

Sygn. akt VI P 579/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Barbara Meyer Piotr Gwit

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Oddział w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Oddział w G. na rzecz powoda J. K. kwotę 26 173, 80 zł / dwadzieścia sześć tysięcy sto siedemdziesiąt trzy złote 80/100/ tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie warunków pracy .

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł / sto osiemdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

III. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 724, 60 / osiem tysięcy siedemset dwadzieścia cztery złote 60/100/.

Sygn. akt VI P 579/13

## UZASADNIENIE

Powód J. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Oddział w G. wniósł odwołanie od wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę z dnia 21 czerwca 2013r. , doręczonego w dniu 21 czerwca 2013r. oraz wniósł o uznanie dokonanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał , iż w dniu 22 04 2003r. został zatrudniony u pozwanego na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierownika zespołu ds. (...) . W dniu 1 11 2004r. powód objął stanowisko Naczelnika Wydziału (...)

W dniu 21 czerwca 2013r. doręczono powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę . Jako podstawę prawną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano art. 10 ust.1 w zw. z art.5-6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników . Jako powód wypowiedzenia podano nieprawomocne orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej (...) z dnia 25 czerwca 2013r. uznające powoda winnym popełnienia niektórych czynów

stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej . Czyny te nie zostały wymienione w wypowiedzeniu . Zdaniem pozwanego uniemożliwiło to kierowanie przez powoda pracami wydziału. Jednocześnie zostały zaproponowane nowe warunki umowy o pracę dotyczące zmiany dotychczasowego stanowiska na stanowisko starszego specjalisty w Wydziale (...) oraz wskazano nowe miejsce wykonywania pracy w siedzibie Rejonu (...)w G. M. przy ul. (...) . Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie . Działania w celu usunięcia powoda ze stanowiska rozpoczęły się w miesiącu marcu 2011r. po zmianach na stanowiskach osób kierujących pracami Oddziału w G. . Do tego czasu praca powoda była oceniana pozytywnie.

W sierpniu 2011 na polecenie dyrektora Oddziału dokonano kontroli dokumentów finansowych wytworzonych w Wydziale (...) . Otrzymała się ona w czasie , gdy powód przebywał na urlopie wypoczynkowym , w związku z czym nie miał on możliwości składania wyjaśnień w toku kontroli . Raport z wyników kontroli sporządzono w dniu 16 sierpnia 2011r. , natomiast powód powrócił do pracy po urlopie w dniu 17 sierpnia 2011r.

W oparciu o wymieniony raport dyrektor Oddziału (...) w G. zawiadomił Prokuraturę o przekroczeniu uprawnień i niedopełnieniu obowiązków przez pracowników Wydziału (...) oraz złożył wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do Naczelnika Wydziału i wydalenie go z pracy w urzędzie. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Prokuratura Rejonowa G.-O. odmówiła wszczęcia śledztwa w sprawie wobec stwierdzenia , iż zarzucane czyny nie zawierają znamion czynu zabronionego . Na postanowienie to pozwany złożył zażalenie do Sadu Rejonowego (...), który w dniu 16 lutego 2012r. wydał postanowienie utrzymujące w mocy zaskarżone postanowienie.

Po przeprowadzeniu na wniosek Dyrektora Oddziału w G. postępowania wyjaśniającego Rzecznik Dyscyplinarny (...) złożył w dniu 13 sierpnia 2012r. wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego zarzucając powodowi niedopełnienie obowiązków i przekroczenie uprawnień oraz wnosząc o orzeczenie kary wydalenia z pracy w urzędzie .

W trakcie postępowania Rzecznik Dyscyplinarny (...) zmodyfikował zarzuty stawiane powodowi. Na posiedzeniu w dniu 25 04 2013r. Komisja Dyscyplinarna (...)postanowiła umorzyć postępowanie dotyczące częściowo dwóch zarzutów , uniewinnić od dziesięciu zarzutów ,a odnośnie sześciu zarzutów uznać winnym i wymierzyć karę obniżenia wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy . Orzeczenie to jest nieprawomocne , ponieważ zostało złożone od niego odwołanie do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej.

W ocenie powoda wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy mogło by ć spowodowane innymi przyczynami niż niedotyczące pracownika.

Powód wskazał również , iż pozwany nie powiadomił zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę osobie podlegającej szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy , zgodnie z dyspozycją zawartą w art. 10 ust.2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników . Powód spełnia przesłanki określone art. 39 kodeksu pracy, do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostało mu około 2,5 roku . Ponadto w wypowiedzeniu zmieniającym nie określono rodzaju wykonywanej pracy .

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacjach indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników , przyczyna takiego wypowiedzenia musi leżeć wyłącznie po stronie pracodawcy . W (...) Oddział w G. nie wystąpiły sytuacje zmuszające pracodawcę do zmian organizacyjnych . Nie zaistniały również żadne przyczyny ekonomiczne . W uzasadnieniu wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano wprost , że jest ono wynikiem uznania powoda winnym popełnienia niektórych czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej , w związku z czym pozwana poniosła szkodę wielkich rozmiarów . Stwierdzenie to nie zostało potwierdzone w postępowaniach w postępowaniach prowadzonych przez Prokuraturę i Sąd . Stanowi ono jedynie nie poparty dowodami argument podnoszony przez pozwanego w celu dokonania zmian personalnych , na tyle nieprecyzyjny , że mowa jest w nim o niektórych czynach stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej , bez wskazania tych czynów Również nie zakończone ostatecznym orzeczeniem postępowanie

dyscyplinarne nie potwierdziło stawianych zarzutów . Bez względu na subiektywną ocenę zarzutów dokonanych przez pozwanego , z uzasadnienia wypowiedzenia warunków umowy o pracę wynika wprost, że nie leżą one po stronie pracodawcy ,a po stronie pracownika, dotyczące osoby powoda w zakresie możliwości świadczenia pracy , jego predyspozycji psychofizycznych , stosunku do wykonywanych obowiązków oraz okoliczności wynikających ze sposobu wykonywania pracy. W związku z powyższym wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest próbą obejścia obowiązującego prawa , co stanowi naruszenie art. 8 kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych .

