

Sygn. akt IV P 30/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Karol Kwiatkowski
Protokolant:	sekr. sądowy Magda Warakomska

po rozpoznaniu w dniu 20.10. 2021 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa T. W. (1)

przeciwko Centrum (...) w A.

o zapłatę odszkodowania

I. Zasądza od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz powoda T. W. (1) odszkodowanie w kwocie 17.010,00 zł (siedemnaście tysięcy dziewięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20.10.2021r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz powoda T. W. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

III. Zwraca powodowi T. W. (1) ze środków budżetowych Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w(...)) kwotę 2.520,00 zł (dwa tysiące pięćset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 1.000,00 zł (jeden tysiąc złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

V. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.670,00 złotych.

Sędzia Karol Kwiatkowski

sygn. akt: IV P 30/21

UZASADNIENIE

Powód T. W. (1) pozwem wniesionym w dniu 21 kwietnia 2021 roku, uzupełnionym pismem z dnia 4 maja 2021 roku, skierowanym przeciwko Centrum (...) w A. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy – pozwanego z dnia 31 marca 2021 roku o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zawartej a dniu 2 stycznia 2003 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a z ostrożności procesowej w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

u pozwanego. Nadto domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że początkowo był zatrudniony u pozwanego na czas określony – umowy o pracę z 16 lipca 2001 roku i 2 stycznia 2002 roku, zaś od 2 stycznia 2003 roku na czas nieokreślony na stanowisku Głównego Technologa, p.o. z-cy Dyrektora, zaś później na mocy aneksu z dnia 2 stycznia 2014 roku na stanowisku kierownika obiektów sportowych. Pozwany pismem z dnia 31.03.2021r. oświadczył, że rozwiązuje z nim umowę o pracę zawartą w dniu 2 stycznia 2003 roku z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 czerwca 2021 roku podając jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy likwidację stanowiska pracy powoda. Zdaniem powoda, rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa, albowiem wbrew art. 30 § 4 kp pracodawca nie wskazał rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Powołując się na treść regulaminu organizacyjnego dostępnego on-line, wskazał, że w jego ocenie nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy kierownika obiektów sportowych w ramach Centrum (...) w A..

Na rozprawie w dniu powód z uwagi na upływ wypowiedzenia wskazał, że domaga się przywrócenia do pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powoda. Likwidacja nastąpiła na skutek reorganizacji struktury powoda, zaś zarządzeniem nr (...) z dnia 31 marca 2021 roku Dyrektor Centrum (...) w A. ustalił nowy regulamin organizacyjny pozwanego. Stąd też w jego ocenie podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista.

Ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie w dniu 20.10.2021r. powód domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami i kosztami procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powoda T. W. (1) oraz stronę pozwaną - Centrum (...) w A. łączyły trzy umowy o pracę, w tym dwie na czas określony: umowa z dnia 16 lipca 2001 roku – zawarta na czas od 16 lipca 2001 roku do dnia 31 grudnia 2001 roku na stanowisku Głównego Technologa, p.o. z-ca Dyrektora, umowa z dnia 2 stycznia 2002 roku – zawarta na czas od dnia 2 stycznia 2002 roku do dnia 31 grudnia 2002 roku na stanowisku jak wyżej oraz umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 2 stycznia 2003 roku, na podstawie której powód miał wykonywać pracę także na stanowisku Głównego Technologa, p.o. z-ca Dyrektora.

Umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2003 roku została aneksowana. Zgodnie z aneksem zawartym w dniu 2 stycznia 2014 roku strony ustaliły, że powód będzie zatrudniony na stanowisku kierownika obiektów sportowych.

Zakres jego obowiązków wynikał z czynności kierownika obiektów sportowych Centrum (...) w A., który stanowił integralną część umowy o pracę. Bezpośrednim jego przełożonym był Dyrektor Centrum (...). Do jego podstawowych obowiązków należała zgodna z instrukcjami i procedurami obsługa i nadzór nad prawidłowym działaniem i eksploatacją instalacji, maszyn i urządzeń w obiektach pływalni i lodowiska.

Powód począwszy od dnia 1 marca 2019 roku otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.200 zł brutto.

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.670 zł.

/dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, a także umowy – k. 6-9; zakres czynności – k. 10-12; pismo – k. 13; zaświadczenie – k. 53/

Oświadczeniem z dnia 31 marca 2021 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 2 stycznia 2003 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2021 roku wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda. Nadto powód został poinformowany, że przysługuje

mu odprawa na mocy art. 10 ust 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W treści oświadczenia strona pozwana pouczyła powoda o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

/dowód: dokument wypowiedzenia – k. 14/

Pozwany - Centrum (...) w A. jest jednostką organizacyjną Miasta A. działającą w formie jednostki budżetowej na podstawie przepisów prawa oraz statutu Centrum (...) w A..

U pozwanego obowiązywał regulamin organizacyjny, który określał m.in. strukturę organizacyjną Centrum (...) w A.. Regulamin ustalał Dyrektor Centrum (...) na mocy zarządzenia i był on zatwierdzany przez Burmistrza. Brak w regulaminie postanowienia o sposobie zatwierdzania. Za kadencji poprzedniego Dyrektora, praktyką było zatwierdzanie regulaminu przez kierownika wydziału edukacji i sportu oraz prawnika. Dokonanie w nim zmian zgodnie z postanowieniami regulaminu odbywało się w trybie właściwym dla jego uchwalenia.

/dowód: regulamin organizacyjny k. 15-29, 54-64, 65-74, statut- k. 87-91, zeznania świadka D. S. – protokół skrócony rozprawy z dnia 20.10.2021r. k. 193v/

Zgodnie z postanowieniami regulaminu organizacja centrum opierała się na zasadach jednoosobowego kierownictwa, służbowego podporządkowania, podziału czynności i indywidualnej odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań. Początkowo Pływalnia Kryta nie była samodzielnym obiektem lecz została zaliczona do Zespołu obiektów nr 1, którym kierował kierownik zespołu obiektów. Schemat struktury organizacyjnej w.w Centrum przedstawiał Załącznik nr 1 do regulaminu.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 1 marca 2021 roku Dyrektor Centrum (...) ustalił nowy regulamin organizacyjny u pozwanej. Wówczas w skład centrum wchodziły m.in. samodzielny obiekt – (...) oraz Zespół (...) i Zespół (...). Pływalnię Krytą kierował kierownik obiektu.

Od wprowadzenia tej zmiany organizacyjnej u pozwanego pracodawcy funkcjonowały dwa stanowiska pracy o nazwie „Kierownik obiektów sportowych”. Jedno z nich zajmował powód T. W. (1) i zajmował się samodzielnym obiektem - Kryta pływalnia. Drugie stanowisko pracy o tożsamej nazwie w ramach zespołu obiektów Nr 1 zajmował J. B. (do jego zadań należało administrowanie następującymi obiektami i znajdującymi się w nim urządzeniami sportowo-rekreacyjnymi: stadion LA z płytą piłkarską, boisko piłkarskie ze sztuczną nawierzchnią, korty tenisowe, boisko (...), wyciąg nart wodnych wraz z terenem rekreacyjnym-plaża, teren rekreacyjny przy plaży (...) wraz z miejscem wykorzystywanym do kąpieli i siłownią zewnętrzną, M. Radiowej (...) wraz z plażą i miejscem wykorzystywanym do kąpieli, siłownia zewnętrzna – „Osiedle (...)”, toalety wolnostojące przy M. Radiowej (...) oraz skałki wspinaczkowe).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 31 marca 2021 roku Dyrektor Centrum (...) ustalił nowy regulamin organizacyjny u pozwanej. W wyniku zmian w strukturze organizacyjnej zlikwidowano samodzielny obiekt- kryta pływalnia i przeniesiono krytą pływalnię do działu Zespół (...), którym kierował J. B..

Wskutek zmian organizacyjnych , które weszły w życie z dniem 31.03.2021r., wszystkie w/w obiekty są zatem prowadzone i administrowane przez Kierownika obiektów sportowych w ramach Zespołu (...).

O planowanych zmianach regulaminu z marca 2021 roku informowany był Burmistrz Miasta A., który zmiany te zaakceptował i nie sprzeciwiał się im.

