

UZASADNIENIE

W dniu 30 marca 2015 r. J. C. wniosła do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko Muzeum (...) w W.o. uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 marca 2015 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy. W uzasadnieniu powódka podniosła, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych w Dziale (...). Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę jako przyczynę wskazując przeprowadzoną we wrześniu 2014 r. reorganizację Działu (...) polegającą na likwidacji stanowiska pracy „specjalista ds. zamówień publicznych” oraz wprowadzeniu wymogu posiadania wykształcenia wyższego kierunkowego przez wszystkich pracowników DP-O. W ocenie powódki powyższe oświadczenie pracodawcy zawierało nieprawdziwe przyczyny, bowiem pozwany nadal zobowiązany jest stosować przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych, a zatem wciąż powinien zatrudniać osoby zajmujące się tą tematyką. Zdaniem powódki likwidacja jej stanowiska pracy była zatem fikcyjna, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy była próba pozbycia się jej z pracy przed wejściem w okres ochronny. Powódka podniosła również, że pracodawca znał jej wykształcenie i nigdy nie została poinformowana o wymogu posiadania wyższego wykształcenia. Powódka podniosła również, że do zajmowania się tematyką zamówień publicznych nie jest potrzebne wykształcenie prawnicze kierunkowe. (pозew – k. 4-13)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazano, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę związane było ze zmianą z dnia 16 kwietnia 2014 r. ustawy Prawo zamówień publicznych. Powyższa zmiana zwiększyła minimalną wartość szacunkową zamówienia wymagającą zastosowania tejże ustawy z kwoty 14.000 euro do 30.000 euro, co spowodowało znaczne zmniejszenie ilości postępowań przeprowadzanych u pozwanego w tym trybie. Nadto wyłączono z zakresu obowiązywania tejże ustawy udzielanie zamówień publicznych na dostawy i usługi z zakresie działalności kulturalnej związanej z organizacją wystaw, koncertów, konkursów, festiwali, widowisk, spektakli teatralnych, przedsięwzięć z zakresu edukacji kulturalnej, gromadzenie muzealiów oraz materiałów bibliotecznych przez biblioteki o wartości mniejszej niż wskazane w przepisach wykonawczych, co również wpłynęło na zmniejszenie ilości postępowań prowadzonych przez pozwanego w trybie zamówień publicznych. Pozwany wyjaśnił, że przygotowaniem i przeprowadzaniem postępowań o udzielenie zamówienia publicznego w Dziale (...), poza powódką, która wykonywała głównie techniczne i administracyjne czynności, zajmowali się dotąd także inni pracownicy pozwanego - specjaliści do spraw prawnych, co stanowiło część ich obowiązków. Osoby te dodatkowo zajmowały się innymi sprawami merytorycznymi, które wymagały minimum wykształcenia wyższego prawniczego i doświadczenia w zakresie obsługi prawnej na rzecz podmiotów publicznych. W tych okolicznościach, skoro planowany zakres prac i obowiązków wynikający z ustawy Prawo zamówień publicznych oraz zakres prac realizowanych obecnie u pozwanego w tym trybie jest niewielki w porównaniu do zapotrzebowania pozwanego na obsługę prawną w innych obszarach powierzonych pracownikom DP-O, zasadnym było zlikwidowanie stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, tym bardziej, że reorganizacja struktury DP-O polegała także na przejściu przez pracowników tego działu spraw sądowych, które były dotychczas prowadzone przez zewnętrzną kancelarię prawną. Pozwany dodatkowo wskazał, że powódka w ramach obowiązków służbowych zajmowała się prowadzeniem rejestru faktur, który przestał funkcjonować w dotychczasowej postaci od 1 października 2014 r. oraz że w ramach reorganizacji DP-O pracownikom tego działu powierzono dodatkowo inne zadania, m.in. pełnienie funkcji Administratora Bezpieczeństwa Informacji. Pozwany podkreślił, że pozostałe osoby zatrudnione w DP-O posiadały wykształcenie prawnicze, w związku z czym na skutek przeprowadzonej reorganizacji został im powierzony znacznie szerszy zakres obowiązków. Powódka natomiast posiada wykształcenie średnie i ukończone liceum medyczne, nie była pracownikiem samodzielnym, a faktycznie wykonywane przez nią zadania należały do prostych czynności technicznych i w ocenie pracodawcy nie była w stanie w satysfakcjonującym czasie uzupełnić wykształcenia w wymaganym kierunku co skutkowało wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Z ostrożności procesowej

