

Sygnatura akt IVP. 13/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ż., dnia 12 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Żaganiu IV Wydział Pracy

w następującym składzie:

Przewodniczący: **Sędzia SR Paweł Jabłoński**

Ławnicy: **Rafał Kozłowski i Czesław Marzec**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Maciej Światłowski

po rozpoznaniu w dniu: 06 września 2018r. w Ż.

na rozprawie sprawy

z powództwa: B. M.

przeciwko: Urzędowi Miasta w Ż.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę **B. M.** do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanym **Urzędzie Miasta w Ż.**,

II. zasądza od pozwanego Urzędu Miasta w Ż. na rzecz powódki B. M. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Urzędu Miasta w Ż. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Żaganiu) kwotę 720,00 (siedemset dwadzieścia) złotych tytułem brakującej opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona.

Sygnatura akt IVP.13/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16.03.2018r. **B. M.** wystąpiła przeciwko **Urzędowi Miasta w Ż.** i domagała się uznania przez Sąd za bezskuteczne wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, dokonane przez pracodawcę pismem z dnia 26.02.2018r. i przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikających z porozumienia z dnia 02.03.2016r.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że jest zatrudniona w Urzędzie Miasta w Ż., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 02.08.1993r., na stanowisku inspektora.

Dalej wskazywała, że w myśl art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przepis ten ustanawia zakaz wypowiedzania umów o pracę osobom w wieku przedemerytalnym. Zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym dotyczy wszystkich rodzajów umów podlegających wypowiedzeniu, a więc umowy na czas nie określony, umowy na okres próbny, umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli w umowie tej strony zastrzegły sobie możliwość jej wypowiedzenia.

Zakaz wypowiedziania umowy o pracę osobom w wieku przedemerytalnym przestaje obowiązywać w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Artykuł 39 k.p. nie chroni również przed rozwiązaniem umowy o pracę wraz z upływem czasu, na jaki była ona zawarta czy też w przypadkach określonych w art. 52 i 53 k.p. Przepisu art. 39 nie stosuje się także w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.).

Wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn - tzw. powszechny wiek emerytalny. Zakaz wypowiedziania obejmuje 4 lata wstecz licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego.

Wskazując na to, powódka stwierdziła, że w dniu 17.01.2018r. skończyła 58 lat, tak więc w momencie wręczenia wypowiedzenia była w okresie ochronnym.

Dalej powódka podnosiła, że oprócz osiągnięcia wieku emerytalnego drugim warunkiem koniecznym dla uzyskania ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. jest odpowiedni staż pracy, a pracownik winien posiadać okres zatrudnienia umożliwiający mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Nabycie prawa do emerytury w określonym wieku jest uwarunkowane długością okresu składkowego i nieskładkowego oraz od tego, czy ubezpieczony został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy.

Powódka stwierdziła, że w dniu 26.02.2018r. (w chwili wypowiedzenia) miała 25 lat staż pracowniczy u pozwanego, a oprócz tego posiadała 10 letni staż u innego pracodawcy. Natomiast ustawa o emeryturach i rentach ustanowiła minimalny okres składkowy i nieskładkowy uprawniający do nabycia emerytury w przypadku kobiet na co najmniej 20 lat.

Mając to na uwadze, powódka wywodziła, że pracodawca naruszył w jej przypadku zakaz wynikający z art. 39 k.p., a jednocześnie nie wystąpiły okoliczności uchylające ten zakaz wynikające z art. 40 i 41¹ k.p.

W odpowiedzi na pozew z dnia 11.04.2018r., pełnomocnik pozwanego Urzędu Miasta w Ż. wnosił o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami procesu.

W treści pisma pełnomocnik ozwanego wskazywał, że powództwo winno być oddalone, gdyż zdaniem pozwanego możliwe jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, w oparciu art. 5 ust. 5 pkt 1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to jest reorganizacji i likwidacji etatu.

Dalej wskazano, że powódka jest zatrudniona w pozwanym urzędzie na stanowisku inspektora, w Wydziale Świadczeń (...).

Na wniosek powódki od 07.03.2016r. wymiar zatrudnienia powódki wynosił 1/2 etatu. Do dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru zatrudnienia powódka zajmowała się przyznawaniem i realizacją stypendiów oraz zasiłków szkolnych, a także sprawami z zakresu przyznawania dodatków mieszkaniowych i energetycznych.

Po obniżeniu wymiaru czasu pracy powódka zajmowała się jedynie sprawami z zakresu stypendiów i zasiłków szkolnych, natomiast sprawy z zakresu dodatków mieszkaniowych zostały podzielone pomiędzy innych pracowników: A. B. i D. P., którym przyznano dodatek do wynagrodzenia.

Pracodawca powódki, na początku 2018r., poddał szczegółowej analizie zakresy i realizację zadań na stanowiskach związanych z przyznawaniem i realizacją stypendiów i zasiłków szkolnych, dodatków mieszkaniowych i energetycznych, gdyż w miarę upływu lat sukcesywnie spadała ilość wniosków składanych o przyznanie tych dodatków. I tak: dodatki mieszkaniowe w roku 2014 - (...) wniosków, w roku 2017 - 968 wniosków, dodatek

energetyczny: w roku 2014 - 575 wniosków, a w roku 2017 - 480 wniosków, stypendia szkolne: w roku 2014 - 128 wniosków, a w roku 2017 - 98 wniosków.

Pracodawca doszedł zatem do przekonania, że ze względów ekonomicznych i organizacyjnych zasadnym jest realizowanie w/w zadań przez dwóch pracowników zatrudnionych na pełny etat oraz likwidacja 1/2 etatu.

Pełnomocnik pozwanego przyznał także, że pracownica B., w maju 2017r., została przeniesiona na inne stanowisko w tym samym wydziale i realizuje zadania z zakresu świadczeń rodzinnych.

Dalej pełnomocnik pozwanego podnosił, że już po dokonaniu wypowiedzenia powódka, w dniu 16.03.2018r., przyszła do Sekretarza pozwanego Urzędu Miasta - M. Ł. z oświadczeniem o odmowie przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i jednocześnie zapytała, czy mogłaby otrzymać pracę na 1/2 etatu w innym wydziale. Po spotkaniu z Burmistrzem i Sekretarzem, powódce zaproponowano przeniesienie do Straży Miejskiej do pracy na monitoring na 1/2 etatu. Przeniesienie miało nastąpić na mocy porozumienia stron, ale powódka poprosiła o czas na to, aby mogła zapoznać się z nowym miejscem pracy. Powódka dokonała wizytacji miejsca pracy w Straży Miejskiej i odmówiła przyjęcia tej pracy.

W dalszej części pisma wskazano, że Urząd Miasta w Ż. nie dysponuje połówkami etatów i nie mógł zaproponować powódce innego miejsca pracy.