W uzasadnieniu pozwany wskazał , iż przyczyną wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy była potrzeba organizacyjna mająca na celu zapewnienie bezpieczeństwa prawnego i finansowego pozwanego. Powyższe miało nastąpić na skutek oddelegowania powoda ( który orzeczeniem komisji dyscyplinarnej został uznany winnym popełnienia czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej , skutkiem czego pozwany poniósł szkodę wielkich rozmiarów ) do prac w Rejonie (...) w G. M. przy ul. (...) . Praca powoda miała polegać na weryfikacji baz danych oraz inwentaryzacji stanu prawnego działek gruntu wchodzących w skład pasów drogowych dróg krajowych województwa (...). Pozwany podkreślił , iż powód pierwotnie tj. po otrzymaniu w dniu 7 czerwca 2013r. aneksu do umowy o pracę , mocą którego wprowadzono zmianę stanowiska i miejsca wykonywania czynności służbowych oraz nowy zakres obowiązków , uprawnień i odpowiedzialności nie zgłaszał jakichkolwiek zastrzeżeń w tym przedmiocie . Powód w piśmie z dnia 12 czerwca 2013r. podał, iż nie widzi przeszkód w przyjęciu nowego stanowiska pracy , o ile zostaną doprecyzowane warunki jej wykonywania. Pozwany podkreślił, iż nie uległy zmianie warunki wynagradzania powoda. Powód uzyskuje wynagrodzenie w tożsamej wysokości , jak przed zmianą warunków pracy . Owszem zmianie uległ zakres obowiązków powoda oraz zmieniło się miejsce wykonywania pracy , jednakże powodowi pozostawiono dotychczasowe wynagrodzenie i powierzono stanowisko starszego specjalisty w Wydziale (...). Dlatego w ocenie pozwanego w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zachodzi niekorzystna dla powoda zmiana warunków zatrudnienia . Powód nadal wykonuje funkcje wysokiego urzędnika Wydziału (...) i z pewnością brak jest po stronie pozwanego działań , które jak twierdzi powód zmierzałyby do zastraszania , czy dyskryminacji powoda , czemu pozwany stanowczo zaprzecza. Pozwany wskazał, iż nie powinno budzić wątpliwości , iż powód godził się na nowe warunki pracy, jednakże oczekiwał od pozwanego ich doprecyzowania , przez które rozumiał finalne dodatkowe ustępstwa ze strony pozwanego tj. wyrażenia przez pozwanego zgody na dodatkowe zatrudnienie powoda , podwyższenie wynagrodzenia za pracę itp. Pozwany z oczywistych względów nie mógł się zgodzić na powyższe, a w szczególności na świadczenie pracy dla innych podmiotów , będących często kontrahentami handlowymi (...) w G. . Pozwany miał prawo przenieść powoda na inne stanowisko , co wynika z art. 62 i nast. ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej oraz w oparciu o art. 80 przedmiotowej ustawy odmówić wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie powoda. Twierdzenie powoda , jakoby przyczyną wypowiedzenia miało być nieprawomocne orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej (...) z 25 06 2013r. / uznające powoda winnym niektórych czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej jest nieuzasadnione. Przywołanie bowiem w wypowiedzeniu przedmiotowego orzeczenia miało jedynie na celu dookreślenie przyczyn uzasadniających zmiany w strukturze funkcjonowania Wydziału (...) . Przyczyny dotyczące pracy powoda tj. okoliczności związane ze sposobem jej wykonywania , brak umiejętności kierowania wydziałem , skutkujący powstaniem szkody po stronie Skarbu Państwa w wielkich rozmiarach były bezpośrednią przyczyną reorganizacji Wydziału (...) . W zakresie obowiązków powoda z 1 06 2007r. dla Naczelnika Wydziału (...) w pkt E przewidziano , że J. K. ma uprawnienia do zawierania umów notarialnych na podstawie odrębnego pełnomocnictwa. Powyższe oznacza , że powód ma na tym stanowisku pełną swobodę w zawieraniu umów dotyczących sprzedaży nieruchomości w imieniu i na rzecz Skarbu Państwa (...), co może oznaczać , iż powód może narażać pozwanego na kolejną szkodę . Odnośnie zarzutu powoda co do niezawiadomienia organizacji związkowej pozwany wskazał, iż nie działa u niego organizacja związkowa , a więc to powód powinien był zawiadomić pracodawcę o fakcie zwrócenia się do konkretnej organizacji o obronę zgodnie z treścią art. 30 ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

Odpowiedź na pozew k. 51-55

Postanowieniem z dnia 3 10 2014. Sąd Rejonowy (...)w G. zawiesił postępowanie w sprawie na zgodny wniosek stron na mocy art. 178 kpc.

Postanowienie z dnia 3 10 2014r. k. 377

W piśmie procesowym z dnia 22 09 2015r. powód wniósł o podjęcie postępowania oraz zmienił żądanie pozwu na żądanie w kwocie 26 173, 80 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy umowy zawartej na czas nieokreślony oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Powód wskazał, iż zmienia roszczenie z uwagi na nielecowość przywrócenia go do pracy.

Pozwany w niniejszej sprawie nie wykazał żadnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, które uzasadniałyby zastosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Postępowanie dowodowe, zeznania samego pozwanego, jak i świadków wskazują jednoznacznie, iż przyczyna wypowiedzenia warunków pracy była utrata zaufania do powoda.

Pismo procesowe powoda z dnia 22 września 2015r. k. 381-383

Postanowieniem z dnia 13 listopada 2015r. Sąd Rejonowy (...) w G.podjął postępowanie.

Postanowienie z dnia 13 11 2015r. k. 390

W piśmie procesowym z dnia 2 grudnia 2015r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa i rozstrzygnięcie o kosztach procesu według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powód J. K. zatrudniony został w pozwanej (...) Oddział w G. w dniu 22 04 2003r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zespołu w Zespole ds. (...).

