

Sygn. akt IV P 133/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2015 roku

**Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu**

**w składzie następującym :**

**Przewodniczący:** Sędzia Sylwia Żukowska

**Ławnicy:** Eugeniusz Magryta, Danuta Wolanin

**Protokolant:** starszy sekretarz sądowy Teresa Momot

**po rozpoznaniu w dniu** 26 października 2015 roku w Zamościu

**na rozprawie** sprawy

**z powództwa** M. D. (1)

**przeciwko** Gminnemu Ośrodkowi (...) w S.

**o** przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego;

III. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

**Sygn. akt IV P 133/15**

## UZASADNIENIE

Powódka M. D. (2) w dniu 15 czerwca 2015 roku wniosła pozew przeciwko Gminnemu Ośrodkowi (...) w S. o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż od 1 stycznia 2015 roku jest pracownikiem Gminnego Ośrodka (...) w S., gdzie pracuje na stanowisku młodszego instruktora. Wcześniej pracowała w Urzędzie Gminy na stanowisku młodszego referenta ds. kancelaryjnych i promocji gminy, gdzie w dniu 2 września 2013 roku została zatrudniona w ramach prac interwencyjnych. Pod koniec grudnia 2014 roku w obecności pracowników Urzędu Gminy: P. N., R. K., M. K. i T. S. nowo wybrany wójt gminy poinformował powódkę, że z nowym rokiem przechodzi do pracy do Gminnego Ośrodka (...), a on gwarantuje jej tam zatrudnienie. Uzasadnił to tym, że po wygranych wyborach wójt musi w sekretariacie mieć „swoją” czyli zaufaną osobę. W dniu 10 czerwca 2015 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę od Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) po wcześniejszym spotkaniu z pracownikami, na którym Pani Dyrektor zapoznała pracowników ze zmianą regulaminu organizacyjnego. Z informacji przedstawionej wynikało, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Powódka podniosła, iż pracodawca odmówił wydania jej kserokopii nowego regulaminu oraz, że pracownicy po wysłuchaniu informacji Dyrektora złożyli swoje podpisy na oddzielnej kartce, co daje możliwość manipulowania z ostateczną wersją regulaminu. Powódka wskazała, iż czuje się

oszukana przez Wójta Gminy, który gwarantował jej pracę w Gminnym Ośrodku (...) i przez Dyrektora, który z dniem 1 stycznia stworzył nowe stanowisko pracy po to, żeby za pół roku je zlikwidować.

Mając na uwadze fakt, iż, w ocenie powódki, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa, powództwo w niniejszej sprawie zasługuje na uwzględnienie (k. 1-2 – pozew).

Pozwany Gminny Ośrodek (...) w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż powódka została zatrudniona u pozwanego od dnia 1 stycznia 2015 roku na stanowisku młodszego instruktora. Wypowiedzenie umowy o pracę podyktowane zostało zmianami w Regulaminie Organizacyjnym Gminnego Ośrodka (...) w S. i likwidacją stanowiska pracy – młodszego instruktora, które to stanowisko zajmowała powódka. Pozwany podniósł, iż powódka, co zaznacza w pozwie, została zapoznana ze zmianą Regulaminu Organizacyjnego Gminnego Ośrodka (...) w S.. Dodatkowo powódka miała wgląd zarządzenia i regulaminy, które zostały jej udostępnione do zapoznania się, oraz w piśmie w którym zwraca się z prośbą o kserokopie dokumentów, które zostały jej wysłane, dlatego nieprawdą jest, że pozwany odmówił wydania powódce regulaminu. Sprawy zatrudniania i zwalniania pracowników Gminnego Ośrodka (...) w S. należą do Dyrektora Ośrodka, który to Ośrodek jest odrębnym od Urzędu Gminy podmiotem. Tym samym odnoszenie się przez powódkę do Gminy, czy Urzędu Gminy nie ma nic wspólnego z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawarte zostały w samym wypowiedzeniu. Niezrozumiałe są twierdzenia powódki, że oszukano Powiatowy Urząd Pracy ponieważ zgodnie z umową gmina była zobowiązana do zatrudnienia powódki w ramach prac interwencyjnych do 1 września 2015 roku. Powódka nie wspomina w pozwie, że sama zwróciła się do Urzędu Gminy w S. o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2014 roku po wygraniu naboru na stanowisko urzędnicze w urzędzie gminy, o czym Powiatowy Urząd Pracy w T. został powiadomiony w dniu 30 września 2014 roku. W dniu 30 grudnia 2014 roku powódka rozwiązała za porozumieniem stron umowę o pracę z Urzędem Gminy w S., wyrażając tym samym zgodę na przejście do innego pracodawcy (9-10 – odpowiedź na pozew).