Pozwany pracodawca ze względów ekonomicznych nie może dalej utrzymywać zwiększonego zatrudnienia w przypadku, gdy ilość załatwianych spraw w określonym zakresie spada i nie jest konieczne utrzymywanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie 2,5 etatów. Pozwany posiada potrzebę zatrudnienia pracowników na dwóch etatach, a po przesunięciu jednego pracownika do załatwiania innych spraw, powódka mogłaby pracować z powrotem w pełnym wymiarze czasu pracy, na co nie chce się zgodzić. Powódka również nie chce się zgodzić na zmianę stanowiska pracy.

W tym stanie rzeczy, w ocenie pozwanego, powództwo winno ulec oddaleniu.

Na pierwszej rozprawie, w dniu 26.04.2018r., powódkę reprezentował ustanowiony przez nią pełnomocnik, który popierał wniesione przez nią powództwo.

Pełnomocnik powódki podnosił, że strona powodowa uważa, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa, a jego klientka nie może wykonywać pracy na cały etat z przyczyn zdrowotnych i otrzymuje rentę o zmarłym mężu, a gdyby pracowała na pełny etat na pewno, by jej nie otrzymywała. Brakuje jej niewiele do wieku emerytalnego i zamierza pójść na emeryturę oraz w dalszym ciągu jest w stanie rozważyć propozycję pracy w straży miejskiej.

W związku z doręczeniem powódce odpowiedzi na pozew jej pełnomocnik wnosił o określenie terminu do ustosunkowania się do twierdzeń pozwanego, na co Sąd wyraził zgodę.

W piśmie przygotowawczym z dnia 10.05.2018r., pełnomocnik powódki w jej imieniu wskazał, że podtrzymuje dotychczasowe stanowisko powódki w sprawie. Zarzucił nieprawdziwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które zostały podane przez pozwanego oraz to, że przyczyny te nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy.

Pełnomocnik powódki do pisma dołączył decyzję dotyczącą renty rodzinnej otrzymywanej przez powódkę i podnosił, że powódka nie zna wysokości emerytury, którą otrzymałaby po uzyskaniu wieku emerytalnego. W chwili obecnej zapewne wybrałaby świadczenie rentowe.

W uzasadnieniu tego pisma pełnomocnik powódki wskazywał na to, że przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy podane przez pozwanego w piśmie z dnia 26.02.2018r. są nieprawdziwe, a przyczyny te nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy.

W wypowiedzeniu wskazano, że wypowiedzenie warunków pracy spowodowane było reorganizacją, która miała polegać na zatrudnieniu dwóch osób na cały etat, z uwagi na malejącą liczbę wniosków na stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe i energetyczne. Obecnie, jak wynikało z oświadczenia pracodawcy, zajmują się tymi sprawami 3 osoby w wymiarze 2 i 1/2 etatu. Natomiast w odpowiedzi na pozew przyznane zostało to, że oprócz powódki w/w sprawami zajmowały się: A. B. i D. P.. Sam pozwany w odpowiedzi na pozew przyznał, że od maja 2017r. jedna z pracownic tj. A. B. została przeniesiona na inne stanowisko w tym samym wydziale.

W ocenie pełnomocnika powódki, z tego bezspornie wynika, iż obecnie wnioskami o stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe i energetyczne zajmuje się D. P. zatrudniona na cały etat oraz powódka zatrudniona na 1/2 etatu.

Tym samym, od maja 2017r., w/w sprawami zajmują się dwie osoby zatrudnione łącznie w wymiarze 1 i 1/2 etatu.

Tym samym przyczyna, jakoby konieczna była redukcja etatów jest nieprawdziwa i nie stanowi wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy. Pełnomocnik powódki wskazywał i na to, że powódka nigdy nie zajmowała się dodatkami mieszkaniowymi i energetycznymi. W zakresie jej obowiązków pozostawały sprawy związane wyłącznie ze stypendiami szkolnymi i zasiłkami szkolnymi.

Podniesiono także, że pracodawca zna doskonale sytuację powódki. Wie, iż otrzymuje ona rentę rodzinną i zaproponowanie jej w zamian za 1/2 etatu, całego etat spowoduje, iż utraci ona to świadczenie.

Z uwagi na to, iż jest to znaczna kwota miał świadomość, iż będzie ona zmuszona odmówić zaproponowanym, zmienionym warunkom pracy.

W ocenie powódki, pozwany celowo wykorzystał sytuację powódki, czym doprowadził do ominięcia przepisów dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem, i doprowadził do tego, że powódka zmuszona została do podjęcia krzywdzącej dla niej decyzji, a trudno jest wymagać, by ktoś dobrowolnie zrezygnował ze świadczenia w wieku przedemerytalnym, w wysokości której otrzymuje powódka.

W ocenie pełnomocnika powódki, zachowanie pozwanego narusza zatem zasady określone w art. 5 k.c. Takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przyczyna uzasadniająca zastosowanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy powinna być rzeczywista i uzasadniona.

Ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego powinna dawać zatem odpowiedź na pytanie, czy na tle obiektywnych uwarunkowań, przy uwzględnieniu aktualnych predyspozycji zawodowych pracownika oraz możliwości organizacyjnych i potrzeb pracodawcy, konieczną i dopuszczalną była zmiana treści stosunku pracy w omawianym trybie.

W ocenie powódki, żadna z tych sytuacji nie miała miejsca, ponieważ wszystkie obowiązki były wykonywane w terminie i nie było potrzeby zmian w wysokości etatu powódki. Pracodawca dopuścił się naruszenia art. 30§4 k.p., ponieważ podana przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa - pozorna. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy umów zawartych na czas nieokreślony. Pracownikowi, najpóźniej w dniu wypowiedzenia umowy, powinna być podana prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla niego przyczyna. Podanie przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 304/99. OSNAPiUS 2001/ 4/118).

Stanowisko stron nie uległo zmianie do czasu zamknięcia rozprawy, a gotowość powódki do polubownego zakończenia sporu i do wykonywania pracy w 1/2 etatu w Straży Miejskiej nie były już akceptowane przez pozwanego pracodawcę.

Powódka wnosiła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów według norm przepisanych, a pozwany wnosił o oddalenie powództwa na koszt powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. M., **urodzona (...)**, podjęła pracę w pozwanym Urzędzie Miasta w Ż. od dnia 02.08.1993r., na stanowisku referenta, w (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, do dnia 02.11.1993r.

W chwili podjęcia pracy powódka posiadała ponad dwunastoletni staż pracy u innych pracodawców.

Od dnia 03.11.1993r. powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w (...), na stanowisku podinspektora, a następnie inspektora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W 2002r. powódka zachorowała na chorobę nowotworową i po kilku miesiącach nieobecności w pracy powróciła do niej w październiku 2002r.

Do tego czasu powódka podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, była nagradzana przez pracodawcę i brak jakichkolwiek dowodów tego, by nie wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków.

