

Sygn. akt VIII *Pa 58/20*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Patrycja Bogacińska- Piątek
Sędziowie:	Grażyna Łazowska (del) Magdalena Kimel (spr)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 grudnia 2020r. w G.

sprawy z powództwa Ł. L.

przeciwko Urzędowi Gminy w Ś.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 9 marca 2020 r. **sygn. akt** IV P 329/19

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Patrycja Bogacińska- Piątek (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 58/20

UZASADNIENIE

Powód Ł. L. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy Ś. w Ś. ostatecznie wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 17.130,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był pracownikiem pozwanego, ostatnio zatrudnionym na stanowisku Głównego specjalisty w Biurze ds. (...)

z Organizacjami (...). Podał, że oświadczeniem z dnia 6 listopada 2019 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy

o pracę na ww. stanowisku zmieniając mu stanowisko na Inspektora w Referacie Spraw Obywatelskich, obniżając wynagrodzenie z 5.000 zł brutto na 2.250 zł brutto oraz zmieniając zakres obowiązków powoda. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Powód podniósł, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie warunków pracy i płacy było niezgodne z prawem.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że powód był u niego zatrudniony i w dniu 6 listopada 2019 roku pozwany złożył powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, które miały obowiązywać od 29 lutego 2020 roku, przy zachowaniu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany jednocześnie podniósł, że w treści wypowiedzenia wskazano konkretną jego przyczynę – reorganizację Urzędu Gminy Ś., dostosowano wynagrodzenie powoda do jego nowych obowiązków oraz stanowiska, a zakresu obowiązków powodowi pozwany nie przedstawił, gdyż od 7 listopada powód nie był już obecny w pracy.

Wyrokiem z 9 marca 2020r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w Ś. na rzecz powoda Ł. L. kwotę 17.130,87 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 listopada 2019r. do dnia zapłaty. W punkcie drugim, Sąd nakazał pobrać od pozwanego Urzędu Gminy w Ś. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 1.000 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony. W punkcie trzecim Sąd zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w Ś. na rzecz powoda Ł. L. kwotę 180 tytułem zwrotu kosztów procesu. Natomiast w punkcie czwartym, wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.710,29 zł.

Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że bezspornym było, iż powód był zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Bezsporne było również stanowisko powoda oraz wysokość wynagrodzenia powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosząca 5.710,29 zł brutto. Poza sporem pozostawało również

wręczenie powodowi przez pozwanego w dniu 6 listopada 2019r. wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz okoliczność, iż powód nowych warunków nie przyjął.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że powód przed przedmiotowym wypowiedzeniem pracował u pozwanego, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony z 6 września 2016r., na stanowisku Głównego Specjalisty w Referacie Organizacyjnym (...) i (...). W późniejszym okresie, bez podpisania aneksu do umowy, wykonywał pracę na stanowisku Głównego specjalisty w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...), było to stanowisko samodzielne.

W ramach swoich obowiązków powód między innymi: wydawał decyzje o przyznawaniu nagród za wyniki sportowe, wydawał decyzje o przyznawaniu stypendiów dla dzieci i młodzieży uzdolnionej artystycznie, prowadził rejestr umów na wspieranie bądź powierzanie realizacji zadania publicznego, realizował budżet partycypacyjny, publikował informacje w Biuletynie Informacji Publicznej, prowadził bieżące sprawy w systemie elektronicznego obiegu dokumentów E – Dokument, wpisywał i sprawdzał pocztę wychodzącą do pocztowej skrzynki nadawczej. Czynności te powód wykonywał samodzielnie.

Nadto Sąd Rejonowy ustalił, iż wynagrodzenie powoda wynosiło od 1 października 2018r. 5.000 zł brutto. Powód otrzymywał również dodatek służbowy kroczący i inne świadczenia pieniężne zgodnie z obowiązującym Regulaminem Wynagradzania (...) Urzędy Gminy Ś.. Powód otrzymywał również dodatki specjalne, za wykonywanie zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności.

