

Sygn. akt V Pa 23/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2021 r.

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

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Magdalena Marczyńska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

**po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa M. P.**

**przeciwko (...) B.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji powoda M. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie**

**IV Wydział Pracy z dnia 30 grudnia 2019 r. sygn. akt IV P 21/19**

**1. oddala apelację,**

**2. nie obciąża powoda M. P. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.**

Sędzia Magdalena Marczyńska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

**Sygn. akt V Pa 23/20**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 lutego 2019 roku, skierowanym przeciwko (...) B. w B., powód M. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 stycznia 2019 roku i wniósł o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, iż rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, a nadto jest nieuzasadnione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna. Podnosił, że jest członkiem związku zawodowego (...), a pozwany pracodawca nie wypełnił obowiązku wynikającego z art. 38 k.p. i nie zawiadomił zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Powód nie negował, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy, wskazywał jednak, że zadania nowo utworzonych stanowisk pracy: specjalisty ds. (...) i specjalisty ds. (...) są w znacznej części powieleniem zadań Specjalisty ds. (...), co oznacza, że praca wykonywana przez ww. specjalistę będzie musiała być nadal wykonywana.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 marca 2019 roku pozwany (...) B. w B., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest redukcja zatrudnienia spowodowana przyczynami ekonomicznymi poprzez likwidację stanowiska Specjalisty ds. (...). Pracodawca podnosił, że przeprowadzona w (...) reorganizacja nie dotyczyła tylko likwidacji stanowiska powoda, bowiem w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu Organizacyjnego (...) B. dnia 28.01.2019 roku dokonano likwidacji kilku komórek organizacyjnych (referatów), w tym Referatu ds. (...) i (...), z którym ściśle współpracował powód. Zmianie uległa też ogólna koncepcja (...) (...). Pozwany pracodawca podnosił, że w ramach nowo utworzonych stanowisk specjalisty ds, (...) i specjalisty ds. (...) realizowane są zadania według nowej koncepcji (...) (...), a zadania w tym zakresie powierzono Centrum (...). Do stanowiska specjalisty ds. (...) przypisano zupełnie nowe zadania - nawiązywanie kontaktów kulturowych w kraju i za granicą.

Pozwany pracodawca wskazał, iż nie miał obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w zakresie zawiadomienia jej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, bowiem organizacja nie wypełniła ustawowego obowiązku złożenia informacji o liczbie członków.

W związku z upływem okresu wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie do pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Z ostrożności procesowej na wypadek uwzględnienia powództwa wniosła o zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy z uwagi na niemożliwość i niecelowość przywrócenia powoda do pracy.

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 roku**, sygn. akt IV P 21/19, Sąd Rejonowy w Belchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo oraz nie obciążył powoda M. P. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) B. w B..

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

M. P. rozpoczął pracę w pozwanym (...) (...) B. w B. od dnia 11 października 2012 roku. Pracował kolejno na stanowiskach: pomoc administracyjna, asystent wójta w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 10 kwietnia 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. (...), ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.820,00 zł.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym (...) z dnia 15.11.2018 roku do zadań Specjalisty ds. (...) należało: bieżące śledzenie planowanych zmian w aktach prawnych w szczególności związanych z funkcjonowaniem samorządu gminnego, opracowywanie i rozpowszechnianie materiałów promocyjno-informacyjnych gminy, przygotowywanie materiałów do informatorów i publikacji promocyjnych gminy, a także innych środków przekazu publicznego, aktualizacja wydarzeń o gminie na tablicach informacyjnych, stronie internetowej urzędu oraz portalu informacyjnym przygotowywanie materiałów informacyjnych o funkcjonowaniu samorządu gminnego i o ważniejszych rozstrzygnięciach podejmowanych przez organ gminy, przeznaczonych dla środków masowego przekazu, organizowanie i obsługa spotkań przedstawicieli Rady Gminy i Wójta Gminy ze środkami masowego przekazu, mieszkańcami gminy, organizacjami społecznymi w celu przedstawienia podstawowych założeń, działań podejmowanych przez władze gminy, prowadzenie monitoringu i zbioru informacji prasowych, radiowych i telewizyjnych o działalności samorządu gminnego, kształtowanie wizerunku gminy poprzez przygotowanie i przekazywanie informacji do mediów w imieniu gminy B., współpraca przy przygotowaniu oficjalnych wystąpień okolicznościowych Wójta Gminy, przygotowywanie pism, odpowiedzi i wystąpień Wójta, koordynowanie udziału Wójta w obchodach świąt państwowych i religijnych, udział w wyznaczonych przez Wójta posiedzeniach Rady i jej komisji oraz posiedzeniach Wójta, wykonywanie innych czynności związanych z funkcjonowaniem gminy zleconych przez Wójta Gminy.