Z dniem 1 listopada 2004r. powierzono powodowi stanowisko Naczelnika Wydziału (...).

Powód objęty został ochroną przedemerytalną z art. 39 kodeksu pracy w dniu 12 października 2011r.

Okoliczności niesporne - dokumenty z akt osobowych powoda

Kontrola przeprowadzona w Wydziale (...) przez komisję powołaną przez pozwanego w 2011r. stwierdziła nieprawidłowości w funkcjonowaniu Wydziału, wobec wyników kontroli dyrektor pozwanego zamierzał wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, do czego jednak nie doszło, gdyż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, po czym objęty został ochroną przedemerytalną.

Przełożony powoda zastępca dyrektora ds. przygotowania inwestycji W. C. utracił zaufanie do powoda na skutek wyników kontroli, jak została przeprowadzona w Wydziale (...). Dyrekcja pozwanego stała na stanowisku, że Wydziałem (...) powinna kierować inna osoba aniżeli powód. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i od września 2011r. funkcję Zastępcy Naczelnika Wydziału (...) powierzono M. N., który kierował wydziałem pod nieobecność powoda. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 14 02 2012r., po czym nadal był nieobecny z powodu choroby pobierał świadczenie rehabilitacyjne do 14 05 2012r.

Dowód : zeznania świadka W. C. k. 176-177 ; zeznania świadka M. N. k. 177-180, zeznania świadka J. S. k. 180-185, raport z prac i ustaleń Komisji powołanej celem dokonania weryfikacji dokumentów finansowych wytworzonych w Wydziale (...) (...) O/ G., związanych z przygotowaniem i realizacją inwestycji w ramach programu (...) na lata 2011-2015 k. 198-224 i załączniki, raport z prac i ustaleń Zespołu powołanego celem dokonania przeglądu zamówień

udzielonych przez Wydział (...) O/ G. w zakresie prac związanych z przygotowaniem i realizacją inwestycji drogowych k. 239-297 i załączniki

Prokuratura Rejonowa G.- O. odmówiła wszczęcia śledztwa w sprawie przekroczenia uprawnień i niedopełnienia obowiązków w okresie od 1 01 2011r. do 2 08 2011r. przez funkcjonariuszy publicznych pracowników Wydziału(...) przez niewłaściwą weryfikację dokumentów wytworzonych w tym dziale związanych z przygotowaniem i realizacją inwestycji w ramach Programu (...) na lata 2011-2015 i działania tym samym na szkodę interesu społecznego tj. o czyn z art. 231 §1 kk wobec stwierdzenia , że czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego oraz w sprawie ukrycia dokumentów stanowiących własność (...) tj. o czyn z art. 276 kk wobec stwierdzenia , że czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego .

Dowód : postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa k. 14-27

Postanowieniem z dnia 16 lutego 2012r. Sąd Rejonowy (...)w G.II Wydział Karny po rozpoznaniu zażalenia (...)na postanowienie Prokuratora PR G.-O. w G. z dnia 4 października 2011r. odmowie wszczęcia śledztwa w sprawie w sprawie przekroczenia uprawnień i niedopełnienia obowiązków w okresie od 1 01 2011r. do 2 08 2011r. przez funkcjonariuszy publicznych pracowników Wydziału (...) przez niewłaściwą weryfikację dokumentów wytworzonych w tym dziale związanych z przygotowaniem i realizacją inwestycji w ramach Programu (...)na lata 2011-2015 i działania tym samym na szkodę interesu społecznego tj. o czyn z art. 231 §1 kk postanowił zażalenia nie uwzględnić i utrzymać w mocy zaskarżone postanowienie.

Dowód : postanowienie sądu z dnia 16 lutego 2012r. k. 28 -34

W okresie od 15 02 2012r. do 14 05 2012r. powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Dowód : decyzja (...) Oddział w G. z dnia 6 03 2012r. k. 87-88

Pismem z dnia 15 05 2012r. Dyrektor Oddziału (...) w G. działając na podstawie art. 42 §4 kodeksu pracy na czas od 15 maja 2012r. do 14 sierpnia 2012r. powierzył powodowi pełnienie obowiązków w poniższym zakresie :

1. wykonania inwentaryzacji działek planowanych do nabycia w ramach regulacji stanu prawnego nieruchomości położonych w pasie drogowym dróg krajowych woj. (...) tj. w szczególności wizja w terenie, ustalenie czy działka leży w pasie drogowym , sporządzenie dokumentacji fotograficznej , sporządzenie notatek z wizji terenowej , pozyskanie dokumentacji geodezyjno-prawnej do nabycia lub przejęcia w trwały zarząd (...)Oddział w G. nieruchomości oraz rekomendacje co do potrzeby podziału działki;

2. uczestnictwo w czynnościach okazania granic , o których zawiadomiono (...) Oddział w G.

W związku toczącym się w sprawie powoda postępowaniem wyjaśniającym zobowiązano powoda do wykonywania powyższych czynności w sposób wskazany przez Zastępcę Naczelnika Wydziału (...) i pod nadzorem Z-cy Dyrektora Oddziału ds. (...).

Warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie .

Dowód : czasowe powierzenie pełnienia obowiązków z 15 05 2012r. k. 42

W dniu 13 sierpnia 2012r. Rzecznik Dyscyplinarny (...) skierował wniosek do Komisji Dyscyplinarnej (...) o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do powoda J. K. w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej , polegającym na niewłaściwym wykonywaniu obowiązków naczelnika wydziału w latach 2010-2011 w szczególności poprzez :

1) niedopełnienie obowiązków służbowych , wynikających z odbioru zleconych opracowań w zakresie geodezji i gospodarki nieruchomościami . Naczelnik Wydziału (...) wyrządził z tego tytułu na majątku Skarbu Państwa łączną szkodę w wysokości 852 895 zł netto / 1 047 698, 45 zł brutto/

2) przekroczenie swoich uprawnień doprowadzając do zawarcia transakcji z mocy prawa nieważnej – nabycia prawa własności nieruchomości stanowiących drogi powiatowe . Z tego tytułu Skarb Państwa poniósł szkodę w wysokości 2 694 476 zł

Swoim czynem naruszył przepisy określone w art. 76 ust.1 pkt 3 i 4 ustawy o służbie cywilnej , które stanowią , że członek korpusu służby cywilnej jest zobowiązany : racjonalnie gospodarować środkami publicznymi , rzetelnie i bezstronnie , sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania .

Rzecznik dyscyplinarny wniósł o wymierzenie obwinionemu kary , o której mowa w art. 114 ust 2. Pkt. 4 ustawy o służbie cywilnej tj. wydalenia z pracy w urzędzie.

Dowód : wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego z 13 08 2012r. k. 35-37

Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej (...) z dnia 25 04 2013r. po rozpoznaniu sprawy powoda obwinionego o to , że naruszył obowiązki członka korpusu służby cywilnej określone w art. 76 ust.1 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. polegające na wskazanych w 16 punktach zarzutach

-postanowiono

I. na podstawie § 31 ust.1 pkt 3 w zw. z § 25 pkt 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej – umorzyć postępowanie w zakresie czynu zarzucanego w pkt 1 w odniesieniu do dokumentu księgowego faktury (...) z dnia 30 06 2010r. , (...) z dnia 30 06 2010 oraz w punkcie 3 w odniesieniu do dokumentu księgowego –faktury (...) z dnia 29 06 2010

Jako przedawnionego.

II. na podstawie § 31 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej uniewinnić od zarzucanych mu czynów w punkcie 1 i w odniesieniu do dokumentu księgowego faktury (...)z dnia 29 07 2011r. , w punkcie 3 w pozostałym zakresie , w punkcie 4 , punkcie 5, punkcie 6, punkcie 7 , punkcie 8 , punkcie 11 , punkcie 14 , punkcie 15

III. na podstawie § 31 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej uznać winnym popełnienia czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej oraz w zakresie czynu zarzucanego w punkcie 2 , punkcie 9 , punkcie 10 , punkcie 12, punkcie 13 , punkcie 16

I wymierzyć karę obniżenia wynagrodzenia zasadniczego o 25 % przez okres 6 miesięcy na podstawie art. 114 ust.2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej .

Dowód : orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej z dnia 25 04 2013r. k. 56-68

Od powyższego orzeczenia powód wniósł odwołanie pismem z dnia 29 05 2013r.

Pismem z dnia 11 czerwca 2013r. Przewodniczący Komisji Dyscyplinarnej (...) przesłał odwołanie powoda od orzeczenia oraz komplet akt w sprawie powoda.

Dowód : pismo z dnia 11 06 2013r. k. 13

Pismem z dnia 20 03 2014r. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej przesłała orzeczenie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej z dnia 12 02 2014r. uchylające w całości orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej wydane w I instancji i przekazujące sprawę do ponownego rozpoznania .

Dowód : pismo Przewodniczącego Komisji Dyscyplinarnej z dnia 10 09 2014r. k. 372

Orzeczeniem Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej z dnia 12 lutego 2014r. na skutek odwołania wniesionego przez obwinionego pismem z dnia 29 maja 2013r. od orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej (...) z dnia 25 kwietnia 2013r. uchyliła w całości orzeczenie komisji dyscyplinarnej wydane w I instancji i przekazała sprawę do ponownego rozpoznania.

Dowód : orzeczenie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej z dnia 12 lutego 2014r. k. 408 -412

Zarządzeniem nr (...)Dyrektora Oddziału (...) w G. z dnia 8 marca 2013r. zmienione zostało zarządzenie w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Oddziału (...) w G. – zmieniony został §1 , §7 dotyczący zakresu działania Wydziału(...), §§ 11, 13 ,17 18 , 20 , 24 , 25 – dotyczące współpracy z Wydziałem (...). Załącznik nr (...) do zarządzenia stanowił tekst ujednoczony regulaminu organizacyjnego ODDZIAŁU (...) w G. .

Wprowadzone zmiany w ogóle nie dotyczyły zakresu działania Wydziału (...).

Zgodnie z treścią regulaminu organizacyjnego § 12 do zakresu działania Wydziału (...) należy w szczególności :

1. prowadzenie całości spraw dotyczących gospodarki nieruchomościami na obszarze działania oddziału (...)
2. współpraca z Wydziałem Planowania w sporządzaniu rocznych i wieloletnich planów finansowych zabezpieczających potrzeby związane z nabywaniem nieruchomości , w tym z wypłatą odszkodowań za przejęte nieruchomości na zadania posiadające ostateczną decyzję o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej w oparciu o programy inwestycyjne ;
3. opracowywanie w oparciu o plany roczne nabywania nieruchomości otrzymane z centrali (...)w postaci szczegółowych planów rzeczowo-finansowych / tzw. harmonogramów nabycia/ w celu zabezpieczenia terminów realizacji inwestycji na terenie działania oddziału
4. regulowanie stanów prawnych nieruchomości przeznaczonych pod pasy drogowe oraz innych pozostających we władaniu (...)
5. prowadzenie Systemu Informacji o Nieruchomościach
6. współudział w opracowaniu dokumentacji projektowej i dokumentacji do decyzji o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej , w tym także w zakresie ich zgodności ze Standardem Gromadzenia Danych o Nieruchomościach wprowadzonym do stosowania Zarządzeniem Generalnego Dyrektora
7. przekazywanie do centrali okresowych sprawozdań z wykonania zadań ujętych w rocznych planach rzeczowo-finansowych
8. współpraca z właściwymi organami w realizacji prac scaleniowo-wymiennych związanych z koniecznością przebudowy struktury rolnej w związku z budową autostrad
9. współpraca z zewnętrznymi wykonawcami w procesie uzyskiwania prawa do terenu pod planowane inwestycje
10. współpraca z właściwymi organami administracji publicznej w zakresie przejęcia nieruchomości przeznaczonych pod inwestycje drogowe
11. dokonywanie opisu stanu nieruchomości na dzień wydania decyzji o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej

12. prowadzenie działań w celu ujawnienia w księgach wieczystych i katastrze nieruchomości podziałów nieruchomości, przeniesienia własności nieruchomości na rzecz Skarbu Państwa oraz ustanowienia tytułów prawnych trwałego zarządu na rzecz (...) w stosunku do nieruchomości nabytych pod inwestycje drogowe
13. przygotowywanie we współpracy ze Stanowiskiem ds. Obsługi Prawnej wniosków o przeprowadzenie egzekucji administracyjnych i komorniczych dotyczących nieruchomości, udział w postępowaniach egzekucyjnych
14. nabywanie nieruchomości zamiennych, wynajmowanie lokali zamiennych
15. przygotowywanie wniosków o wygaszenie lub ustanowienie trwałego zarządu
16. prowadzenie spraw geodezyjnych związanych z gospodarowaniem nieruchomościami będącymi w trwałym zarządzie(...)
17. prowadzenie archiwum dokumentacji geodezyjno-prawnej
18. współpraca z Wydziałem Zamówień Publicznych w zakresie wykonywania zadań.

W schemacie organizacyjnym pozwanego Wydział (...) ( (...)) podlegał Zastępcy Dyrektora ds. (...).

Dowód : Zarządzenie nr(...) z dnia 8 marca 2013r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi (...) w G. k. 121-123; tekst ujednoczony regulaminu organizacyjnego pozwanego k. 124-141 schemat organizacyjny k. 142

Pismem z dnia 8 04 2013r. Dyrektor Oddziału (...) w G. działając na podstawie art. 42 §4 kodeksu pracy na czas od 8 kwietnia 2013r. do 7 czerwca 2013r. powierzył powodowi pełnienie obowiązków w poniższym zakresie :

Weryfikacja bazy danych, stanowiącej inwentaryzację stanu prawnego działek gruntu wchodzących w skład pasów drogowych dróg krajowych województwa (...). W ramach powyższego proszę ustalić czy umieszczone w bazie danych działki ewidencyjne po pierwsze znajdują się w pasach drogowych czy poza pasami / w oparciu o G. lub W./ po drugie czy dokonane wpisy dotyczące poszczególnych działek zapisom w wypisach ewidencji gruntów – w zakresie właścicieli /użytkowników wieczystych /trwałego zarządu, użytków i powierzchni. Ponadto na podstawie elektronicznej księgi wieczystej należy zbadać, czy jest zgodność pomiędzy zapisami w księgach wieczystych i ewidencji gruntów, z powyższego należy przedstawić szczegółowy wykaz niezgodności pisemnie oraz w wersji elektronicznej / edytowanej/.

Dodatkowo na czas pełnienia powyższych obowiązków zmienione zostało miejsce pracy powoda na siedzibę Rejonu (...) Oddział w G. przy ul. (...)

W związku toczącym się w sprawie powoda postępowaniem wyjaśniającym zobowiązano powoda do wykonywania powyższych czynności w sposób wskazany przez Zastępcę Naczelnika Wydziału (...) i pod nadzorem Z-cy Dyrektora Oddziału ds. (...).

Warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Dowód : czasowe powierzenie pełnienia obowiązków z 8 04 2013r. k. 43

W piśmie z dnia 7 06 2013r. przygotowany został aneks do umowy o pracę powoda – zmianie ulec miał pkt1 ppkt 1 oraz ppkt 2, który od dnia 10 czerwca 2013r. miał obowiązywać w następującej treści :

1. specjalista w Wydziale (...)
2. miejsce wykonywania pracy – Rejon w G., 80-298 ul. (...)



Pozostałe warunki pracy nie ulegają zmianie.

Do aneksu przygotowany został projekt zakresu obowiązków , uprawnień i odpowiedzialności .

Dowód : projekt aneksu do umowy o pracę z dnia 7 06 2013r. k. 102 ,projekt zakresu obowiązków k. 103

W piśmie z dnia 12 06 2013r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego Oddziału (...) w związku z otrzymanym dnia 7 czerwca 2013r. aneksem do umowy o pracę wprowadzającym zmianę stanowiska i miejsca wykonywania czynności służbowych oraz nowym zakresem obowiązków , uprawnień i odpowiedzialności , w nawiązaniu do rozmowy z dnia 10 czerwca 2013r. wniósł o :

-przedstawienie powodów zaproponowanej zmiany stanowiska

-wyjaśnienie przyczyn zmiany miejsca wykonywania pracy

-doprecyzowanie zakresu obowiązków wymienionych w pkt D oraz zakresu odpowiedzialności wymienionego w pkt F

Powód poinformował, że nie widzi przeszkód w przyjęciu nowego stanowiska pracy , o ile zostaną doprecyzowane warunki jej wykonania.

Dowód : pismo z dnia 12 06 2013r. k. 44

Powód nie wyraził zgody na zmianę stanowiska pracy i miejsca pracy w drodze aneksu do umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powód w rozmowie z naczelnikiem Wydziału Spraw Pracowniczych i organizacyjnych D. S. stwierdził, że nie chce zmieniać miejsca pracy , prosił o zgodę na dodatkowe zatrudnienie i prosił o przedstawienie tych kwestii dyrektorowi Oddziału, powód chciał również , aby przedstawiono mu szczegółowe warunki pracy na nowym stanowisku pracy oraz zapytał, czy możliwa jest podwyżka wynagrodzenia.

