

Sygn. VPa 30/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Sędziowie: SO Beata Łapińska

SO Magdalena Marczyńska

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa L. M.

przeciwko (...) w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda L. M. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 30 stycznia 2018r. sygn. IV P 85/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

a) ***zasądza od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda L. M. kwotę 20.525,00 (dwadzieścia tysięcy pięćset dwadzieścia pięć złotych) z tytułu odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałej części;***

b) ***zasądza od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda L. M. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt złotych) z tytułu zwrotu kosztów procesu;***

2. oddala apelację w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda L. M. kwotę 150,00 (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję;

SSO Beata Łapińska SSO Magdalena Marczyńska SSO Agnieszka Leżańska

Sygn. akt V Pa 30/18

UZASADNIENIE

W dniu 2 września 2016 roku, powód L. M. złożył do Sądu Rejonowego w R. pozew przeciwko (...) R. o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 20.525,00 złotych wraz

z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powództwa powód wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pracodawcę była likwidacja stanowiska Naczelnika (...), (...) (...), jest przyczyną ogólną, pozorną oraz nierzeczywistą. Różnice pomiędzy starym wydziałem, a nowo utworzonym praktycznie nie występują, a zmiana odnosi się jedynie do nazwy wydziału. Wprowadzenie nowego regulaminu organizacyjnego u pozwanej miało jedynie na celu zlikwidowanie stanowiska pracy powoda i pozbawienie go stanowiska z powodów politycznych. Ponadto powód mimo posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego został pozbawiony możliwości dalszego zatrudnienia w strukturach (...) R..

Pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew złożonej do Sądu Rejonowego w Radomsku wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 stycznia 2018 roku, sygn. akt IV P 85/16, Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo i zasądził od powoda L. M. na rzecz pozwanego (...) R. w R. kwotę 3.600,00 złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

L. M. został zatrudniony w (...) w R. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16 sierpnia 2011 roku do dnia 15 lutego 2012 roku, a następnie zawarto z powodem umowę na czas o nieokreślony.

Powód piastował stanowisko Naczelnika (...), (...) (...) (...) R..

Załącznikiem z dnia 22 lipca 2016 roku, wprowadzono nowy regulamin organizacyjny (...) R., który ogłoszono w dniu 22 lipca 2016 roku. Regulamin zlikwidował Wydział (...) (...) (...) Wydział (...) a ustanowił Wydział (...) (...) (...) Wydział (...) i (...). Odjęto ze starego zakresu dwa zadania i dodano dwa inne w postaci: obsługi szaleatów miejskich i gospodarowanie cmentarzami komunalnymi. Poprzedni wydział zajmował się procesem planowania i realizacji inwestycji, natomiast obecny kładzie się nacisk przede wszystkim na inwestycje, w tym nadzór nad inwestycjami. Obecnie wydział ten nie zajmuje się już wyznaczaniem linii ogrodzeń w stosunku do pasa drogowego i granic nieruchomości prywatnych, zostało one bowiem przeniesione do Wydziału (...).W ramach nowych zadań obsługi cmentarzy komunalnych w R., cmentarzy takich w mieście nie ma, jednakże z tego tytułu role ich pełnią cmentarze wyznaniowe, których jest w R. kilka. W tym zakresie pojawiły się problemy dotyczące prawa własności, czy kwestia powiększenia cmentarza tzw. (...) przy (...). L..

Przeniesiono także do innego wydziału nadzór nad działaniem komunikacji miejskiej uznając, że należy wszystkie kwestie dotyczące tego zagadnienia połączyć i prowadzić w ramach jednego wydziału. Zmieniono filozofię działania i funkcjonowania wydziału. Zmieniła się polityka wydziału. Wydział ma obecnie za zadanie przede wszystkim realizować szybciej i taniej procesy inwestycyjne. W związku z tym we własnym zakresie ma prowadzić nadzór inwestorski oraz samodzielnie opracowywać dokumentacje projektowe i dokumentacje techniczne. Położono nacisk by mniejsze prace projektowe wykonywać w ramach własnego wydziału. Poprzednio znaczna część zadań inwestorskich była bowiem realizowana odpłatnie przez firmy zewnętrzne, obecnie zadania te ma realizować nowy wydział we własnym zakresie. Nowy Naczelnik wyłoniony w konkursie posiada uprawnienia budowlane do kierowania robotami i projektowaniem w branży drogowej oraz uprawnienia do kierowania robotami konstrukcyjno-budowlanymi w nieograniczonym zakresie.

Został także zatrudniony pracownik na stanowisku głównego specjalisty, posiadający uprawnienia do sporządzania projektów, do kierowania i projektowania.

Pracownikom wydziału zmieniono zakresy czynności.

Po reorganizacji wszystkie zakresy czynności pracowników nowego wydziału zostały na nowo przypisane dla poszczególnych pracowników, przypisano im także nowe czynności. Nastąpiły zmiany w zakresie rozkładu biurki i stanowisk w wydziale, tak by był bardziej sprawny dostęp do akt i komunikacja pomiędzy pracownikami, którzy mieli się zastępować lub ze sobą współpracować, zmiany zakresów i zmiany w zakresie zmiany stanowisk przeprowadzał pełniący p.o. Naczelnika T. C.. Reorganizacja (...) R. była wprowadza etapowo, pierwsze zmiany miały miejsce w marcu 2016 roku. Zmiany dotyczyły wszystkich wydziałów poza Wydziałem (...)

Pismem z dnia 27 lipca 2016 roku pozwany zawiadomił Organizację (...) w (...) R., której powód jest członkiem o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pismem z dnia 27 lipca 2016 roku Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem i podniosła, że przyczyna podana przez pozwaną jest przyczyną ogólną, pozorną oraz nierzeczywistą i niekonkretną

Pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska Naczelnika (...). Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi osobiście w kadrach. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z powodu utraty zaufania.

Naczelnikiem nowego wydziału, poprzez wyłonienie w drodze konkursu została M. A. (1), wcześniej przez kilka miesięcy p.o. Naczelnika wydziału pełnił T. C.. M. A. (1) posiada uprawnienia wykonawcze i projektowe. Wymóg takich uprawnień był jednym z wymogów ogłoszonych w ramach warunków przystąpienia do konkursu. Zatrudniony został także nowy pracownik Pan D., ma on taki zakres czynności i uprawnienia, że w sytuacjach nagłych może wykonywać czynności projektowe i projekty wykonawcze. Wykonał m.in. dokumentację stropodachu na budynku (...) R., gdzie była poważna ingerencja w konstrukcję dachu i stropu.

Powód nie posiada uprawnień wykonawczych i projektowych, posiada uprawnienia budowlane.

Powodowi wypłacono odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia należną mu z tytułu likwidacji stanowiska pracy. Powód odprawę pieniężną przyjął.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powoda oraz zeznań świadków T. C., J. B., J. S., M. A. (1) i A. K..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 KP wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista, co wynikać ma z treści uzasadnień wyroków Sądu Najwyższego z dnia 13.05.1998r., sygn. akt I PKN 105/98, z dnia 01.10.1997r., sygn. akt I PKN 315/97, z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97. Sąd I instancji zauważył, że w orzecznictwie przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien zdaniem Sądu Rejonowego być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd I instancji zważył, czy odmowa zgody związku zawodowego, którego członkiem był powód stanowiła przeszkodę uniemożliwiającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Taka sytuacja w ocenie Sądu Rejonowego nie miała miejsca bowiem powód był członkiem związku zawodowego, nie był natomiast członkiem jego zarządu, gdyż nie każdemu bowiem członkowi związkowemu przysługuje ochrona przed zwolnieniem. Szczegółowe warunki, od których ona zależy, określać ma wedle Sądu I instancji art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a podstawową przesłanką jest imienne wskazanie chronionych pracowników uchwałą zarządu organizacji związkowej i poinformowanie o tym pracodawcy. Według Sądu Rejonowego wskazać można albo osobę, która wchodzi w skład zarządu zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej albo jej szeregowego członka – pod warunkiem, że dysponuje on

stosownym upoważnieniem do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za niego czynności z zakresu prawa pracy. Sąd meriti zwrócił uwagę na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, dotyczącego analizowanej tu materii (z), w myśl którego ochrona nie zależy od zakresu upoważnienia, lecz od samego aktu umocowania pracownika do działania w imieniu związku zawodowego, przy czym zakres umocowania może być ograniczony np. do spraw socjalnych. Oznaczać to zdaniem Sądu I instancji ma, że samo wskazanie pracownika w uchwale zarządu nie wystarczy. Taki pracownik musi być wedle Sądu Rejonowego bowiem albo członkiem zarządu organizacji, albo powinien posiadać jej stosowne upoważnienie. W tym miejscu Sąd I instancji uznał, że z akt sprawy wynika, iż powód z takiej ochrony nie korzystał, dlatego też opinia związku zawodowego nie była dla pracodawcy wiążąca. Powód, jako główny zarzut w sprawie podnosił, iż jego zdaniem wypowiedzenie opierało się na pozornej przyczynie. W rozpoznawanej sprawie należało się więc zdaniem Sądu I instancji przede wszystkim odnieść do kwestionowanej przez powoda przyczyny, którą pozwany pracodawca podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i na podstawie zebranych w sprawie dowodów ocenić, stanowisko której ze stron zasługuje na aprobatę. W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy prowadzi do ustalenia, iż do likwidacji stanowiska powoda doszło, nie jest to likwidacja pozorna, a co więcej istniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem także z powodu utarty zaufania do jego osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...) R. na stanowisku Naczelnika (...), (...) (...) (...) R.. Był jedynym naczelnikiem w wydziale i sprawował stanowisko kierownicze.