W praktyce powód zajmował się głównie przygotowywaniem pism i wystąpień Wójta, prowadzeniem facebooka, nagrywaniem i montowaniem materiałów video, robieniem zdjęć, pisanem artykułów do gazety, którą prowadziła gmina, łamaniem tej gazety, współpracą z mediami, organizowaniem konferencji prasowych. Przy wykonywaniu czynności z zakresu (...) współpracował z Referatem ds. (...) i (...)

(...), pomagał przy organizowaniu imprez, był odpowiedzialny za informacje publikowane na telewizorze przed gabinetem Wójta.

Od stycznia 2019 roku w pozwanym (...), jako pomoc administracyjna, została zatrudniona K. T.. Była ona pracownikiem (...) we wcześniejszym okresie i wykonywała czynności z zakresu (...) gminy, a następnie została przeniesiona do pracy w (...) (...). Po powrocie do pracy w (...) od stycznia 2019 roku wykonywała czynności biurowe, związane częściowo z promocją, pisała teksty do facebooka i wstawiała tam zdjęcia, które wykonała w (...), organizowała spotkania Wójta z dziennikarzami, była członkiem komisji związanej ze zmianą granic gminy. K. T. pracowała w (...) do września 2019 roku.

Zarządzeniem nr (...) Wójta (...) B. z dnia 28 stycznia 2019 roku wprowadzony został nowy Regulamin Organizacyjny (...) B.. W strukturze pozwanego (...) zlikwidowano Referat ds. (...) i (...), a także samodzielne stanowisko Specjalisty ds. (...), na którym pracował M. P.. Zostały utworzone stanowiska: Specjalisty ds. (...) i Specjalisty ds. (...) Międzyregionalnej i Kulturowej.

Powód był członkiem związku zawodowego (...) działającego przy (...) B.. Organizacja związkowa złożyła do pozwanego pracodawcy informację o liczbie członków w dniu 30 stycznia 2019 roku.

Oświadczeniem z dnia 28 stycznia 2019 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z M. P. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2019 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał redukcję zatrudnienia spowodowaną przyczynami ekonomicznymi poprzez likwidację stanowiska specjalisty ds. (...). Pracodawca podał w oświadczeniu, że likwidacja stanowiska nastąpiła na podstawie Zarządzenia nr (...) Wójta (...) B. z dnia 28 stycznia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego (...) B.. Powołaną zmianą nastąpiła faktyczna likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, co zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uzasadnia wypowiedzenie.

Na podstawie art. 1671 kp pracodawca zobowiązał powoda do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego w wymiarze 33 dni, a po jego wykorzystaniu zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

O zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwany pracodawca nie zawiadomił (...).

Oprócz powoda wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał także B. B.. Kierownik zlikwidowanego referatu A. S. przeszła do pracy w (...) Miasta B., dwie osoby zostały przeniesione do Gminnego Centrum (...), a jedna do Biura Rady (...). Po likwidacji stanowiska pracy powoda i Referatu ds. (...) i (...) część obowiązków należących do powoda na okres 3 miesięcy przejęła K. T., która pisała teksty do facebooka i wstawiała tam zdjęcia, wykonane w (...), organizowała spotkania Wójta z dziennikarzami. Większość czasu zajmowała jej praca w komisji dotyczącej zmiany granic gminy, a czynności z zakresu (...) stanowiły około 10% przypisanych jej zadań. Większość zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska Specjalisty ds. (...) przejęło Centrum (...), którego założycielem jest Gmina B.. Od 15 czerwca 2019 roku w Centrum (...) na stanowisku specjalisty ds. (...) została zatrudniona E. D., która jest jedynym pracownikiem zajmującym się promocją. Przygotowuje ona informacje na stronę internetową, odpowiada za prowadzenie facebooka i instagramu, przygotowuje informacje prasowe oraz opracowuje treść informacji, oprawę graficzną i układ stron do Informatora (...) B.. Składem i łamaniem gazety zajmuje się firma zewnętrzna.