Dowód: umowy o pracę w aktach osobowych, przebieg pracy powódki wynikający z

dokumentacji w jej aktach osobowych i zaświadczenie lekarskie z 03.10.2002r.,

okoliczności bezsporne.

W związku ze zmianami organizacyjnymi w Urzędzie Miasta w Ż., od dnia 30.03.2005r., powódce powierzono obowiązki inspektora w Wydziale Świadczeń (...).

Orzeczeniem z dnia 25.09.2007r. stwierdzono u powódki, poczynając od dnia 22.02.2002r., umiarkowany stopień niepełnosprawności i od dnia 07.01.2008r. dla powódki ustalona norma czasu pracy wynosiła: 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

W marcu 2008r. powódka poddana została pierwszej okresowej ocenie kwalifikacyjnej i uzyskała dobrą ocenę pracownika za rok 2007.

W listopadzie 2008r. powódka uzyskała ponownie dobrą ocenę pracownika za rok 2008. W marcu 2010r. uzyskała taką samą ocenę za rok 2009 oraz ponownie w marcu 2011r. za rok 2010. Pracę powódki oceniono ponownie pozytywnie, dobrze: w marcu 2012r. za rok 2011, w marcu 2013r. za rok 2012.

W 2011r. zmarł mąż powódki. Od tego czasu powódka uzyskiwała wraz niepełnoletnią córką rentę po mężu.

W pisemnym zakresie obowiązków powódki (karta stanowiska pracy) z dnia 21.11.2014r. ustalono, że B. M. zatrudniona jest w Wydziale Świadczeń (...) i zajmuje się stypendiami i zasiłkami szkolnymi.

Do jej obowiązków należało także zastępowanie innego pracownika wydziału w zakresie dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych (D. P. i A. B.).

W zakresie obowiązków z dnia 21.11.2014r. A. B. (w tym samym dniu sporządzono zakres obowiązków powódki) powierzono jej obowiązki inspektora w Wydziale Świadczeń (...) i zajmowanie się wyłącznie sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w pełnym wymiarze czasu pracy.

A. B. zastępować miała innego pracownika w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych (D. P.) i pracownika na stanowisku do spraw stypendiów i zasiłków szkolnych (powódkę B. M.).

Także w dniu 21.11.2014r. sporządzony został zakres obowiązków dla D. P., której powierzono obowiązki inspektora w Wydziale Świadczeń (...) i zajmowanie się wyłącznie sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w pełnym wymiarze czasu pracy.

D. P. zastępować miała innego pracownika w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych (A. B.) i pracownika na stanowisku do spraw stypendiów i zasiłków szkolnych (powódkę B. M.).

Dowód: pismo burmistrza z dnia 29.03.2005r., orzeczenie o niepełnosprawności z dnia

25.09.2007r., pismo z dnia 07.01.2008r., oceny okresowe powódki w jej aktach

osobowych, zeznania powódki B. M. k.41-42, 52-53,

zakres obowiązków powódki z dnia 21.11.2014r., zeznania naczelnika wydziału

J. S. (1) k.32-33, zakresy obowiązków A. B. i D.

P. w ich aktach osobowych,

Stan zdrowia powódki od 2002r. ulegał pogorszeniu (ponowne podejrzenie choroby nowotworowej, zabiegi operacyjne, choroba tarczycy, w tym 80% utraty słuchu w jednym uchu.

W dniu 05.01.2016r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zmianę wymiaru czasu pracy z pełnego etatu, na niepełny – 1/2 wymiaru czasu pracy, co uzasadniła względami osobistymi, stanem jej zdrowia.

Wniosek powódki został uwzględniony i z dniem 07.03.2016r. powódka zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu i nadal zajmowała się wyłącznie stypendiami i zasiłkami szkolnymi, a sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w zastępstwie innego pracownika.

Nie było przeszkód po stronie pracodawcy do uwzględnienia wniosku powódki z tego powodu, że malała liczba wniosków w sprawie stypendiów i zasiłków szkolnych, którymi zajmowała się wyłącznie powódka, a także malała liczba wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych i energetycznych, którymi zajmowały się dwie inne pracownice Wydziału Świadczeń (...): A. B. i D. P.

W związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy powódki, mimo malejącej liczby wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych, energetycznych, stypendiów i zasiłków szkolnych, od dnia **01.03.2016r.**, A. B. i D. P., przyznano dodatek specjalnych w kwotach po 180,00 zł na czas do dnia 31.12.2016r. i następnie od dnia 01.01.2017r. do dnia 31.12.2017r. w kwotach po 287,00 zł.

W tej samej wysokości przyznano im dodatki od 01.01.2018r. do 30.06.2018r.

Pracodawca powódki dokonywał w dalszym ciągu analizy obciążenia pracowników wydziału, które malało w zakresie stypendiów i zasiłków szkolnych, którymi zajmowała się wyłącznie powódka oraz wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych i energetycznych, którymi zajmowały A. B. i D. P., natomiast rosło obciążenie pracowników zajmujących się świadczeniami rodzinnymi (w 2016r. - 3 osoby).

Z tego powodu **od maja 2017r. A. B.** przeniesiona została do wykonywania zadań związanych ze świadczeniami rodzinnymi w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zobowiązano do zastępstw innego pracownika, wydziału wyznaczonego przez naczelnika wydziału.

Od tego czasu wnioskami o stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe i energetyczne zajmowały się: D. P. zatrudniona na cały etat oraz powódka zatrudniona na 1/2 etatu, zatrudnione łącznie w wymiarze 1 i 1/2 etatu.

Do chwili wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia, do miesiąca lutego 2018r., sytuacja w Wydziale Świadczeń (...) nie uległa zmianom i w wydziale tym pracowało **13 osób, zatrudnionych w wymiarze 12,5 etatu**, a w całym Urzędzie Miasta w **Ż. pracowało 89 osób zatrudnionych na 84,65 etatu.**

Natomiast od dnia 08.11.2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pomocy administracyjnej, zatrudniona została w Wydziale Świadczeń (...) D. N. (obecnie N. – M.), która od dnia 08.05.2017r. do dnia 07.11.2017r. odbywała staż na stanowisku technika prac biurowych w Wydziale Świadczeń (...), pod opieką jego naczelnika.

Umowę o pracę zawarto z D. M. na czas określony do dnia 07.05.2018r.

Dowód: zeznania powódki B. M. k.41-42, 52-53, wniosek

powódki o obniżenie wymiaru czasu pracy z dnia 05.01.2016r. k.6 akt, zeznania

naczelnika wydziału J. S. (1) k.32-33, zakresy obowiązków A.