Zarządzeniem nr 120.41.2019 z 4 czerwca 2019r. Wójt Gminy Ś. wprowadził Regulamin Organizacyjny w Urzędzie Gminy Ś., który zastąpił Regulamin uprzednio obowiązujący. Zgodnie z nowym Regulaminem w Gminie Ś. nie było już samodzielnego stanowiska Głównego specjalisty w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...), a jedynie samodzielne stanowisko ds. (...) z Organizacjami (...). Był również, jak w poprzednio obowiązującym Regulaminie Referat Spraw Obywatelskich.

Oświadczeniem z 6 listopada 2019r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę na stanowisku Głównego specjalisty w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...), zmieniając mu stanowisko na Inspektora w Referacie Spraw Obywatelskich, obniżając wynagrodzenie z 5.000 zł brutto na 2.250 zł brutto oraz zmieniając zakres obowiązków powoda. Zmienione warunki miały obowiązywać od 29 lutego 2020r.

Sąd I instancji ustalił również, że w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę wskazano nowe obowiązki pracownicze powoda, a to: planowanie i rozliczenie budżetu w zakresie powierzonych zadań, realizacja zadań dotyczących budżetu obywatelskiego, prowadzenie spraw związanych z realizacją funduszu sołeckiego, realizacja zadań związanych z realizacją inicjatywy obywatelskiej, obsługa tablic ogłoszeń w zakresie realizowanych zadań, obsługa mediów społecznościowych w zakresie realizowanych zadań, wprowadzanie i uaktualnianie danych w Biuletynie Informacji Publicznej w zakresie realizowanych zadań. Nowe obowiązki były już dotychczas wykonywane przez powoda, zatem faktycznie nie doszło do zmiany w zakresie obowiązków, którą wprowadziłoby Wypowiedzenie z 6 listopada 2020r. Szczegółowy zakres obowiązków powoda po wprowadzeniu nowych warunków pracy i płacy nie został mu przedstawiony w dniu 8 listopada 2019r. Dokumentu, który sporządzono później, a który oczekuje w Urzędzie Gminy Ś. powód nie odebrał, gdyż od 7 listopada 2019r. nie był obecny w miejscu pracy.

Sąd ustalił, iż przyczyną zmiany stanowiska, co wskazano w wypowiedzeniu, miała być reorganizacja organizacyjna Urzędu Gminy Ś., polegająca na likwidacji Biura ds. (...) z Organizacjami (...), Funduszy Obywatelskich, a powstaniem (...) S. ds. (...) z Organizacjami (...), gdzie zakres obowiązków został przydzielony wyznaczonemu pracownikowi. Zmiana zaś wynagrodzenia została, jak wskazywał zapis w wypowiedzeniu, dopasowana do obowiązującej w Urzędzie Gminy Ś. siatki wynagrodzeń odpowiadającej zajmowanemu stanowisku pracy. Istotną miała być zmniejszona odpowiedzialność wynikająca z samodzielnego stanowiska Głównego Specjalisty na Inspektora podlegającemu pod nadzór Kierownika Referatu Spraw Obywatelskich.

Sąd Rejonowy ustalił też, że żaden inspektor w Urzędzie Gminy Ś. nie otrzymywał wynagrodzenia na poziomie 2.250 zł brutto. Żadnemu pracownikowi, przy wypowiedzeniu zmieniającym, nie zaproponowano tak drastycznego obniżenia wynagrodzenia. Przykładowo w kwietniu 2015r. Inspektor w Referacie Spraw Obywatelskich zarabiał 2.800 zł brutto, Podinspektor Referatu Programów Rozwojowych, Pozyskiwania Środków i Zamówień Publicznych w maju 2016r. zarabiał 2.800 zł brutto – takie wynagrodzenie otrzymał zgodnie z wypowiedzeniem zmieniającym – poprzednie wynagrodzenie tego pracownika, będącego uprzednio Inspektorem wynosiło 3.500 zł brutto.