/dowód: regulaminy i zarządzenia – k. 54-64, 65-74, 98-151, 170-189 ; notatki służbowe – k. 96-97; pismo Burmistrza Miasta A. – k. 153; zeznania świadka M. K. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22.09.2021r. k. 167v-168; zeznania świadka A. Z. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22.09.2021r. k. 168-169; zeznania świadka A. S. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22.09.2021r. k. 169; zeznania świadka W. J. – protokół skrócony rozprawy z dnia

22.09.2021r. k. 169-169v, zeznania świadka D. S. – protokół skrócony rozprawy z dnia 20.10.2021r. k. 193v, notatka służbowa z dnia 31.03.2021r. – k. 9/C akt osobowych /

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska w sprawie domagał się zasądzenia odszkodowania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że odwołanie powód wniósł w terminie wynikającym z treści art. 264 § 1 kp.

Odnosząc się do meritum wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), 4) z upływem czasu, na który była zawarta, 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. (...) § 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. § 4. 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.

Natomiast zgodnie z art. 32 § 1 i 2 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, a rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym, zwyczajnym i najczęściej stosowanym sposobem rozwiązania stosunku pracy i dla jego zastosowania nie jest wymagane zaistnienie jakichś szczególnych zdarzeń o nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, dostęp Lex).

Sąd zatem badając prawidłowość dokonanego wypowiedzenia ocenia, dokonuje oceny czy wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy (tj. czy zachowano formę pisemną, czy zachowano wymagany przepisami okres wypowiedzenia, czy wskazano przyczynę tego wypowiedzenia czy wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się), a także w dalszej kolejności Sąd ustala zasadność dokonanego wypowiedzenia w świetle podanej przyczyny wypowiedzenia.

Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista, na tyle ważka, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, powinna także odzwierciedlać faktycznie zaistniałe okoliczności. Przy czym nie ma znaczenia czy przyczyna wypowiedzenia o pracę jest zawiniona przez pracownika czy też nie. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, bowiem pracownik winien mieć możliwość podjęcia obrony w celu skutecznego kwestionowania prawdziwości tej przyczyny. Wskazanie przyczyny jest co prawda formalnym elementem instytucji wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże nie można utożsamiać zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym jej podaniem w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, bowiem odróżnić należy formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 kp) od merytorycznej zasadności wskazanej przyczyny (art. 45 § 1 kp).

Bacząc na treść art. 45 kp wskazać należy, że pracownikowi, któremu wręczono wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, przysługuje jedno z trzech roszczeń: o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie. Przy czym o bezskuteczności wypowiedzenia orzeka się tylko wówczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a okres wypowiedzenia jeszcze biegnie i nie doszło do rozwiązania umowy. Natomiast gdy umowa uległa już rozwiązaniu orzeka o przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu.

Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotne były kwestie, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, bowiem oświadczenie zostało złożone na piśmie, zastosowano wymagany ustawą okres wypowiedzenia, wskazano przyczynę wypowiedzenia oraz pouczono o prawie odwołania do sądu pracy. Wskazana przyczyna wypowiedzenia nie spełnia jednak wymogu z art. 30 § 4 kp – nie jest sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał likwidację stanowiska pracy powoda.

Podkreślić należy, że nie jest rolą Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd bada jedynie, stosownie do art. 30 § 4 kp czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa.

Ocenę tę potwierdza utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, które wskazuje, iż 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 I PKN 176/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Do dnia wprowadzenia zmiany organizacyjnej u pozwanego pracodawcy funkcjonowały dwa stanowiska pracy o nazwie „Kierownik obiektów sportowych”. Jedno z nich zajmował powód T. W. (1) i administrował samodzielnym obiektem - Kryta pływalnia. Drugie stanowisko pracy o tożsamej nazwie w ramach zespołu obiektów Nr 1 zajmował J. B. (do jego zadań należało administrowanie następującymi obiektami i znajdującymi się w nim urządzeniami sportowo-rekreacyjnymi: stadion LA z płytą piłkarską, boisko piłkarskie ze sztuczną nawierzchnią, korty tenisowe, boisko (...), wyciąg nart wodnych wraz z terenem rekreacyjnym-plaża, teren rekreacyjny przy plaży (...) wraz z miejscem wykorzystywanym do kąpieli i siłownią zewnętrzną, M. Radiowej (...) wraz z plażą i miejscem wykorzystywanym do kąpieli, siłownia zewnętrzna – „Osiedle (...)”, toalety wolnostojące przy M. Radiowej (...) oraz skałki wspinaczkowe). Wskutek zmian organizacyjnych, które weszły w życie z dniem 31.03.2021r., wszystkie w/w obiekty są prowadzone i administrowane przez Kierownika obiektów sportowych w ramach Zespołu (...) (por. regulaminy organizacyjne z k. 54-64, 65-74).