B. i D. P. w ich aktach osobowych, pisma w sprawie dodatków

dla A. B. i D. P. w ich aktach osobowych z dnia: 17.03.2016r.

i 25.01.2017r., 31.01.2018r. i 17.01.2018r., co do zatrudnienia D. N. –

M. okoliczności bezspornie wynikające z jej akt osobowych, informacja o

strukturze zatrudnienia UM na koniec lutego i czerwca 2018r. k.43.

Pismem z dnia 26.02.2018r. wypowiedziano powódce B. M. warunki zatrudnienia w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który biegł od dnia 01.03.2018r. i upływał w dniu 31.05.2018r.

Po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 01.06.2018r., powódce zaproponowano pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy.

Z oświadczenia pracodawcy wynikało, że pozostałe warunki zatrudnienia mają zostać niezmienione.

Wskazano, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest to, że sprawami dodatków mieszkaniowych, energetycznych i stypendiów szkolnych zajmowały się trzy osoby zatrudnione w wymiarze 2 i 1/2 etatu, a z karty opisu stanowiska pracy powódki wynikało wprost, że zajmuje się ona stypendiami i zasiłkami szkolnymi oraz, że zastępuje pracownika wydziału w zakresie dodatków mieszkaniowych i dodatku mieszkaniowego w razie jego usprawiedliwionej nieobecności.

Pracodawca zawarł w wypowiedzeniu stwierdzenie, że „z uwagi na malejącą liczbę wniosków na stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe, energetyczne zasadnym jest realizacja zadań przez dwie osoby zatrudnione w wymiarze 2 całych etatów”.

Powódkę pouczone, że w przypadku, gdy nie złoży oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy do dnia 15.04.2018r., czyli do połowy okresu wypowiedzenia, będzie równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę, a odmowa przyjęcia nowych warunków pracy będzie równoznaczna z rozwiązaniem stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, to jest w dniu 31.05.2018r.

Pouczone ją o przysługującym jej prawie do odwołania się od wypowiedzenia warunków umowy o pracę do Sądu Pracy w Ż., lecz nie wskazano w jakim terminie może ona skorzystać z tego uprawnienia.

Oświadczenie o wypowiedzeniu doręczono powódce w dniu 26.02.2018r.

Wypowiedzenie złożono powódce mimo faktu, że w tym samym Wydziale Świadczeń (...) zatrudniona była (i nadal do dnia zamknięcia rozprawy) - J. S. (2), zajmująca się świadczeniami rodzinnymi, która urodziła się (...) i w 2017r. ukończyła 64 lata, a zatem osiągnęła już wiek emerytalny, a w 2018r. osiągnęłaby wiek 65 lat.

Dowód: wypowiedzenie z dnia 26.02.2018r. w aktach sprawy k.4-5 i w aktach osobowych

powódki, zeznania J. S. (1) jw., zeznania powódki jw., zeznania

M. W. k.33-34, akta okoliczności bezspornie

wynikające z akt osobowych J. S. (2).

W dniu 16.03.2018r. powódka B. M. złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, w którym poinformowała go o tym, że korzysta z uprawnienia i odmawia przyjęcia zaproponowanych jej, w wypowiedzeniu z dnia 26.02.2018r., nowych warunków.

W piśmie tym powódka poinformowała pracodawcę, że w jej ocenie, wypowiedzenie jest bezprawne albowiem narusza przepisy art. 39, 42, 43 k.p.

Przyczyną tego było to, że w ocenie powódki jej stan zdrowia nie pozwalał jej na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a nadto powódka była przekonana o tym, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej warunków pracy było także to, że pracodawca miał świadomość tego, iż powódka nie przyjmie nowych warunków, ponieważ nie zgodzi się na pracę w większym wymiarze z uwagi na stan zdrowia oraz pracodawca miał świadomość tego, że będzie to miało wpływ na otrzymywane przez nią świadczenie po zmarłym mężu, które wynosiło w lutym 3.436,34 zł, a jej dotychczasowe wynagrodzenie (w niepełnym wymiarze czasu pracy) - 1.878,00 zł miesięcznie.

Nadto ani pracodawca (w tym Burmistrz i Sekretarz) ani bezpośredni przełożony (Naczelnik Wydziału) nie przeprowadzili z powódką jakiegokolwiek rozmowy przed doręczeniem jej wypowiedzenia.

Po uzyskaniu wiedzy wynikającej z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie powódką jest przekonana, że przyczyną wypowiedzenia jest chęć zatrudnienia (w jej miejsce) innej osoby – D. M., osoby spokrewnionej i powinowatej, między innymi Burmistrza.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódce nie udało się omówić jej sytuacji z Burmistrzem Miasta Ż. i w dniu 16.03.2018r. złożyła pozew do Sądu Pracy, po odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Przeprowadziła tego samego dnia rozmowę z M. W. (sekretarz), którą pytała o możliwość zatrudnienia w innym wydziale i w dotychczasowym wymiarze czasu pracy (w punkcie informacji urzędu lub monitoringu straży miejskiej). Zaproponowano powódce spotkanie z Burmistrzem w dniu 20.03.2018r., na którym Burmistrz wyraził zgodę zatrudnienie powódki w straży miejskiej. Po tym spotkaniu sekretarz miasta przystąpiła do przygotowania porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia powódki, a powódka poprosiła ją o możliwość zapoznania z warunkami pracy w nowym miejscu, po czym powódka odmówiła ich przyjęcia, obawiając się ich niekorzystnego wpływu na stan jej zdrowia, a zaproponowała, że może przejść do pracy do punktu informacji albo do Wydziału Gospodarki Nieruchomościami (w którym kiedyś pracowała).

Powódka rozmawiała także z M. W. o możliwości skorzystania z urlopu bezpłatnego, z którego chciała skorzystać, by „dotrwać” w pracy do emerytury i informowała pracodawcę o tym, że przejdzie na emeryturę w chwili, gdy osiągnie wiek 60 lat.

Dowód: oświadczenie powódki z dnia 16.03.2018r. w jej aktach osobowych, zeznania

powódki jw., pozew z potwierdzona data wpływu k.2, decyzja ZUS o wysokości

renty k.30, zeznania M. W. k.33-34, projekt

porozumienia k.38, kalendarz Burmistrza k.39-40.

Już w dniu 20.03.2018r. skierowano do Burmistrza Ż. wnioski (nie został on podpisany) o przeprowadzenie konkursu i zatrudnienie nowego pracownika, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku podinspektora w Wydziale Świadczeń (...), który zajmować się miał: dodatkami mieszkaniowymi, energetycznymi oraz stypendiami i zasiłkami szkolnymi.

W dniu 10.04.2018r. w Biuletynie Informacji Publicznej pozwanego Urzędu Miasta w Ż. ukazało się ogłoszenie o konkursie na takie stanowisko, z terminem do złożenia dokumentów do dnia 30.04.2018r.

Postępowanie konkursowe przeprowadzono w dniach: 14.05.2018r. i 23.05.2018r.