Powód odmówił 8 listopada 2019r. przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Natomiast 26 listopada 2019r. powód w formie pisemnej, w odpowiedzi na złożone mu 8 listopada 2019r. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, odmówił ich przyjęcia.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, że miesięczne wynagrodzenie powoda za okres od 1 września 2019r. do 30 listopada 2019r. wyniosło 5.710,29 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o następujące dowody: akta osobowe powoda, zeznania powoda (k. 89), zeznania świadków: J. B. (k. 88v), M. G. (k. 88v – 89) oraz dowody zgodnie z treścią art. 243² k.p.c.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd I instancji uznał, że podstawę ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie stanowiły przede wszystkim zeznania świadków oraz strony powodowej. Strony nie kwestionowały wiarygodności przedstawionych dokumentów. Sąd nie dopatrywał się również okoliczności

podważających wiarygodność wyjaśnień powoda, dlatego uznał je za oparte na prawdzie zwłaszcza, iż korespondowały one z zeznaniami świadków oraz pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że powód w niniejszym postępowaniu domagał się kwoty 17.130,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie zmieniające warunki płacy i pracy, stanowiącej jego 3 miesięczne wynagrodzenie. W toku procesu powód kwestionował zasadność wypowiedzenia. W związku z powyższym Sąd ten analizował, czy wypowiedzenie zmieniające z 6 listopada 2019r. było nieuzasadnione.

Dalej Sąd zauważył, iż do uprawnień pracodawcy należy między innymi przenoszenie poszczególnych pracowników na różne stanowiska pracy, w ramach oczywiście ich kompetencji. Działania takie mają służyć pracodawcy, podnosić efektywność pracy, wydajność zakładu lub powodować niezbędne oszczędności. Pracownik oczywiście może nowo zaproponowanych warunków pracy i płacy nie przyjąć, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy po przeanalizowaniu zaproponowanych powodowi warunków pracy i płacy działania Urzędu Gminy Ś. uznał za nadużycie art. 42 k.p. Zaproponowanie powodowi najniższego ustawowo przewidzianego wynagrodzenia, spowodowało drastyczne obniżenie jego dochodów, a nadto stanowiło wyjątek w strukturze płacowej (...), gdyż żaden pracownik nie miał tak niskiego uposażenia. W ocenie Sądu, miało na celu zmuszenie powoda do nieprzyjęcia takich warunków i samodzielnego zwolnienia się z pracy. Zdaniem Sądu pozwany swym działaniem nie zmierzał do poprawy działania (...) lub wprowadzenia oszczędności, czy też realizowania nowego Regulaminu, a jedynie dążył do zwolnienia powoda z pracy. Takie działanie pracodawcy należy zatem uznać za formę szykany skierowanej w stronę pracownika i niemogącej być podstawą zgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Sąd I instancji zauważył, że wprawdzie pod względem formalnym, pracodawca prawidłowo dokonał wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy i gdyby zaproponowane powodowi wynagrodzenie nie było tak niskie i nieadekwatne do przyjętej u pozwanego normy, Sąd nie znalazłby przesłanek do uwzględnienia powództwa. W sytuacji jednak kiedy wypowiedzenie z 6 listopada 2019r. miało w istocie zmusić powoda do nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy, ze względu na drastyczne obniżenie wynagrodzenia i w konsekwencji doprowadzić do jego zwolnienia się, Sąd przychylił się w całości do żądania pozwu i uznał za zasadne roszczenia wywodzone z art. 45 § 1 k.p. W związku z powyższym powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej art. 47¹ k.p.

W dalszej kolejności Sąd uzasadnił swoje rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu i nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego mających wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 k.p.c. polegające na dokonaniu niekompletnej, a więc newszechstronnej oceny dowodów ze zgromadzonych w sprawie dokumentów, pomijającej istotne dla poczynienia prawidłowych ustaleń fragmenty materiału procesowego, odnoszące się do ustalenia zakresu nowych obowiązków powoda, w konsekwencji błędnie przyjmując, że u pozwanej nie doszło do zmiany obowiązków, którą wprowadziłoby wypowiedzenie z 6 listopada 2020r.,

- uchybienie przez Sąd zasadom logicznego rozumowania i wywiedzeniu nieprawidłowych wniosków faktycznych z przeprowadzonych dowodów, które doprowadziły do uwzględnienia powództwa w całości, podczas gdy analiza treści

wypowiedzenia z 6 listopada 2020r. doprowadziła Sąd do wniosku, iż dokument ten był sporządzony prawidłowo w świetle rzeczywiście zaistniałej reorganizacji pracy u pozwanego.

