu z dnia 21 września 2015 r. wskazano nowy rodzaj umówionej pracy: główny specjalista do spraw hodowlanych, wymiar czasu pracy 1/2 etatu oraz wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł plus premia. Wskazane oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w istocie nie podawało przyczyny wypowiedzenia warunków pracy. Za powyższe nie można uznać „konieczności powierzenia obowiązków nadzoru i opieki nad pracą wolontariuszy, praktykantów i stażystów wraz z prowadzeniem dotychczasowych ksiąg rodowych w ramach realizacji planu zatrudnienia w D. Hodowlanym”. Takie określenie „przyczyny” wypowiedzenia zupełnie nie odnosi się do istoty zmiany, tj. pozbawienia M. K. dotychczas zajmowanego stanowiska kierownika Sekcji (...) Drapieżnych, którą to pracę wykonywała w pełnym wymiarze czasu. Podana przyczyna powinna odnosić się do dotychczas zajmowanego stanowiska, czy wymiaru pracy, czego w przedmiotowej sprawie brak. Tym samym w ocenie Sądu w niniejszym składzie w istocie nie podano przyczyny, która – według pracodawcy – powodowała, że powódka została pozbawiona dotychczasowego stanowiska i zmniejszono wymiar jej czasu pracy. Wypada zauważyć, że tego rodzaju wskazanie „przyczyny”, stwarza niejako podstawę do prób wkomponowania w nią następnie różnorodnego rodzaju zarzutów pod względem pracownika, co zresztą było widoczne w toku niniejszego postępowania. Podnoszenie takich zarzutów nieujętych w wypowiedzeniu świadczy właśnie o tym, że przyczyna w wypowiedzeniu określona nie została, choćby w sposób ogólny. Już z tych powodów odwołanie od wypowiedzenia było uzasadnione. Jak już powyżej wskazano, przy rozpoznaniu sprawy należało poruszać się w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Dlatego ewentualna trafność zarzutów odnośnie rzetelności, prawidłowości pracy powódki czy jej umiejętności współpracy z podwładnymi nie mogły przesądzać o wyniku niniejszego postępowania. Niemniej jednak na marginesie należy wskazać, że zarzuty te nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków – współpracowników powódki. Można nawet dostrzec, że słuchani świadkowie wysoko cenili wiedzę i umiejętności M. K. (w szczególności zeznania R. T., A. Z.). Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia warunków pracy była – co zostało ustalone w niniejszym procesie – polityka personalna Miejskiego O. (...) która zakładała wprowadzanie nowych ludzi na kierownicze stanowiska, po uzyskaniu uprawnień emerytalnych przez osoby dotychczas sprawujące te funkcje. Przy czym chodziło również o wykorzystanie wiedzy doświadczonych pracowników i pozostawienie ich w zatrudnieniu, lecz na zmienionych warunkach. Przyczyna ta nie została jednak w wypowiedzeniu wskazana. Na marginesie rozważań można tylko poczynić spostrzeżenie natury ogólnej, iż w takim podejściu pracodawcy do kształtowania struktury osobowej zakładu pracy należy dostrzec racjonalność w zapewnieniu płynnego przejmowania obowiązków, a przez to zapewnienie sprawnego funkcjonowania zakładu pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie natomiast z art. 45 § 2 k.p. 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 orzeka o odszkodowaniu. Z

pierwszego z przytoczonych przepisów wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w tym przepisie zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika (sąd pracy orzeka „stosownie do żądania pracownika”). Z tego względu, jak wskazuje treść art. 45 § 2 k.p., zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki SN z: 16 kwietnia 2003 roku, I PK 154/02, wyrok SN z 25 lipca 2006 roku, I PK 56/06). W przedmiotowej sprawie pozwana wypowiadając umowę o pracę naruszyła przepisy prawa pracy – art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., powódka zaś skorzystała z przewidzianego przez ten przepis uprawnienia i wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W przedmiotowej sprawie przywrócenie do pracy nie byłoby jednak rozstrzygnięciem prawidłowym, z uwagi na zmiany, które zaszły w strukturze organizacyjnej Miejskiego O. (...)po wypowiedzeniu M. K. warunków pracy. Nie istnieje obecnie Sekcja (...) Drapieźnych. W strukturze O.(...)funkcjonuje obecnie Sekcja Małp i (...) Drapieźnych, kierowana przez A. J.. Przy czym taka reorganizacja niewątpliwie nie została dokonana na potrzeby niniejszego procesu, a wynika z zaaprobowanej przez dyrekcję koncepcji obecnego kierownika D. Hodowlanego R. T. i ogólnej tendencji łączenia mniejszych komórek w większe. Pracodawca ma prawo kształtować strukturę organizacyjną w taki sposób, by zapewnić najlepsze w jego ocenie funkcjonowanie zakładu. Brak stanowiska odpowiadającego zajmowanemu przez powódkę w chwili wypowiedzania jej warunków pracy wyklucza przywrócenie jej na to stanowisko.

W tej sytuacji należało zasądzić na rzecz M. K. odszkodowania zamiast uwzględnienia zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. 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. Mając na uwadze czas zatrudnienia powódki w pozwanym Miejskim O.(...)i związany z tym okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) należało zasądzić na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Zasądzono kwotę 17.335,95 zł, przy uwzględnieniu danych zawartych w zaświadczeniu o wynagrodzeniu (zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 37; akta osobowe k. C/1).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powódka wygrała sprawę. Strona pozwana była reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, w związku z czym należało uwzględnić koszty zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 k.p.c.), które Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. poz. 461 ze zm.). Przy czym zastosowano przepisy w brzemieniu obowiązującym w chwili wszczęcia postępowania w sprawie. Uwzględniono również poniesioną przez powódkę opłatę od pozwu w wysokości 3.405 zł (kwit opłaty k. 24). Daje to łącznie zasądzoną w punkcie 2 wyroku kwotę 3.585 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

Z. odpis uzasadnienia wraz z uzasadnieniem wyroku doręczyć pełnomocnikom stron.