W protokole z dnia 28.05.2018r. komisja konkursowa wybrała do zatrudnienia D. M., co ogłoszono w (...) w dniu 29.05.2018r.

W dniu 10.05.2018r. wydano D. M. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 08.11.2017r. do dnia 07.05.2018r., na stanowisku pomocy administracyjnej, a w dniu 04.06.2018r. zawarto z nią umowę o pracę na stanowisku podinspektora w Wydziale Świadczeń (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony do dnia 31.10.2018r.

W dniu 07.06.2018r. powierzono jej obowiązki w zakresie: stypendiów i zasiłków szkolnych (dotychczasowe obowiązki powódki) oraz w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych, mimo malejącej od lat liczby wniosków i przeniesienia, w maju 2017r., A. B. do wykonywania czynności w zakresie świadczeń rodzinnych.

Przy czym zarówno w 2017r., jak i w 2018r. w Wydziale Świadczeń (...) pozwany korzystał z pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, stażysty.

Do chwili zamknięcia rozprawy sytuacja w Wydziale Świadczeń (...) nie uległa zmianom i od czerwca 2018r. w wydziale tym pracowało: **13 osób, zatrudnionych w wymiarze 13 etatów**, a w całym Urzędzie Miasta w Ż. **pracowało 89 osób zatrudnionych na 85,15 etatów.**

Dowód: wniosek z dnia 20.03.2018r., dokumentacja konkursu – dokumenty w aktach

sprawy, co do zatrudnienia D. M. okoliczności bezspornie

wynikające z jej akt osobowych, informacja o strukturze zatrudnienia UM na

koniec lutego i czerwca 2018r. k.43, informacja pozwanego z dnia 07.09.2018r.

Sąd zważył, co następuje:

W świetle okoliczności faktycznych ustalonych w tej sprawie, w ocenie Sądu, żądanie powódki B. M., która domagała się przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach, w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawie tej nie było pomiędzy stronami sporu, co do tego, że powódka B. M. **urodziła się w dniu (...)** i z dniem **17.01.2020r.** osiągnie wiek uprawniający ją do otrzymania świadczenia emerytalnego, ponieważ zgodnie z art. 24 ust 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej: 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn.

Nadto bezsporną okolicznością było, że już w chwili wypowiedzenia powódka posiadała niezbędny staż pracy do uzyskania emerytury, w styczniu 2020r.

Podjęła bowiem pracę w pozwanym Urzędzie Miasta w Ż. od dnia 02.08.1993r. i do chwili wypowiedzenia przepracowała ponad 24 lata, a w chwili podjęcia pracy u pozwanego powódka już posiadała ponad dwunastoletni staż pracy u innych pracodawców.

W chwili wypowiedzenia powódka ukończyła już 58 lat i do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jej mniej niż 2 lata.

Zgodnie z art.39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Bezsporną okolicznością dla Sądu jest w tej sytuacji to, że powódka zarówno w chwili wypowiedzenia, jak i upływu okresu wypowiedzenia znajdowała się w okresie „ochronnym” wskazanym przez ten przepis.

Przy tym normy art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art.40 k.p.), a nadto zgodnie z art. 41¹§1 k.p., w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 39 i 41 k.p., ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

W pełni rację miała powódka wskazując, że przepisy te nie miały do niej zastosowania: nie uzyskała bowiem renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, a pozwany Urząd Miasta w Ż. nie znajduje się w stanie upadłości lub likwidacji.

Wskazać trzeba, że ratio legis przepisu art.39 k.p. jest to, że zagrożenie utratą miejsca pracy w odniesieniu do osób w zaawansowanym wieku, ze względu na ich zwykle zmniejszoną z różnych powodów przydatność dla pracodawcy (m.in. utratę zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, niższą skłonność do mobilności zawodowej, dezaktualizację kwalifikacji zawodowych) jest szczególnie duże. Nadto, utrata zatrudnienia oznacza niezwykle trudną sytuację na rynku pracy.

Stabilizacja stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym ma prowadzić do urealnienia możliwości przejścia na emeryturę.

Podkreślić trzeba także, że w stosunku pracy „zasada lojalności” jego stron wobec siebie nie sprowadza się tylko do obowiązków pracownika wobec pracodawcy.

Także pracodawca musi postępować lojalnie, uczciwie wobec pracownika, który mimo zmniejszonych, z uwagi na wiek i stan zdrowia, jak w przypadku powódki, predyspozycji do wykonywania pracy, przez długi okres czasu pracę swą świadczył nienagannie.

Z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie bezspornie wynika przecież, że powódka pracowała dla pozwanego od ponad 24 lat.

Przez cały ten okres podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, była nagradzana przez pracodawcę i brak jakichkolwiek dowodów tego, by nie wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków.

Jej praca była oceniana systematycznie i pozytywnie przez pracodawcę.

Nie ma zatem jakichkolwiek, obiektywnych i merytorycznych, przyczyn do rozwiązania z powódką stosunku pracy i nie ma przeszkód do tego, w ocenie Sądu, by z osiągnięciem wieku emerytalnego skorzystała z emerytury i co także istotne z przysługujących jej świadczeń, których pozwany przez swe decyzje faktycznie ją pozbawił, ponieważ przez

rozwiązanie stosunku pracy powódka nie otrzyma między innymi od pozwanego odprawy emerytalnej, która w jej przypadku wynosić będzie sześciokrotność jej wynagrodzenia (ponad 11.000,00 zł).

Podkreślić trzeba odprawa emerytalna lub rentowa (po zmianie kodeksu pracy ustawą z dnia 02.02.1996r.) uzyskała charakter świadczenia powszechnego przez wprowadzenie do Kodeksu Pracy art. 92¹ §1 k.p., który co prawda nie ma bezpośredniego zastosowania do powódki, lecz z którego to przepisu wynika oczywista intencja pracodawcy, **że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem i w związku z tym, że przechodzi na emeryturę lub rentę powinien otrzymać odprawę z tego tytułu przynajmniej raz w życiu.**

Pozbawienie zaś pracownika powyższego świadczenia mogłoby nastąpić w razie zaistnienia przeszkody określonej wyraźnie w przepisach prawa pracy, a tak nie jest w przypadku powódki, która odprawy emerytalnej lub rentowej nigdy nie otrzymała.

Z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem w okresie przedemerytalnym nie tylko wprost narusza przepis art.39 k.p., lecz, i to w sposób oczywisty, sprzeczny jest z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony, zgodnie z art.8 k.p.

Na wstępie dalszych rozważań wskazać trzeba, że bezspornie do rozwiązania z powódką stosunku pracy doszło na skutek wypowiedzenia zmieniającego warunki jej zatrudnienia (z 1/2 etatu na cały etat) oraz odmowy przyjęcia tych warunków przez powódkę.