W chwili objęcia funkcji Wójta (...) B. przez K. K. sytuacja ekonomiczna gminy była zła, a dane finansowe były wpisywane do sprawozdań nierzetelnie i nie odzwierciedlały rzeczywistej sytuacji. Gmina nie miała płynności finansowej od 2016 roku. Z powodu złej sytuacji finansowej zrezygnowano m. in. z części inwestycji, znacznie zmniejszono wydatki na promocję gminy i zredukowano zatrudnienie ze 107 do 84 osób. Zła sytuacja finansowa (...) B. znalazła potwierdzenie w wynikach przeprowadzonego audytu zewnętrznego, w protokole kontroli gospodarki finansowej gminy przeprowadzonej przez (...) Izbę (...) w Ł., która również negatywnie zaopiniowała sprawozdanie Wójta z wykonania budżetu za 2018 rok.

W pozwanym (...) nie było żadnej listy (tzw. „czarnej listy”) pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy.

Zarządzeniem nr (...) Wójta (...) B. z dnia 1 sierpnia 2019 roku w strukturze (...) zlikwidowano stanowiska: Specjalisty ds. (...) i Specjalisty ds. (...)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop stanowiło kwotę 4.601,52 zł.

M. P. obecnie nie pracuje, pobiera świadczenie rehabilitacyjne przyznane do połowy lutego 2020 roku. Płaci alimenty na młodszego syna w kwocie 750 zł, starszy syn mieszka z powodem, ma 18 lat, uczy się. W utrzymaniu pomagają powodowi rodzice i przyjaciele.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy, Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana oraz zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań stron: M. P. i K. K. oraz w oparciu o zeznania świadków: B. B., K. T., E. D., S. K., I. P..

Sąd Rejonowy uznał, iż zarówno z zeznań stron, jak i ww. świadków wynika, że doszło do likwidacji stanowiska Specjalisty ds. (...), a zadania przypisane do tego stanowiska zostały w części powierzone na czas określony K. T., zatrudnionej w (...) do września 2019 roku, a w większości przekazane do Centrum (...). Zeznania stron i wymienionych świadków są w tym zakresie zbieżne. Fakty te potwierdził w zeznaniach sam powód, a spór pomiędzy stronami sprowadza się w zasadzie do oceny zasadności zmian organizacyjnych w (...).

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd pominął zeznania świadków C. M. i L. S., bowiem nic nie wnoszą do sprawy.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda M. P. i świadka B. B. w zakresie, w jakim podają, że w (...) była stworzona tzw. czarna lista z nazwiskami pracowników przeznaczonych do zwolnienia z pracy. Zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami K. K. i S. K.. Na potwierdzenie swoich twierdzeń w tym zakresie powód nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu.

***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał pozew za niezasadny.***

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z M. P. wskazał redukcję zatrudnienia spowodowaną przyczynami ekonomicznymi poprzez likwidację stanowiska Specjalisty ds. (...). Pracodawca podał w oświadczeniu, że likwidacja stanowiska nastąpiła na podstawie Zarządzenia nr (...) Wójta (...) B. z dnia 28 stycznia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego (...) B., a powołaną zmianą nastąpiła likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy.

Sąd I Instancji zważył, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110).

Sąd natomiast może badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonuje także oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę jej wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy powoda, spowodowaną przyczynami ekonomicznymi.

Jak wynikało z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powód pracował na stanowisku Specjalisty ds. (...).

W ocenie Sądu I Instancji, w przedmiotowej sprawie, niewątpliwe jest dokonanie likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Odbyło się to na podstawie Zarządzenia Nr (...) Wójta (...) B. z dnia 28 stycznia 2019 roku, na podstawie którego ustalono nową strukturę organizacyjną (...), w tym zlikwidowano stanowisko specjalisty ds. (...) na którym pracował powód. Jednocześnie zlikwidowano Referat ds. (...) i (...), z którym powód współpracował w ramach realizacji obowiązków.