2. Obrazę prawa materialnego pod postacią:

a) art. 42 k.p., polegające na jego błędnej wykładni i wadliwym przyjęciu, że pozwany dopuścił się nadużycia tego przepisu, składając powodowi propozycję zmiany warunków zatrudnienia prowadzącą do zmniejszenia wynagrodzenia powoda, podczas gdy z ustaleń Sądu wynikających z przyjęcia za prawdziwe zeznań świadków wynikało, że wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi oraz ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy, który to dodatkowo w wyniku podjętej reorganizacji starał się utrzymać miejsce pracy powoda;

b) art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy, co skutkowało udzieleniem powodowi nienależnej ochrony prawnej w postaci zasądzenia odszkodowania, podczas gdy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie nie naruszyło przepisów dotyczących wypowiedzania umów, a sama możliwość pozostania powoda w zatrudnieniu stwarzała mu źródło dalszego zatrudnienia w przeciwieństwie do definitywnego zwolnienia, które w konkluzji Sądu byłoby uznane za prawidłowe skutkujące oddaleniem powództwa;

c) art. 32 i art. 45 Konstytucji poprzez doprowadzenie do wydania wyroku niesprawiedliwego i szkodliwego z punktu widzenia interesu społecznego.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie, podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko, nadto podzielił argumentację Sądu I instancji. Wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na jego rzecz, zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu, aczkolwiek z innych przyczyn niż przyjęte przez Sąd Rejonowy.

Należy podkreślić, co mocno zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów (zasadzie prawnej, z 23 marca 1999r., w sprawie III CZP 59/98), że ustalenia sądu pierwszej instancji nie są dla sądu drugiej instancji wiążące, zatem obowiązek dokonywania ustaleń istnieje niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi, stając się zarazem jego obowiązkiem, ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, sąd II instancji, bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów, powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Jest jasne, że nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego – zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego – nie można zaaprobować.

Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są wybiórcze. Na podstawie zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, Sąd II instancji dokonał następujących ustaleń faktycznych: .

Powód Ł. L. był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 grudnia 2004 roku, początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas określony na stanowisku referenta w wymiarze ¾ etatu, a od dnia 1 marca 2005 r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Od dnia 1 października 2005 r. powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 listopada 2010 r. powód zatrudniony został na stanowisku Inspektora w Referacie Organizacyjnym. Umowa została rozwiązana z dniem 31 stycznia 2011 r.

W dniu 23 stycznia 2015 roku powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na stanowisku doradcy Wójta Gminy na czas trwania kadencji.

Z dniem 1 czerwca 2015 roku wprowadzony został Regulamin Organizacyjny w Urzędzie Gminy Ś.. W strukturze organizacyjnej (...) wyodrębnione zostały między innymi : Referaty (...):

- Referat Organizacyjny, (...) i (...),
- Referat Geodezji, Planowania Przestrzennego, (...) Gruntami i (...),
- Referat (...),
- Referat Pozyskiwania Środków, Zamówień Publicznych i Inwestycji,
- Referat (...),
- Referat Spraw Obywatelskich,

Biura (...):

- Biuro ds. (...) z Organizacjami (...), (...), (...)
- Biuro Rady Gminy,
- Biuro ds. Ochrony (...) Niejawnych, (...) Kryzysowego i BHP,
- Biuro ds. Infrastruktury Drogowej, Ochrony (...),
- D. Gospodarczy.

Samodzielne S. (...):

- Samodzielne S. ds. Kadrowo- Płacowych,
- Samodzielne S. ds. Kontroli i Audytu,
- pełnomocnik Wójta ds. (...) i R. Problemów Alkoholowych oraz Przeciwdziałania Narkomanii,
- Administrator (...),

W biurze ds. (...) z Organizacjami (...), (...), (...) przewidziano 1 etat stanowiska urzędniczego.

Schemat organizacyjny ulegał zmianom na podstawie zarządzeń Wójta Gminy z dnia 20.06.2016 r., 2.01.2017r, 25.05.2018 r. (treść zarządzeń nie została przedłożona przez pozwaną).

Od dnia 6 września 2016 roku powód zatrudniony został na stanowisku Głównego Specjalisty w Referacie Organizacyjnym (...) i (...).