***Sąd Rejonowy w Zamościu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:***

Pismem z dnia 20 września 2014 roku powódka zwróciła się do Wójta Gminy S. o rozwiązanie z dniem 30 września 2014 roku umowy o pracę z dnia 01 września 2014 roku na mocy porozumienia stron (k. 11- wniosek).

W dniu 30 grudnia 2014 roku pomiędzy powódką M. D. (2), a Urzędem Gminy w S. zostało zawarte porozumienie, na mocy którego, z dniem 31 grudnia 2014 roku rozwiązano łączącą strony umowę o pracę na mocy porozumienia stron, w związku z przejściem pracownika do nowego pracodawcy tj. Gminnego Ośrodka (...) w S. (k.B1 akt osobowych – porozumienie k. 17 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 42 v).

Powódka M. D. (2) została zatrudniona w Gminnym Ośrodku (...) w S. z dniem 1 stycznia 2015 roku na stanowisku młodszego instruktora na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2014 roku zawartej na czas nieokreślony (k. B-3 akt osobowych – umowa o pracę, k. 16 v – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 42 e, k. 17 – wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42 v).

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 17 grudnia 2014 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Gminnego Ośrodka (...) w S. zmieniono Regulamin Organizacyjny Gminnego Ośrodka (...) w S. wprowadzony Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 16 grudnia 2011 roku w ten sposób, że w §3 otrzymał brzmienie: Na czele (...) stoi Dyrektor, który kieruje jego działalnością i któremu podlegają: administracja: 1/2 etatu, księgowość i finanse – 1/2 etatu, młodszy instruktor – 1 etat, obsługa – 1 etat, biblioteka i filie: Biblioteka w (...) i 3/8 etatu, Filia w M. – 1 etat, Filia w Ł. – 1/8 etatu, Klub (...) – 1 etat, instruktorzy artystyczni i instruktorzy zespołów zainteresowań (k. 11 – Zarządzenie Nr (...), k. 11 – struktura organizacyjna (...) w S.).

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 10 czerwca 2015 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Gminnego Ośrodka (...) w S. zmieniono Regulamin Organizacyjny Gminnego Ośrodka (...) w S. wprowadzony Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 17 grudnia 2014 roku w ten sposób, że w §3 otrzymał brzmienie: Na czele (...) stoi Dyrektor, który kieruje jego działalnością i któremu podlegają: administracja: 1/2 etatu, księgowość i finanse – 1/2 etatu, obsługa – 1 etat, biblioteka i filie: Biblioteka w (...) i 1/2 etatu, Filia w M. – 1 etat, Klub (...) – 1 etat, instruktorzy artystyczni i instruktorzy zespołów zainteresowań (k. 11 – Zarządzenie Nr (...), k. 11 – struktura organizacyjna (...) w S.).

Powódka M. D. (2) została w dniu 10 czerwca 2015 roku zapoznana z Regulaminem Pracy, Regulaminem Wynagradzania i nowym Regulaminem Organizacyjnym obowiązującym w Gminnym Ośrodku (...) w S. – treść Regulaminu została odczytana podczas spotkania z pracownikami przez Dyrektora Ośrodka (k. 11 – pisemne oświadczenie, k. 16 v – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 42 v, k. 17 v – wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42 v).