Zdaniem Sądu, likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Sąd I instancji biorąc pod uwagę uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 uznał, że potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje bowiem wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek. Zdaniem Sądu Rejonowego bowiem w wyniku likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Stanowisko powoda było jednostkowe – tylko on zajmował stanowisko kierownicze – stanowiska naczelnika wydziału i w związku z powyższym w sytuacji likwidowania go nie było innego stanowiska, z którym należałoby go porównać. Sąd Rejonowy zauważył, że sąd nie może badać, czy decyzje pracodawcy były uzasadnione ekonomicznie, słuszne, racjonalne i celowe z punktu widzenia prowadzonej działalności. Sąd meriti dla potwierdzenia tej tezy przywołał stanowisko SN z uzasadnienia wyroku z 23 października 2003 r., I PK 313/03, według którego czym innym jest pozorność likwidacji określonego stanowiska pracy (stanowisk pracy), a czym innym celowość podejmowanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska (stanowisk). O ile bowiem sąd pracy może badać, czy likwidacja rzeczywiście miała miejsce i czy była przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, o tyle nie może badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i poddawać w wątpliwość poczynania pracodawcy. Sąd I instancji stwierdził, iż w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał w sposób dostateczny, iż likwidacja stanowiska powoda miała miejsce. Wskazuje na to, zdaniem Sądu Rejonowego, kilka okoliczności. Po pierwsze, opierając się na dowodach z zeznań świadków, Sąd meriti uznał, że wszyscy oni zgodnie podnieśli, że zmiana organizacji pozwanej rzeczywiście nastąpiła. Zeznawali na tę okoliczność zarówno J. B., J. S., J. P., T. H., czy M. A. (1). Przy czym J. S., J. B. i J. F. znajdują się we władzach pozwanej i wprowadzali przedmiotowe zmiany, a M. A. (1) jest obecnym naczelnikiem nowego wydziału i osobą, która nie pracowała uprzednio w (...). Sąd I instancji ustalił, że prowadziła ona w ramach posiadanych uprawnień biuro, które współpracowało w zakresie projektowania inwestycji z (...), w tym właśnie z wydziałem kierowanym przez powoda. Sąd meriti podniósł, że zeznania potwierdzające okoliczność reorganizacji całego wydziału i zmian rzeczywistych, a nie pozornych złożył T. H.. Jest to wieloletni pracownik pozwanej, obecnie już na emeryturze, nie można więc powiedzieć, że jako obecny pracownik miał interes by zeznawać na korzyść pozwanego. Ponadto świadek ten sam wdrażał zmiany

reorganizacyjne w wydziale, pisał zakresy obowiązków i dokonywał zmian w zakresie rozmieszczenia i funkcjonowania tego wydziału. Świadek ten zeznał natomiast w sposób stanowczy, że wydziały te różnią się pomiędzy sobą i nie można mówić o pozorności dokonanych zmian organizacyjnych w ich funkcjonowaniu. Wskazał na konkretne różnice, na nowe zadania i obowiązki jakie „otrzymał” nowy wydział. Sąd Rejonowy zauważył, że jedyną osobą poza powodem, która podważała realność tych zmian był przewodniczący organizacji związkowej działającej na terenie zakładu pracy w osobie D. S.. W tym miejscu Sąd I instancji wziął pod uwagę również to, że regulamin organizacyjny wprowadzający zmiany w (...) R. został zaskarżony do (...) (...). Natomiast jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego ostatecznie (...) (...) nie wniósł zastrzeżeń do zmian regulaminu organizacyjnego (...) R.. Ponadto świadek ten również był naczelnikiem wydziału, a w wyniku reorganizacji został zdegradowany do stanowiska inspektora. Dlatego też, Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie pozorności zmian. Ponadto, co podkreślił Sąd meriti, po analizie przedmiotowego regulaminu przez wydział prawny, (...) (...) nie uchylił tego aktu prawnego, a tym samym utrzymał go mocy. W związku z powyższym Sąd Rejonowy stwierdził, że organ nadrzędny nad (...) R. po analizie nowego regulaminu organizacyjnego nie uwzględnił zastrzeżeń złożonych w postępowaniu i uznał, że nowy regulamin nie jest czynnością pozorną, jak to podnosi strona powodowa, a rzeczywiście w sposób realny dokonuje zmian organizacyjnych w strukturach i funkcjonowaniu pozwanego. W tym miejscu Sąd I instancji zaznaczył, że okoliczności te zostały potwierdzone przez dowód bezosobowy, bezstronny w postaci dokumentów urzędowych. Sąd Rejonowy mając na uwadze analizę materiału dowodowego uznał, że rzeczywiście nastąpiła zmiana nazwy wydziału, jednakże nie można uznać wbrew twierdzeniom powoda, że jest to w istocie jedyna zmiana w nazwie wydziału. Odjęto ze starego zakresu dwa zadania i dodano dwa inne w postaci obsługi szaleńców miejskich i gospodarowanie cmentarzami komunalnymi. Sąd meriti zauważył, że poprzedni wydział zajmował się procesem planowania i realizacji inwestycji, natomiast w obecnym postanowiono położyć nacisk przede wszystkim na inwestycje, w tym nadzór nad inwestycjami. Obecnie wydział ten nie zajmuje się już wyznaczaniem linii ogrodzeń w stosunku do pasa drogowego i granic nieruchomości prywatnych zostało one bowiem przeniesione do Wydziału (...). W ramach nowych zadań obsługi cmentarzy komunalnych w R., cmentarzy takich w mieście nie ma, jednakże z tego tytułu role ich pełnią cmentarze wyznaniowe, których jest w R. kilka. W tym zakresie pojawiły się problemy dotyczące prawa własności, czy kwestia powiększenia cmentarza tzw. (...) przy (...). L.. Przeniesiono także do innego wydziału nadzór na działaniem komunikacji miejskiej uznając, że należy wszystkie kwestie dotyczące tego zagadnienia połączyć i prowadzić w ramach jednego wydziału. Sąd Rejonowy, przywołując materiał dowodowy zebrany od strony pozwanej stwierdził, że filozofia działania i funkcjonowania wydziału zostały zmienione. Wydział ma obecnie za zadanie przede wszystkim realizować szybciej i taniej procesy inwestycyjne. W związku z tym we własnym zakresie ma prowadzić nadzór inwestorski oraz samodzielnie opracowywać dokumentacje projektowe i dokumentacje techniczne. Położono nacisk by mniejsze prace projektowe wykonywać w ramach własnego wydziału. Pracownikom wydziału zmieniono zakresy czynności i położenia miejsc pracy, by nowy wdział sprawniej mógł realizować powierzone zadania. Sąd Rejonowy odnotował, że został także zatrudniony pracownik na stanowisku głównego specjalisty posiadający uprawnienia do sporządzania projektów, do kierowania i projektowania. Poprzednio znaczna część zadań inwestorskich była bowiem realizowana odpłatnie przez firmy zewnętrzne, obecnie zadania te ma realizować nowy wydział we własnym zakresie. Dlatego też, nowy Naczelnik wyłoniony w konkursie posiada uprawnienia budowlane do kierowania robotami i projektowaniem w branży drogowej oraz uprawnienia do kierowania robotami konstrukcyjno-budowlanymi w nieograniczonym zakresie. Pozwala mu to nie tylko sprawować łatwiej kontrolę nad pracą wykonywaną przez wydział, ale także samemu wykonywać prace projektowe w wydziale i wspomagać pracowników. Pozwala to wyeliminować w procesach kontrolno - nadzorczych nowemu naczelnikowi uchybienia i błędy, które miały miejsce w czasie funkcjonowania tego wydziału poprzednio. Sąd I instancji podkreślił, że powód takich uprawnień nie posiada, nie mógłby więc w sposób efektywny wykonywać tych czynności samodzielnie. W tym miejscu Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na podniesione przez świadków „uchybienia i niedociągnięcia w pracy”, poprzedniego naczelnika wydziału – powoda. Pozwany wskazał bowiem, że nie zaoferowano powodowi zmiany stanowiska ze względu na utratę zaufania w związku z zastrzeżeniami do wykonywania przez niego obowiązków. Powodowi zarzucono słabą koordynację działań w kierowanym przez niego wydziale, np. w zakresie przygotowania dokumentacji i sprawdzenia danych takich jak prawo własności działek. Wydział według świadków i przełożonych w sposób niewystarczający nadzorował i kontrolował zlecenia zewnętrzne, były braki w dbałości kontroli dokumentacji, co też powodowało opóźnienia w realizacji inwestycji. Kontynuując swoje rozważania Sąd I instancji uznał, że mimo