Po pewnym czasie powód faktycznie (bez aneksu do umowy o pracę) przesunięty został do Biura ds. (...) z Organizacjami (...), gdzie pracował jako Główny Specjalista. Wynagrodzenie zasadnicze powoda na tym stanowisku wynosiło 5.000 zł brutto, zaś wraz z wszystkimi dodatkami i premiami, w okresie ostatnich trzech miesięcy osiągało poziom 5.710,29 zł.

Powód nie otrzymał zakresu obowiązków. Faktycznie na tym stanowisku zajmował się sprawami związanymi z budżetem sołeckim i obywatelskim. Wykonywał polecenia Wójta Gminy.

Na podstawie upoważnienia Wójta Gminy z dnia 25 maja 2018r, powód upoważniony został do wydawania decyzji o przyznawaniu stypendium sportowego, o przyznawanie stypendium dla dzieci i młodzieży uzdolnionej artystycznie, prowadzenia rejestru umów na wspieranie bądź powierzanie realizacji zadania publicznego, realizacja budżetu partycypacyjnego, publikacja informacji w Biuletynie Informacji Publicznej, prowadzenie bieżących spraw w systemie elektronicznego obiegu dokumentów E – Dokument, wpisywanie i sprawdzanie poczty wychodzącej do pocztowej skrzynki nadawczej.

W Biurze ds. (...) z Organizacjami (...) pracował pan S.. Powód miał z nim współpracować przy organizowaniu imprez sportowych. W 2016 roku po powrocie z urlopu macierzyńskiego do Biura skierowana została Pani W.. Miała ona doświadczenie w pracy w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...) gdyż tymi sprawami zajmowała się od 2012 roku, a w 2015 roku przeszła do Referatu Spraw Obywatelskich. Pan S. po powrocie Pani W. przeniesiony został natomiast do referatu finansowego.

Pani W., zajmowała się sprawami związanymi ze sportem i alkoholami.

Na skutek wejścia w życie postanowień zarządzeniem nr 120.41.2019 z dnia 4 czerwca 2019r. wprowadzony został nowy Regulamin Organizacyjny w Urzędzie Gminy Ś.. W strukturze organizacyjnej urzędu przewidziano następujące Biura:

- Biuro Rady Gminy
- Biuro ds. Ochrony (...) Niejawnych, (...) Kryzysowego i BHP,
- Biuro ds. infrastruktury Drogowej,
- Biuro ds. Kadrowo- Płacowych,
- D. Gospodarczy,

oraz następujące samodzielne stanowiska:

- stanowisko ds. Kontroli,
- pełnomocnik Wójta ds. (...) oraz Przeciwdziałania Narkomanii,
- Inspektor Ochrony Danych
- stanowisko ds. (...) z Organizacjami (...),

Oświadczeniem z 6 listopada 2019r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę poprzez:

- zmianę stanowiska pracy z dotychczasowego Głównego Specjalisty w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...) na stanowisko Inspektora w Referacie Spraw Obywatelskich,
- zmianę wynagrodzenia za pracę z dotychczasowego 5.000 zł na 2.250 zł

W związku ze zmianą w zakresie stanowiska pracy, zmianie uległ zakres obowiązków na następujący a to: planowanie i rozliczenie budżetu w zakresie powierzonych zadań, realizacja zadań dotyczących budżetu obywatelskiego, prowadzenie spraw związanych z realizacją funduszu sołeckiego, realizacja zadań związanych z realizacją inicjatywy obywatelskiej, obsługa tablic ogłoszeń w zakresie realizowanych zadań, obsługa mediów społecznościowych w zakresie realizowanych zadań, wprowadzanie i uaktualnianie danych w Biuletynie Informacji Publicznej w zakresie realizowanych zadań.

Przyczyną zmiany stanowiska była reorganizacja struktury organizacyjnej Urzędu Gminy Ś., polegająca na likwidacji Biura ds. (...) z Organizacjami (...), Funduszy Obywatelskich a powstaniu samodzielnego stanowiska ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, gdzie zakres obowiązków został przydzielony wyznaczonemu pracownikowi. Pracodawca wskazał, że zadania powoda zostały przejęte przez Referat Spraw Obywatelskich w związku z czym uległa zmianie również podległość służbowa powoda.