Pismem z dnia 10 czerwca 2015 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 lipca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Gminnego Ośrodka (...) w S., które weszły w życie zarządzeniem nr (...) z dnia 10 czerwca 2015 roku i likwidacją stanowiska pracy na którym powódka dotychczas pracowała – młodszego instruktora. Pouczono powódkę o prawie wniesienia odwołania do Sądu. Powódka odmówiła złożenia podpisu na piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę (k.B-14 akt osobowych – wypowiedzenie umowy o pracę, k. 16 v – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 42 v, k. 17 – wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42 v).

Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane (k. 17 – wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42 v, k. 11 – Zarządzenia Dyrektora Gminnego Ośrodka (...)).

Pismem z dnia 11 czerwca 2015 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o udostępnienie Regulaminu Organizacyjnego (...) oraz zarządzenia nr (...) z dnia 10 czerwca 2015 roku, a także zarządzenia nr (...) z dnia 17 grudnia 2014 roku. W odpowiedzi na powyższy wniosek – pismem z dnia 15 czerwca 2015 roku Dyrektor pozwanego Ośrodka poinformował, że powódka w dniu 11 czerwca 2015 roku zapoznała się z w/w dokumentami. Dodatkowo poinformował, że jako pracownik (...) ma możliwość wglądu w powyższe dokumenty w biurze w obecności Dyrektora. Kserokopie spornych dokumentów zostały przesłane powódce w dniu 25 czerwca 2015 roku (k. B-17 akt osobowych – wniosek, k. B-18 – odpowiedź pozwanego, k. B-21 – pismo pozwanego).

Nikt nie został zatrudniony na stanowisko powódki. Dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników pozwanego Ośrodka (k. 17 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 42 v, k. 17 -17v - wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42v).

Główną przyczyną zmiany regulaminu organizacyjnego i likwidacji stanowiska pracy powódki były problemy finansowych – środków finansowych było zbyt mało, aby utrzymać dotychczasowy stan zatrudnienia. Przyczyną likwidacji stanowiska pracy powódki było także nałożenie nowych zadań na Gminny Ośrodek (...), a co za tym idzie konieczność uzyskania środków na te działania – doszły nowe zadania związane m.in. z imprezami, utworzeniem owego zespołu, nowych Kół (...) (k. 17 v – wyjaśnienia pozwanego potwierdzone zeznaniami k. 42 v, k. 42 v – zeznania pozwanego).

W czerwcu 2015 roku w pozwanym Ośrodku zatrudnionych było łącznie 8 osób (7 i 1/2 etatu). Ponadto jedna osoba została skierowana przez Powiatowy Urząd Pracy w T. od obycia stażu pracowniczego w placówce. W miesiącu wrześniu 2015 roku w pozwanym Ośrodku zatrudnionych było łącznie 7 osób (6 i 1/2 etatu). Ponadto jedna osoba została skierowana przez Powiatowy Urząd Pracy w T. od obycia stażu pracowniczego w placówce. Każdego roku pozwany Ośrodek przyjmuje kilku stażystów do pracy skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy – bez gwarancji zatrudnienia (k. 26, k. 28 – wykaz pracowników, k. 33 – umowa o odbywanie stażu dla bezrobotnych).

Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczonej jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 2150 złotych (k.11 – zaświadczenie).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki M. D. (2) (k. 16 v – 17 – wyjaśnienia potwierdzone zeznaniami k.42 v) oraz przesłuchanej w charakterze pozwanej J. K. (k. 17-17 v – wyjaśnienia potwierdzone zeznaniami k. 42 verte-43). Sąd obdarzył wiarą zeznania stron procesu, co do faktów w nich przedstawionych, gdyż są one wzajemnie zbieżne mimo odmiennej oceny zasadności powództwa.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił także na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również znajdujących się w aktach osobowych powódki, które nie budzą wątpliwości, co do ich autentyczności, a ich treść nie była przez strony kwestionowana.

