

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 15 kwietnia 2014 roku przeciwko (...) w W.powódka E. S.wnosiła o uznanie z bezskuteczne wypowiedzenia umowy łączącej strony, dokonanego przez pozwanego w dniu 8 kwietnia 2014 roku, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego wskazała, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego jest pozorna albowiem w dalszym ciągu w strukturze pozwanego istnieje jednostka realizująca zadania, które realizowano w departamencie w którym zatrudniona była powódka. Dodatkowo powódka zarzuciła pozwanemu, iż przyczynę wypowiedzenia sformułował w sposób niekonkretny (pozew k. 4-7).

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 czerwca 2014 roku pozwana (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy podane przez pracodawcę były zasadne oraz prawdziwe (odpowiedź na pozew k. 59-65).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S.począwszy od 1 stycznia 1997 roku świadczyła pracę w (...)dokąd została przeniesiona z Urzędu (...). Powódka była pracownikiem korpusu służby cywilnej. Początkowo zatrudniona była w Biurze (...). Następnie powódka świadczyła pracę w Biurze (...)i kolejno w Sekretariacie (...). Powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmowała kolejno stanowiska : inspektora, specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, a od 1 maja 2003 roku radcy Szefa Kancelarii (...)(akta osobowe, pisma k. 8- 10).

Począwszy od dnia 18 marca 2011 roku powódka świadczyła pracę na stanowisku radcy w Departamencie (...)(pismo k. 11).

Do zadań powódki należało: odbieranie i wydruk korespondencji wpływającej do pozwanego na adres poczty „Kontakt”, obsługa merytoryczna korespondencji, zapoznawanie się z jej treścią i przekazywanie odpowiednio do innych organów i komórek organizacyjnych pozwanego, wydruk poczty pozostającej w zakresie kompetencji departamentu powódki i przedkładanie jej kierownictwu departamentu celem dalszego procedowania, wykonywanie miesięcznych raportów w wielkości wpływu powyższej korespondencji, bieżąca współpraca z kancelarią wewnętrzną departamentu, udział w przygotowywaniu i przekazywaniu akt Wydziału (...) do Archiwum. Poza powódką uprawnienia do obsługi skrzynki e- kontakt miały jeszcze 3 osoby (zeznania świadków: G. W.k. 119-120, A. B.k. 120-121, zeznania powódki k. 204v-205).

W 2012 i 2013 roku przeprowadzona została ocena okresowa pracowników pozwanego w tym powódki, która uzyskała wynik 3,900 (zestawienie k. 125-126, zeznania świadków A. S. k. 162, W. S. k. 162v, akta osobowe).

Zgodnie z § 28 regulaminu organizacyjnego (...)stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 2 Szefa (...)z dnia 21 lutego 2008 roku w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego (...), do zadań Departamentu (...)należało: przyjmowanie, rozpatrywanie i załatwianie skarg, wniosków, petycji oraz listów kierowanych przez obywateli organizacje społeczne, związkowe oraz inne instytucje do (...)w tym prowadzenie postępowań wyjaśniających w sprawach, których dotyczą skargi, wnioski, petycji, listy, udzielanie odpowiedzi pisemnych na skargi, wnioski, petycje i listy lub przekazywanie tych spraw do właściwych organów, codzienne przyjmowanie obywateli zgłaszających się w sprawach skarg, wniosków i petycji, sporządzanie rocznej analizy o wpływie, problematyce i sposobie rozpatrzenia skarg, wniosków, petycji i listów nadesłanych do Kancelarii, sporządzanie okresowych analitycznych informacji o treści skarg, wniosków i petycji oraz listów na potrzeby (...)oraz innych członków kierownictwa Kancelarii, współpraca w sprawach przyjmowania i

załatwiania skarg i wniosków z właściwymi komórkami organizacyjnymi w innych urzędach administracji publicznej, prowadzenie dokumentacji sprawozdawczo – statystycznej z przebiegu rozpatrywania i załatwiania skarg, wniosków, petycji i listów w ujęciu problemowym i według jednostek podziału administracyjnego państwa, obsługa organizacyjna i kancelaryjno-biurowa oraz merytoryczna Rady (...), obsługa Rady (...).