W ocenie Sądu Rejonowego bezspornym w sprawie było, że na dzień dokonania wypowiedzenia powodowi Urząd znajdował się w złej sytuacji ekonomicznej, co znajduje nie tylko potwierdzenie w zeznaniach Wójta K. K. i świadka I. P., ale przede wszystkim w protokole kontroli gospodarki finansowej gminy przeprowadzonej przez (...) Izbę (...) w Ł. i negatywnej opinii sprawozdania Wójta z wykonania budżetu za 2018 rok. Przyczyny tego stanu rzeczy nie są przedmiotem oceny Sądu w niniejszym postępowaniu.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie było również to, że pozwany pracodawca nie zatrudnił na miejsce powoda innej osoby, a obowiązki z zakresu działania zlikwidowanego referatu tylko w niewielkim zakresie zostały przejęte

tymczasowo przez K. T.. Większość tych zadań została przekazana do Centrum (...), którego Gmina B. jest założycielem, ale które to Centrum stanowi odrębną od (...) jednostkę - odrębnego pracodawcę. Zasadność decyzji pozwanego w zakresie przekazania zadań z zakresu stanowiska powoda także nie podlega ocenie Sądu.

Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, Sąd nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy też przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Dokonuje tylko oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461). Jednakże likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

M. P. był jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku specjalisty ds. (...). Z tego też powodu żaden inny pracownik nie miał tożsamego z nim zakresu czynności, choć specjalista ds. (...) współpracował z pracownikami Referatu (...) i (...). Pozwany pracodawca dokonał likwidacji stanowiska pracy powoda i nie zaproponował mu pracy na innym stanowisku.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy (wyrok z dnia 23.05.1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263). Pracodawca ma prawo doboru pracowników na poszczególne stanowiska i powierzania im pracownikom dającą największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwi im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

Zdaniem Sądu I Instancji, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie można było zgodzić się z twierdzeniami powoda, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę miała charakter polityczny (powiązanie z poprzednim wójtem). Na tę okoliczność powód nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów.

Sąd I instancji uznał także, iż nieuzasadniony był zarzut powoda, iż pracodawca naruszył przepis art. 38 kp, bowiem przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę nie przeprowadził konsultacji związkowej. Pozwany pracodawca, w ocenie Sądu, nie miał takiego obowiązku, ponieważ organizacja związkowa nie wypełniła obowiązku określonego w przepisie art. 251 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j. Dz.U.2019.263 ze zm.) i nie złożyła w przepisany terminie (do 10 stycznia 2019 roku) informacji o liczbie członków. Zgodnie z treścią ust. 6 powołanego przepisu, organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków (por. m. in. wyroki: Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, LEX nr 1467123, z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, LEX nr 1405160). W dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę organizacja związkowa nie przedstawiła informacji o liczbie członków, wpłynęła ona do pozwanego (...) w dniu 30 stycznia 2019 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I Instancji na podstawie art. 45 § 1 kp oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd postanowił nie obciążać powoda kosztami postępowania, bowiem powód nie pracuje, do połowy lutego 2020 roku korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego, ma na utrzymaniu dzieci, pozostaje w trudnej sytuacji materialnej.

***Apelację od punktu 1 ww. wyroku wniósł powód*** zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na błędnej ocenie materiału dowodowego,
2. przyjęcie za wiarygodne zeznania świadków i wójta (...) B. pomimo ich wzajemnej rozbieżności.

Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1, poprzez przywrócenie go do pracy w (...) (...) B..

W odpowiedzi na apelację powoda, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie w całości apelacji powoda, rozpoznanie sprawy na rozprawie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

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

***apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.***

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzucają w apelacjach strony.

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy wskazał dowody, które uznał za wiarygodne, nadto w sposób konkretny i rzeczowy przedstawił tok swojego wnioskowania.

Na wstępie wskazać należy, iż 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. Salwa, Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę, Bydgoszcz 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, polegającą na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodującą 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).