obowiązku współpracy wydziału powoda z wydziałem (...), ta współpraca z wydziałem kierowanym przez powoda była zła. Powód miał za zadanie zapewnienie bezpieczeństwa udroźnienia przepływu wody w okolicy ul. (...), gdzie jest problem hydrologiczny i są częste podtopienia. Wielokrotnie sygnalizowano problemy w tym zakresie, były częste interwencje mieszkańców, w tym zdesperowani mieszkańcy zawiadamiali o tym problemie prosząc o pomoc nawet telewizję publiczną (program Pani J.). Problem ten istnieje co najmniej od 2007 roku. Zapchany jest także odpływ przy przejeździe pod torami ul. (...), który był ukończoną inwestycją za kilka milionów przeprowadzoną właśnie m.in. w celu zniwelowania tego problemu. Nie przewidziano natomiast w tej inwestycji montażu urządzeń oczyszczających z zanieczyszczeń spływających z wodą, co skutkuje mimo inwestycji niewłaściwym odpływem i dalszym zalewaniem zalaniem ulic. W przypadku przystąpienia do prac w muzeum regionalnym nie przeprowadzono w sposób dostateczny analizy stanu technicznego budynku, co spowodowało opóźnienie prac, ponieważ okazało się, że należy wymienić dodatkowo stropy. Sąd Rejonowy stwierdził, kierując się dowodami, że były także wykonywane przez wydział powoda prace, np. projekt drogi z odwodnieniem w 2013 roku, gdzie nie zapewniono realizacji odwodnienia. Był także projekt rozbudowy cmentarza, jednakże jak okazało się, po analizie tego projektu przez Nowego Naczelnika, rozbudowa tego cmentarza nie jest możliwa na podstawie zgromadzonej dokumentacji i projektu, nie uwzględniono np., że przez nieruchomość tę biegnie gazociąg. Zarząd cmentarzem był co prawda w innym wydziale, jednakże sprawa ta także dotyczyła inwestycji i obecnie wchodzi w zakres kompetencji nowego wydziału. Na temat problemów pojawiających się i sygnalizowanych w pracy wydziału rozmawiał z powodem J. S., sekretarz (...) R. (...) R. także zgłaszał uwagi w zakresie pracy powoda, m.in. podczas spotkania w którym uczestniczył T. H.. Sąd Rejonowy wykoncytował, że jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest właśnie utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzania umów o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Zdaniem Sądu I instancji jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” zdaniem Sądu meriti nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Powołując się na wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, oraz wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711 OSNP 2000/19/711, Sąd Rejonowy stwierdził, że utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację. Przywołując uzasadnienie SN w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598a, Sąd meriti uznał za słuszny pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Opierając się na wyroku Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99, Sąd Rejonowy stwierdził, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. Marginalnie Sąd Rejonowy podkreślił, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń, co wynika z wyroku SA z dnia 25.11.1997 r., I PKN 385/97. Kontynuując swój wywód Sąd meriti stwierdził, że różne czyny pracownika, bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Na podstawie analizy orzecznictwa sądowego Sąd I instancji dla przykładu podał kilka sytuacji odnośnie przyczyny „utraty zaufania do pracownika”, które przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 12.7.2001 r., I PKN 539/00 OSNP Nr 11/2003, poz. 267, i które w opinii tegoż Sądu uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego szczególnie dużym zaufaniem

pracodawca darzy osoby zajmujące stanowiska kierownicze ze względu na wagę pełnionych obowiązków oraz fakt, że niejednokrotnie osoby te stanowią swoisty łącznik pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Następnie Sąd I instancji, opierając się na Komentarzu do Kodeksu pracy z 2012 roku, opracowanego przez Z. G., przywołał stanowisko judykatury aprobowane przez przedstawicieli doktryny jest zgodne co do tego, iż pracodawca ma prawo wymagać od osoby zajmującej stanowisko kierownicze więcej: „w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania. W dalszej kolejności Sąd I instancji powołał się na wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112, w którego uzasadnieniu zauważono, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska. Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy. Kadra kierownicza jest tą grupą, od której pracodawca oczekuje szczególnej lojalności. W stosunku do tych osób słowo zaufanie nabiera większego znaczenia. Zdaniem Sądu dzieje się tak nie dlatego że grupa ta stoi ponad innymi pracownikami, a między innymi dlatego, że osoby te z racji pełnionych funkcji mają dużo szerszą odpowiedzialność oraz większe możliwości działania, które powinno być zgodne między innymi z interesami pracodawcy i nie powinno mu szkodzić. Następnie Sąd I instancji wskazując na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., uznał za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186). Powód, jak już wskazano, pełnił u pozwanej właśnie funkcję kierowniczą, a jak Sąd Rejonowy wykonywał na podstawie zabranego materiału dowodowego, pozwana wskazała zastrzeżenia co do pracy, której wykonanie jako Naczelnik wydziału nadzorował. W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że takie okoliczności mogą uzasadnić negatywną ocenę pracy i utratę zaufania pracodawcy do powoda, związane z niesatysfakcjonującą jakością wykonywania obowiązków pracowniczych i powierzonych powodowi zadań na zajmowanym stanowisku. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, iż decyzja porwanego pracodawcy była zgodna z prawem i uzasadniona, a dowody, które przedstawiła strona powodowa nie są w ocenie tegoż Sądu wystarczające, aby uznać, że powództwo jest zasadne.

Kończąc swoje rozważania Sąd I instancji rozstrzygnął o kosztach postępowania w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w wysokości 3600 zł orzeczono biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 15 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2015, poz. 1805).

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł powód, zarzucając:

następujące błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych przy wydaniu skarżonego rozstrzygnięcia:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd, iż pozwany zlikwidował Wydział o nazwie: „Wydział (...) (...) (...) (...) a ustanowił „Wydział (...) (...) (...)Wydział (...) (...) (...)”, podczas gdy poprzednia nazwa Wydziału, którego naczelnikiem był powód brzmiała „Wydział (...) (...) (...)”, a obecnie jest to (...),
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że w nowym regulaminie organizacyjnym (...)odjęto ze starego zakresu dwa zadania i dodano dwa inne w postaci obsługi szaletów miejskich i gospodarowania cmentarzami komunalnymi", podczas gdy zadania te są nazwane w regulaminie odmiennie niż przyjął to Sąd,

a ponadto nowe zadanie określone jako „współdziałanie i koordynacja spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym”, nie polega na gospodarowaniu cmentarzami komunalnymi, lecz na koordynowaniu spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż zadanie znajdujące się w poprzednim Wydziale (...) (...) (...) zostało przeniesione do Wydziału (...), podczas gdy jak wynika z regulaminu, zadanie to należy do Wydziału (...) (...), a jego prawidłowa nazwa to „wyznaczanie i ustalanie linii ogrodzenia przy drogach gminnych”;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że z powodem rozwiązano umowę o pracę pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku, podczas gdy nastąpiło to pismem z dnia 27 lipca 2016 roku;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracodawca wskazał w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę jako przyczynę wypowiedzenia „likwidację stanowiska Naczelnika (...)”, podczas gdy powód nie zajmował takiego stanowiska;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z powodu utraty zaufania”, podczas, gdy powyższe nie wynika, z dokumentów i nie zostało zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „poprzedni wydział zajmował się procesem planowania i realizacji inwestycji, natomiast obecny kładzie się nacisk przede wszystkim na inwestycję, w tym nadzór nad inwestycjami”, podczas gdy z analizy starego i nowego regulaminu organizacyjnego (...) R. wynika, iż jedynymi i głównymi obszarami działania obydwu wydziałów są zadania z zakresu inżynierii oraz planowania i realizacji inwestycji;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „pracownikom wydziału zmieniono zakresy czynności, po reorganizacji wszystkie zakresy czynności pracowników nowego wydziału zostały na nowo przypisane dla poszczególnych pracowników, przypisano im także nowe czynności, podczas gdy z akt sprawy wynika, że zakresy obowiązków pracowników: P. F., P. S., S. W. i S. O. prawie w całości pokrywają się z zakresem obowiązków poprzednio ich obowiązujących, zarówno w przedmiocie zawartości merytorycznej, jak też kolejności zapisów i zastosowanych sformułowań;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód nie posiada uprawnień wykonawczych i projektowych i posiada uprawnienia budowlane, podczas gdy prawo budowlane nie przewiduje „uprawnień wykonawczych i projektowych”, a uprawnienia budowlane umożliwiają inżynierowi pełnienie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie takich jak np. kierownik budowy czy projektant. Uprawnienia te udzielane są w 10 specjalnościach, w tym architektonicznej, konstrukcyjno - budowlanej, a w swojej treści wskazują na przygotowanie zawodowe do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie.

Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego- przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, brak analizy złożonych w sprawie dokumentów- regulaminów organizacyjnych (...) R. oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających

i w konsekwencji:

- bezpodstawne uznanie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy

o pracę powoda jest prawdziwa i likwidacja stanowiska pracy powoda nie jest likwidacją pozorną, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż na skutek działania pracodawcy zwolniono konkretne osoby- 3 Naczelników będących członkami związku zawodowego, w tym powoda, i dokonano niewielkich, pozornych zmian w zakresie zadań realizowanych przez wydział powoda, co uzasadnia twierdzenie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy

o pracę powodowi jest przyczyną pozorną i w istocie pracodawca pod pozorem zmian organizacyjnych zamierzał dokonać konkretnych zmian kadrowych;

- błędne uznanie, że stanowisko powoda nie istnieje, podczas gdy pracami wydziału wykonującego obecnie zadania wydziału (...) (...) (...), w którym zatrudnione są te same osoby, które były zatrudnione w wydziale powoda, kieruje osoba zatrudniona na stanowisko Naczelnika wydziału, a więc samo stanowisko kierownicze nie zostało zlikwidowane i kompetencje kierownicze Naczelnika nie uległy zmianie, a zmianie uległa jedynie nazwa stanowiska;
- błędne uznanie za wiarygodne zeznań świadków: J. S., J. B., J. P., M. A. (1) oraz zeznań słuchanego za pozwanego (...), podczas gdy osoby te są nadal zatrudnione u pozwanego, zasiadają we władzach pozwanego, są autorami zmian w (...), co poddaje w wątpliwość ich wiarygodność i obiektywizm;
- błędne uznanie za wiarygodne zeznań świadka J. B. i oparcie rozstrzygnięcia na tych zeznaniach zamiast na dokumentach złożonych w sprawie mimo, iż zeznania pozostają w sprzeczności z treścią dokumentów- regulaminów organizacyjnych (...) R.;
- błędne uznanie za niewiarygodne zeznań świadka D. S., podczas gdy świadek jako przewodniczący organizacji związkowej istniejącej w (...) posiadał szeroką wiedzę o specyfice pracy w (...), dokonanych zmianach, ich przyczynach oraz zadaniach wykonywanych przez poszczególne wydziały urzędu.

2. art. 227 w zw. z art. 271 w zw. z art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego przez brak przeprowadzenia przez Sad oceny zeznań świadka K. K. złożonych na rozprawie w dniu 27.09.2016r. oraz zeznań K. D., złożonych na rozprawie w dniu 06.12.2016r. i nie odniesienie się w żaden sposób do w.w. zeznań mimo, iż świadkowie pracowali pod kierownictwem powoda i złożyli w sprawie istotne zeznania dotyczące prawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków Naczelnika;

3. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego - przez bezpodstawne uznanie, że istniały przyczyny uzasadniające niepowierzenie powodowi innego stanowiska

w wydziale i uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę, wynikające z utraty zaufania pracodawcy do powoda, podczas gdy:

- przyczyny te nie zostały wymienione jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę z powodem w piśmie pracodawcy z dnia 27 lipca 2016r.;
- przyczyny te nie zostały przedstawione powodowi przy wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyna niepowierzenia innego stanowiska;
- powód posiadał odpowiednie wykształcenie, doświadczenie i uprawnienia potrzebne do dalszej pracy w wydziale wykonującym zadania wydziału (...) (...) (...);
- przyczyny dotyczące utraty zaufania, na które powołuje się pozwany w toku niniejszego postępowania są nieprawdziwe i zostały sformułowane jedynie na jego potrzeby.

4. art. 233 § 1 w zw. z art. 227 kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych - przez bezpodstawne uznanie, że istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę wynikające z utraty zaufania pracodawcy do powoda, podczas gdy pracodawca nie przeprowadził oceny pracy powoda jako

pracownika samorządowego, oraz nigdy nie zgłaszał powodowi swoich zastrzeżeń co do wykonywania przez powoda obowiązków;

5. art. 328 § 2 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia w wyroku z licznymi błędami w nazwach wydziałów (...) R., nazwach realizowanych przez wydziały zadań, a także przez skopiowanie większej części uzasadnienia z uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie z powództwa T. N. przeciwko (...) R., sygn. akt IV P 87/16, tj. po słowach „Sad zważył co następuje:" czyli od strony 4 skarżonego wyroku i od strony 6 wyroku w sprawie IV P 87/16, do końca uzasadnienia pokrywają się w przeważającej części, co poddaje w wątpliwość rzetelność rozpoznania niniejszej sprawy;

6. art. 214¹ kodeksu postępowania cywilnego - przez bezpodstawne przyjmowanie za usprawiedliwioną nieobecność świadka strony pozwanej J. P. na terminach kolejnych rozpraw mimo jego wezwania, jedynie na podstawie twierdzeń pełnomocnika pozwanego i bez przedstawienia przez świadka zaświadczenia potwierdzającego niemożność stawienia się na wezwanie, wystawionego przez lekarza sądowego.

7. art. 98 § 1 kodeksu postępowania cywilnego w zw. z §15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu- poprzez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie od powoda jako pracownika maksymalnej przewidzianej w przepisie kwoty tytułem kosztów zastępstwa procesowego liczonej od w.p.s., w sytuacji gdy powód utracił zatrudnienie w pozwanym (...), a ponadto działanie Sądu pierwszej instancji nastąpiło z naruszeniem zasady przyjętej w Uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PZP 3/09.

Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 30 § 4 kodeksu pracy- przez błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie jest przyczyną nierzeczywistą i pozorną;
2. art. 45 § 1 kodeksu pracy-przez jego niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie powództwa o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o:

- a) zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 20.525,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem;
 - b) ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do poznanego rozpoznania;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W każdym z przypadków, pełnomocnik powoda wniósł także o zmianę wyroku w pkt. 2 w zakresie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego w pierwszej instancji zasądzonych od powoda na rzecz pozwanego, poprzez ich uchylenie, ewentualnie o zasądzenie kosztów minimalnych według § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego z urzędu.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne:

powód L. M. zawarł w dniu 16 sierpnia 2011 roku umowę o pracę z (...) R. na czas określony od dnia 16.08.2011 roku do dnia 15.02.2012 roku na stanowisku Naczelnika (...), (...) (...) (...) R.. W dniu 15.02.2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony (dowód: umowy o pracę k-B-15 B-2 akt osobowych powoda).

L. M. ukończył w 1982 roku studia wyższe magisterskie na (...) (...) w zakresie budownictwa, specjalność: konstrukcje budowlane i inżynierskie z wynikiem dobrym. Powód posiada uprawnienia budowlane w zakresie specjalności konstrukcyjno-budowlanej, może samodzielnie pełnić funkcję kierownika budowy, posiada licencję zarządcy nieruchomości oraz świadectwo trenera ds. zamówień publicznych, Przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym był zatrudniony na stanowiskach: kierownika budowy, kierownika zespołu budów, głównego specjalisty ds. koordynacji i wykonawstwa w (...)w C., zastępcy dyrektora ds. technicznych w Zarządzie (...) w C., dyrektora w Przedsiębiorstwie (...) w C. oraz dyrektora naczelnego- prezesa zarządu w Zakładzie (...) w C. (dowód: dyplom ukończenia szkoły, świadectwa pracy powoda akta osobowe (...), decyzja o stwierdzeniu przygotowania zawodowego k-314).

Na podstawie § i 1 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego (...) R., stanowiącego załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr (...) (...) (...) R. z dnia 15 grudnia 2008 r. z późn. zmianami pozwany pracodawca ustalił powodowi następujący zakres czynności:

1. Obowiązki w zakresie koordynacji i nadzoru i realizacji:

1) w zakresie inżynierii:

a) koordynacja spraw związanych z funkcjonowaniem systemów inżynierskich (...) - sieci kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze,

b) realizacja zadań związanych z oświetleniem ulic.

c) realizacja zadań związanych z utrzymaniem pasa drogowego dróg miejskich.

d) prowadzenie spraw związanych z organizacją ruchu na drogach lokalnych miejskich,

e) opiniowanie spraw związanych z organizacją ruchu na drogach krajowych, wojewódzkich oraz powiatowych w obrębie (...).

f) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za budowę, utrzymanie i ochronę dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i lokalnych,

g) współpraca przy realizacji zadań związanych z obsługą zbiorowej komunikacji publicznej,

h) uzupełnianie bazy danych Systemu Informacji Przestrzennej,

i) uzgadnianie i opiniowanie dokumentacji technicznych w zakresie gospodarki wodno - ściekowej.

j) prowadzenie rejestrów zezwoleń na zajęcie pasa drogowego,

k) usuwanie porzuconych pojazdów,

l) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za oświetlenie w mieście oraz planowanie i nadzór nad jego funkcjonowaniem,

m) współpraca z jednostkami zapewniającymi zaopatrzenie miasta w wodę oraz realizującymi rozbudowę sieci kanalizacji deszczowej i sanitarnej,