pozwany podniósł też, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na faktyczną likwidację jej stanowiska pracy. (odpowiedź na pozew z załącznikami – k. 33-55)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. C. była zatrudniona w Muzeum (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 10 lipca 2000 r. do 10 października 2000 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 października 2000 r. Początkowo powódka zajmowała stanowisko specjalisty ds. inwestycji, a od 13 grudnia 2010 r. objęła stanowisko specjalisty ds. zamówień publicznych w Dziale (...). Do obowiązków powódki na tym stanowisku należało m.in. prowadzenie rejestru zakupów nieprzekraczających 14.000 euro, rejestru zamówień publicznych z wyjątkiem postępowań z zakresu konserwatorsko-budowlanego, rejestru wybranych ofert w postępowaniach o zamówienia publiczne, prowadzenie dokumentacji wszystkich postępowań o zamówienie publiczne, sporządzanie protokołów postępowań do wszystkich zamówień publicznych, zamieszczanie na stronie internetowej Urzędu Zamówień Publicznych ogłoszeń o wszczęciu postępowania i podpisaniu umowy z wybranym oferentem, sporządzanie rocznego sprawozdania dla Urzędu Zamówień Publicznych ze wszystkich zamówień przeprowadzonych i rozstrzygniętych przez Muzeum, sporządzanie specyfikacji istotnych warunków zamówienia do nieskomplikowanych przetargów przeprowadzanych przez Muzeum i prowadzenie sekretariatu Działu (...). J. C. zajmowała się ponadto rejestracją faktur, co zajmowało jej około 80% czasu pracy. Pomagała także innym pracownikom działu przy przygotowywaniu dokumentacji z zakresu zamówień publicznych. Od 1 marca 2012 r. powódka pracowała w Dziale (...) na tym samym stanowisku realizując dotychczasowe czynności.

Choć w okresie zatrudnienia u pozwanego powódka uczestniczyła w szkoleniach z zakresu prawa zamówień publicznych, prace wykonywane przez powódkę w tym zakresie miały charakter techniczny, pomocniczy i prowadzone były pod nadzorem i kierunkiem innych pracowników. Wynikało to z faktu, iż powódka nie posiada dostatecznych kwalifikacji i wiedzy merytorycznej w tym zakresie. Powódka posiada bowiem wykształcenie średnie w związku z ukończeniem Liceum Medycznego nr (...) w W.. E. O. – zastępca dyrektora ds. zarządzania, proponowała powódce uzupełnienie wykształcenia poprzez odbycie studiów czy kursu z zakresu zamówień publicznych z dofinansowaniem 50%, ale J. C. ostatecznie z tego nie skorzystała. (umowy o pracę, czasowe powierzenie innej pracy, zakresy obowiązków, porozumienia zmieniające umowę o pracę, kwestionariusz osobowy – a/o, certyfikaty – k. 12-13, a/o, zeznania świadka B. K. – k. 96, zeznania świadka A. G. – k. 103 verte-104, zeznania świadka M. D. – k. 110 verte-111, zeznania świadka E. O. – k. 214-214 verte, zeznania powódki – k. 215)

Regulamin Organizacyjny Muzeum (...) w W. został wprowadzony Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora Muzeum (...) w W. z dnia 1 lutego 2012 roku. Zgodnie z jego treścią, w skład struktury organizacyjnej Muzeum wchodził m.in. Dział (...) (DP-O), umiejscowiony w Pionie Zarządzania, do którego zadań należało opracowywanie pod względem formalno-prawnym aktów normatywnych wydawanych przez dyrektora muzeum, prowadzenie rejestru aktów normatywnych wydawanych przez dyrektora muzeum, przygotowanie dokumentacji i obsługa prawna procesu zamówień publicznych, szkolenia dla pracowników muzeum w szczególności z zamówień publicznych, opracowywanie lub opiniowanie pod względem formalno-prawnym projektów umów, prowadzenie rejestru pełnomocnictw i upoważnień udzielanych przez dyrektora muzeum, udzielanie wyjaśnień i wydawanie opinii w zakresie obowiązującego prawa, reprezentowanie muzeum przed sądami i urzędami w zakresie pełnomocnictw udzielonych przez dyrektora muzeum, opracowywanie planu zamówień publicznych na podstawie informacji otrzymanych z komórek organizacyjnych muzeum, przygotowywanie rocznych planów pracy działu i ich realizacja, sporządzanie sprawozdań z działalności działu.