Dowód : zeznania świadka D. S. k. 174-176

Pismem z dnia 21 czerwca 2013r. pozwana(...)Oddział w G. wypowiedziała powodowi warunki pracy na podstawie art. 10 ust.1 w związku art. 5 ust.5-6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników , w części dotyczącej stanowiska pracy , z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia , który upłynie w dniu 30 września 2013r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę organizacyjną mającą na celu zapewnienie bezpieczeństwa prawnego , jak i finansowego pracodawcy . Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej (...) z dnia 25 czerwca 2013r. , na podstawie § 31 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009r. w sprawie postępowania wyjaśniającego oraz postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej , uznała powoda winnym popełnienia niektórych czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej określonych w art. 76 ust.1 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości (...) jako Skarb Państwa poniosła szkodę wielkich rozmiarów . Wynika z tego , że dalsze funkcjonowanie Wydziału (...) bez dokonania zmian organizacyjnych w zakresie osoby odpowiedzialnej za jego kierowanie , grozi negatywnymi konsekwencjami prawnymi , jak i finansowymi po stronie (...) , a tym samym Skarbu Państwa.

Po upływie okresu wypowiedzenia , tj. od 1 października 2013r. zaproponowano powodowi następujące nowe warunki umowy o pracę :

1. stanowisko pracy – starszy specjalista w Wydziale (...)

2. miejsce wykonywania pracy – Rejon w G. , (...)G., ulica (...)

Pozostałe warunki pracy nie ulegają zmianie.

Dowód : wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 21 06 2013r. k. 11-12

Przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę była utrata zaufania z uwagi na nieprawidłowości wykryte w Wydziale (...) w roku 2011i orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej (...).

Dowód : zeznania świadka J. S. k. 180-185 , zeznania świadka D. S. k. 174-176

Powód przyjął wypowiedzenie i rozpoczął pracę na stanowisku starszego specjalisty w Wydziale (...).

Okoliczność niesporna

Stanowisko Zastępcy Naczelnika Wydziału (...) od chwilo objęcia stanowiska Naczelnika Wydziału (...) we września 2013r. przez M. N. nie zostało obsadzone, a zamiast tego utworzone zostało w Wydziale (...) stanowisko starszego specjalisty , które objął powód.

Dowód : zeznania świadka M. N. k. 177-180, zeznania dyrektora pozwanego R. M. k. 427 czas od 00:03:49 do 00:11:18 ; zeznania powoda k. 407-408 czas od 00 :12 :25 do 00 :19 :51

W czasie dokonywania wypowiedzenia powodowi warunków umowy o prace w Wydziale (...) nie miała miejsca żadna zmiana organizacyjno-strukturalna.

Dowód : zeznania świadka D. S. k. 174-176 , zeznania powoda k. 407-408 czas od 00 :12 :25 do 00 :19 :51

Pismem z dnia 29 07 2013r. w związku z wypowiedzeniem powodowi w dniu 21 czerwca 2013r. dotychczasowych warunków umowy o pracę z dnia 22 kwietnia 2003r. dyrektor pozwanego przekazał powodowi do realizacji następujące zadania :

1. rozpoznanie , łącznie z wywiadem terenowym, stanu prawnego nieruchomości położonych w pasach drogowych lub ich sąsiedztwie , w celu stworzenia dokumentacji umożliwiającej podjęcie decyzji o uzyskaniu lub wygaszeniu trwałego zarządu na rzecz (...) zgodnie z wnioskiem Rejonu G. z dnia 11 04 2013r. nr (...)

2. sporządzenie zestawienia sprawdzonych ksiąg wieczystych działek położonych w pasach drogowych dróg krajowych woj. (...)

Kontynuacja sprawdzania ksiąg wieczystych działek jak w pkt nr 2

Zadania mają być wykonywane od dnia 29 lipca 2013r. do odwołania z pominięciem pozostałego zakresu obowiązków -miejsce pracy Rejon w G. ul. (...).

Dowód : pismo z dnia 29 07 2013r. k. 91

Wynagrodzenie powoda za 3 miesiące liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 26 173, 80 zł .

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z 27 08 2013r. k. 71

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie niespornych oświadczeń stron postępowania, dowodów z dokumentów w postaci dokumentów z akt osobowych powoda – stwierdzających przebieg zatrudnienia , w szczególności wypowiedzenia umowy , projektu aneksu do umowy o pracę z 7 06 2013r. , jak i na podstawie orzeczeń komisji dyscyplinarnej i Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej , raportów złożonych do akt sprawy przez stronę pozwaną w związku z kontrolą w Wydziale (...), dowody z dokumentów sąd ocenił na mocy art. 244 i art. 245 kpc

Zgodnie z art. **244.** § 1 kpc Dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.

W myśl art. 245 k.p.c. dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, iż osoba która je podpisała złożyła oświadczenie woli zawarte w dokumencie. Nadto Sąd miał na uwadze treść art. 129 § 2 i 3 k.p.c., zgodnie z którymi, zamiast oryginału dokumentu strona może złożyć odpis dokumentu, jeżeli jego zgodność z oryginałem została poświadczona przez notariusza albo przez występującego w sprawie pełnomocnika strony będącego adwokatem, radcą prawnym, rzecznikiem patentowym lub radcą Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa.

Ponadto przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy sąd oparł się na zeznaniach świadków :

D. S. – naczelnika wydziału spraw pracowniczych i organizacyjnych której dał wiarę w całości, przedstawiła ona informacje związane z przygotowaniem porozumienia stron o zmianie stanowiska pracy powoda oraz przygotowaniem wypowiedzenia warunków pracy , gdyby powód nie wyraził zgody na wypowiedzenie. Z uwagi na niewyrażenie zgody przez powoda na zmianę za porozumieniem stron dokonano wypowiedzenia , co zgodne jest z treścią dokumentów z akt osobowych powoda . Ponadto świadek **wskazała, iż w okresie dokonywania wypowiedzenia nie było zmian organizacyjnych , które dotyczyłyby Wydziału (...), a umowa o prace powoda** wypowiedziana została z uwagi na toczące się przeciwko powodowi postępowanie dyscyplinarne oraz wskazała na stawiane przez powoda warunki w celu zmiany stanowiska na mocy porozumienia stron, co świadek miała przekazać dyrektorowi .