- n) realizacja zadań związanych z zimowym utrzymaniem dróg oraz oczyszczaniem dróg po akcji zima,
- o) współpraca z jednostkami zaopatrującymi miasto w energię ciepłą,
- 2) w zakresie planowania i realizacji inwestycji:
 - a) programowanie i planowanie inwestycji miejskich.
 - b) planowanie budżetu miasta w zakresie inwestycji i gospodarki komunalnej,
 - c) opracowywanie i aktualizowanie wieloletnich planów inwestycyjnych,
 - d) opracowywanie rocznych planów inwestycyjnych,
 - e) sporządzanie programów, analiz i opinii dotyczących procesów inwestycyjnych,
 - f) opracowywanie studiów wykonalności na podstawie dokumentacji technicznej dla potrzeb wniosków do funduszy zewnętrznych o dofinansowanie zadań,
 - g) koordynowanie działań w zakresie realizacji infrastruktury technicznej w terenach budownictwa mieszkalnego i terenach inwestycyjnych,
 - h) przygotowywanie i realizacja inwestycji drogowych w zakresie przebudowy dróg gminnych istniejących i nowoprojektowanych.
 - i) ścisła współpraca z Biurem (...) w zakresie opracowywania Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SiWZ) dla przetargów na wykonanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział a w szczególności opracowywanie projektów umów z wykonawcami, określania warunków podmiotowych i przedmiotowych wraz z opisem przedmiotu zamówienia oraz wzorami załączników niezbędnych do wypełnienia przez/ , wykonawców.
 - j) nadzorowanie i rozliczanie inwestycji realizowanych przy współudziale mieszkańców (...),
 - k) koordynacja przedsięwzięć inwestycyjnych,
 - l) ścisła współpraca ze spółkami gminy w zakresie realizowanych przez nie inwestycji komunalnych,
 - li) rozliczanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział oraz przygotowywanie informacji do sprawozdań z wykonania zadań inwestycyjnych w zakresie finansowym i rzeczowym,
 - lii) przygotowywanie informacji do Biuletynu Informacji Publicznej, w tym zbiorczego rejestru zaangażowania środków finansowych.
- 3) w zakresie zadań w wspólnych jednostkach organizacyjnych (...) w części dot. wydziału
 - a) przygotowywanie projektów- oraz realizacja aktów prawnych Rady i (...), opracowywanie planów rzeczowo-finansowych do projektu budżetu,
 - b) dysponowanie środkami finansowymi określonymi w uchwale budżetowej, ponoszenie odpowiedzialności za przestrzeganie dyscypliny budżetowej oraz wnioskowanie w sprawie zmian w budżecie,
 - c) przygotowywanie okresowych ocen, analiz, informacji i sprawozdań;
 - d) opracowywanie, zgodnie z zakresem działania propozycji do projektów planów wieloletnich rozwoju miasta;
 - e) zapewnianie właściwej i terminowej realizacji zadań,

- f) sprawowanie merytorycznego nadzoru nad realizacją zawartych umów i porozumień,
- g) prowadzenie, w zakresie swojej właściwości postępowań administracyjnych w indywidualnych sprawach z zakresu administracji publicznej,
- h) przygotowywanie odpowiedzi na wnioski Komisji ora/, na interpelacje, wnioski, zapytania Radnych,
- i) rozpatrywanie skarg i wniosków według właściwości.
- j) przygotowywanie odpowiedzi na wnioski i zapytania obywateli,
- k) zapewnianie sprawnej obsługi interesantów w zakresie spraw prowadzonych przez, wydział;
- l) współdziałanie w sprawach wymagających uzgodnień między jednostkami organizacyjnymi
- ł) współdziałanie z gminnymi jednostkami organizacyjnymi.
- m)współdziałanie z organami administracji rządowej i samorządowej.
- n)współpraca z Pełnomocnikiem ds. (...) w sprawach prasy, radia i telewizji,
- o) współpraca z Pełnomocnikiem ds. Ochrony (...) Niejawnych w zakresie spraw' wynikających z ustawy o ochronie informacji niejawnych,
- p) współpraca z Biurem (...) w zakresie przygotowywania materiałów dotyczących zagospodarowania terenów inwestycyjnych.
- r) współpraca w procesie pozyskiwania i rozliczania funduszy zewnętrznych,
- s) współpraca z koordynatorami, pełnomocnikami ustanowionymi przez (...) w zakresie merytorycznej działalności Wydziału,
- t) współpraca z Biurem Strategii i (...) w sprawach projektów rozstrzygnięć i działań służących realizacji strategii w sferze gospodarczej,
- u) podejmowanie działań w zakresie wdrażania, utrzymania i doskonalenia systemu zarządzania jakością,
- w)zapewnianie właściwej ochrony danych osobowych.
- x) przestrzeganie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, instrukcji kancelaryjnej, przepisów bhp oraz ustawy o zamówieniach publicznych.

II. Uprawnienia do:

1. Opracowywania i wstępnego uzgadniania z podległymi pracownikami pism dotyczących zakresu działania Wydziału.
2. Wstępnej akceptacji dokumentów przygotowanych przez podległych pracowników.
3. Ustalania zakresu czynności i obowiązków' podległych pracowników.
4. Kontroli merytorycznej wydatków w powierzonym zakresie obowiązków.
5. Konsultowania i współpracy z Komisjami Rady Miejskiej w' zakresie tematyki prowadzonej przez Wydział;

I. Odpowiedzialność za:

1. Organizację i dyscyplinę w podległym Wydziale.
2. Terminową realizację powierzonych zadań.
3. Merytoryczną i prawną stronę opracowywanych dokumentów przez, siebie i podległych pracowników,
4. Prawidłowe ewidencjonowanie i przechowywanie prowadzonych przez wydział akt spraw.
5. Prawidłową organizację i prowadzenie postępowań o udzielanie zamówień na realizację zadań będących w zakresie pracy wydziału w trybie postępowań bezprzetargowych
6. Współpracę z Radą (...). Przestrzeganie terminów odpowiedzi na interpelacje i wnioski radnych.

W dniu 14 maja 2014 roku (...) R. A. M., zarządzeniem nr (...), wprowadziła nowy Regulamin Organizacyjny (...) R., który w rozdziale 3 regulującym strukturę organizacyjną urzędu stanowił, iż w skład (...) wchodzi m.in. Wydział (...) (...) (...), na czele którego stoi Naczelnik.

Do zadań (...), (...) (...) należało w szczególności:

1) w zakresie inżynierii:

- a) koordynacja spraw związanych z funkcjonowaniem systemów inżynierskich (...) - sieci kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze,
- b) realizacja zadań związanych z oświetleniem ulic,
- c) realizacja zadań związanych z utrzymaniem pasa drogowego dróg miejskich
- d) prowadzenie spraw związanych z organizacją ruchu na miejskich drogach publicznych (wewnętrznych,
- e) opiniowanie spraw związanych z organizacją ruchu na drogach krajowych, wojewódzkich oraz powiatowych w obrębie (...),
- f) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za budowę, utrzymanie i ochronę dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i lokalnych,
- g) organizacja i nadzór nad realizacją zadań związanych z obsługą zbiorowej komunikacji publicznej,
- h) uzupełnianie bazy danych Systemu Informacji Przestrzennej,
- i) uzgadnianie i opiniowanie dokumentacji technicznych w zakresie gospodarki wodno- ściekowej,
- J) prowadzenie rejestrów wydawanych zezwoleń na zajęcie pasa drogowego,
- k)współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za dostawę energii i udostępnianie urządzeń dla potrzeb oświetlenia ulic oraz planowanie i nadzór nad jego funkcjonowaniem,
- l) współpraca z jednostkami zapewniającymi zaopatrzenie (...) w wodę oraz realizującymi rozbudowę sieci kanalizacji deszczowej i sanitarnej,
- m) realizacja zadań związanych z zimowym utrzymaniem dróg oraz oczyszczaniem dróg po akcji zima,
- n)współpraca z jednostkami zaopatrującymi (...) w energię ciepłą,

- o) wyznaczanie i ustalanie linii ogrodzenia przy drogach gminnych,
- p) prowadzenie spraw związanych z odszkodowaniami za wypadki na drogach i chodnikach gminnych.
- 2) w zakresie planowania i realizacji inwestycji:
 - a) planowanie i przygotowywanie inwestycji miejskich,
 - b) planowanie budżetu (...) w zakresie inwestycji i gospodarki komunalnej,
 - c) opracowywanie i aktualizowanie wieloletnich planów inwestycyjnych,
 - d) opracowywanie rocznych planów inwestycyjnych,
 - e) sporządzanie programów, analiz i opinii dotyczących procesów inwestycyjnych,
- o koordynowanie działań w zakresie realizacji infrastruktury technicznej w terenach budownictwa mieszkalnego i terenach inwestycyjnych,
- i) przygotowywanie i realizacja inwestycji drogowych w zakresie przebudowy dróg gminnych istniejących i nowoprojektowanych,
- j) ścisła współpraca z Biurem (...) w zakresie opracowywania Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) dla przetargów na wykonanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział a w szczególności opracowywanie projektów umów z wykonawcami, określania warunków podmiotowych i przedmiotowych wraz z opisem przedmiotu zamówienia oraz wzorami załączników niezbędnych do wypełnienia przez wykonawców,
- k) koordynacja przedsięwzięć inwestycyjnych,
- l) ścisła współpraca ze spółkami gminy w zakresie realizowanych przez nie inwestycji komunalnych,
- m) rozliczanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział oraz przygotowywanie informacji do sprawozdań z wykonania zadań inwestycyjnych w zakresie finansowym i rzeczowym,
- n) przygotowywanie informacji do Biuletynu Informacji Publicznej, w tym zbiorczego rejestru zaangażowania środków finansowych (dowód: &13pkt1 oraz &14 ust.3 pkt 1 załącznika nr 1 (dowód: załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) k-10-33).