Zmienione warunki miały obowiązywać od 1 marca 2020r.

Powodowi nie wręczono zakresu obowiązków. Nie przystąpił on faktycznie do wykonywania pracy na nowym stanowisku, gdyż po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 26 listopada 2019 r. powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy.

Powyższy stan faktyczny ustalony został w oparciu o akta osobowe powoda, regulaminy organizacyjne z dnia 2015 i 2019 roku, zeznania świadków J. B. (e-protokół) M. G. (e-protokół), zeznania powoda (e-protokół).

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom powoda przede wszystkim w zakresie w jakim opisał zakres obowiązków należących do niego przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a z których wynika, że zajmował się przede wszystkim zadaniami związanymi z budżetem sołeckim i obywatelskim, co potwierdziły zeznania świadka M. G. a także zeznania świadka J. B..

Wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, lecz z innych przyczyn niż wskazane w uzasadnieniu.

Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazała reorganizację struktury organizacyjnej Urzędu Gminy Ś., polegającą na likwidacji Biura ds. (...) z Organizacjami (...), Funduszy Obywatelskich a powstaniu samodzielnego stanowiska ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, gdzie zakres obowiązków został przydzielony wyznaczonemu pracownikowi. Pracodawca wskazał, że zadania powoda zostały przejęte przez referat spraw obywatelskich w związku z czym uległa zmianie również podległość służbowa powoda.

Faktycznie z zebranego materiału dowodowego wynika, że doszło do zmian w strukturze organizacyjnej (...). Zlikwidowane zostało Biuro ds. (...) z Organizacjami (...) w którym pracował powód (bez formalnego przeniesienia). Należy tylko wskazać, że pozwana nie przedłożyła dokumentacji z której wynika, że doszło do zmiany nawy tego biura albowiem w aktach osobowych pojawia się wyłącznie nazwa: Biuro ds. (...) z Organizacjami (...).

De facto na skutek zmian organizacyjnych doszło do likwidacji dotychczas zajmowanego przez powoda stanowiska, co zdaniem pozwanej miało uzasadniać powierzenie powodowi nowego stanowiska z niższym wynagrodzeniem.

Zgodzić należy się z pozwaną, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego może być likwidacja stanowiska pracy, ale co należy podkreślić - musi to być rzeczywista likwidacja, która nie polega wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska pracy i przesunięciu go w strukturze organizacyjnej przy zachowaniu dotychczasowych obowiązków pracownika.

W wyroku z dnia 20 czerwca 2018 r. I PK 48/17 Sąd Najwyższy wskazał, że z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego lub wypowiedzenia definitywnego, mamy do czynienia wówczas gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena czy nastąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (por także wyrok SN z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz 286).

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie powód jako Główny Specjalista w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...) (...) zajmował się przede wszystkim zadaniami związanymi z budżetem obywatelskim i sołeckim. Z wypowiedzenia zmieniającego wynika, że do nowych zadań powoda miało należeć m.inn planowanie i rozliczanie budżetu w zakresie powierzonych zadań, realizacja zadań dotyczących budżetu obywatelskiego, prowadzenie spraw związanych

z realizacją funduszu sołeckiego. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała aby doszło do zmian w zakresie obowiązków powoda. Zeznania świadka J. B. są ogólne. Wynika z nich, że „część zadań powoda a w zasadzie wszystkie” (nagranie e - protokół min 00:12:45) - przejęła Pani W.. Świadek nie wyjaśniła, które zadania powoda zostały przez tą pracownicę przejęte. Odpowiedź świadka na pytanie czy powód przed wypowiedzeniem zmieniającym zajmował się sprawami zwanymi z realizacją budżetu obywatelskiego i sołeckiego jest niezrozumiała i nic z niej nie wynika. Nie ma bowiem znaczenia jakie obowiązują procedury w tym zakresie i w oparciu o jaki akt prawny. Świadek tłumaczyła, że wcześniej zadania związane z budżetami regulowane były uchwałą i wójt polecał ich wykonanie, a po zmianie stanu prawnego ustawodawca nałożył na urząd obowiązki dotyczące funkcjonowania budżetu (e-protokół nagranie minuta 00: 18:06). Istotnym było wyjaśnienie czy powód te obowiązki realizował. Świadek temu w sposób logiczny i jasny nie zaprzeczyła. Nie wiadomo również na czym miała polegać zmiana zakresu obowiązków powoda, gdyż jak wynika z wypowiedzenia zmieniającego powód nadal miał wykonywać zadania dotyczące budżetu obywatelskiego i sołeckiego i nie ma znaczenia okoliczność, czy realizacja tych zadań przez pozwaną uregulowana jest w uchwale czy ustawie.