Bezspornym jest, że strona pozwana miała prawo dokonać zmian organizacyjnych i zmienić model swojego funkcjonowania likwidując samodzielną obiekt (...) i przenosząc go do działu „Zespół obiektów nr 1”, tak jak miało to miejsce wcześniej i tym samym likwidując stanowisko kierującego tym dotąd samodzielnym obiektem. Zmiany te rzeczywiście zostały przeprowadzone, a w dacie orzekania stanowiska takiego nie ma.

Powód zarzucał wadliwe, tj. sprzeczne ze statutem (tj. regulacją §12 Statutu por. Statut (...) w A. k. 87-91), zmiany w regulaminie organizacyjnym Centrum (...) w A., wskazując na brak uzyskania zatwierdzenia zmiany przez Burmistrza Miasta A..

Zarzut ten okazał się niezasadny, a to z kilku powodów. Prawdą jest, że zgodnie ze statutem – regulamin (a także jego zmianę) ustalał Dyrektor Centrum (...) na mocy zarządzenia i był on zatwierdzany przez Burmistrza. Jednakże statut nie wskazuje sposobu w jaki owe zatwierdzenie miałyby nastąpić. Stąd też uznać należy, że aprobatą ustną dla zmian była wystarczającym dla wypełnienia statutowych postanowień w zakresie zmiany regulaminu. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że za kadencji poprzedniego Dyrektora, praktyką było zatwierdzanie regulaminu przez kierownika wydziału edukacji i sportu oraz prawnika, którzy posiadali upoważnienie od Burmistrza do dokonania takich czynności w jego imieniu (por. zeznania świadków – A. Z. i D. S., regulaminy organizacyjne k. 98-129). Powyższe stanowiło wewnętrznie wypracowaną praktykę w zakresie zatwierdzania zmian w regulaminie organizacyjnym Centrum (...) w A., jednakże nie wynikało to z regulaminu. Obecny Dyrektor przyjął

natomiast odmienną praktykę – osobistego informowania w drodze ustnej Burmistrza o planowanych zmianach. Z okazji tej sporządził notatki (por. notatki służbowe – k. 96-97), zaś fakt rozmowy i wyrażenia zgodny na zmiany w regulaminie organizacyjnym potwierdził w piśmie z dnia 21.07.2021r. (k. 153) oraz w zeznaniach - Burmistrz M. K.. Zmianę praktyki w zakresie zatwierdzania zamian organizacyjnych potwierdziła nadto obecna kierownik Wydziału (...) i (...) w A. M. S. w złożonych zeznaniach. Skoro zmiany w regulaminie zostały przez Burmistrza zaakceptowane i znajdują one odzwierciedlenie w Zarządzeniu Dyrektora, to przyjąć należy, w ocenie Sądu, że doszło do skutecznego przyjęcia zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego.

Nic istotnego do sprawy nie wniosły zeznania świadka W. J., starszego referenta w (...); nie była ona – jak zeznała - zorientowana w kwestii zatwierdzenia zmian w regulaminie organizacyjnym (...) przez Burmistrza A..

W doktrynie podkreśla się, że likwidacja stanowiska pracy nie jest czynnością jednorazową, stąd wymaga odpowiedniego przygotowania i przeprowadzenia. Przy czym likwidacja formalna i faktyczna nie muszą zbiegać się w czasie.

W niniejszej sprawie doszło co prawda do likwidacji formalnej jak i faktycznej stanowiska pracy powoda. W wyniku zmian w strukturze organizacyjnej przeniesiono administrowany przez niego obiekt - Krytą pływalnię, do działu „Zespół obiektów nr 1”, który skupił w sobie wszystkie dotychczas administrowane przez pozwanego obiekty sportowo-rekreacyjne, zaś kierownictwo nad tymi obiektami przekazano drugiemu kierownikowi obiektów sportowych. Jednocześnie podkreślić należy, iż wskutek omawianych zmian organizacyjnych nie doszło do likwidacji żadnego obiektu sportowo-rekreacyjnego.

Jak Sąd wyżej podkreślił, w świetle art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że w rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia wskazana powodowi w oświadczeniu pracodawcy była wadliwa i uzasadniała uwzględnienie żądania o zasądzenie odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14). W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy

art. 94 pkt 9 KP oraz art. 11³ KP i art. 18^{3a} KP, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15).

W sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11).

