

Sygn. akt VI P 658/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) w G.

o odprawę pieniężną

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 658/16

## UZASADNIENIE

Powód K. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) w G. odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 28.500 zł zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z tytułu rozwiązania z powodem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika oraz zasądzenie od pozwanej ustawowych odsetek od dnia 1 października 2016 r. do dnia zapłaty.

Pozwana (...) w G. (z dniem 2 grudnia 2016r. (...) przekształciła się w (...) na mocy art. 260 ustawy z 16.11.16r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...)) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

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

Powód K. P. został zatrudniony w (...) (...) w B. na podstawie umowy o pracę w dniu 1 lutego 2005 r. na stanowisku starszego referenta. Z dniem 1 czerwca 2005 r. powierzone zostały powodowi obowiązki inspektora w Dziale podatku dochodowego. Od dnia 1 marca 2006 r. powód pełnił funkcję Kierownika referatu w ramach Działu podatków II, a następnie Kierownika działu.

Po przeprowadzonej w roku 2008 procedurze konkursowej powód wygrał konkurs na stanowisko naczelnika (...) (...) w G., uzyskując jako jedyny sumę punktów powyżej minimalnej.

Z dniem 10 lipca 2009r. powód w drodze przeniesienia służbowego podjął prace w (...) (...) w G. i został powołany na stanowisko Naczelnika (...) (...) w G..

W dniu 15 czerwca 2013 r. powód został powołany na stanowisko Wicedyrektora (...) w G. i przeniesiony do pracy w (...) w G..

Do zakresu kompetencji powoda na stanowisku Wicedyrektora (...) w G. należało bezpośrednie sprawowanie nadzoru nad działalnością komórek organizacyjnych: Samodzielnego Oddziału Nadzoru nad (...) (...), Samodzielnego Oddziału (...) i P., Samodzielnego Referatu (...) (...), Samodzielnego (...), Samodzielnego Oddziału (...) (...), Samodzielnego Referatu (...) (...)

Powód uzyskał również pełnomocnictwo do: załatwiania spraw, a w szczególności wydawania decyzji, postanowień, zaświadczeń i innych rozstrzygnięć, wyrażania opinii w imieniu Dyrektora (...) w G. oraz podpisywania pism i dokumentów w tym odpowiedzi na skargi kierowane do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, zażaleń na postanowienia Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, sprawozdań w sprawach objętych zakresem działania nadzorowanych komórek organizacyjnych z wyłączeniem decyzji przyznających ulgi w trybach szczególnych i postępowaniu odwoławczym w sprawach dotyczących umorzenia zaległości podatkowych lub odsetek za zwłokę w podatkach bezpośrednich, pośrednich i opłatach oraz stosowania innych ulg przewidzianych przepisami prawa podatkowego; podpisywania korespondencji w zakresie spraw rozpatrywanych przez komórki organizacyjne objęte bezpośrednim nadzorem; podpisywanie poleceń służbowych w obrębie województwa dla pracowników podległych komórkom organizacyjnym oraz imiennych upoważnień do przeprowadzenia przez pracowników (...) kontroli problemowych, sprawdzających i doraźnych w urzędach (...); udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom nadzorowanych komórek organizacyjnych

dowód: umowa o pracę k.2, powierzenie k.9, k.13,k. 26, przeniesienie służbowe k.45-47, akt powołania k. 48, k. 87, przeniesienie służbowe k. 91, zakres kompetencji k. 93 część B akt osobowych, ogłoszenie konkursu wraz z rozstrzygnięciem k. 51-56

Powód ma wysokie kompetencje merytoryczne. Brał udział w wielu szkoleniach i konferencjach tematycznych. Ukończył studia podyplomowe z zakresu zarządzania służbami podatkowymi oraz Studium(...)i (...) o specjalności (...) Powód uczestniczył również w pracach (...) przy Sądzie Okręgowym wG.. K. P. uzyskał również zgodę na odbycie praktyki i aplikacji przy biegłym rewidencie w ramach postępowania kwalifikacyjnego na bieglego rewidenta.

dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych k.6, zaświadczenia k.57, 59,62,65,69,70,72-80,83,123-124,129-130,132,136-138,141-142,144-146,159 część B akt osobowych, informacja k. 61, k.65-66, dyplom k. 208, zeznania powoda K. P. k. 310-311 (zapis rozprawy z dn. 24.01.2018r. 00:10:15-00:32:45) w zw. z k. 222-226 (zapis rozprawy z dn. 3.04.2017r. 00:04:11-00:55:27), zeznania świadka M. K. k.259-262 (zapis rozprawy z dn. 6.11.2017r. 00:02:32-00:48:48)

W okresie od marca do czerwca 2016 r. nastąpiła duża rotacja na stanowiskach kierowniczych, większość z dotychczas powołanych na stanowiska funkcyjne została z nich odwołana, na ich miejsca powołane zostały inne osoby.

W lutym 2016r. nastąpiła zmiana na stanowisku Dyrektora (...) M. K. odwołano, a pełniącym jego obowiązki został T. S. dotychczasowy Naczelnik (...) w S.. Powód jako wicedyrektor I. kontrolował prace (...) w S. i wynik kontroli wskazywał na nieprawidłowości, z którymi się nie zgadzał T. S., ale oficjalnie nie odwoływał się od wyników kontroli. Między powodem a T. S. nie było konfliktu.

Powód rozmawiał z pełniącym obowiązki dyrektora T. S. odnośnie zmiany stanowiska wicedyrektorów. Dyrektor wskazywał, że jeśli będą wyniki, czyli mierniki ustalone przez Ministerstwo Finansów spełnione, to wówczas nie będzie zmian na stanowiska wicedyrektorów. W marcu 2016r. podjął jednak decyzję, by wnioskować o odwołanie 2 z trzech wicedyrektorów w tym powoda i B. C.. dyrektor uznał iż współpraca z powodem będzie trudna z uwagi na różnice zdań co do rozmaitych kwestii służbowych.