Sąd oddalił wniosek powódki o uzupełnienie umowy nr (...) o odbywanie stażu dla bezrobotnych poprzez dołączenie załącznika nr 1 do umowy na okoliczność na jaki okres i w jakich okolicznościach został zatrudniony pracownik jako osoba bezrobotna – niniejsza kwestia nie ma bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W toku sprawy jednoznacznie ustalono, iż doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki i na jej stanowisko nikt nie został zatrudniony.

W oparciu o powyższe ustalenia **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o przywrócenie do pracy jest niezasadne, a zatem podlega oddaleniu.

Stosownie do przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle natomiast art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Dokonując analizy zasadności wypowiedzenia Sąd uczynił to w granicach przyczyn podanych powódce przez stronę pozwaną jednocześnie mając na uwadze, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle istotna, aby uzasadniała jego dokonanie. Ponieważ jednak wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007r., I PK 79/07).

W piśmie z dnia 10 czerwca 2015 roku jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Gminnego Ośrodka (...) w S., które weszły w życie zarządzeniem nr (...) z dnia 10 czerwca 2015 roku i likwidację stanowiska pracy na którym powódka dotychczas pracowała – młodszy instruktor.

W ocenie Sądu, wyżej wskazana przyczyna wypowiedzenia, została powódce podana w sposób wystarczająco precyzyjny. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787).

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 10 czerwca 2015 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Gminnego Ośrodka (...) w S. zmieniono Regulamin Organizacyjny Gminnego Ośrodka (...) w S. wprowadzony Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w S. z dnia 17 grudnia 2014 roku m.in. w ten sposób, że zlikwidowano stanowisko pracy powódki tj. młodszy instruktor.

Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97).

Tutejszy Sąd w pełni podziela również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 września 2007 roku, iż z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w zw. z art. 45 §1 k.p.) 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 września 2007 roku I Pk 92/07, OSNP 2008/19-20/286).

W świetle powyższego likwidacja stanowiska pracy nie może zostać uznana za przyczynę pozorną wówczas, gdy czynności wykonywane przez pracownika na zlikwidowanym stanowisku zostaną powierzone pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach, ani wówczas, gdy zostaną one powierzone innym osobom.

Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, iż w wyniku zmian organizacyjnych doszło do zmniejszenia zatrudnienia w pozwanym Ośrodku (doszło do zmniejszenia zatrudnienia o 1 etat) – na miejsce powódki nie został zatrudniony nowy pracownik – nie można więc mówić o pozornej likwidacji stanowiska pracy.

Z akt sprawy wynika przy tym, że część obowiązków przekazano dotychczasowym współpracownikom powódki – doszło zatem do likwidacji stanowiska pracy powódki.

Ubocznie należy podnieść, iż pozwany Ośrodek przyjmuje kilka razy w roku stażystów do pracy kierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy, przy czym nie można tutaj mówić o wygenerowaniu nowego stanowiska prac - stażyści, co wynika bowiem m.in. z przedstawionej umowy nie mają gwarancji zatrudnienia w pozwanym Ośrodku.

Mając na uwadze powyższe rozważania, prowadzące do wniosku, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę ani nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, ani nie było nieuzasadnione Sąd przedmiotowe powództwo oddalił.

O kosztach orzeczonych jak w pkt II wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę trudną sytuację materialną powódki i jej rodziny.

Ponadto stosownie do treści art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) powódka nie miała obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu. Według art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wobec wygrania sprawy przez stronę pozwaną, nie było podstaw do obciążenia jej tymi kosztami.

Z uwagi na powyższe, Sąd nieuiszczoną opłatę od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona przejął na rachunek Skarbu Państwa i orzekł jak w sentencji.