Dodatkowo Departament (...) posiadał własny regulamin organizacyjny szczegółowo określający realizowane przez departament zadania i jego organizację wewnętrzną. Zgodnie z treścią powyższego regulaminu, w skład departamentu wchodziły dwa wydziały. Jeden z nich zajmował się obsługą Rady (...)i Rady (...), zaś drugi to Wydział (...), w którym pracowała powódka. Zadania i charakter pracy w obu tych wydziałach były całkowicie odmienne.

Zadaniami w zakresie rozpoznawania skarg i wniosków zajmowało się 14 osób kierowanych dodatkowo przez naczelnika Wydziału (...). W strukturze organizacyjnej pozwanego stanowiska tych osób oznaczone były kolejnymi symbolami od 23 do 37.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 3 kwietnia 2014 roku wydanym przez (...), w sprawie nadania statutu (...)został zniesiony Departament (...)i powołano Departament (...), który kontynuował realizację większości zadań dotychczasowego Departamentu (...), za wyjątkiem tej części zadań, które dotyczą obsługi organizacyjnej i kancelaryjno-biurowej oraz merytorycznej Rady (...)i Rady (...). Zadania te przejął bowiem Departament (...)(zarządzenia k. 13-43, regulamin k. 70- 80, regulamin ze schematem organizacyjnym k. 82- 88, schemat organizacyjny k. 81, regulamin organizacyjny Departamentu (...).k. 89-102, zeznania świadków G. W.k. 119-120, A. B.k. 120-121).

Zmiana zakresów zadań poszczególnych jednostek organizacyjnych pozwanego i utworzenie Departamentu (...)wiązały się także ze zmniejszeniem ilości etatów w stosunku do stanu zatrudnienia w zlikwidowanym Departamencie (...). I tak, w zakresie związanym z zadaniami dotyczącymi obsługi Rady (...), które przeszły do departamentu prawnego z 11 stanowisk pozostawiono 9, zaś w zakresie związanym z rozpatrywaniem skarg i wniosków oraz petycji, które stanowiły zadania Departamentu (...)w miejsce 15 stanowisk pozostawiono 8.

Zadania realizowane w zakresie rozpatrywania skarg i wniosków wykonywane przez poszczególnych pracowników były podobne. W związku z tym podejmując decyzję o likwidacji poszczególnych stanowisk i wskazaniu określonych osób do zwolnienia pozwany kierował się indywidualną sytuacją poszczególnych pracowników i oceną ich pracy.

W konsekwencji przyjęto, że w 15-osobowej grupie pracowników spośród, których należało wskazać 7 osób do zwolnienia, wypowiedzenia umowy o pracę nie będą złożone 5 osobom, które korzystają ze szczególnej ochrony stosunku pracy wynikającej z art. 186⁸ kp, art. 39 kp oraz urzędnikom mianowanym w służbie cywilnej. Wobec pozostałych pracowników zastosowano kryterium wyniku ostatniej oceny okresowej i wypowiedzenia wręczono osobom, które uzyskały najniższe oceny okresowe, nie przewyższające 3,900. Łącznie po zmianach Departament (...)liczył 18 osób w tym: dyrektora, zastępcę dyrektora, sekretarza dyrektora, asystenta dyrektora, 8 pracowników zajmujących się obsługą w zakresie skarg, petycji i wniosków oraz pozostałe osoby zajmujące się obsługą sekretarza stanu (zestawienie k. 69, zeznania świadków G. W.k. 119-120, A. B.k. 120-121, zestawienie k. 124).