9 marca 2016r. T. S. złożył wniosek o do Ministra Finansów o odwołanie m.in. powoda. Na dzień 11 marca 2016r. został poproszony do Ministerstwa, gdzie otrzymał decyzje o odwołaniu wicedyrektorów zgodnie ze swoim wnioskiem .

T. S. był zaskoczony tak szybkim obrotem sprawy i w dniu otrzymania decyzji (piątek) nie miał jeszcze żadnych przygotowanych decyzji odnośnie tego jakie obowiązki powierzyć powodowi.

Odwołanie powoda ze stanowiska Wicedyrektora (...) w G. nastąpiło w dniu 14 marca 2016 r. – w poniedziałek. Dyrektor poprosił o opróżnienie stanowiska pracy w tym dniu i przekazanie obowiązków osobie je przejmującej. Na spotkaniu powód nie usłyszał żadnych informacji na temat powodów odwołania.

Powód poprosił o spotkanie z dyrektorem, w trakcie którego zapytał o dalsze zatrudnienie w administracji i czy ma samodzielnie poszukiwać nowego stanowiska pracy oraz czy możliwe jest stanowisko zastępcy naczelnika (...). Dyrektor zaprzeczył, aby powód mógł objąć stanowisko zastępcy Naczelnika (...) (...), wskazując, iż podjęcie działania za jakiś czas. Dyrektor wskazywał, że powód może być zagospodarowany na stanowisku w obszarze spraw wierzycielskich, w jednej z dwóch komórek. Dyrektor wskazywał jednocześnie, iż w samej (...) nie widzi możliwości, aby powód dalej kontynuował zatrudnienie.

W tym samym dniu, tj. 14 marca 2016 r. został również odwołany wicedyrektor B. C. (2), który początkowo również miał otrzymać stanowisko starszego komisarza (...), ale w toku kształtowania się komórki kontroli wewnętrznej od kwietnia 2016r otrzymał stanowisko kierownika referatu.

Także odwołany wcześniej M. K. ze stanowiska dyrektora izby (...) w G., otrzymał propozycję stanowiska starszego komisarza (...). Za jego czasów także odwołanie ze stanowiska funkcyjnego wiązać się mogło z przeniesieniem na stanowisko starszego komisarza. Taka też zasada obowiązywała w Ministerstwie Finansów.

Dnia 15 marca 2016r. powód przyszedł do pracy, ale już na początku źle się poczuł i zwolnił się do domu.

Od dnia 15 marca 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powrócił do pracy dopiero w dniu 20 czerwca 2016 r.. W toku zwolnienia lekarskiego nie kontaktował się z przełożonymi. Dosiła tylko zwolnienia lekarskie.

W czasie, gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, pojawiały się wakaty na różnych stanowiskach kierowniczych, ale natychmiast były obsadzone, bowiem zasadą jest, iż dla sprawności działania (...) nie pozostawia się takich stanowisku długotrwale nieobsadzonych.

W marcu 2016r. obsadzono stanowiska Naczelników (...) w G. i K. (od 15 marca, dnia, w którym powód zachorował).

W kwietniu odwołano ze stanowiska Naczelnika (...) w T. S. L. i na to miejsce powołano, na wniosek T. S., A. R.. Powód był w tym czasie niezdolny do świadczenia pracy.

W (...) (...) w G. w komórce ds. wierzycielskich kierownik tej komórki pod koniec 2015r. zgłosił naczelnik (...) E. S., iż w połowie 2016 będzie przechodził na emeryturę.

Naczelnik zastanawiała się, kogo powołać na jego miejsce, i na przełomie marca – kwietnia 2016r. jej wybór padł na A. S., która w (...) w G. ((...)w G.) zatrudniona była od 1 czerwca 1998 r. W czasie zatrudnienia odbyła szereg szkoleń.

Wcześniej A. S. pełniła obowiązki kierownika referatu (...) (...), przez okres półtora roku, zastępując kierownika przebywającego na urlopie macierzyńskim. Kierownik ten (zastępowany) miał mniej więcej w tym czasie wrócić. W związku z tym Naczelnik (...) (...) w G. to właśnie jej zaproponowała pełnienie obowiązków kierownika w referacie spraw wierzycielskich.

A. S. w okresie dwóch miesięcy poprzedzających powierzenie obowiązków kierownika przygotowywała się do podjęcia nowych obowiązków, zapoznając się pod okiem naczelnik z nowymi zagadnieniami, rozwiązując różnego rodzaju zagadnienia i odpowiadając na pytania sprawdzające wiedzę.

W dniu 6 maja 2016 r. Naczelnik (...) (...) w G. E. S. wystosowała wniosek o powierzenie obowiązków kierownika (...) Referatu (...) A. S. od dnia 1 czerwca 2016 r. wraz z ustaleniem mnożnika wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 2,5.

Z uwagi na nieobecność powoda związaną z niezdolnością do pracy naczelnik nie brała pod uwagę osoby powoda w zakresie ewentualnego obsadzenia stanowiska kierownika w referacie spraw wierzycielskich., oraz z uwagi na fakt, iż przed powrotem powoda do pracy namówiła już inną osobę do podjęcia pracy w celu przygotowania się do stanowiska i uznała za niestosowne i niesprawiedliwie dla osoby podejmującej się tego, wycofywać się z tych ustaleń.

W maju 2016 r. wnioski o akredytację zatrudnienia pracowników na wolne stanowiska złożone przez Naczelników (...) województwa (...) obejmowały łącznie 16 wakatów, w tym żadne nie dotyczyło stanowisk kierowniczych.