W § 7 regulaminu przewidziano, że organizacja wewnętrzna działów, ośrodków albo biura określana jest przez kierowników w porozumieniu z zastępcą dyrektora właściwego pionu i dyrektorem muzeum. Przed wprowadzeniem powyższego regulaminu organizacyjnego jego projekt został pozytywnie zaopiniowany przez organizatora – Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. (zarządzenie – k. 141, Regulamin Organizacyjny – k. 142-167, pismo Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego – k. 168)

Zasady udzielania zamówień publicznych u pozwanego regulowane są na podstawie Zarządzeń Dyrektora Muzeum (...)w W.. Obowiązujące do 31 maja 2014 r. reguły przewidywały m.in. ich zastosowanie do zamówień publicznych o wartości przekraczającej wyrażoną w złotych równowartość kwoty 14.000 euro. Po zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych, wprowadzonej z dniem 16 kwietnia 2014 r., która ograniczyła stosowanie tej ustawy do zamówień, których wartość przekraczała wyrażoną w złotych równowartość kwoty 30.000 euro zamiast dotychczas obowiązującej kwoty 14.000 euro, zmianie uległy także zasady udzielania zamówień publicznych w Muzeum (...) w W.. Powyższa zmiana stanu prawnego spowodowała znaczne zmniejszenie ilości postępowań prowadzonych w trybie tej ustawy – w 2014 r. zostało przeprowadzonych 86 postępowań o zamówienia publiczne, zaś na 2015 r. zaplanowano przeprowadzenie 19 postępowań. Wpływ na powyższe miał również fakt, iż we wcześniejszym okresie muzeum otrzymało do rozdysponowania na inwestycje znaczne środki z Unii Europejskiej i te inwestycje ulegały już zakończeniu. (zarządzenia – k. 169-198, zestawienia – k. 50-55, zeznania świadka B. K.– k. 97, zeznania świadka A. G.– k. 103 verte, zeznania świadka M. B.– k. 110-110 verte)

Pod koniec 2014 r. Dyrektor Muzeum (...)w W.dokonywał zmian wewnętrznej organizacji Działu (...). Ostatecznie dział ten miał składać się z dwóch specjalistów ds. prawnych, specjalisty ds. organizacyjno-prawnych, który dodatkowo pełnił funkcję Administratora Bezpieczeństwa Informacji oraz kierownika Działu. Przyczyną reorganizacji było wprowadzenie systemu elektronicznej rejestracji informacji o wydatkach, rezygnacja z prowadzenia rejestracji faktur w związku z wprowadzeniem systemu (...), zmniejszenie ilości postępowań prowadzonych w trybie zamówień publicznych, zawieranie przez muzeum większej ilości umów, co wiązało się z koniecznością ich przygotowania czy opiniowania oraz przekazanie czynności związanych z zastępstwem procesowym z kancelarii zewnętrznej pracownikom DP-O. W świetle powyższych zmian pozwany oczekiwał, że osoby zatrudnione w Dziale (...)legitymowały się będą ukończonymi studiami na kierunku prawo, tak by każda z nich była pracownikiem merytorycznym. Od pracowników oczekiwano także samodzielności, jak również wzajemnych zastępstw.