Zgodnie z art. 42§1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, **a przepis art.43 k.p.** stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Skoro do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu definitywnym, oznacza to, że **nie jest możliwe wypowiedzenie zmieniające w sytuacjach, w których obowiązują zakazy wypowiedzania umów o pracę. Odpowiednie zastosowanie znajdują tu zatem przepisy o ochronie szczególnej.**

Z różnych względów przewiduje się jednak pewne od tego wyjątki, biorąc pod uwagę zwłaszcza to, że głównym celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy.

Przepis art.43 k.p. zawiera właśnie takie unormowanie, które umożliwia dokonanie wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi, który jest objęty zakazem wypowiedzenia definitywnego.

Wynika z niego wprost, że w odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym wypowiedzenie zmieniające może być dokonane **tylko w dwóch przypadkach.** Pierwszy z nich sprowadza się do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej grupy, do której należy pracownik. Zgodnie z art. 43 k.p. pracownikowi w wieku emerytalnym, na zasadach przewidzianych w tym przepisie, możliwe jest wypowiedzenie **jedynie wynagrodzenia za pracę.**

Pracodawca nie może natomiast dokonać wypowiedzenia warunków pracy w części dotyczącej norm czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 151/15). W tym orzeczeniu trafnie wskazano, że z wykładni językowej art. 43 k.p. wynika, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc **żadnych** innych warunków umowy o

pracę. Na podstawie art. 43 k.p. pracodawca nie może dokonać pracownikowi objętego ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej normy czasu pracy, bowiem hipoteza tego przepisu odnosi się do zmiany zasad wynagradzania.

Stosownie do art. 42§1 k.p. wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę. Umownymi warunkami pracy są w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy (art. 29§1 k.p.). Przez wymiar czasu pracy, o którym mowa w art. 29§1 pkt 4 k.p., należy rozumieć rozmiar etatu.

Tak zdefiniowany „wymiar czasu pracy” jest istotnym elementem umowy o pracę, którego zmiana wymaga wypowiedzenia warunków pracy.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się również, że strony mogą w umowie o pracę albo w drodze odrębnego porozumienia w ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy ustalić system lub rozkład czasu.

Wówczas postanowienie takie może mieć charakter istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana również będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230; z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011 nr 5-6, 72; z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNP 1999 Nr 6, poz. 205 z glosą A. Dubowik, Przegląd Sądowy 1999 nr 7-8, str. 125; z dnia 17 listopada 1978 r., I PRN 114/78, OSNC 1979 Nr 6, poz. 130; z dnia 25 marca 1977, I PZP 60/76, OSPiKA 1978 Nr 12, poz. 218, z glosą W. Masewicza).

W przypadku powódki B. M. wymiar czasu pracy miał szczególnie istotne znaczenie.

Z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie bezspornie wynika, że w 2002r. powódka zachorowała na chorobę nowotworową i po kilku miesiącach nieobecności w pracy powróciła do niej w październiku 2002r.

Orzeczeniem z **dnia 25.09.2007r.** stwierdzono u powódki, poczynając od dnia 22.02.2002r., umiarkowany stopień niepełnosprawności i od dnia 07.01.2008r. dla powódki ustalona norma czasu pracy wynosiła: 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Stan zdrowia powódki od 2002r. ulegał pogorszeniu (ponowne podejrzenie choroby nowotworowej, zabiegi operacyjne, choroba tarczycy, w tym 80% utraty słuchu w jednym uchu).

W 2011r. powódkę spotkało kolejne nieszczęście - zmarł mąż powódki. Od tego czasu powódka uzyskiwała wraz niepełnoletnią córką rentę po mężu.

Z tych wszystkich przyczyn, w dniu 05.01.2016r., powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zmianę wymiaru czasu pracy z pełnego etatu, na niepełny – 1/2 wymiaru czasu pracy, co uzasadniła względami osobistymi, stanem jej zdrowia.

Wniosek powódki został uwzględniony i z dniem 07.03.2016r. powódka zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu i nadal zajmowała się wyłącznie stypendiami i zasiłkami szkolnymi, a sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w zastępstwie innego pracownika.

Z samego faktu zawarcia porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia powódki oraz z materiałów dowodowych tej sprawy wynika, że nie było przeszkód po stronie pracodawcy do uwzględnienia wniosku powódki choćby z tego powodu, że malała liczba wniosków w sprawie stypendiów i zasiłków szkolnych, którymi zajmowała się wyłącznie powódka, a także malała liczba wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych i energetycznych, którymi zajmowały się dwie inne pracownice Wydziału Świadczeń (...): A. B. i D. P..

Dalej trzeba wskazać, że drugą przesłanką, której wystąpienie sprawia, że wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym staje się możliwe (art.43 pkt 2 k.p.), jest stwierdzenie orzeczeniem

lekarskim utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawiniona utrata uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Bezspornym jest, że niezdolności do pracy u powódki nie stwierdzono, ani nie utraciła ona uprawnień do wykonywania pracy.

Reasumując przesłanki wypowiedzenia zmieniającego, określone w art.43 k.p., nie mają zastosowania do powódki B. M..

Okolicznością bezsporną w tej sprawie jest to, że pismem z dnia 26.02.2018r. wypowiedziano powódce B. M. warunki zatrudnienia w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który biegł od dnia 01.03.2018r. i upływał w dniu 31.05.2018r.

Po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 01.06.2018r., powódce zaproponowano pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy.

Z oświadczenia pracodawcy wynikało, że pozostałe warunki zatrudnienia mają zostać niezmienione.

Wskazano, że **przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest to, że sprawami dodatków mieszkaniowych, energetycznych i stypendiów szkolnych zajmowały się trzy osoby zatrudnione w wymiarze 2 i ½ etatu, a z karty opisu stanowiska pracy powódki wynikało wprost, że zajmuje się ona stypendiami i zasiłkami szkolnymi oraz, że zastępuje pracownika wydziału w zakresie dodatków mieszkaniowych i dodatku mieszkaniowego w razie jego usprawiedliwionej nieobecności.**

Pracodawca zawarł w wypowiedzeniu stwierdzenie, że „z uwagi na malejącą liczbę wniosków na stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe, energetyczne zasadnym jest realizacja zadań przez dwie osoby zatrudnione w wymiarze 2 całych etatów”.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego pracodawcy wywodził, że powództwo winno być oddalone, gdyż zdaniem pozwanego możliwe jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, w oparciu art. 5 ust. 5 pkt 1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to jest reorganizacji i likwidacji etatu.