W. C. , któremu dał wiarę w części dotyczącej tego, że były sformułowane w stosunku do powoda zarzuty w wyniku kontroli przeprowadzonej w Wydział (...), utraty zaufania , jak i w części dotyczącej postępowania dyscyplinarnego i próby zmiany umowy o pracę na mocy porozumienia stron , na co powód nie wyraził zgody. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie tego, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy mogła być zmiana organizacyjna , świadek nie wskazuje na rodzaj zmiany organizacyjnej , jak miała być podstawą wypowiedzenia umowy , przeniesienie na inne stanowisko nie stanowi zmiany organizacyjnej.

M. N. , aktualnego Naczelnika Wydziału (...) , który wskazał, iż wobec stwierdzenia nieprawidłowości w wyniku kontroli dyrekcja pozwanego stała na stanowisku , że na czele wydziału ma stanąć inna osoba niż powód oraz , że powód otrzymał propozycję ugodowej zmiany stanowiska , ale powód na nią nie przystał, co zgodne jest z zeznaniami świadków wskazanych powyżej .

Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie wyjaśnień , że w Wydziale (...) miała miejsce zmiana organizacyjna , albowiem świadek po prostu zajął miejsce powoda na stanowisku naczelnika , a powód został przesunięty na stanowisko Starszego specjalisty , którymi to stanowiskami pracy pozwany dysponował.

J. S. , który dokonywał kontroli w Wydziale kierowanym przez powoda w roku 2011, w zakresie ustaleń tejże kontroli , co było zgodne z treścią raportu opracowanego 16 sierpnia 2011r. i zeznaniami świadków W. C. i M. N. , z zastrzeżeniem i mając na uwadze jednak późniejsze orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej , brak jest podstaw do jednoznacznego ustalenia odpowiedzialności powoda za zarzucane mu przez pozwanego czyny na podstawie ustaleń komisji kontrolnej.

Sąd po części oparł się na zeznaniach dyrektora pozwanego R. M. , który stwierdził , iż na miejsce powoda na naczelnika Wydziału (...) powołał M. N. , a powoda przesunął na stanowisko starszego specjalisty , nie zmieniono regulaminu organizacyjnego pozwanego i nikt nie został zatrudniony na stanowisku zastępcy naczelnika . Sąd nie dał jednak wiary dyrektorowi pozwanego co do tego , iż zamiana ta miała charakter zmiany organizacyjnej i że przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o prace powoda nie leżała po stronie powoda .

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda , znajdując one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym , powód nie zna żadnych zmian organizacyjnych , jakie miałyby mieć miejsce w Wydziale (...) w okresie wypowiedzenia warunków pracy powodowi , nie zatrudniono nikogo na stanowisku Zastępcy Naczelnika Wydziału odkąd zastępca naczelnika został naczelnikiem wydziału.

Sąd zważył o następuje :

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powód sprecyzował żądanie pozwu na żądanie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

**Art. 42.** § 1 kodeksu pracy stanowi,  **iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.**

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. 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 wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

**Stosując odpowiednio do wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę z dnia 21 06 2013r. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać należy, iż stosownie do treści art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przy czym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (§ 3), z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (§ 4) i wskazaniem na prawo odwołania się do sądu pracy (§ 5). Zgodnie z treścią art. 32 §1 pkt 3 k.p. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony może rozwiązać każda ze stron stosunku pracy, a rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia.**

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przede wszystkim prawdziwa i konkretna. Powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy poprzez jego wypowiedzenie. Stosownie do 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 (przywróceniu do pracy) albo o odszkodowaniu. Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania **przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie** (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 Nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 Nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 Nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 Nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 Nr 4, poz. 118). 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. por. wyrok SN z 27 01 2015r. , sygn.. akt II PK 62/14 , LEX nr 1656491

***I m.i. wyrok SNz 4 03 2015r. , sygn.. akt I PK 183/14 , LEX nr 1678951***

„1. Artykuł 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, **że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy.**

2. 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 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.”

Zasady powyższe znajdują zastosowanie w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę i pozwany pracodawca przy wypowiedzaniu warunków umowy o pracę powodowi ich nie wypełnił .

Pozwany wypowiadając powodowi warunki umowy o pracę w piśmie z dnia 21 06 2013r. wskazał jako przyczynę wypowiedzenia potrzebę organizacyjną mającą na celu zapewnienie bezpieczeństwa prawnego , jak i finansowego pracodawcy . Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej (...) z dnia 25 czerwca 2013r. , na podstawie § 31 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009r. w sprawie postępowania wyjaśniającego oraz postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej , uznała powoda winnym popełnienia niektórych czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej określonych w art. 76 ust.1 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości (...) jako Skarb Państwa poniosła szkodę wielkich rozmiarów . Wynika z tego , że dalsze funkcjonowanie Wydziału (...) bez dokonania zmian organizacyjnych w zakresie osoby odpowiedzialnej za jego kierowanie , grozi negatywnymi konsekwencjami prawnymi , jak i finansowymi po stronie (...) , a tym samym Skarbu Państwa. Pracodawca powoda wypowiadając warunki pracy powodowi powołał się na art. 10 ust.1 w związku art. 5 ust.5-6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników .

Zgodnie z treścią ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ***o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników / Dz U Nr 90 , poz. 844 ze zmian./***

**Art. 1. 1.** Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

**Art. 10.** 1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

**3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.**

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

**Art. 5.** 1. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

**5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:**

**1) o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy;**

2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;

3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;

4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

4a) <sup>(1)</sup> będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;

4b) <sup>(2)</sup> będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

4c) <sup>(3)</sup> będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

4d) <sup>(4)</sup> będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

5) będącemu społecznym inspektorem pracy;

6) <sup>(5)</sup> powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;

7) <sup>(6)</sup> będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

7. W razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przepisy wskazanej powyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie definiują pojęcia zmian organizacyjnych, czy potrzeb organizacyjnych, możliwe jest jednak sięgnięcie w tym zakresie do wykładni przepisów poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o **szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy Dz.U.2002.112.980 j.t. Art. 1. 1.** <sup>(1)</sup> Przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze **zmianami organizacyjnymi**, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników.