W dniu 8 kwietnia 2014 roku pozwany złożył powódce oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 lipca 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska radcy (...)określonego symbolem (...), związaną ze zniesieniem Departamentu (...)i wejściem w życie zarządzenia (...)z dnia 7 kwietnia 2014 roku zmieniającego regulaminu organizacyjnego (...). Jednocześnie pozwany w wypowiedzeniu wskazał, że wejście w życie ww. regulaminu związane jest z optymalizacją oraz racjonalizacją zatrudnienia u pozwanego w obszarze obsługi spraw dotyczących skarg i wniosków, obsługi Rady (...)oraz Rady (...), zakładającymi skuteczne i efektywne wykonywanie zadań w zmniejszonym stanie osobowym. Jednocześnie pracodawca wskazał, że podejmując decyzję o likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska wziął pod uwagę brak możliwości wypowiedzenia stosunków pracy pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania, o których mowa w ustawie o służbie cywilnej, a także podlegającym ochronie określonej w art. 39 kp, oraz w art.

186⁸ kp. Dodatkowym kryterium, którym kierował się pracodawca jest poziom co najmniej 4,200 ostatniej oceny okresowej. W związku z tym, że ocena okresowa powódki została sporządzona na poziomie 3,9 wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zasadne (pismo k. 12).

Pomimo wręzonego powódce wypowiedzenia, pracodawca starał się zapewnić jej możliwość kontynuowania zatrudnienia w innej jednostce organizacyjnej pozwanej Kancelarii. Zaproponowano powódce podjęcie pracy w sekretariacie zastępcy dyrektora Departamentu Komitetu Rady Ministrów, ale powódka nie przyjęła tej propozycji uznając zaproponowane jej nowe warunki zatrudnienia za nieatrakcyjne. Taką propozycję, skierowaną po odrzuceniu jej przez powódkę przyjął inny pracownik pozwanego – D. P., która w związku z tym nadal pracuje u pozwanego (zeznania powódki k. 204v-205).

Wypowiedzenie złożono, a następnie w toku postępowania prowadzonego przed Sądem cofnięto innemu pracownikowi pozwanego – I. D. kierując się przy tym jej sytuacją rodzinną, wiążącą się z faktem bycia rodzicem zastępczym (zeznania świadka G. W. k. 119-120, pisma k. 128-131).

W związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę zadania realizowane dotąd przez powódkę przejął jako dodatkowe zadanie inny pracownik pozwanego zajmujący się dotąd statystyką (zeznania świadków G. W. k. 119-120, A. B. k. 120-121, pismo k. 212- 252).

W grudniu 2014 roku, w związku z kolejną zmianą organizacyjną w Departamencie (...)i utworzeniem stanowiska zastępcy dyrektora II zatrudniono tam jedną osobę. Kolejne zmiany organizacyjne miały miejsce w tym Departamencie w 2015 roku (regulamin i schemat k. 149-153, regulamin k. 183-193).

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5520 zł (zaświadczenie k. 68).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania powódki.

Zdaniem Sądu dowody z dokumentów załączonych do akt sprawy stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista i nie budzi wątpliwości sądu.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach wskazanych wyżej świadków. W ocenie Sądu żadne względy nie zaważyły na wiarygodności zeznań świadków, gdyż były one sformułowane w sposób zwięzły, logiczny i pozostawały spójne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Podobnie Sąd dał wiarę zeznaniom powódki albowiem z zakresie w jakim dotyczą one relacji odnośnie faktów, a nie formułowanych przez powódkę subiektywnych ocen, zeznania te są jasne, logiczne niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki zgłoszony w punkcie 1, 3 i 4 pisma z dnia 17 grudnia 2014 roku. W ocenie Sądu bowiem wnioski dotyczące kontynuowania zatrudnienia I. D. u pozwanego, wymiaru czasu pracy pracowników oraz arkuszy ocen nie zmierzają do ustalenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Nie dowodzą one bowiem w żadnej mierze czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa i zasadna, czy też nie. Z pewnością, w świetle złożonych do akt dokumentów, nie dowodzi tego również fakt cofnięcia w oparciu o art. 8 kp wypowiedzenia I. D.. Podobnie nie mają znaczenia dla poczynionych przez Sąd ustaleń arkusze ocen pozostałych pracowników, szczególnie jeśli zważyć, że zasady i procedurę przeprowadzania ocen w służbie cywilnej w sposób identyczny dla wszystkich pracowników pozwanego regulują przepisy i pracownicy nie kwestionowali sporządzonych im ocen okresowych. Jednocześnie należy zauważyć, że w odniesieniu do wniosku dotyczącego złożenia ewidencji czasu pracy pełnomocnik powoda prezentuje wewnątrznie sprzeczną argumentację. Z jednej bowiem strony twierdzi, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę, tj. likwidacja stanowiska

pracy powódki była fikcyjna, z drugiej zaś strony twierdzi, że po wypowiedzeniu powódce umowy, z uwagi na zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło znaczące zwiększenie obciążenia pracowników zadaniami.