W okresie od stycznia do czerwca 2016 r. nastąpiło powierzenie obowiązków kierowniczych łącznie w województwie (...) w ilości dwudziestu ośmiu. Powód w czasie ZLA nie kontaktował się z przełożonymi, nie wskazywał, kiedy wróci, jak długo będzie jeszcze korzystał ze zwolnień lekarskich.

Gdy powód wrócił do pracy po zwolnieniu lekarskim, w dniu 20 czerwca 2016r., otrzymał pismo datowane na dzień 30 maja 2016 r. w związku z odwołaniem powoda ze stanowiska Wicedyrektora (...) w G. został on przeniesiony do wykonywania zadań w (...) w (...) (...) w G.. Jednocześnie poinformowano powoda, że do dnia 30 czerwca 2016 r. zachowuje dotychczasowe wynagrodzenie miesięcznie.

W piśmie tym z dniem 1 lipca 2016 r. zaproponowano powodowi stanowisko starszego komisarza (...)w (...) (...) w G. za wynagrodzeniem 3.747,68 zł.

W czerwcu 2016r. nie było wolnych stanowisk kierowniczych w Izbie i podległych jej urzędach.

Powód pisemnie zwrócił się do pozwanego pracodawcy wskazując na formę i treść przeniesienia jako wypowiedzenia zmieniającego. W odpowiedzi pozwana wskazała, iż wprawdzie przedmiotowe pismo, w jej ocenie nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, miała to być propozycja (porozumienie) do przyjęcia bądź nie, jednakże dla uniknięcia ewentualnych sporów sądowych w dniu 21 czerwca 2016 r. doręczyła powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W dniu 21 czerwca 2016 r. pozwana zatem wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy, wskazując, że z dniem 1 października 2016 r. upływa okres wypowiedzenia, a w związku z tym wskazała nowe warunki pracy i płacy, tj. stanowisko starszego komisarza (...) w (...) (...) w G. za wynagrodzeniem w wysokości 3.747,68 zł (mnożnik kwoty bazowe wynosi 2,0). Wypowiedzenie zmieniające poprzedzone zostało konsultacjami ze związkami zawodowymi.

W tym też dniu powierzono powodowi wykonywanie zadań na stanowisku starszego komisarza (...) w (...) (...) w G. w (...).

Stanowisko starszego komisarza (...) było najwyższym stanowiskiem merytorycznym. Funkcjonowało te stanowisko Inspektora kontroli (...), ale ono funkcjonowało w pionach przejętych przez wchłonięcie (...) (tam występowały te stanowiska wcześniej i tak już zostało w tym zakresie). Poziom tego stanowiska również odpowiadał mniej więcej starszemu komisarzowi (...).

W (...) w (...) (...) w G. wysokość mnożnika wynosiła od 1,6 do 1,65 przy stażu pracy 40 lat i 29 lat.

Zgodnie z zapisami Regulaminu organizacyjnego (...) (...) w G. wysokość mnożnika wynagrodzenia na stanowisku starszego komisarza (...) wynosiła 1,5-3,38. Ogółem w urzędach (...) najczęściej stosowanym mnożnikiem na stanowisku starszego komisarza (...) było mnożnik 1,6, w izbie był to 1.75. Mnożnik 2.0 miały tylko 2 osoby.

W urzędach podległych izbie (...) w G. były różne widełki mnożników dla danych stanowisk. Dążono jednak do unifikacji. Zaaprobowane przez Ministerstwo decyzje w zakresie podwyżek też zmierzały do tego, by niwelować różnice między stanowiskami funkcyjnymi a merytorycznymi i sprowadzały się do podwyższenia najniższych wynagrodzeń.

W dniu 23 czerwca 2016 r. powód odmówił przyjęcia zakresu obowiązków, wskazując, iż nadal pozostaje pracownikiem (...) w G. a jego przełożonym jest Dyrektor (...) a nie Kierownik (...) Referatu w (...) urzędzie (...) w G..

Powód odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, uznając, że warunki te są krzywdzące i dyskryminujące, bowiem dotychczas sprawowana funkcja obejmowała największy urząd, który rozliczał najwięcej podatników, rozpatrywał najtrudniejsze sprawy. Sprowadzanie do pozycji szeregowego pracownika świadczyło o tym, że dyrektor nie chciał kontynuować zatrudnienia powoda w urzędzie.

Od dnia 15 lipca do 30 września 2016 r. powód był niezdolny do pracy. w tym czasie również pojawił się wakat na stanowisku kierowniczym, ale było to już po 2 sierpnia 2016r. tj po złożeniu przez powoda oświadczenia, iż nie przyjmuje nowych warunków, ergo jego stosunek pracy ulega rozwiązaniu, nadto w czasie jego nieobecności z powodu choroby.

Wniosek powoda o wypłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie został uwzględniony przez pracodawcę.

dowód: odwołanie k.147, przeniesienie i zmiana warunków pracy i płacy k.148, pismo powoda k. 149, informacja k. 151, wypowiedzenie zmieniające k. 157, powierzenie k.158, informacja k. 161, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy k. 165, informacja k. 152-154 – część B akt osobowych; świadectwo pracy k.6 , odpowiedź pozwanej k. 8 część C akt osobowych, wniosek k. 69-70, ZUS ZLA k.140-144, zestawienie k.145, wniosek k. 149, zestawienie k.150, zaświadczenie k. 151-154, zestawienia k. 236-237, zestawienie mnożników k. 299-300, wypowiedzenie k. 303, powierzenie k.304,305, zeznania powoda K. P. k. 310-311 (zapis rozprawy z dn. 24.01.2018r. 00:10:15-00:32:45) w zw. z k. 222-226 (zapis rozprawy z dn. 3.04.2017r. 00:04:11-00:55:27), zeznania świadka M. K. k.259-262 (zapis rozprawy z dn. 6.11.2017r. 00:02:32-00:48:48, zeznania świadka E. S. k.263-267 (zapis rozprawy z dn. 6.11.2017r. 00:52:47-02:02:41), zeznania świadka A. S. k. 267-269 (zapis rozprawy z dn. 6.11.2017r. 02:05:02-02:49:12), zeznania świadka B. K. k.269-273 (zapis rozprawy z dn. 6.11.2017r. 02:50:24-03:45:52), zeznania świadka A. P. k. 273-276 (zapis rozprawy z dn. 9.11.2017r. 03:49:00-04:36:42), zeznania T.S. k. 276-280 (zapis rozprawy z dn. 9.11.2017r. 04:38:51-05:40:38), Regulamin Organizacyjny k.155-188, informacje o podwyżkach k. 189-190, wniosek k. 211, 250 powierzenie k. 295, k. 201, k. 298, ewidencja czasu pracy k. 297