W dniu 22 września 2014 r. powódka została poinformowana wprowadzeniu wymogu co najmniej wyższego wykształcenia prawniczego pracowników Działu (...). J. C.była bardzo poruszona tą informacją. W okresie od 23 października 2014 roku do 23 marca 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W piśmie z dnia 22 września 2014 r. pracodawca zwrócił się do Komisji Zakładowej nr (...)o wyrażenie opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę z J. C.z uwagi na przeprowadzoną reorganizację pracy Działu (...), którego pracownicy powinni mieć wykształcenie kierunkowe-prawnicze i posiadać doświadczenie w samodzielnym prowadzeniu spraw prawnych. Pracodawca wyjaśnił, że w nowej strukturze działu istnieją wyłącznie stanowiska dla radców prawnych, aplikantów radcowskich bądź osób z wyższym wykształceniem prawniczym, natomiast J. C.nie posiada wykształcenia prawniczego i nie prowadziła samodzielnie spraw prawnych. W odpowiedzi Zarząd (...)w Muzeum (...)oświadczył, że został postawiony przed faktem dokonanym w związku ze zmianą organizacji Działu (...), w którym zabrakło miejsca dla J. C., jednocześnie zwracając się z prośbą o przesunięcie powódki do innego działu, biorąc pod uwagę jej doświadczenie zawodowe, zaangażowanie w pracę i brak zarzutów odnośnie jej pracy. (pisma – a/o)

Stanowisko pracy J. C.zostało zlikwidowane i zamiast niego utworzono stanowisko specjalisty do spraw organizacyjno-prawnych, na które została zatrudniona osoba o wykształceniu prawniczym, która dodatkowo pełniła funkcję Administratora Bezpieczeństwa Informacji. Dotychczasowe zadania powódki zostały znacząco zredukowane w związku z wprowadzeniem elektronicznego systemu rejestracji faktur i zmniejszeniem ilości postępowań przetargowych, zaś pozostałe czynności techniczne, takie jak kserowanie dokumentów, wysyłanie korespondencji, archiwizacja zostały rozdzielone na pozostałych pracowników działu. (zarządzenia i schematy organizacyjne – k. 38-39, 40, 44, zeznania świadka B. K.– k. 97-98, zeznania świadka M. M.– k. 103-103 verte, zeznania świadka A. G.– k. 104-104 verte, zeznania świadka M. D.– k. 110 verte-111, zeznania świadka E. O.– k. 213 verte-214, częściowo zeznania powódki – k. 215)

Pracodawca próbował znaleźć dla powódki inne miejsce pracy w innych działach, jednak we wszystkich potrzebni byli przede wszystkim pracownicy merytoryczni i w związku z tym nie było dla niej wolnego etatu. (zeznania świadka M. D. – k. 111-111 verte, zeznania świadka A. G. – k. 104)

W piśmie z dnia 24 marca 2015 r. pracodawca, w imieniu którego występowała E. O.- zastępca dyrektora ds. zarządzania, złożył J. C. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 czerwca 2015 r. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy uzasadniona reorganizacją Działu (...) przeprowadzoną we wrześniu 2014 r., poprzez likwidację stanowiska pracy „specjalista ds. zamówień publicznych” oraz wprowadzenie wymogu posiadania wykształcenia wyższego kierunkowego (tytułu magistra prawa) przez wszystkich pracowników DP-O. Pracodawca wyjaśnił, że zakres kompetencji i wymagania, co do kwalifikacji zawodowych pracowników DP-O uległy znaczącej zmianie z uwagi m.in. na rezygnację ze współpracy z kancelariami zewnętrznymi i przejęcie tych zadań przez pracowników DP-O. Obecnie wszyscy pracownicy DP-O zobowiązani są do samodzielnego prowadzenia spraw merytorycznych, w tym do aktywnego udziału w procesach sądowych i reprezentowania pracodawcy w tych postępowaniach, jak również do przygotowywania pism procesowych, co uzasadnia wprowadzenie wymogu posiadania wykształcenia wyższego prawniczego. Z tych względów, zdaniem pracodawcy, posiadane przez powódkę wykształcenie nie uzasadnia dalszego jej zatrudnienia w DP-O. Z tego samego względu nie jest także możliwe zatrudnienie jej w innych działach Muzeum. Jednocześnie pracodawca wskazał, że powódce przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W treści oświadczenia zawarto również informację, że pracodawca zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z dyspozycją art. 38 Kodeksu Pracy. (oświadczenie – k. 10)

E. O.- zastępca dyrektora ds. zarządzania w Muzeum (...) w W.legitymowała się pełnomocnictwem udzielonym przez dyrektora muzeum do występowania w jego imieniu we wszystkich sprawach związanych z jego funkcjonowaniem, m.in. do podejmowania decyzji wynikających ze stosunku pracy. (pełnomocnictwo – k. 24)

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie zatrudniono nikogo na jej dotychczasowe miejsce pracy i nie stworzono żadnego etatu administracyjno-biurowego w DP-O. (zeznania świadka M. D. – k. 111)

Średnie miesięczne wynagrodzenie J. C. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.237 zł. (zaświadczenie – k. 27)

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

Dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne.