Podniesiono, że pracodawca powódki, na początku 2018r., poddał szczegółowej analizie zakresy i realizację zadań na stanowiskach związanych z przyznawaniem i realizacją stypendiów i zasiłków szkolnych, dodatków mieszkaniowych i energetycznych, gdyż w miarę upływu lat sukcesywnie spadała ilość wniosków składanych o przyznanie tych dodatków. I tak: dodatki mieszkaniowe w roku 2014 - (...) wniosków, w roku 2017 - 968 wniosków, dodatek energetyczny: w roku 2014 - 575 wniosków, a w roku 2017 - 480 wniosków, stypendia szkolne: w roku 2014 - 128 wniosków, a w roku 2017 - 98 wniosków.

Pracodawca doszedł zatem do przekonania, że ze względów ekonomicznych i organizacyjnych zasadnym jest realizowanie w/w zadań przez dwóch pracowników zatrudnionych na pełny etat oraz **likwidacja 1/2 etatu.**

Na wstępie dalszych rozważań wskazać trzeba, że podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Bezspornym w doktrynie jest, że w sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy oraz to, że jeżeli chodzi o pojęcie

przyczyn nie dotyczących pracownika, to mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno - finansowy, organizacyjno - strukturalny bądź technologiczno - ekologiczny.

W praktyce najczęściej przyczyną zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy.

Z judykatury Sądu Najwyższego można tutaj przykładowo przywołać sytuację, w której np.: powierzenie przez pracodawcę obowiązków głównego księgowego zatrudnionego w ramach stosunku pracy osobie wykonującej jego zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowi likwidację stanowiska pracy. Również innego rodzaju czynności organizacyjne (w przypadku takich pracodawców jak pozwany np.: są to zmiany organizacyjne urzędu, tworzenie, łączenie i likwidacja wydziałów) wiążące się z redukcją etatów są podstawą rozwiązania stosunku pracy.

Muszą być one jednak konkretne i rzeczywiste. Przyczyną rzeczywistą jest nie tylko ta, która istnieje w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także ta, która ma się spełnić w nieodległym terminie, a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest zatem równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w późniejszym okresie stanowisko to zostało faktycznie zlikwidowane.

Odnosząc te uwagi do sytuacji powódki, w ocenie Sądu, bezspornie z materiałów dowodowych wynika, że u pozwanego nie doszło do żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, w organizacji urzędu, a zwłaszcza takich, których konsekwencją była **likwidacja etatu lub zmniejszenie zatrudnienia**, a faktycznie doszło do sytuacji odwrotnej – zwiększenia zatrudnienia, w skali wydziału i urzędu.

W ocenie Sądu, słusznie pełnomocnik powódki, w piśmie z dnia 10.05.2018r., wskazywał, że przyczyny wypowiedzenie warunków pracy i płacy podane przez pozwanego w piśmie z dnia 26.02.2018r. są nieprawdziwe, a przyczyny te nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy.

Z materiałów dowodowych zgromadzonych w tej sprawie, w tym niekwestionowanych zeznań świadków: J. S. (1) i M. W., wynika bezspornie, że w pisemnym zakresie obowiązków powódki (karta stanowiska pracy) z dnia 21.11.2014r. ustalono, że B. M. zatrudniona jest w Wydziale Świadczeń (...) i **zajmuje się wyłącznie stypendiami i zasiłkami szkolnymi**. Do jej obowiązków należało także zastępowanie innego pracownika wydziału w zakresie dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych (D. P. i A. B.).

W zakresie obowiązków z dnia 21.11.2014r. A. B. (w tym samym dniu sporządzono zakres obowiązków powódki) powierzono jej obowiązki inspektora w Wydziale Świadczeń (...) i zajmowanie się wyłącznie sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w pełnym wymiarze czasu pracy.

A. B. zastępować miała innego pracownika w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych (D. P.) i pracownika na stanowisku do spraw stypendiów i zasiłków szkolnych (powódkę B. M.).

Także w dniu 21.11.2014r. sporządzony został zakres obowiązków dla D. P., której powierzono obowiązki inspektora w Wydziale Świadczeń (...) i zajmowanie się wyłącznie sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w pełnym wymiarze czasu pracy.

D. P. zastępować miała innego pracownika w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych (A. B.) i pracownika na stanowisku do spraw stypendiów i zasiłków szkolnych (powódkę B. M.).

Następnie, gdy stan zdrowia powódki ulegał pogorszeniu, w dniu 05.01.2016r., powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zmianę wymiaru czasu pracy z pełnego etatu, na niepełny – 1/2 wymiaru czasu pracy, co uzasadniła względami osobistymi, stanem jej zdrowia. Przy czym od dnia 07.01.2008r. dla powódki ustalona norma czasu pracy wynosiła: 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo (z uwagi na orzeczenie o niepełnosprawności).

Wniosek powódki został uwzględniony i z dniem 07.03.2016r. powódka zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu i nadal zajmowała się wyłącznie stypendiami i zasiłkami szkolnymi, a sprawami dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych w zastępstwie innego pracownika.

Jak już wcześniej wskazano i co wynika z danych liczbowych przedstawionych w odpowiedzi na pozew i przez świadka K. – S., nie było przeszkód po stronie pracodawcy do uwzględnienia wniosku powódki z tego powodu, że malała liczba wniosków w sprawie stypendiów i zasiłków szkolnych, którymi zajmowała się wyłącznie powódka, a także malała liczba wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych i energetycznych, którymi zajmowały się dwie inne pracownice Wydziału Świadczeń (...): A. B. i D. P..

Słusznie w tej sytuacji powódka podnosiła zastrzeżenie do tego, że skoro malała liczba wniosków, dotyczących jej zakresu obowiązków, to dlatego od dnia **01.03.2016r.**, A. B. i D. P., przyznano dodatek specjalnych w kwotach po 180,00 zł na czas do dnia 31.12.2016r. i następnie od dnia 01.01.2017r. do dnia 31.12.2017r. w kwotach po 287,00 zł. W tej samej wysokości przyznano im dodatki od 01.01.2018r. do 30.06.2018r.

Z zeznań świadka K. – S. wynika także, że po zmniejszeniu powódce wymiaru czasu pracy, dokonywano w dalszym ciągu analizy obciążenia pracowników wydziału, które malało w zakresie stypendiów i zasiłków szkolnych, którymi zajmowała się wyłącznie powódka oraz także wniosków dotyczących dodatków mieszkaniowych i energetycznych, którymi zajmowały A. B. i D. P., natomiast rosło obciążenie pracowników zajmujących się świadczeniami rodzinnymi (w 2016r. - 3 osoby).

Z tych powodów, **od maja 2017r., A. B.** przeniesiona została do wykonywania zadań związanych ze świadczeniami rodzinnymi w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zobowiązano do zastępstw innego pracownika, wydziału wyznaczonego przez naczelnika wydziału i od tego czasu wnioskami o stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe i energetyczne zajmowały się: D. P. zatrudniona na cały etat oraz powódka zatrudniona na 1/2 etatu, zatrudnione łącznie w wymiarze 1 i 1/2 etatu.