Wynagrodzenie powoda K. P. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.500,81 zł.

dowód: zaświadczenie k. 191

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo K. P. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, jak również osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań stron jak i świadków.

W ocenie Sądu dać wiarę należało dowodom z dokumentów, których rzetelność i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł żadnych podstaw do zdyskredytowania ich wiarygodności.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron jak i świadków, albowiem były one spójne, logiczne i konsekwentne, nadto wzajemnie korespondujące. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż odmienna ocena sytuacji faktycznej i prawnej nie czyni zeznań świadków czy też stron niewiarygodnymi. Przy czym generalnie okoliczności faktyczne w sprawie pozostawały bezsporne, a zasadniczo spór koncentrował się co do oceny podejmowanych przez przedstawiciela pozwanej decyzji w zakresie dalszego zatrudnienia powoda i zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. K. uznać należało za wiarygodne, a tym samym stanowiące podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Podkreślenia wymaga, że świadek piastował funkcję dyrektora w (...) w G. w tożsamym czasie, w którym powód był wicedyrektorem. Świadek w sposób szczegółowy wskazywał na tryby odwoływania osób pełniących funkcje kierownicze, w tym także potwierdził, iż odwołanie z funkcji nie wymagało żadnego uzasadnienia czy też wskazywania konkretnej przyczyny. Nadto wato podkreślić, iż świadek ten zawnioskowany przez powoda,

w kwestii dalszego zatrudniania pracowników po odwołaniu z pełnionych funkcji, podał wprawdzie, iż starali się zaproponować stanowiska kierownicze, jednakże wynikało to tylko z ich dobrej woli, bowiem zasada była, że wskazywano najwyższe merytoryczne stanowisko szeregowo, tj. starszego komisarza (...). Wskazał też, iż stanowisko inspektora było analogiczne. Warto zwrócić uwagę, iż jego zdaniem między powodem a T. S. nie było konfliktu. Podkreślenia w tym miejscu należy, iż świadek M. K. po odwołaniu z funkcji dyrektora (...) w G. również otrzymał możliwość kontynuacji zatrudnienia na stanowisku starszego komisarza (...), a więc na stanowisku merytorycznie najwyższym w strukturze organizacyjnej (...) (...), z wyłączeniem stanowisk kierowniczych.

Świadek M. K. potwierdził również wysokie kwalifikacje zawodowe powoda, a co wynikało wprost ze złożonych do akt sprawy dokumentów, nadto nie było kwestionowane przez stronę pozwaną.

Sąd uznał zeznania świadka E. S. za wiarygodne. Świadek w sposób rzeczowy, konkretny i spójny wskazywała na ogólną procedurę powoływania spośród pracowników osób na stanowiska kierownicze, system doboru oraz ogólnie przyjętą zasadę, że pełnienie obowiązków kierownika należało utożsamiać z okresem próby, po którym następowało powołanie na stanowisko kierownicze. Świadek w sposób szczegółowy opisała powołanie na stanowisko referatu A. S., okoliczności towarzyszące jej przygotowaniu w poprzedzających miesiącach do pełnienia tej funkcji. Co znamienne świadek E. S. wskazywała, że osoba powoda nie była brana pod uwagę przy obsadzaniu personalnym wakatów kierownika referatu, gdyż powód przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim i faktycznie nie świadczył pracy, co w ocenie sądu jest zgodne z doświadczeniem życiowym i jako logiczne nie budzi wątpliwości. Wskazać w tym miejscu należy, iż zeznania świadka E. S. w pełni korespondowały z zeznaniami świadka A. S., którym Sąd przyznał walor wiarygodności.

Zeznania świadka A. S. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek wskazywała okoliczności związane z przygotowywaniem się do objęcia funkcji pełniącego obowiązki kierownika referatu, objęcia stanowiska oraz okoliczności związane z przejściem powoda do pracy w (...) (...). Świadek wskazywała, że przyścisze powoda nie było poprzedzone rozmową, do końca nie było wiadomo, na co wskazywał i sam powód, że jeszcze nie podjął decyzji, czy przyjmie nowe warunki zatrudnienia.

W ocenie Sądu zeznania świadka są wiarygodne, albowiem były spójne. Logiczne i konsekwentne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w treści wiarygodnych dowodów. Świadek B. K. zatrudniona w (...) w komórce kadr w sposób rzeczowy i klarowny przedstawiła procedurę ogólną powierzania obowiązków w trybie art. 42 k.p., okoliczności związanych z powierzeniem powodowi stanowiska starszego komisarza (...), kwestię powoływania na stanowiska kierownicze, wyłaniania kandydatów spośród zatrudnionych pracowników. Świadek nadto wskazywała okoliczności odwołania również B. C., zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia i dalszej współpracy.

Zeznania świadka A. P. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek A. P. wskazywała na okoliczności odwołania powoda ze stanowiska wicedyrektora, wskazując również na brak przygotowania dla niego innego stanowiska. Znamienne iż wskazała na własny przykład – też odwołana była ze stanowiska kierowniczego na merytoryczne, po czymś po jakimś czasie ponownie otrzymała stanowisko kierownicze..