Z nie budzących wątpliwości ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd meriti wynika, iż oświadczeniem z dnia 28 stycznia 2019 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z M. P. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę redukcję zatrudnienia, spowodowaną przyczynami ekonomicznymi, poprzez likwidację stanowiska specjalisty ds. (...). Pracodawca przy tym w oświadczeniu wskazał, iż likwidacja stanowiska nastąpiła na podstawie Zarządzenia nr (...) Wójta (...) B. z dnia 28 stycznia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego (...) B., na mocy którego nastąpiła faktyczna likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, co zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uzasadniało wypowiedzenie. 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, przy czym podkreślić należy, iż wobec faktu, że powód zajmował samodzielne stanowisko, jego likwidacja uzasadniała wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska, jak już wskazano powyżej, należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy, dlatego też podnoszona przez skarżącego w apelacji argumentacja, dotycząca ekonomicznej bezzasadności likwidacji stanowiska powoda nie może odnieść zamierzonego skutku, jako nie podlegająca ocenie sądu w niniejszej sprawie. Wszak każdy pracodawca ma prawo prowadzenia własnej polityki kadrowej, racjonalizowania zatrudnienia i zatrudniania pracowników legitymujących się najwyższymi kwalifikacjami. Stąd pozwany pracodawca kierując się powyższymi zasadami, opierając się na wynikach kontroli gospodarki finansowej gminy przeprowadzonej przez (...) Izbę (...) w Ł., podjął decyzję o likwidacji stanowiska powoda- specjalisty ds. (...), która była rzeczywista i stanowiła uzasadnioną podstawę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powyższej konstatacji nie zmienia fakt, iż zaledwie niewielka część obowiązków z zakresu działania zlikwidowanego referatu została jedynie tymczasowo, na okres trzech miesięcy, przejęta przez K. T., zaś większość zadań została przekazana do Centrum (...), którego Gmina B. jest założycielem, ale które to Centrum stanowi odrębną od (...) jednostkę. Podkreślić przy tym należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110). Powyższe oznacza, iż pracodawca może proces reorganizacji rozłożyć



w czasie i tak, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, zakończyć proces reorganizacji po kilku miesiącach od wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd I instancji prawidłowo także uznał, iż nieuzasadniony był zarzut powoda, naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 38 k.p., poprzez nie poprzedzenie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, konsultacją ze związkami zawodowymi. Pozwany pracodawca bowiem nie miał takiego obowiązku, z uwagi na nie wypełnienie przez organizację związkową obowiązku określonego w przepisie art. 251 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j. Dz.U.2019.263 ze zm.), tj. nie złożenie w przepisany terminie (do 10 stycznia 2019 roku) informacji o liczbie członków. Zgodnie z treścią ust. 6 powołanego przepisu, organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków (por. m. in. wyroki: Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, LEX nr 1467123, z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, LEX nr 1405160). W dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę organizacja związkowa nie przedstawiła informacji o liczbie członków, wpłynęła ona do pozwanego (...) w dniu 30 stycznia 2019 roku, co zwolniło pozwanego pracodawcę z obowiązku konsultacji.

W tej sytuacji, mając na uwadze powyższe rozważania stwierdzić należy, iż rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, zaś zarzuty zawarte w apelacji są nieuzasadnione i jako takie muszą skutkować oddaleniem apelacji powoda na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., w którym została wyrażona zasada słuszności, zgodnie z którą, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, gdy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny, czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecnictwie sądowym i doktrynie ugruntowane jest jednak stanowisko, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, m.in. subiektywne przekonanie powoda o słuszności dochodzonego roszczenia, jak i leżące na zewnątrz (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). Oczywiście zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być przy tym oceniane w całości okoliczności danej sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Z tego względu ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2012 r., sygn. akt V CZ 2/12, z dnia 1 grudnia 2011 r., sygn. akt I CZ 26/11). Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 KPC, ma charakter dyskrecjonalny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

Przenosząc powyższe rozważania prawne na stan istniejący w przedmiotowej sprawie, Sąd Okręgowy uznał, iż po stronie powoda wystąpiły tego rodzaju okoliczności, które przemawiały za odstąpieniem od obciążenia go kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd uwzględnił przede wszystkim charakter niniejszej sprawy, w której powód jest niewątpliwie słabszą stroną w stosunku do swojego pracodawcy, działającą przy tym w przekonaniu o słuszności dochodzonego niniejszym pozwem roszczenia. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 lutego 2011 roku, wydanym w sprawie II CZ 203/2010 (LexPolonica nr 3878417), wyraził pogląd, że przepis art. 102 k.p.c. powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu przeciwnika byłoby niezgodne z zasadami słuszności.

Sąd Okręgowy akceptuje powyższy pogląd i uznaje, że okoliczności niniejszej sprawy uzasadniają nieobciążanie powoda kosztami postępowania w sprawie.

Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.