Sąd również oddalił wniosek dowodowy wskazany w punkcie 2 przywołanego wyżej pisma pełnomocnika powoda, w zakresie niezrealizowanym przez Sąd, albowiem wobec odmienności zadań realizowanych przez pracowników zajmujących się obsługą Rad i przeniesieniem tych zadań do Departamentu (...), w którym powódka nigdy nie świadczyła pracy, badanie struktury i szczegółowego zakresu zadań oraz stanu zatrudnienia w tym departamencie było bezprzedmiotowe .

Sąd oddalił również wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka L. B.. Okoliczności, na które zawnioskowany został świadek, dotyczące zatrudnienia w departamencie powódki nowych osób nie były bowiem kwestionowane przez pozwanego, który szczegółowo wyjaśnił w piśmie z dnia 14 stycznia 2015 roku w jakich okolicznościach to zatrudnienie nastąpiło. Nadto okoliczność ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bo dotyczy zdarzeń z okresu ponad 6 miesięcy po wypowiedzeniu powódce umowy i wiąże się z kolejnymi zmianami organizacyjnymi u pozwanego, a także ze zmianą sytuacji osobistej pracowników departamentu już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi przepis art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym 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.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista. Sposób podania przyczyny wypowiedzenia powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów niż te, które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598).

W orzecznictwie, jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów wynika bowiem, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się

na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określił sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L. Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymieni w ustawie.

Orzecznictwo sądowe poświęciło wiele uwagi problematyce oceny zasadności wypowiedzenia. Przykładem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, póż. 163), uznający, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, z. 5, póż. 76; NP 1988, nr 10-12, s. 241, z glosą A. Wypych-Żywickiej). W konsekwencji przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania stwierdzić należy, że niewątpliwie zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy i związana z nimi likwidacja stanowiska pracy pracownika stanowią okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie, zgodnie z ustalonym orzecznictwem, kwestia oceny czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega badaniu przez sąd. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie została dokonana (vide uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych przez Sąd ustaleń w zakresie stanu faktycznego należy zatem stwierdzić, że oświadczenie pozwanego złożone powódce w dniu 8 kwietnia 2014 roku odpowiada zarówno wymogom formalnym określonym w art. 30 § 4 kp, jak i jest zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia podana została na piśmie, w sposób jednoznaczny i zrozumiały oraz ma pełne odzwierciedlenie w rzeczywistości. Zgodnie bowiem z zarządzeniem z dnia 7 kwietnia 2014 roku departament, w którym zatrudniona była powódka przestał istnieć i w jego miejsce powołano Departament (...). Departament ten w dalszym ciągu realizował te zadania, które dotąd wykonywała powódka, jednakże czynił to w zmniejszonym składzie osobowym. Zadania powódki powierzono zaś innemu pracownikowi tego departamentu, który realizuje je obok dotąd wykonywanych czynności jako dodatkowe zadania.

Również kryteria doboru do zwolnień przyjęte przez pozwanego i wskazane powódce w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za jasne, czytelne, obiektywne i sprawiedliwe. Pozwany bowiem dokonując doboru pracowników do zwolnienia w pierwszym rzędzie wykluczył osoby, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. W pozostałym zakresie, zważywszy, że zwolnienia dotyczyły pracowników w dużej mierze wykonujących jednorodnej, bardzo zbliżone czynności i wzajemnie zastępujących się przy wykonywaniu tych czynności, oparł się na wynikach ostatniej oceny okresowej pracowników.