Świadek potwierdziła ogólną procedurę zmiany warunków zatrudnienia po odwołaniu ze stanowiska kierowniczego, powierzania najwyższego merytorycznie niekierowniczego stanowiska pracowniczego, nieobecności powoda w pracy po odwołaniu i związaną z tym niemożnością powierzenia nowych obowiązków. Świadek również zeznawała na okoliczność wnioskowania przez naczelników o powołanie na stanowisko kierownicze w podległym urzędzie poszczególnych komórek organizacyjnych.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom T. S.. T. S. wskazywała na okoliczności powołania go do pełnienia obowiązków dyrektora I (...) w G., a następnie dyrektora, okoliczności związane z odwołaniem powoda ze stanowiska wicedyrektora oraz towarzyszące rozmowy i podejmowane decyzje co do dalszego zatrudniania powoda. Pozwany przekonująco wyjaśnił, że nie miał podjętej decyzji odnośnie tego gdzie odwołani wicedyrektorzy mieli zostać zatrudnieni po odwołaniu ze stanowiska, gdyż nie zdążył tego przygotować. Odwołania otrzymał w piątek a wręczył je w poniedziałek rano. Była rozmowa ogólna odnośnie tego, gdzie mieliby kontynuować zatrudnienie, przy czym były one

nieskonkretyzowane i uzależnione od akceptacji innych osób. Wskazał jednocześnie, że dalsze zatrudnienie powoda widział w komórce wierzycielskiej, tak żeby wykorzystać wiedzę i specjalizację powoda. Pozwany wskazywał także, że zasadą jest, iż w dniu odwołania osoby pełniące stanowisko kierownicze z końcem dnia następuje przekazanie ich nowym kierownikom (wicedyrektorom czy dyrektorom). Nadto wskazywał, iż powołanie siłą rzeczy zakłada możliwość odwołania ze stanowiska i wtedy takie osoby muszą się pogodzić z zasadami powierzania obowiązków na niższym, niż kierownicze, stanowiska. T. S. pełniący obowiązki dyrektora (...) nie widział możliwości dalszej współpracy z powodem, również na jakimkolwiek innym stanowisku w Izbie, stąd decyzja o powierzeniu obowiązków starszego komisarza (...) w (...) (...).

Wskazać w tym miejscu należy, iż słuchani świadkowie, poza M. K., są pracownikami pozwanego, jednakże Sąd nie znalazł żadnych okoliczności, by uznać ich zeznania za tendencyjne czy też niezgodne z prawdą. Świadkowie z racji pełnionych funkcji w sposób rzeczowy i konkretny wskazywali na okoliczności znane im z racji pełnionych funkcji w zakresie odwołania powoda ze stanowiska wicedyrektora (...), powierzenia obowiązków pracowniczych, ogólnych zasad wyłaniania kandydatów na stanowiska kierownicze, czy też powierzeń po odwołaniu z funkcji kierowniczych, dyrektorskich. Zeznania te w pełni korespondują z zeznaniami T. S. jak również samego powoda i świadka M. K.. Sama odmienna ocena podejmowanych czynności tudzież zapatrywania na zagospodarowywanie kadr kierowniczych po odwołaniu nie stanowi podstaw do zdyskwalifikowania wiarygodności tak zeznań świadków jak również stron postępowania.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda co do istotnych okoliczności sprawy. Zeznania powoda w zakresie odwołania go ze stanowiska wicedyrektora, towarzyszących rozmów czy też ustaleń, a raczej ich braku, niezdolności do pracy czy wreszcie powierzenia obowiązków starszego komisarza (...) w (...) (...) oraz wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia były w pełni kompatybilne tak z zeznaniami pozwanego jak i słuchanych w toku procesowania świadków.

Wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka M. D. oraz M. B. został cofnięty przez powoda.

Z uwagi na niestawiennictwo przedstawiciela pozwanego oraz treść pisma złożonego przez stronę (k.307) Sąd pominął dalsze zeznania pozwanego. Podkreślenia wymaga, iż byłoby niezелowe uwzględnianie wniosku powoda o odroczenie terminu i ponowne wezwanie T. S., bowiem zeznania stron są dobrowolne i sąd nie może strony przymusić np. grzywną do ich skadania.. nie ma racji powód twierdząc iż została pozbawiony możliwości zadawania pytań przedstawicielowi pozwanego. Poprzednie przesłuchanie zostało przerwane tylko z powodu upływu czasu, na kolejny termin się przedstawiciel nie stawiał, zgłaszając rezygnację z dalszego przesłuchania, co leżało w jego uprawnieniach.

Zastrzeżenia powoda do protokołu ( z 29 stycznia 2018r.) nadto z uwagi na treść art. 162 k.p.c. są spóźnione ( wpłynęły po zamknięciu rozprawy).

Przechodząc do merytorycznej oceny żądania powoda wskazać należy, iż podstawą rozstrzygnięcia były przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016r., poz. 1474 ze zm.).

Z uwagi na treść art. 42 § 1 k.p., nakazującego odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zachowują one aktualność także w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego na podstawie art. 5 ust. 5 w związku art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wyrok SN z dn. 08.12.2016r., II PK 262/15, LEX nr 2241389).

W przepisach tych mowa jest o sytuacji, kiedy mamy do czynienia ze zwolnieniami indywidualnymi a nie grupowymi, co było bezsporne w przedmiotowej sprawie, że procedura zwolnień grupowych nie miała zastosowania, były to bowiem indywidualne zwolnienia. W takiej sytuacji przepisy przewidują, że żeby pracownik otrzymał odprawę, to ta

przyczyna niedotycząca pracownika musi być przyczyną wyłączną. Innymi słowy nie po stronie pracownika się nie przyczynia do tego, żeby stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

W sytuacji gdy pracownik otrzymuje nowe warunki zatrudnienia, w takiej sytuacji uważa się, że odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, o ile nie są one nie do przyjęcia, należy uznać za współprzyczynę.

Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru (wyrok SN z dn. 14.12.2016r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż odwołanie pracownika z wyższego stanowiska funkcyjnego (np. naczelnika (...)(...) itp.) zgodnie z orzecznictwem SN (por. np. uchwałę z 7.08.2002r., III PZP 16/02), nie podlega kontroli sądowej pod względem zasadności (podobnie wyrok SN z 8.04.2008r. I PK 250/07) i nie musi być spowodowane doniosłą przyczyną (wyrok SN z 26 listopada 2008r. I PK 76/08. Także w wyroku z 14 listopada 2008r. SN stwierdził, (III PK 34/08) iż kwestia zapewnienia odwołanemu naczelnikowi (...)(...) odpowiednich warunków pracy nie ma wpływu na zgodność z prawem odwołania, a odwołanie i powierzenie nowych obowiązków to są dwie zupełnie odrębne czynności. Te same uwagi mają zastosowanie do sytuacji wicedyrektora izby.

Artykuł 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy następuje ono po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (wyrok SN z dn. 1.04.2015r., I PK 211/14, LEX nr 1745824, wyrok SN z dn. 22.01.2015r., III PK 55/14, LEX nr 1677804).

Rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracownika, zaś ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Dokonując takiej oceny, sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć, a także mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (vide; wyrok SA w Gdańsku z dn. 23.11.2017r., III AUa 735/17, LEX nr 2414631).



Na gruncie przedmiotowej sprawy istotna jest kwestia kiedy powodowi przedstawiono nowe warunki zatrudnienia, bowiem z przedstawieniem nowych warunków zatrudnienia była związana możliwość odmowy lub przyjęcia, a więc ta okoliczność leżąca po stronie pracownika. Ocenic zatem należy, jakie warunki zostały powodowi zaproponowane i ustalić, czy one były obiektywnie do przyjęcia czy też nie.

Sąd miał na uwadze, że rzeczywiście w tych nowych warunkach kwestia zmiany wysokości wynagrodzenia była poważna, bo de facto dotyczyła 50% wynagrodzenia uzyskiwanego na stanowisku Wicedyrektora (...). Nie mniej jednak należy zwrócić uwagę, że sam ten fakt o niczym nie przesądza, nie przesądza z pewnością o nieadekwatności nowej propozycji. Wskazać bowiem należy, że obniżenie wynagrodzenia związane jest ściśle z powierzeniem innego stanowiska pracy o mniejszej odpowiedzialności i innym zakresie czynności. Pamiętać przy tym należy, że wynagrodzenie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy.

Nic nie wskazuje, by tu wynagrodzenie powoda nie odpowiadało nowej pracy. Odpowiadało mnożnikom występującym w urzędzie. Wprawdzie regulamin pozwalał na mnożnik do 3,3, ale skoro kierownik miała mnożnik 2.5 (k. 148) to oczywistym jest, iż powód na stanowisku niższym nie mógł mieć wyższego. Mnożnik powoda był też wyższy niż średnia w urzędzie na tym stanowisku.

W związku z powyższym sam fakt, że to wynagrodzenie jest niższe nie wystarcza do stwierdzenia, że pracownik nie przyczynia się, gdy tej propozycji nowych warunków zatrudnienia nie przyjmuje, bo to wynagrodzenie odpowiada rodzajowi pracy, zmniejszonej odpowiedzialności, i jest proporcjonalne (adekwatne) do innych wynagrodzeń w tej komórce..

Tym samym Sąd musiał oceniać dalsze okoliczności. Podkreślić należy, że w ocenie Sądu nie jest tak, jak wykazywał powód, że zasadą jest, iż w przypadku odwołania ze stanowiska kierowniczego to winno zaproponować mu się także stanowisko kierownicze choć o mniejszej randze niż dotychczas zajmowane. W obowiązującym stanie prawnym ustawodawca nie przewidział gwarancji dla pracowników piastujących stanowiska kierownicze, że po odwołaniu będą im również powierzone zadania na stanowiskach kierowniczych. Również powszechnie przyjęta praktyka nie pozwala na stwierdzenie, że faktycznie odwoływane osoby z funkcji dyrektorskich następnie pełnią funkcje kierownicze acz niższego szczebla. Powoływana przez powoda okoliczność, że po odwołaniu przez niego innych kierowników powierzał on im funkcje kierownicze, jakkolwiek jak najbardziej oczekiwania z uwagi na kompetencje i doświadczenie zawodowe tychże osób, nie została uregulowana normami prawnymi ani też powszechną praktyką, a mało tego stanowi incydentalne zjawisko szczególnie w urzędach państwowych.

Oczywistym jest przy tym, iż jeżeli pracownik został powołany na stanowisko kierownicze, zwłaszcza w sytuacji gdy wygrał konkurs na zakatowane stanowisko kierownicze, to jest to wyrazem zaufania i aprobaty dla jego kompetencji zawodowych, bo to właśnie takim osobom powierza się obowiązki kierownicze.

W związku z powyższym stwierdzić należy, że po odwołaniu ze stanowiska kierowniczego pracownik winien otrzymać propozycję zatrudnienia na stanowisku merytorycznie najwyższym co nie może być utożsamiane ze stanowiskiem kierowniczym. Co oznacza, że nie ma obowiązku powierzania i poszukiwania dla pracownika stanowiska kierowniczego. Najwyższe merytoryczne stanowisko pracy – tu starszy komisarz (...) – jest adekwatnym stanowiskiem po odwołaniu z funkcji kierowniczej. Każdy pracownik, który zgadza się na powierzenie mu funkcji kierowniczej musi się liczyć z tym, że po odwołaniu z funkcji, powróci na najwyższe stanowisko kierownicze, nie zaś poprzednio zajmowane czy też stanowisko kierownicze.