Oceniając zeznania świadków i powódki Sąd miał na uwadze, iż pracodawca nie kierował wobec niej zarzutów dotyczących nieprawidłowej realizacji jej dotychczasowych obowiązków, zaś powódka nie kwestionowała twierdzeń pracodawcy, iż nie posiada formalnych kwalifikacji umożliwiających sprostanie oczekiwaniom pozwanego po zmianie organizacji Działu (...). Spór dotyczył natomiast ustalenia, czy likwidacja stanowiska pracy powódki była rzeczywista, czy fikcyjna oraz czy pracodawca zasadnie mógł postawić powódce wymóg posiadania wykształcenia, którego ona nie spełniała oraz czy mogło to w tym przypadku stanowić zasadną podstawę wypowiedzenia stosunku pracy.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się zatem na zeznaniach świadków i powódki, które zasadniczo były względem siebie spójne i wzajemnie się uzupełniały, stąd w ocenie Sądu stanowiły wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego. Wskazać w tym miejscu należy, że oceniając zeznania świadka A. C. Sąd uznał je za wiarygodne, choć dotyczyły one okresu pracy powódki w pierwszej połowie 2013 r., kiedy podział i zakres zadań, stan osobowy Działu (...), jak i jego organizacja czy oczekiwania pracodawcy były odmienne od tych z września 2014 r. Z tych

względów zeznania tego świadka nie były miarodajne dla ustalenia prawdziwości przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę, iż z zeznań tego świadka wynikało, że powódka prawidłowo wywiązywała się ze swoich obowiązków, co stanowiło w realiach niniejszej sprawy okoliczność bezsporną. W pozostałym zaś zakresie zeznania tego świadka, dotyczące zakresu obowiązków powódki, były zbieżne z zeznaniami jej pozostałych współpracowników. A. C. bowiem potwierdziła, że powódka zajmowała się – tak jak opisała to np. M. D. – pracami o charakterze pomocniczym, administracyjnym, pod kierownictwem innych pracowników i nie sporządzała dokumentów pod względem merytorycznym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki jedynie co do tego, iż pracodawca nie informował jej o nowych oczekiwaniach związanych z reorganizacją DP-O, bowiem twierdzenie to było sprzeczne z zeznaniami świadków, którym Sąd dał wiarę, jak również nielogiczne w świetle doświadczenia życiowego. Trudno bowiem sobie wyobrazić sytuację, by powódka nie była informowana o tak istotnej zmianie mającej wpływ na jej stosunek pracy, tym bardziej, że została ona wprowadzona wewnątrzzakładowym aktem prawnym, z którym pracownicy są zaznajamiani. Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania powódki odnośnie faktu odmowy ze strony pracodawcy dofinansowania studiów i jej przyczyn, bowiem twierdzenie to pojawiło się dopiero w trakcie jej przesłuchania w charakterze strony, nie zostało potwierdzone przez pozwanego, a i sama powódka w toku procesu nie podnosiła, że zamierzała podjąć studia prawnicze.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 44 kodeksu pracy (dalej k.p.) pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Zgodnie zaś z art. 45 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.