Zgodnie z treścią art. 81 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Arkusze ocen oraz kryteria i skalę ocen ustala się kierując się potrzebą stałego doskonalenia jakości wykonywania obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej oraz zapewnienia obiektywizmu dokonywanych ocen okresowych. Oceniający wybiera spośród kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego.

W świetle powyższego kryterium doboru do zwolnień odwołujące się do wyniku oceny okresowej pracownika, a tym samym oceny sposobu wykonywania pracy przez danego pracownika i oceny jego przydatności w pracy należy uznać za prawidłowe i racjonalne.

Nie zmienia powyższej argumentacji fakt, iż oceny te nie zostały sporządzone na potrzeby późniejszego wypowiedzenia umowy. Przeciwnie, okoliczność ta jedynie umacnia przekonanie, iż oceny zostały sporządzone obiektywnie i ich celem nie było instrumentalne wykorzystanie ich wyników na potrzeby późniejszego rozwiązania umów z pracownikami. Podobnie dla powyższej argumentacji nie ma znaczenia to, że pracownicy nie byli wcześniej uprzedzeni o tym, że pracodawca może posłużyć się wynikami ocen celem doboru do zwolnień jak również to, że oceny zostały ostatecznie zaniżone w stosunku do pierwotnych wyników. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, obniżenia ocen dokonano w takim samym stopniu wszystkim pracownikom departamentu, a co za tym idzie żaden z nich nie był pod tym względem faworyzowany. Ponadto ustawodawca nie narzuca pracodawcy konkretnych narzędzi jakie ma stosować na potrzeby wskazania pracowników do zwolnienia oczekując jedynie, iż zastosowane kryteria będą sprawiedliwe i stosowane obiektywnie.

Podobnie nie wpływa na ocenę Sądu fakt, iż pozwany w późniejszym okresie zatrudniał nowych pracowników. Zatrudnienia te wiązały się bowiem z kolejnymi zmianami organizacyjnymi i zmieniającymi się w związku z tym potrzebami kadrowymi pozwanego, a w konsekwencji nie miały związku ze zmianą organizacyjną z kwietnia 2014 roku.

Podobnie cofnięcie wypowiedzenia I. D. nie dowodzi fikcyjności przyczyny wypowiedzenia, gdyż nastąpiło ono wyłącznie ze względu na zasady współżycia społecznego.

Nie sposób się również zgodzić z argumentacją powódki, że przyczyna wypowiedzenia jest niezasadna albowiem spowodowała nadmierne obciążenie pracą pozostałych pracowników. Pomijając już niekonsekwencję powódki, która jednocześnie twierdzi, że wypowiedzenie oparte jest na fikcyjnej przyczynie i polega jedynie na zmianie nazewnictwa, to przede wszystkim podkreślić należy, że sposób organizacji pracy u danego pracodawcy zastrzeżony jest do wyłącznej kompetencji pracodawcy, który w ramach autonomii zarządczej podejmuje określone decyzje w tym zakresie. W konsekwencji Sąd nie ma uprawnień aby w tym kontekście dokonywać oceny obciążenia pracą na poszczególnych

stanowiskach u pozwanego i weryfikować decyzje kadrowe pozwanego pod kątem ich racjonalności. Rolą Sądu jest bowiem jedynie zbadanie czy zdarzenie wskazane powódce jako przyczyna wypowiedzenia rzeczywiście miało miejsce i czy uzasadnia ono kwestionowaną przez pracownika decyzję pracodawcy, a nie czy powyższa zmiana organizacyjna przyniosła pracodawcy oczekiwaną przez niego korzyść..

Z tych względów uznając wypowiedzenie złożone powódce w dniu 8 kwietnia 2014 roku za zgodne z wymogami formalnymi określonymi art. 30 § 4 kp, oraz uznając, iż zawiera ono prawdziwą i zasadną przyczynę, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp. a contrario powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej określono je na kwotę 60 zł biorąc pod uwagę stawkę wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz 1349 z późn. zm.).

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w sentencji.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...)