W ocenie Sądu orzekającego w takiej zasadzie nie ma nic nieprawidłowego ani tym bardziej uwłaczającego osobie zajmującej stanowisko merytorycznie wysokie wcześniej.

Należy także dodać, że rzeczywiście nie było tak, że nigdy nie było proponowane osobie odwoływanej stanowisko kierownicze, nie mniej jednak z zeznań świadków wynika, że proponowanie stanowiska merytorycznej jest raczej zasadą, zaś kwestia stanowiska kierowniczego jest raczej wyjątkiem.

Sąd miał przy tym na uwadze niezwykle istotny fakt, że niemal natychmiast po odwołaniu powoda z funkcji Wicedyrektora (...), powód udał się na zwolnienie lekarskie. W związku z tym sytuacja kształtowała się w następujący sposób. Pełniący obowiązki dyrektora wnosi o odwołanie powoda w dniu 9 marca 2016 r. otrzymuje odpowiedź pozytywną już 11 marca 2016 r., a więc po upływie dwóch dni, co rzeczywiście przebiega w sposób niezmiernie szybki i rzeczywiście dyrektor mógł być zaskoczony, że tak szybko uzyskuje zgodę na swoje decyzje kadrowe. A co za tym idzie mógł być nieprzygotowany merytorycznie jakie stanowisko zaproponować powodowi po odwołaniu go z funkcji wicedyrektora.

W ocenie Sądu powyższe wynika z braku przygotowania po stronie dyrektora gotowych propozycji objęcia konkretnych stanowisk pracy przez powoda. Natomiast w dniu 14 marca 2016 r. dyrektor pozwanej komunikuje powodowi, że zostaje on odwołany z dotychczas pełnionej funkcji, zaś powód od dnia 15 marca 2016 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

W takiej sytuacji nie może dziwić stanowisko pracodawcy, który z uwagi na niezdolność pracownika do pracy, nie wie czy i w jaki sposób może zagospodarować pracownika, bowiem nie ma wiedzy jak długo nieobecność będzie trwała. Tak było i w przypadku powoda. Pracodawca nie miał wiedzy odnośnie długości niezdolności powoda do pracy, czy ma to charakter krótkotrwały czy też powód w pełni wykorzysta okres zasiłkowy o być może i świadczenie rehabilitacyjne. Powszechnie wiadomym jest, że po odwołaniu z funkcji kierowniczych pracownicy często korzystają z długotrwałych zwolnień lekarskich, nierzadko prowadzących po wykorzystaniu okresów zasiłkowych do ustania stosunku pracy.

W związku z powyższym zrozumiałe jest, że w okresie od 15 marca 2016 r. do 20 czerwca 2016 r., kiedy powoda nie było w pracy, nie rozważano możliwości kandydatury powoda do zwalnianych stanowisk kierowniczych. Przy czym nie sposób pominąć, iż nie było komunikacji między powodem a pracodawcą odnośnie skonkretyzowania daty powrotu do pracy.

W ocenie Sądu nieobecność powoda w pracy spowodowana niezdolnością do pracy miała istotne znaczenie dla sprawy, bowiem niedopuszczalne jest analizowanie stanowisk kierowniczych, które były do obsadzenia w czasie gdy powoda fizycznie nie było w pracy. Przyjęcie takiej koncepcji stanowiłoby, że Sąd miałby nakazać pracodawcy wstrzymanie z ruchami kadrowymi, obsadzaniem wakujących stanowisk i oczekiwać na powrót pracownika ze zwolnienia lekarskiego w bliżej nieokreślonej i niewiadomej przyszłości.

Zdaniem Sądu w pełni zrozumiałe i wiarygodne są zeznania świadków jak również przedstawiciela pozwanego, że z uwagi na nieobecność powoda w pracy nie był on w ogóle brany pod uwagę przy rozważaniu kandydatów na wolne stanowiska kierownicze, które się pojawiały w czasie, gdy powód był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Wskazać także należy, a na co wskazywał przedstawiciel pozwanego, że B. C. również przebywał na krótkotrwałym zwolnieniu lekarskim, i na początku przeznaczono dla niego również stanowisko starszego komisarza (...), (co potwierdza B. K.) po czym szybko powrócił do pracy i w dalszym okresie objął stanowisko kierownicze zgodne z posiadanymi kompetencjami zawodowymi, gdy się pojawiła taka możliwość, a on był dostępny w pracy. Taka sytuacja w przypadku powoda nie zachodziła.

Ponadto zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że w momencie kiedy powód powrócił do pracy, pozwany dysponował wolnymi stanowiskami kierowniczymi. Nie sposób przy tym zbyć milczeniem, że powód nie podejmował w zasadzie rozmów w kierunku uzyskania informacji czy możliwie jest powołanie go na stanowisko kierownicze, a jeśli tak w jakim urzędzie. Po odbyciu rozmowy z pełniącym obowiązki dyrektora (...) T. S., z jednoczesnym zakomunikowaniem kierownikowi w (...) (...), iż z uwagi na okres wypowiedzenia warunków zatrudnienia de facto podlega on nadal dyrektorowi (...), przyjął, że z uwagi na oczywiste bardzo wysokie kompetencje zawodowe pracodawca winien zaproponować mu stanowisko kierownicze. Wskazać także należy, że za pracę urzędu odpowiada naczelnik i on ma prawo doboru kadr. Na kwestie tę zwrócił uwagę świadek M. K. były dyrektor (...) w G..