Stosownie natomiast do treści art. 30 § 4 k.p., wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana na piśmie, w sposób konkretny, powinna być rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie decyzji pracodawcy. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., sygn. I PKN 105/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., sygn. I PKN 315/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97). 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. W razie bowiem wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, przedmiotem badania Sądu, jak już wyżej wskazano, jest zasadność i prawdziwość wyłącznie tej przyczyny wypowiedzenia (ujętej w oświadczeniu o wypowiedzeniu), bowiem pozwany nie może opierać zasadności rozwiązania umowy o pracę o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., sygn. I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych przez Sąd ustaleń w zakresie stanu faktycznego należy zatem stwierdzić, że oświadczenie pozwanego pracodawcy złożone powódce w dniu 24 marca 2015 r. odpowiada zarówno wymogom formalnym określonym w art. 30 § 4 k.p., jak i jest zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia podana została na piśmie, w sposób jednoznaczny i zrozumiały. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało przy tym złożone przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy. E. O. – zastępca dyrektora ds. zarządzania w Muzeum (...) w W. legitymowała się bowiem pełnomocnictwem (k. 24) m.in. do podejmowania decyzji wynikających ze stosunku pracy, udzielonym przez dyrektora tego muzeum (k. 26). Należy zatem uznać, iż była ona osobą upoważnioną do podejmowania za pracodawcę będącym jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3 § 1 k.p. Nadto

wypowiedzenie umowy o pracę zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do Sądu Pracy.

Skoro zatem wypowiedzenie okazało się poprawne pod względem formalnym, to rozważyć należy, czy było ono usprawiedliwione. Zgodność z prawem wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości tej przyczyny spoczywa zaś na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977/9/172).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencji względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą jedynie w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nieojoalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688 i z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538).

Podkreślić w tym miejscu należy, że zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że nie podlega kontroli sądu ocena zasadności i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 401/97). Stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny i jego wypowiedzenie jest czynnością prawną, mieszczącą się w granicach uprawnień pracodawcy, z czym pracownik powinien się liczyć. Przepis art. 45 k.p. ustanawia bowiem powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 ust. 1 pkt 3 k.p.). Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163), w którym podniósł, iż „zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 KP) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę”. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do realizacji zadań przez pracodawcę. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika, pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012/17-18/211). Pracodawca ma zatem prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne metody, w zależności od swoich potrzeb, w tym przekazując zadania podlegające pod zlikwidowane stanowisko pracy innym pracownikom czy podmiotom zewnętrznym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 541/00). Warto zwrócić uwagę, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852), w niniejszej sprawie nie podlega ocenie Sądu również dobór pracownika do zwolnienia skoro pracodawca likwidował konkretne stanowisko pracy, które było zajmowane jedynie przez powódkę. Zasadniczo bowiem likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku

pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jedynie wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Wskazać również należy, że pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598).

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, w ocenie Sądu strona pozwana w trakcie procesu wykazała, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest nie tylko rzeczywista, ale też uzasadniona. Wskazać bowiem należy, iż na podstawie zarządzenia nr (...) Dyrektora Muzeum (...) w W.z dnia 22 września 2014 r., a następnie Zarządzenia nr (...) z dnia 10 grudnia 2014 r. dokonano zmian wewnętrznej organizacji Działu (...), czyli komórki organizacyjnej, w której powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych. Założeniem przedmiotowej reorganizacji było zatrudnianie w DP-O czterech osób, tj. kierownika będącego radcą prawnym, dwóch specjalistów ds. prawnych posiadających uprawnienia radcy prawnego lub aplikanta radcowskiego i specjalisty ds. organizacyjno-prawnych, posiadającego wykształcenie prawnicze i pełniącego jednocześnie obowiązki Administratora Bezpieczeństwa Informacji. Pracodawca racjonalnie i przekonująco wyjaśnił przyczyny dokonania tych zmian, wynikające z jednej strony ze zmiany przepisów prawa z zakresu zamówień publicznych, skutkującej redukcją niektórych zadań realizowanych przez pracowników DP- O w postaci prowadzenia rejestru faktur czy zmniejszeniem ilości postępowań prowadzonych w trybie zamówień publicznych, zaś z drugiej strony pracodawca potrzebował pracowników opiniujących rosnącą liczbę zawieranych w muzeum umów i mogących reprezentować go w procesach. Pracodawca dążył również do tego, by wszyscy pracownicy byli w stanie się wzajemnie zastępować i podejmować samodzielne merytoryczne decyzje. Przy tak ustalonych zadaniach całego Działu (...) zasadnym było zatem, by zatrudnione w nim osoby posiadały co najmniej wykształcenie prawnicze. Jednocześnie pracodawca wykazał, że skoro nie było już potrzeby rejestracji przez powódkę faktur, co stanowiło znaczną część jej obowiązków, zaś pozostałe jej obowiązki o charakterze biurowym zostały rozdzielone na specjalistów ds. prawnych i specjalistę ds. organizacyjno-prawnych, likwidacja stanowiska pracy powódki – specjalisty ds. zamówień publicznych rzeczywiście nastąpiła. W konsekwencji stwierdzić należy, że pozwany w toku niniejszego postępowania wykazał, iż stanowisko powódki zostało faktycznie zlikwidowane, a na jej miejsce nie zatrudniono nowego pracownika o takim samym zakresie obowiązków.