Z faktów tych wynika bezspornie, że w maju 2017r. dokonano podziału zakresów czynności odpowiednio do obciążenia pracowników, a więc jakiegokolwiek logiki i uzasadnienia pozbawione jest faktyczne zwiększanie zatrudnienia w grupie pracowników zajmujących się wnioskami o stypendia szkolne, dodatki mieszkaniowe i energetyczne i to w lutym 2018r., a tym bardziej zwiększenie zatrudnienia od czerwca 2018r.

Do chwili wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia, do miesiąca lutego 2018r., sytuacja w Wydziale Świadczeń (...) nie uległa zmianom i w wydziale tym pracowało **13 osób, zatrudnionych w wymiarze 12,5 etatu**, a w całym Urzędzie Miasta w Ż. **pracowało 89 osób zatrudnionych na 84,65 etatu.**

Wydział przy tym nie tylko w 2017r., lecz i nadal korzysta z pomocy stażysty.

W ocenie Sądu, przy malejącej liczbie wniosków i spraw, którymi zajmowała się powódka dwie jej koleżanki oraz zwiększenia obciążenia pozostałych pracowników wydziału, jeżeli istniała konieczność dokonywania zmian organizacyjnych, to dokonały się one w maju 2017r., a nie w lutym 2018r.

Tym samym przyczyna, jakoby konieczna była redukcja etatów jest nieprawdziwa i nie stanowi wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy.

W tej sytuacji zrozumiałe są przypuszczenia powódki, że pracodawca znając sytuację powódki i dysponując widzą o jej stanie zdrowia oraz o tym, iż otrzymuje ona rentę rodzinną, mógł przypuszczać, że zaproponowanie jej w zamian za 1/2 etatu, całego etat spowoduje odmowę przyjęcia nowych warunków pracy.

Wskazać trzeba, że w ocenie Sądu, dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie mają najmniejszego znaczenia okoliczności rozmów powódki z sekretarzem miasta i burmistrzem w dniach 16.03.2018r. i 20.03.2018r. oraz próby „znalezienia”

dla niej innego miejsca pracy, gdy oświadczyła, że nie przyjmie nowych warunków zatrudnienia i w swym oświadczeniu wskazywała na naruszenie przez pracodawcę przepisów art. 39, 42, 43 k.p.

Podkreślić trzeba, że z materiałów dowodowych tj. sprawy bezspornie wynika, że pracodawca powódki przed wypowiedzeniem jej warunków zatrudnienia nie tylko nie rozmawiał z powódką, lecz i nie rozważał żadnych innych możliwości, przeniesienia powódki do innej pracy, w tym samym lub innym wydziale urzędu (przy istniejących wakatach) lub gdy faktycznie koniecznym było zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (D. M.) to możliwe było np.: powierzenie jej w 1/2 obowiązków w Wydziale Świadczeń (...) i w 1/2 np.: w straży miejskiej, przy obsłudze monitoringu, tym bardziej, że jest to osoba młoda, a bardzo małym stażu i doświadczeniu zawodowym, a do zamknięcia rozprawy nadal są tam wakaty.

Wypowiedzenie złożono powódce także mimo faktu, że w tym samym Wydziale Świadczeń (...) zatrudniona była (i nadal do dnia zamknięcia rozprawy) - J. S. (2), zajmująca się świadczeniami rodzinnymi, która urodziła się (...) i w 2017r. ukończyła 64 lata, a zatem osiągnęła już wiek emerytalny, a w 2018r. osiągnęłaby wiek 65 lat.

Pracodawca powódki postąpił jednak odmiennie i po tym, jak powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, już w dniu 20.03.2018r. skierowany został do Burmistrza Ż. wniosek (nie został on podpisany) o przeprowadzenie konkursu i zatrudnienie nowego pracownika, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku podinspektora w Wydziale Świadczeń (...), który zajmować się miał: dodatkami mieszkaniowymi, energetycznymi oraz stypendiami i zasiłkami szkolnymi.

W dniu 10.04.2018r. w Biuletynie Informacji Publicznej pozwanego Urzędu Miasta w Ż. ukazało się ogłoszenie o konkursie na takie stanowisko, z terminem do złożenia dokumentów do dnia 30.04.2018r. Postępowanie konkursowe przeprowadzono w dniach: 14.05.2018r. i 23.05.2018r. W protokole z dnia 28.05.2018r. komisja konkursowa wybrała do zatrudnienia D. M., co ogłoszono w (...) w dniu 29.05.2018r. W dniu 10.05.2018r. wydano D. M. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 08.11.2017r. do dnia 07.05.2018r., na stanowisku pomocy administracyjnej, a w dniu 04.06.2018r. zawarto z nią umowę o pracę na stanowisku podinspektora w Wydziale Świadczeń (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony do dnia 31.10.2018r.

W dniu 07.06.2018r. powierzono jej obowiązki w zakresie: stypendiów i zasiłków szkolnych (dotychczasowe obowiązki powódki) oraz w zakresie dodatków mieszkaniowych i energetycznych, mimo malejącej od lat liczby wniosków i przeniesienia, w maju 2017r., A. B. do wykonywania czynności w zakresie świadczeń rodzinnych.

Przy czym zarówno w 2017r., jak i w 2018r. w Wydziale Świadczeń (...) pozwany korzystał z pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, stażysty.

Do chwili zamknięcia rozprawy sytuacja w Wydziale Świadczeń (...) nie uległa zmianom i od czerwca 2018r. w wydziale tym pracowało: **13 osób, zatrudnionych w wymiarze 13 etatów**, a w całym Urzędzie Miasta w Ż. **pracowało 89 osób zatrudnionych na 85,15 etatów**.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Urzędzie Miasta w Ż. (pkt I wyroku).

Z uwagi na to, że zgodnie z art. 42§1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, nie było podstaw do zasądzenia w miejsce roszczenia powódki o przywrócenie do pracy wyłącznie odszkodowania na podstawie art.45§2 k.p., ponieważ jednoznacznie z treści art.45§3 k.p. wynika, że możliwość taka nie istnieje w przypadku pracownika, o którym mowa w art.39 k.p. (takim zaś bezspornie jest powódka).

Nadto podkreślić trzeba, że zatrudnienie nowego pracownika w miejscu zwolnionego z pracy nie wystarcza do zastosowania art. 45§2 (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 83), a ponadto

mimo zatrudnienia D. M. możliwym jest ponowne zatrudnienie powódki, ponieważ z D. M. zawarta została umowa na czas określony – do dnia 31.10.2018r.

O kosztach rozstrzygnięto zgodnie z art. 98§1 i 3 k.p.c. w zw. z §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22.10.2015r. – w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 05.03.2007r., IPZP 1/07, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy).

Sąd w pkt III wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Żaganiu) kwotę 720,00 zł tytułem kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona (wskazana w pozwie w.p.s. – 14.400,00 zł x5%=720,00 zł).