Nie sposób przy tym zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że powierzenie obowiązków kierownika (p.o.) innej osobie jest tożsame z wolnym, nieobsadzonym stanowiskiem. Zgodnie z wiedzą i doświadczeniem życiowym powierzenie obowiązków kierownika wiąże się z de facto nie 'tymczasowością powierzenia pod nieobecność innej osoby obowiązków', bowiem nie jest to zastępstwo, a w rzeczywistości merytoryczne przygotowanie się do pełnienia funkcji wraz z możliwością sprawdzenia, czy osoba powołana na to stanowisko sprosta oczekiwaniom i wymaganiom pracodawcy. Z zeznań świadków, a przede wszystkim E. S. wprost wynika, iż właśnie powierzenie pełnienia obowiązków miało na celu weryfikację przydatności pracownika do sprawowania funkcji kierowniczych a tym samym uznać należało jako odpowiednik umowy zawieranej na okres próbny. Oznacza to, iż osoba p.o. kierownika zajmuje to stanowisko nie do momentu pojawienia się nowego kandydata, lecz jest już osobą wybraną na to stanowisko i jeśli się sprawdzi to nadal je zajmuje. Innymi słowy nie ma obowiązku stanowiska tego zwolnić by zrobić miejsce powodowi.

Odnosząc się zaś do powierzenia A. S. obowiązków kierownika referatu spraw wierzycielskich, podkreślić należy, iż świadek przed objęciem obowiązków przygotowywała się, zapoznawała się z tematyką i zakresem spraw prowadzonych w referacie. Mało tego to świadek E. S. namawiała ją do objęcia tego stanowiska, oferując jednocześnie pomoc w przygotowaniu się. Nie sposób zatem podzielić stanowiska powoda, iż z uwagi na jego stawiennictwo w pracy, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, pracodawca winien jemu zaoferować stanowisko kierownika referatu spraw wierzycielskich, jednocześnie odwołując pełniącą obowiązki A. S.. Podkreślenia przy tym wymaga, iż w momencie, kiedy podejmowane były decyzje kadrowe w przedmiocie kierownika tego referatu powoda nie było w pracy, decyzje zapadły znacznie wcześniej przed powierzeniem mu nowych obowiązków, a zważywszy na fakt, że A. S. przygotowywała się do objęcia stanowiska kierowniczego, brak było podstaw do zmiany decyzji li tylko z uwagi na wysokie kompetencje zawodowe powoda.

Jak słusznie wskazała E. S. nawet jego nie rozważała z przyczyn ogólnoludzkich, psychologicznych. Jest ot zrozumiałe, i logiczne zarazem, oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, jeśli kierownik jednostki nakłania pracownika do objęcia stanowiska, pomaga mu się przygotować, wdrożyć, okazałyby się niesłownym i niewartym zaufania, gdyby nagle zmieniał zdanie na zasadzie: „a jednak nie, jest ktoś lepszy”. Dopóki ta wybrana na stanowisko p.o. osoba nie zrobi czegoś wskazującego na brak kompetencji, to nie ma podstaw, by ją zwalniać, by zrobić miejsce powodowi, czego jak wynika z pism powoda i jego stanowiska na rozprawie, zdawał się on oczekiwać.

Powód rzeczywiście ma wysokie kompetencje ale wydaje się, iż uniósł się dumą i uznał że najwyższe stanowisko merytoryczne jest jego niegodne. Z tym nie można się zgodzić. Powierzenie takiego stanowiska nie stanowi szykany, nie jest oczywiste, iż taka propozycja, przy spokojnym, rozsądnym oglądzie sprawy, jest nie do przyjęcia. Jeszcze raz stanowczo podkreślić należy, iż nie ma obowiązku powierzenia zwalnianemu z funkcji kierowniczej innego stanowiska kierowniczego, nie ma gwarancji zajmowania stanowiska kierowniczego do końca zawodowego życia, jeśli choć raz się je objęło. Zdjęcie ze stanowiska kierowniczego nie musi być związane z winą zwalnianego czy uznaniem że się nie sprawdził czy jest niekompetentny – wręcz przeciwnie, zdarza się iż to następuje w toku zmian organizacyjnych lub w efekcie doboru kadr nowego kierownictwa, które może poszukiwać współpracowników, z którymi najlepiej jego zdaniem będzie się współpracowało, wg swojej oceny. Jak wynika z zeznań świadków, już i za poprzedniego kierownictwa zdarzało się, iż po odwołaniu z funkcji kierowniczej pracownik przechodził na stanowisko merytoryczne (powód podawał przykład pana Z. – k. 250, zeznawała o sobie też tak pani P.), nie jest to zatem praktyka nowa, przyniesiona przez nowe kierownictwo.

Podkreślenia wymaga też, iż rzeczywiście racjonalność doboru kadr wymaga, i kierownikowi zdjętemu z funkcji kierowniczej z przyczyn niezwiązanych z negatywną oceną jego pracy, powierzyć inne kierownicze, by wykorzystać jego kompetencje, bo takie stanowiska są najbardziej odpowiedzialne. Nie zawsze jest to jednak możliwe. Gdy takich wakatów nie ma, najwłaściwsze jest najwyższe stanowisko merytoryczne – tu starszy komisarz (...). Takie powód dostał. Powód się powołuje, iż inni dostali stanowiska kierownicze – ale nie zauważa faktu, iż byli oni obecni w pracy, gdy stanowiska te były zwalniane, a on nie i nie wiadomo było, kiedy wróci. Pracodawca nie musiał (i nie powinien) czekać do nie wiadomo kiedy na powrót powoda do pracy z wolnymi stanowiskami do wyboru.

Zdaniem Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że w tej konkretnej sytuacji odmowa przyjęcia przez powoda warunków zmieniających zatrudnienie była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy. W związku z powyższym przesłanki przyznania odprawy pieniężnej nie zostały spełnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 j.t.) a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 oraz art. 102 k.p.c. Wysokość zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej ustalono na kwotę 3600 zł na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z § 21 rozporządzenia w brzmieniu na dzień wniesienia powództwa.