Załącznikiem nr 1 z dnia 22 lipca 2016 roku do Zarządzenia nr (...) roku, (...) R. J. F. wprowadził nowy regulamin organizacyjny (...) R., mocą którego w miejsce „(...)”, (...) (...)”, którego powód był Naczelnikiem, powołano (...). Do zadań Wydziału (...)i (...) (...) należało w szczególności:

- 1) **w zakresie inżynierii miejskiej:**
 - a) koordynacja spraw związanych z funkcjonowaniem systemów inżynierskich (...) - sieci kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze,
 - b) realizacja zadań związanych z oświetleniem ulic,
 - c) realizacja zadań związanych z utrzymaniem pasa drogowego dróg miejskich;
 - d) doprowadzenie spraw związanych z organizacją ruchu na miejskich drogach publicznych i wewnętrznych,
 - e) opiniowanie spraw związanych z organizacją ruchu na drogach krajowych, wojewódzkich oraz powiatowych w obrębie (...),

f) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za budowę, utrzymanie i ochronę dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i lokalnych,

g) uzupełnianie bazy danych Systemu Informacji Przestrzennej,

i) uzgadnianie i opiniowanie dokumentacji technicznych w zakresie gospodarki wodno-ściekowej,

j) prowadzenie rejestrów wydawanych zezwoleń na zajęcie pasa drogowego,

o) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za dostawę energii i udostępnianie urządzeń dla potrzeb oświetlenia ulic oraz planowanie i nadzór nad jego funkcjonowaniem,

p) współpraca z jednostkami zapewniającymi zaopatrzenie (...) w wodę oraz realizującymi rozbudowę sieci kanalizacji deszczowej i sanitarnej,

q) realizacja zadań związanych z zimowym utrzymaniem dróg oraz oczyszczaniem dróg po akcji zima,

r) współpraca z jednostkami zaopatrującymi (...) w energię ciepłą,

s) współdziałanie i koordynacja spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym,

t) prowadzenie spraw z zakresu obsługi szaleatów publicznych,

u) prowadzenie spraw związanych z odszkodowaniami za wypadki na drogach i chodnikach gminnych,

2) w zakresie planowania i realizacji inwestycji:

a) planowanie i przygotowywanie inwestycji miejskich

b) planowanie budżetu (...) w zakresie inwestycji i gospodarki komunalnej

c) opracowywanie i aktualizowanie wieloletnich planów inwestycyjnych,

d) opracowywanie rocznych planów inwestycyjnych,

e) sporządzanie programów, analiz i opinii dotyczących procesów inwestycyjnych

f) koordynowanie działań w zakresie realizacji infrastruktury technicznej w terenach budownictwa mieszkalnego i terenach inwestycyjnych,

g) przygotowywanie i realizacja inwestycji drogowych w zakresie przebudowy dróg gminnych istniejących i nowoprojektowanych,

h) ścisła współpraca z Wydziałem (...) w zakresie opracowywania Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) dla przetargów na wykonanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział, a w szczególności opracowywanie projektów umów z wykonawcami, określania warunków podmiotowych i przedmiotowych wraz z opisem przedmiotu zamówienia oraz wzorami załączników niezbędnych do wypełnienia przez wykonawców,

i) koordynacja przedsięwzięć inwestycyjnych,

j) ścisła współpraca ze spółkami gminy w zakresie realizowanych przez nie inwestycji komunalnych,

k) rozliczanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział oraz przygotowywanie informacji do sprawozdań z wykonania zadań inwestycyjnych w zakresie finansowym i rzeczowym,

l) przygotowywanie informacji do Biuletynu Informacji Publicznej, w tym zbiorczego rejestru zaangażowania środków finansowych (dowód: &20 załącznika nr 1 do zarządzenia nr (...) roku, 1 k-48v-49).

Wydział (...) przejął zadania (...), (...) (...) za wyjątkiem zadania polegającego na „wyznaczeniu i ustalaniu linii ogrodzenia przy drogach gminnych”, które zostało przeniesione do Wydziału (...) (...) oraz „organizacji i nadzoru nad realizacją zadań związanych z obsługą zbiorowej komunikacji publicznej”, które przeniesiono do Wydziału (...) (dowód: zakresy zadań wydziałów k- 48 i51v.). Nadto do zakresu zadań Wydziału (...) dodano dwa zadania: współdziałanie i koordynację spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym oraz prowadzenie spraw z zakresu obsługi szaletów publicznych (okoliczność niesporna). W R. funkcjonuje jeden szalet publiczny i nie ma cmentarzy komunalnych (dowód: zeznania świadka J. B. k-88). W ramach „administrowania cmentarzem komunalnym” urząd miasta zajmuje się administrowaniem cmentarzy wyznaniowych (dowód: zeznania świadka J. B. k-88, 89, J. S. k-96, zeznania pozwanego k-209).

Pismem z dnia 22 lipca 2016 roku, pozwany zawiadomił Organizację (...) w (...) R., której powód jest członkiem o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pismem z dnia 27 lipca 2016 roku Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem i podniosła, że przyczyna podana przez pozwaną jest przyczyną ogólną, pozorną oraz nierzeczywistą i niekonkretną (dowód: pisma z dnia 22 lipca 2016 roku oraz z dnia 27 lipca 2016 roku k-7-9). Powód nie był członkiem zarządu (...) w (...) R. (okoliczność niesporna).

Pozwany pismem z dnia 27 lipca 2016 roku na podstawie art. 30&1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązał z powodem umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, wskazując jako **wyłączną przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska Naczelnika** (...), (...) (...) w związku ze zmianą Regulaminu Organizacyjnego (...) R. (dowód: wypowiedzenie umowy o pracę akta osobowe powoda k C-4). W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód w dniu 15.10.2013 roku uzyskał dobrą okresową ocenę kwalifikacyjną pracownika samorządowego, a w dniu 1.10.2015 roku ocenę bardzo dobrą (dowód: arkusze ocen k-B-26,27 akt osobowych powoda).

Stanowisko Naczelnika Wydziału (...) objęła M. A. (1), nadto pozwany zatrudnił do Wydziału (...) dwóch pracowników (dowód: zeznania pozwanego k-210).

Na podstawie § 11 pkt 2 Regulaminu Organizacyjnego (...) w R. stanowiącego Załącznik (...) do Zarządzenia Nr (...) (...) (...) R. z dnia 22 lipca 2016 r. pozwany pracodawca ustalił zakres czynności nowemu Naczelnikowi Wydziału (...) M. A. (1):

II. Obowiązki w zakresie koordynacji i nadzoru i realizacji:

1. w zakresie inżynierii:

- a) koordynacja spraw związanych z funkcjonowaniem systemów inżynierskich (...) - sieci kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze,
- b) realizacja zadań związanych z oświetleniem ulic,
- c) realizacja zadań związanych z utrzymaniem pasa drogowego dróg miejskich;
- d) prowadzenie spraw związanych z organizacją ruchu na miejskich drogach publicznych i wewnętrznych,
- e) opiniowanie spraw związanych z organizacją ruchu na drogach krajowych, wojewódzkich oraz powiatowych w obrębie (...),

- f) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za budowę, utrzymanie i ochronę dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i lokalnych,
- g) uzupełnianie bazy danych Systemu Informacji Przestrzennej,
- h) uzgadnianie i opiniowanie dokumentacji technicznych w zakresie gospodarki wodno- ściekowej,
- i) prowadzenie rejestrów wydawanych zezwoleń na zajęcie pasa drogowego,
- j) współpraca z jednostkami odpowiedzialnymi za dostawy energii i udostępnianie urządzeń dla potrzeb oświetlenia ulic oraz planowanie i nadzór nad jego funkcjonowaniem,
- k)współpraca z jednostkami zapewniającymi zaopatrzenie (...) w wodę oraz realizującymi rozbudowy sieci kanalizacji deszczowej i sanitarnej,
- l) realizacja zadań związanych z zimowym utrzymaniem dróg oraz oczyszczaniem dróg po akcji zima,
- m)współpraca z jednostkami zaopatrującymi (...) w energię cieplną,
- n)współdziałanie i koordynacja spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym,
- o)prowadzenie spraw z zakresu obsługi szaleatów publicznych,
- p)prowadzenie spraw związanych z odszkodowaniami za wypadki na drogach i chodnikach gminnych

2. w zakresie planowania i realizacji inwestycji:

- a) planowanie i przygotowywanie inwestycji miejskich,
- b) planowanie budżetu (...) w zakresie inwestycji i gospodarki komunalnej,
- c) opracowywanie i aktualizowanie wieloletnich planów inwestycyjnych,
- d) opracowywanie rocznych planów inwestycyjnych,
- e) sporządzanie programów, analiz i opinii dotyczących procesów' inwestycyjnych, i
- f) koordynowanie działań w zakresie realizacji infrastruktury technicznej w terenach budownictwa mieszkalnego i terenach inwestycyjnych,
- g) przygotowywanie i realizacja inwestycji drogowych w- zakresie przebudowy dróg gminnych istniejących i nowoprojektowanych,
- h) ścisła współpraca z Wydziałem (...) w zakresie opracowywania Specyfikacji Istotnych Warunków' Zamówienia (SIWZ) dla przetargów na wykonanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział, a w szczególności opracowywanie projektów umów z wykonawcami, określania warunków podmiotowych i przedmiotowych wraz z opisem przedmiotu zamówienia oraz wzorami załączników niezbędnych do wypełnienia przez wykonawców,
- i) koordynacja przedsięwzięć inwestycyjnych, .
- j) ścisła współpraca ze spółkami gminy w zakresie realizowanych przez nie inwestycji komunalnych,
- k) rozliczanie zadań inwestycyjnych realizowanych przez wydział oraz przygotowywanie informacji do sprawozdań z wykonania zadań inwestycyjnych w zakresie finansowym i rzeczowym,

l) przygotowywanie informacji do Biuletynu Informacji Publicznej, w tym zbiorczego rejestru zaangażowania środków finansowych.