Wbrew twierdzeniom powódki, likwidacja stanowiska pracy nie była zatem pozorna. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy bowiem do czynienia, gdy w miejsce likwidowanego stanowiska pracy powstaje nowe, które w praktyce nie różni się od poprzedniego w kwestii przede wszystkim zakresu obowiązków i warunków zatrudnienia. Zgodnie natomiast z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających np. na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97). Skoro zatem, jak już wskazano, znaczna część zadań powódki nie jest już realizowana u pozwanego, a w odniesieniu do pozostałej ich części, reorganizacja DP-O skutkowałą w praktyce ich rozdzieleniem na innych pracowników, posiadających wyższe niż powódka kwalifikacje, utrzymywanie dodatkowego etatu pracownika administracyjno-biurowego, mimo iż czynności w tym zakresie zostały rozdzielone na pracowników merytorycznych, było z perspektywy pracodawcy niecelowe i skutkowało likwidacją jej stanowiska.

Na powyższą ocenę w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie ma wpływu dotychczas nienaganne wywiązywanie się z obowiązków przez powódkę, jak i okoliczność, iż pracodawca w momencie jej zatrudnienia znał jej wykształcenie jak i kwalifikacje. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku gwarantować pracownikowi niezmienności swoich wymagań, zakresu obowiązków czy struktury organizacyjnej wynikającej. Warunki te wynikają bowiem z bieżących potrzeb pracodawcy i mogą ulegać zmianie np. na skutek okoliczności zewnętrznych takich jak zmiana prawa, co miało miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu powódki naruszenia przez pozwanego art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stwierdzić należy, że zgodnie z treścią tego przepisu, organizację wewnętrzną instytucji kultury określa regulamin organizacyjny nadawany przez dyrektora tej instytucji, po zasięgnięciu opinii organizatora oraz opinii działających w niej organizacji związkowych i stowarzyszeń twórców. W ocenie Sądu, treść zarządzeń nr (...)i (...), w ramach których dyrektor muzeum w porozumieniu z kierownikami poszczególnych komórek organizacyjnych określił wewnętrzną organizację działów, ośrodków i biura, była zgodna z § 7 ust. 3 Regulaminu Organizacyjnego Muzeum (...)w W., zgodnie z którym wewnętrzna organizacja działów, ośrodków albo biura określana była przez kierowników w porozumieniu z zastępcą dyrektora właściwego pionu i dyrektorem muzeum (k. 147). Zmiana ta odnosiła się bowiem w istocie do wewnętrznego podziału zadań pomiędzy pracownikami DP-O i nie stała w sprzeczności z postanowieniami Regulaminu Organizacyjnego ani nie obejmowała materii zastrzeżonej dla tego aktu, a w konsekwencji nie wymagała opinii organizatora w trybie art. 13 ust. 3 w/ w ustawy. Zgodzić należy się także ze stroną pozwaną, iż omawiany przepis nie uzależniał skuteczności dokonania zmiany struktury organizacyjnej od jej zatwierdzenia przez organ nadzorczy.

Z tych względów, uznając wypowiedzenie złożone powódce w dniu 24 marca 2015 r. za zgodne z wymogami formalnymi określonymi art. 30 § 3-5 k.p. oraz w związku z ustaleniem, iż zawiera ono prawdziwą i zasadną przyczynę wypowiedzenia, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Powódka przegrała proces w całości, dlatego też stosownie do treści art. 98 i 99 k.p.c. powinna zwrócić pozwanej spółce poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 60 zł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w sprawie II PZ 12/12 (postanowienie z dnia 28 czerwca 2012 r., LEX nr 1235832), o czym orzeczono w pkt II wyroku.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...).