Ustalenia faktycznie potwierdzają zatem iż rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda – kierownika obiektów sportowych w zakresie administrowania obiektem – Krytą pływalnią, a wszystkie jego obowiązki zostały przejęte przez pozostawionego w zatrudnieniu kierownika obiektów sportowych. W takiej sytuacji, w której innemu pracownikowi są dodatkowo przydzielane obowiązki pracownika, którego stanowisko jest likwidowane, w świetle przedstawionej analizy orzecznictwa, konieczne jest dokonanie porównania z tym pracownikiem pod kątem doboru pracownika do zwolnienia. Strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, nie dokonała jednak analizy porównawczej powoda z pracownikiem, który przejął dotychczasowe obowiązki powoda (a jest zatrudniony na tożsamym, co powód, stanowisku). Pracodawca w sposób nieuzasadniony dokonał zatem wyboru T. W. do zwolnienia. Powód posiadał u pozwanego blisko 20-letni staż pracy, jak również niekwestionowane doświadczenie zawodowe – pozostawał zatrudniony w przebiegu pracy wyłącznie na kierowniczych stanowiskach. Pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie dokonał analizy porównawczej powoda z pozostawionym w zatrudnieniu kierownikiem obiektów sportowych, arbitralnie wybierając powoda, a zatem w sposób nieuzasadniony dokonał wyboru jego do wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji żądanie powoda o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14 – M.P.Pr. 2015 nr 6, s. 282, zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Z analogiczną sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie.

Wobec powyższego, uwzględniając, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, Sąd na podstawie art. 45§1 kp w zw. z art. 47¹ kp zasądził od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz powoda T. W. (1) (zgodnie z ostatecznym żądaniem powoda) odszkodowanie wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. kwotę 17.010,00 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia zgłoszenia tego żądania na rozprawie (tj. od dnia 20.10.2021r.) do dnia zapłaty – pkt I sentencji wyroku.

Podstawą prawną zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od należności głównej jest art. 481 §1 i §2 kc w zw. z art. 300 kp.

Wobec uwzględnienia w całości żądania powoda Sąd na podstawie art. 98§1, §1¹, §3 kpc, art. 99 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądził od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz powoda T. W. (1) kwotę 180,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – pkt II sentencji wyroku. Orzekając o wysokości stawki

profesjonalnego pełnomocnika powoda tj. kwoty 180,00 zł. Sąd uwzględnił przyjęty w orzecznictwie pogląd, iż w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia należy przyjmować jednolitą podstawę zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, niezależnie od wyboru żądania (por. postanowienie SN z dnia 26.07.2011r. I PZ 28/10).

Ponieważ powód dokonał zmiany powództwa występując z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy, doszło w rozpoznawanej sprawie do zmiany przedmiotu sporu i jego wartości. Aktualnie wartość przedmiotu sporu stanowi kwota 17.010,00 zł. Powód na poczet opłaty od pozwu uiszczył 2.520,00 zł., jednak ostatecznie był zwolniony od uiszczenia tej opłaty, która ukształtowała się w kwocie 1.000,00 zł. (art. 35 ust. 1, art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 28.07.2005. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - t.j. Dz. U z 2020r. poz. 755 ze zm.).

Dlatego też na podstawie art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał zwrócić powodowi T. W. ze środków budżetowych Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach kwotę 2.520,00 zł. tytułem uiszczonej opłaty od pozwu – pkt III sentencji wyroku.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiszczyć sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeśli istnieją ku temu podstawy, stosując przy tym zasady obowiązujące przy zwrocie kosztów procesu. Powód ostatecznie był zwolniony z mocy ustawy od uiszczenia opłaty od pozwu, której wysokość opiewała na kwotę 1.000,00 zł. Zatem, skoro pozwany przegrał proces w całości, obciąża go brakująca opłata od pozwu w tej kwocie i Sąd nakazał jej pobranie od pozwanego Centrum (...) w A. na rzecz Skarbu Państwa – pkt IV sentencji wyroku.

Działając na zasadzie art. 477²§1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi w części zasądzającej roszczenie na rzecz powoda klauzulę natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym wysokości jego jednomiesięcznego wynagrodzenia (wysokość tego wynagrodzenia w kwocie 5.670,00 zł. brutto Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie pracodawcy z k. 53).

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji wyroku.

/-/ Sędzia Karol Kwiatkowski