Natomiast świadek M. G. zeznała, że powód jako główny specjalista zajmował się funduszem sołeckim i obywatelskim. Zadania te wymieniła jako główne (e- protokół minuta 00:30.00). Świadek zeznała także, że pozostałe rzekomo „nowe zadania powoda” wymienione w wypowiedzeniu zmieniającym - takie jak rozliczanie zadań związanych z realizacją inicjatywy obywatelskiej, obsługą tablic ogłoszeń w zakresie realizowanych zadań, należały już wcześniej do obowiązków powoda.

Porównanie warunków zatrudnienia powoda na nowym stanowisku z tymi warunkami na dotychczas zajmowanym stanowisku, które zostało zlikwidowane wskutek zmian organizacyjnych, prowadzi do wniosku, iż przyczyna wypowiedzenia miała charakter pozorny. Zadania powoda wykonywane przez niego w Biurze ds. (...) z Organizacjami (...), nie zostały podzielone na innych pracowników, czy przejęte przez jednego pracownika, zadania zostały nadal powierzone powodowi, zmianie uległa nazwa stanowiska, które w strukturze organizacyjnej pozwanego znalazło się w innym miejscu. Bez wątplenia zmiana wyłącznie nazwy stanowiska pracy, przy pozostawieniu dotychczasowych obowiązków, nie uzasadniała tak drastycznej redukcji wynagrodzenia za pracę.

Strona pozwana w apelacji nie wyjaśnia na podstawie jakich dowodów przyjęła, iż 6 z 25 wymienionych na stanowisku powoda obowiązków przekazano do realizacji innemu pracownikowi, a pozostały zakres został zlikwidowany. Z żadnego dowodu nie wynika, że część obowiązków powoda została zlikwidowana, nie wynika także które obowiązki powoda przejął inny pracownik.

Należy również podkreślić, że wbrew zarzutom apelacji, nie można przyjąć, iż zakres obowiązków powoda został sprecyzowany w regulaminie organizacyjnym, gdyż w regulaminie tym określone zostały zadania poszczególnych biur, referatów oraz zadania określone na samodzielnych stanowiskach. Stanowisko powoda : głównego specjalisty nie było samodzielnym stanowiskiem wyodrębnionym w regulaminie organizacyjnym.

Mając na uwadze powyższe, wszystkie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia zarówno prawa procesowego jak i materialnego, Sąd Okręgowy uznał za ogólnikowe i bezpodstawne.

Należy również zważyć, czego nie dostrzegł Sąd I instancji, że strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jak i w toku procesu, nie wskazała obiektywnych kryteriów doboru powoda do wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r. I PK 323/16, LEX nr 2428810). W Biurze ds. (...) z Organizacjami (...) oprócz powoda pracowała Pani W.. W związku z likwidacją Biura utworzono samodzielne stanowisko ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, które powierzono innemu pracownikowi, a nie powodowi. Świadek J. B. powoływała się na doświadczenie Pani W., które również nie zostało w żaden sposób wykazane, a zeznania świadka w tym zakresie były bardzo ogólne. Należy przy tym mieć na uwadze, iż powód także posiadał doświadczenie i długi staż pracy w urzędzie, w którym był zatrudniony – od 2004 do 2011 i od 2015 – 2020 roku.

Ponieważ wypowiedzenie powodowi warunków płacy i pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy – art. 42 § 1 i 2 k.p., rozstrzygnięcie Sądu I instancji i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości określonej art. 47¹ k.p., a odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, uznać należało za prawidłowe.

Mając na względzie powyższe, Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji, jako pozbawionej podstaw.

O kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego – Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.). W związku z tym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie drugim sentencji wyroku.

Sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek Sędzia Grażyna Łazowska