3. w zakresie zadań wspólnych jednostek organizacyjnych (...) w części dotyczącej

wydziału: przygotowywanie projektów oraz realizacja aktów prawnych Rady i (...),

opracowywanie planów rzeczowo-finansowych do projektu budżetu w części dotyczącej zadań jednostek organizacyjnych (...), dysponowanie środkami finansowymi określonymi w uchwale budżetowej, ponoszenie odpowiedzialności za przestrzeganie dyscypliny budżetowej oraz wnioskowanie w sprawie zmian w budżecie, ustalanie należności z tytułu dochodów budżetowych, w tym podlegających opodatkowaniu podatkiem VAT, odpowiedzialność za powierzony majątek, prowadzenie ewidencji majątku trwałego przypisanego do jednostki organizacyjnej, sporządzanie okresowych sprawozdań budżetowych w zakresie działania jednostek organizacyjnych, przygotowywanie okresowych ocen, analiz, informacji i sprawozdań, opracowywanie, zgodnie z zakresem działania propozycji do projektów planów wieloletnich rozwoju (...), zapewnianie właściwej i terminowej realizacji zadań gminnych, sprawowanie merytorycznego nadzoru nad realizacją zawartych umów i porozumień, prowadzenie, w zakresie swojej właściwości postępowań administracyjnych w indywidualnych sprawach z zakresu administracji publicznej, przygotowywanie odpowiedzi na wnioski Komisji oraz na interpelacje, wnioski, zapytania Radnych, rozpatrywanie skarg i wniosków według właściwości, przygotowywanie odpowiedzi na wnioski i zapytania obywateli, zapewnianie sprawnej obsługi interesantów, współdziałanie w sprawach wymagających uzgodnień między jednostkami organizacyjnymi, spółdziałanie z gminnymi jednostkami organizacyjnymi, współdziałanie z organami administracji rządowej i samorządowej, współpraca z Wydziałem (...) i (...) w sprawach prasy, radia i telewizji, współpraca w zakresie zadań nałożonych przez ustawę o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałanie alkoholizmowi, współpraca z Pełnomocnikiem ds. Ochrony (...) Niejawnych w zakresie spraw wynikających z ustawy o ochronie informacji niejawnych, współpraca z Centrum (...) w zakresie przygotowywania materiałów dotyczących zagospodarowania terenów inwestycyjnych, współpraca w procesie pozyskiwania i rozliczania funduszy zewnętrznych,

współpraca z koordynatorami, pełnomocnikami ustanowionymi przez (...) w zakresie merytorycznej działalności Wydziału, podejmowanie działań w zakresie wdrażania, utrzymania i doskonalenia systemu zarządzania jakością, zapewnianie właściwej ochrony danych osobowych, przestrzeganie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, instrukcji kancelaryjnej, przepisów bhp oraz ustawy o zamówieniach publicznych, sporządzanie i przekazywanie do GUS i innych urzędów danych statystycznych wynikających z zadań kierowanych jednostek organizacyjnych w formach i terminach określonych w programach badań statystycznych statystyki publicznej, realizacja zadań z zakresu spraw obronnych, zarządzania kryzysowego oraz obrony cywilnej.

III. Odpowiedzialność za:

1. Terminowe i zgodne z prawem wykonywanie zadań wymienionych w punkcie I oraz innych obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, Regulaminu pracy, przepisów BHP i ppoż. oraz Ustawy o pracownikach samorządowych.
2. Prawidłowe rozliczanie prowadzonych inwestycji w zakresie branży drogowej i innych branż objętych projektami przedsięwzięć drogowych.
3. Przestrzeganie Ustawy o ochronie danych osobowych, a w szczególności przetwarzanie danych w sposób prawidłowy, zgodny z przepisami oraz nie udostępnianie ich osobom do tego nieupoważnionym.
4. Przekazywanie zrealizowanych zadań użytkownikom.
5. Ewidencjonowanie i przechowywanie akt spraw zgodnie z Instrukcją kancelaryjną.

6. Prawidłowe przygotowywanie wniosków przetargowych oraz wniosków podprogowych na realizację zadań będących w zakresie obowiązków.

7. zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej.

Przed Sądem Rejonowym w Radomsku toczyło się postępowanie z powództwa T. N., który w pozwie z dnia 5 sierpnia 2016 roku wniósł o zasądzenie od (...) w R. na swoją rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem w kwocie 18.664,68 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powództwa powód wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pracodawcę, czyli likwidacja stanowiska Naczelnika Wydziału (...) jest przyczyną ogólną, pozorną oraz nierzeczywistą. (...) (...) R. pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku rozwiązał bowiem z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska Naczelnika (...).

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 roku, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 20 czerwca 2017r., wydany w sprawie sygn. akt sygn. IV P 87/16, w ten sposób, że : zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda T. N. kwotę 18.664,68 z tytułu odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 9 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda T. N. kwotę 360,00 z tytułu zwrotu kosztów procesu, oddalił apelację w pozostałej części, nadto zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda T. N. kwotę 150,00 z tytułu zwrotu kosztów procesu za drugą instancję (dowód: wyrok Sądu z dnia 26 kwietnia 2018 roku k-200 akt sprawy V Pa 60/17).

W sprawie tej Sąd Okręgowy uznał, iż wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przyczyna w postaci likwidacji Wydziału (...) którego powód był Naczelnikiem, faktycznie nie miała miejsca, albowiem dokonano jedynie zmiany nazwy Wydziału z przypisaniem mu niewielkich, w porównaniu do całości, zadań, co skutkuje uznaniem, iż nie doszło do likwidacji stanowiska powoda, które jedynie zmieniło swoją nazwę (dowód: uzasadnienie wyroku k-211-215 akt sprawy V Pa 60/17).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, iż w niniejszej sprawie powód L. M. złożył do Sądu pozew przeciwko (...) R. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem podnosząc, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci likwidacji stanowiska Naczelnika (...), (...) (...) była przyczyną ogólną, pozorną oraz nierzeczywistą. Okolicznością niesporną w sprawie przy tym jest, iż pozwany (...) (...) w R. pismem z dnia 27 lipca 2016 roku na podstawie art. 30&1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązał z powodem umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, wskazując jako **wyłączną przyczynę wypowiedzenia** likwidację stanowiska Naczelnika (...), (...) (...) w związku ze zmianą Regulaminu Organizacyjnego (...) R.. W tej sytuacji

rolą Sądu pracy jest zbadanie, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający jedynie ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Zakres kognicji sądu wyznaczony jest więc przez przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu i to ona podlega weryfikacji w toku postępowania. Przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w żadnym razie nie mogą być w trakcie procesu sądowego modyfikowane, uzupełniane i rozszerzane o nowe, nie ujęte w wypowiedzeniu i nie znane pracownikowi. Tymczasem Sąd Rejonowy, uwzględniając wnioski dowodowe strony pozwanej, przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe w

zakresie nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez powoda oraz utraty do niego zaufania przez pozwanego pracodawcę. Sąd I instancji powyższym okolicznościom poświęcił znaczną część swoich ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych (cztery strony), które w żaden sposób nie odnoszą się do meritum sprawy i nie mają wpływu na ocenę dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto sąd I instancji, na co zwraca uwagę apelujący, wielokrotnie ujął w uzasadnieniu fakty nie dotyczące powoda, lecz dane pochodzące z uzasadnienia wyroku Sądu, wydanego w sprawie z powództwa T. N., sygn. akt VP 87/16, co niewątpliwie nie powinno mieć miejsca.

Dlatego też, mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne na podstawie zgromadzonego przed Sądem Rejonowym materiału dowodowego, uzupełniając go jedynie w niewielkim zakresie.

Odnosząc się do zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 30 § 4 kodeksu pracy, przez błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie jest przyczyną nierzeczywistą i pozorną oraz art. 45 § 1 kodeksu pracy, przez jego niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie powództwa o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, stwierdzić należy, iż są one zasadne, przy czym odniesienie się do realiów niniejszej sprawy wymaga poczynienia kilku uwag natury ogólnej.

W doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być w szczególności dokonana w ramach reorganizacji jednostki likwidacja stanowiska pracy, skutkująca zmniejszeniem zatrudnienia w celu poprawy warunków pracy (szerzej Z. S., Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę, B. 2000, s. 80 i nast., wraz z cytowanym tam orzecznictwem i literaturą). Przyczyny reorganizacji mogą być wywołane różnymi zdarzeniami zmuszającymi pracodawcę do zwolnienia części pracowników, czy tylko skutkującymi zmianą funkcjonowania dotychczasowego schematu organizacyjnego pracodawcy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas na tym stanowisku lub stanowiskach (por. np. wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263). Likwidacja stanowiska pracy może być więc uznana za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, ale jedynie wówczas, gdy została dokonana w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia (wyr. SN z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, Nr 19, poz. 263). Oczywiście ma rację Sąd I instancji, iż decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy (wyr. SN: z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 263; z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542). Pracodawca ma bowiem prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i pomniejszenia kosztów jego działalności zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna (wyr. SN z 11.2.2014 r., II PK 144/13, MoPr 2014, Nr 7, s. 376). I tak np. rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między innych pracowników nie daje podstaw prawnych i faktycznych do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę (wyr. SN z 3.9.2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014, Nr 8, poz. 116). Sąd pracy może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (wyr. SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07, MoPr 2008, Nr 2, s. 93). Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (wyr. SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, PiZS 1993, Nr 3, s. 73). Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 KP w związku z art. 45 § 1 KP) 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 (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 czerwca 2018 r. I PK 48/17). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (por. wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19- 20, poz. 286).

Odnosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż w celu dokonania oceny pozorności likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska należy w pierwszej kolejności dokonać ustalenia, czy w jego miejsce zostało utworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego, czy też takiego stanowiska nie utworzono, bądź też nowo utworzone stanowisko w sposób istotny różni się od stanowiska powoda, zakresu jego czynności. L. M. był zatrudniony na stanowisku Naczelnika (...), (...) (...) R.. W tej sytuacji ustaleniu podlega w pierwszej kolejności, czy Wydział, którym kierował powód został zlikwidowany, czy też nie, a reorganizacja nie ograniczyła się de facto do zmiany nazwy. W świetle poczynionych w toku postępowania ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości fakt, iż Załącznikiem (...) z dnia 22 lipca 2016 roku do Zarządzenia nr (...) roku, (...) R. J. F. wprowadził nowy regulamin organizacyjny (...) R., mocą którego w miejsce „(...)”, (...) (...)”, którego powód był Naczelnikiem, powołano (...). Analiza zakresów zadań obu Wydziałów pozwala ustalić, iż zakres zadań Wydziału (...) przejął zadania (...), (...) (...) za wyjątkiem jedynie zadania polegającego na „wyznaczaniu i ustalaniu linii ogrodzenia przy drogach gminnych”, które zostało przeniesione do Wydziału (...) (...) oraz „organizacji i nadzoru nad realizacją zadań związanych z obsługą zbiorowej komunikacji publicznej”, które przeniesiono do Wydziału (...). Nadto do zakresu zadań Wydziału (...) dodano dwa zadania: „współdziałanie i koordynację spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym” oraz „prowadzenie spraw z zakresu obsługi szałetów publicznych”, przy czym kwestią istotną jest, iż w R. funkcjonuje jeden szałet publiczny i nie ma cmentarzy komunalnych, choć jak wykazał pozwany w ramach „administrowania cmentarzem komunalnym” (...) (...) zajmuje się administrowaniem cmentarzy wyznaniowych. Oczywiście Sąd Rejonowy, opierając się na zeznaniach świadków: J. S. i J. B., a także pozwanego dowodził, iż powstały Wydział (...) ma jeszcze inne, o wiele szersze kompetencje, niżby to wynikało z ustalonego na piśmie zakresu zadań, jednakże Sąd Okręgowy zauważa, iż kwestię organizacji urzędów i instytucji gminnych regulują przepisy ustawy z dnia 8 marca 1990 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 95) o samorządzie gminnym, który wyraźnie stanowi, iż (...) gminy (miasta) to aparat pomocniczy, przy pomocy którego wójt (burmistrz, prezydent miasta) wykonuje swoje zadania. Organizację i zasady funkcjonowania urzędu określa regulamin organizacyjny. Regulamin ten powinien ustalać, jakie jednostki organizacyjne wchodzi w skład urzędu i jakie zakresy czynności powierza się poszczególnym pracownikom urzędu. Zapewnia się swobodę w kształtowaniu urzędu pod warunkiem, że regulamin nie narusza postanowień ustawy i statutu gminy (statut gminy zajmuje wyższą pozycję w hierarchii źródeł prawa samorządowego niż regulamin). Mimo tej swobody ustawa stanowi, że kierownikiem urzędu jest zawsze wójt, burmistrz czy prezydent miasta. W pojęciu kierowania urzędem gminy mieszczą się dwie kategorie spraw: zarządzanie urzędem gminy oraz wykonywanie funkcji przełożonego służbowego wobec pracowników urzędu. (...) urzędem gminy obejmuje przede wszystkim kompetencję określenia struktury organizacyjnej i zasad funkcjonowania tego urzędu, tj. ustalenia jego komórek organizacyjnych i stanowisk oraz ustalenia zakresu ich działania, a także wzajemnych relacji pomiędzy nimi. Tym samym powinien on ustalać, jakie jednostki organizacyjne wchodzi w skład urzędu gminy i jakie zakresy czynności powierza się poszczególnym pracownikom urzędu. Prawną formą określenia tej struktury jest **nadanie urzędowi regulaminu organizacyjnego** (art. 33 ust. 2 ustawy) i taki też Regulamin obowiązywał i obowiązuje w pozwanej jednostce i to on wyznacza prawne działania (...) i jego poszczególnych Wydziałów. Powoływanie w tej sytuacji przez pozwanego, a w ślad za nim, Sądu Rejonowego na „zmianę filozofii działania i funkcjonowania Wydziału” należy uznać za nieporozumienie. Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał zeznania świadków: J. S., T. C., J. B., M. A. (2) oraz zeznającego w imieniu pozwanego pracodawcy J. F. w zakresie, w jakim zeznają oni ma okolicznych poszerzonego w stosunku do Regulaminu zakresu zadań Wydziału (...) za niewiarygodne.

Podsumowując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż porównanie zadań Wydziału (...) z jego poprzednikiem Wydziałem (...) (...) (...) skutkuje konkluzją, iż ich zakresy w swoich zasadniczych częściach są tożsame, wszak na 28 punktów obejmujących zadania Wydziału, zmianie uległy de facto cztery (dwa dodane i dwa odjęte), przy czym trudno jest uznać, aby zadanie polegające na „wyznaczaniu i ustalaniu linii ogrodzenia przy drogach gminnych”, które zostało przeniesione do Wydziału (...) (...) oraz zadanie dotyczące organizacji i nadzoru nad realizacją zadań związanych z obsługą zbiorowej komunikacji publicznej, które przeniesiono do Wydziału (...) miały kluczowe znaczenie dla funkcjonowania Wydziału i ich brak w sposób istotny zmieniałby specyfikę jego działania. Podobnie należy oceniać zadania dodane do zadań Wydziału: współdziałanie i koordynację spraw związanych z administrowaniem cmentarzem komunalnym oraz prowadzenie spraw z zakresu obsługi szałetów publicznych w liczbie jednego. Wbrew stanowisku

pozwanego o likwidacji Wydziału w żadnym razie nie może świadczyć przypisanie pracownikom nowych zakresów czynności, albowiem zakresy czynności pracowników mogły uwzględniać wyłącznie te zadania, które przypisane zostały Regulaminem organizacyjnym do Wydziału, a te zmieniły się o 4 zadania.

Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał zasadność twierdzenia powoda, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była pozorna. Sąd podkreśla przy tym, iż oceny tej w żaden sposób nie mogą zmienić podnoszone przez pozwanego okoliczności dotyczące braku kompetencji powoda do sprawowania powyższej funkcji oraz utrata zaufania, albowiem okoliczności te nie były wskazane przez pozwanego pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia. Skoro bowiem nie doszło do likwidacji Wydziału, a pozwany pracodawca uważał, iż powód nie posiadał dostatecznych kompetencji zawodowych do jego wykonywania, bądź też pracodawca utracił do niego zaufanie, to taką podstawę wypowiedzenia winien mu wskazać. O pozorności wypowiedzenia świadczy także, w ocenie Sądu Okręgowego fakt, iż na stanowisko powoda została zatrudniona inna osoba, której zakres obowiązków jest w zasadzie tożsamy z zakresem ustalonym dla powoda. Skoro więc Wydział, którym kierował powód nie został zlikwidowany, a na jego miejsce zatrudniono inną osobę, skoro w tym samym czasie pozwany pracodawca dokonał na tej samej podstawie rozwiązania umowy o pracę z Naczelnikiem innego Wydziału, nie sposób nie uznać, iż wskazana przyczyna była jedynie sposobem na zakończenie współpracy z powodem. Wszak pozwany pracodawca mógł skorzystać z przepisu art.23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych 9 t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 902), zgodnie z którym w przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. Przepis ten wszak stanowi gwarancję ciągłości zatrudnienia pracowników samorządowych, co ma istotne znaczenie dla zapewnienia sprawności pracy urzędów, opierających się na doświadczonej kadrze urzędniczej.

Uznając więc zasadność zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p., Sąd zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 481 § 1 k.c. Odsetki te należą się jednak powodowi nie od dnia wniesienia pozwu, jak żądał, ale od doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, a więc od dnia wezwania pracodawcy do spełnienia świadczenia zgodnie z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14). Dlatego też, w powyższym zakresie powództwo oraz apelacja nie zasługiwały na uwzględnienie.

Dlatego też, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie „1a” sentencji.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (w brzmieniu do dnia 1 stycznia 2016 roku), zgodnie z którym stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 złotych.

Natomiast na koszty procesu za instancję odwoławczą złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia oraz zwrot opłaty za apelację w wysokości 30 zł (art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c.).