2. <sup>(2)</sup> Przepisy ustawy stosuje się także do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji, z zastrzeżeniem przepisów art. 7a.

Zmiany organizacyjne są to zmiany wewnętrznej struktury zakładu, w szczególności rodzaju lub ilości wewnętrznych jednostek (komórek) organizacyjnych lub samodzielnych stanowisk pracy, podziału zadań między nimi i sposobu ich współdziałania oraz kierowania nimi. Mogą to być również zmiany dotyczące organizacji pracy, np. likwidacja lub wprowadzenie zmianowości, taśmowej lub gniazdowej organizacji pracy, czterobrygadowej lub grupowej organizacji pracy, albo powierzenie wykonawstwa niektórych zadań, zamiast pracownikom, zewnętrznym podmiotom gospodarczym. Zmiany te mogą mieć na celu osiągnięcie lepszego wyniku ekonomicznego przez wzrost wydajności pracy lub oszczędność energii, ale mogą też im przyświecać inne cele, np. poprawa obsługi publiczności lub warunków pracy czy stanu środowiska naturalnego. Cel zmian na gruncie art. 1 ustawy nie ma znaczenia prawnego. Konieczne jest natomiast, aby zmiany te powodowały konieczność (potrzebę) zwalniania pracowników. Zmiany organizacyjne mogą być przeprowadzane z nieprzymuszonej woli pracodawcy. Mogą też być wymuszone przez czynniki zewnętrzne, w szczególności przez przepisy prawa. Sąd orzekający o zasadności rozwiązania stosunku pracy nie może przy tym oceniać celowości tych zmian, powinien ograniczyć się tylko do ustalenia, czy były one rzeczywiste czy pozorowane. - komentarz Teresy Liszcz do art. 1 ustawy z dnia 28 12 1989r.

Wskazana przez pozwanego przyczyna jako potrzeba organizacyjna jest w ocenie sądu nieprawdziwa i miała na celu obejście przepisu art. 39 kodeksu pracy, zgodnie z treścią którego **p**racodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. / jednocześnie w sprawie brak podstaw do zastosowania treści art. 43 kodeksu pracy /

Powołując się na potrzebę organizacyjną strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę powoda mogła powołać się na treść art. 10 ust. 1 oraz art. 5 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która to w art. 5 ust. 5 zezwala na wypowiedzenie warunków umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 39 kodeksu pracy.

Jednakże jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym z zeznań świadków D. S. i J. S., zeznań powoda, jak i dowodów z dokumentów w postaci regulaminu organizacyjnego pozwanego i zarządzenia Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Oddziału (...) w G. z dnia 8 marca 2013r. zmieniającego zarządzenie w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Oddziału (...) w G. – zmieniony został §1, §7 dotyczący zakresu działania Wydziału (...), §§ 11, 13, 17, 18, 20, 24, 25 – dotyczące współpracy z Wydziałem (...). Załącznik nr (...) do zarządzenia stanowił tekst ujednolicony regulaminu organizacyjnego ODDZIAŁU (...) w G.. Wprowadzone zmiany w ogóle nie dotyczyły zakresu działania Wydziału (...), gdzie nie miały miejsca żadne zmiany organizacyjne, a strona pozwana podjęła decyzję o usunięciu powoda ze stanowiska Naczelnika Wydziału (...) z uwagi na wyniki kontroli wewnętrznej i utratę zaufania do powoda.

W szczególności za zmiany organizacyjne nie można uznać zmiany pracownika na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) z powoda na M. N., albowiem stanowisko naczelnika wydziału istniało i istnieje w Wydziale (...), zaś stanowisko starszego specjalisty zostało w tym wydziale utworzone dla odsunięcia powoda od stanowiska naczelnika wydziału, a więc utworzenie tego stanowiska w Wydziale (...) miało charakter następczy w stosunku do przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę.

Wskazać należy, iż pozwany nie wykazał istnienia żadnej potrzeby organizacyjnej do dokonania zmian w Wydziale (...), a wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę były wskazane przez świadków i powoda przyczyny leżące po stronie powoda – związane ze stwierdzeniem nieprawidłowości przez komisję kontrolującą wydział (...) w 2011r., utratą zaufania do powoda przez kierownictwo pozwanego i toczącym się postępowaniem dyscyplinarnym, które nie zostało zakończone. Tym samym wskazywane przez pozwanego „potrzeby organizacyjne” wiązały się jedynie z podjętymi czynnościami zmierzającymi do odsunięcia powoda od funkcji Naczelnika Wydziału (...), i tak miały charakter następczy, a nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, która od samego początku leżała wyłącznie po stronie powoda.



Ponadto pozwany nie wykazał w niniejszym postępowaniu w żadnym stopniu popełnienia zarzucanych w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę czynów, na skutek których (...) jako Skarb Państwa miałyby ponieść szkodę wielkich rozmiarów wskazywaną w wypowiedzeniu z dnia 21 06 2013r.

Na rozprawie w dniu 15 11 2013r. pełnomocnik strony pozwanej wprost wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków pracy była utrata zaufania, która spowodowała konieczność oddelegowania powoda k. 111

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia na mocy art. 47<sup>1</sup> kp w zw. z art. 45 §1 kp art. 42 §1 i2 kp i art. 39 k.p. - stosownie do okresu wypowiedzenia, albowiem przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków

umowy o pracę jest nieprawdziwa, a wypowiedzenie sprzeczne jest z treścią art. 39 k.p.

W punkcie II orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na mocy art. 98 kpc w stawce trzykrotnej z uwagi na nakład pracy i przyczynienie się pełnomocnika strony powodowej do wyjaśnienia sprawy, jak i zawilość sprawy.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. orzekł w pkt III wyroku o rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczeniu w pkt I do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda z urzędu.