

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 21 czerwca 2017 r.**

Pozwem z dnia 5 października 2016 r. skierowanym przeciwko (...) w W., powódka M. K. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za niezgodne z prawem i w związku z tym zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości około 17.000 zł. Powódka domagała się również zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka zakwestionowała podane przez pozwaną kryterium do zwolnienia podnosząc, iż pomimo legitymowania się krótszym stażem pracy, jej osobę wyróżnia posiadane wykształcenie i doświadczenie w administrowaniu terenami zielonymi, co również było zdaniem powódki istotne dla pozwanej w procesie rekrutacji na stanowisko administratora. Ponadto w przeświadczeniu powódki, mimo przeprowadzenia zmian organizacyjnych w strukturze pozwanej, do zadań urzędu w dalszym ciągu należy dbałość o tereny zewnętrzne, zieleni, utylizację odpadów (pozew k. 3 – 4).

W piśmie z dnia 24 października 2017 r. powódka doprecyzowała wysokość żądanego odszkodowania na kwotę 39.831 zł, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (pismo k. 21).

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 listopada 2016 r. (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Tytułem uzasadnienia pozwana wskazała na niezasadność przedmiotowego powództwa oraz nietrafność przedstawionych przez powódkę zarzutów. Pozwana przedstawiła okoliczności złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę przez przyzmat obowiązujących uregulowań i konkludowała, iż nie zostały w tym zakresie naruszone żadne przepisy. Ponadto wypowiedzenie spełnia przesłankę zasadności, ze względu na ich związek z mającymi miejsce zmianami organizacyjnymi w strukturze pozwanej (odpowiedź na pozew k. 27 – 30).

Na rozprawie w dniu 20 lutego 2017 r. powódka zmodyfikowała roszczenie w ten sposób, iż zamiast odszkodowania domagała się przywrócenia do pracy (protokół k. 108 – 111, pismo k. 123).

W dniu 6 marca 2017 r. pozwana ustosunkowując się do powyższego podniosła, iż w świetle przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego oddalenie powództwa o przywrócenie powódki do pracy jest jak najbardziej uzasadnione. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana argumentowała jak w odpowiedzi na pozew (pismo k. 148 – 151).

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

Powódka M. K. była zatrudniona w (...) w W. w okresie od dnia 16 lipca 2009 r. dnia 30 września 2011 r. na podstawie czasowych umów o pracę, a od dnia 1 października 2011 r. – na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku administratora budynków (specjalisty) pozwanej w Biurze (...) Wydziału (...).

(umowy k. 1, 11, 13, 18 akt osobowych część B, zeznania powódki k. 110 - 111)

Do wymagań koniecznych na stanowisko administratora budynków pozwany zaliczył: wykształcenie wyższe i minimum trzy lata pracy na stanowiskach związanych z administrowaniem nieruchomości. Na liście wymagań pożądanых znalazła się wiedza pozwalająca na sprawne administrowanie terenami zielonymi, natomiast za mile widziane wśród rekrutowanych kandydatów pozwany uznał studia podyplomowe z zakresu m.in. kształtowania terenów zielonych. Powódka spełniała stawiane na wskazane stanowisko wymagania, m.in. wyższe wykształcenie, posiadanie licencji zarządcy nieruchomości. Pozwana wzięła również pod uwagę wykształcenie powódki w zakresie ogrodnictwa.

(dokumentacja - a/o A, ogłoszenie k. 93, zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 - 110)

Przełożonym powódki byli: wicedyrektor Biura – K. K., a pracę powódki bezpośrednio nadzorował kierujący zespołem – R. P..

(zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 - 110)

W Biurze (...) było zatrudnionych dwóch pracowników na stanowisku administratora budynków: starszy specjalista - A. A. (zatrudniony u pozwanej od 1 grudnia 2007 r.) oraz powódka jako specjalista. Oboje legitymowali się zbliżonym wykształceniem w zakresie zarządzania nieruchomościami. A. A. powierzono przede wszystkim administrowanie budynkami (...) oraz lokalami mieszkaniowymi w budynku przy ul. (...). Pod nieobecność powódki, pracownik ten przejmował jej obowiązki.

(zaświadczenie k. 85, dyplomy k. 85, świadectwa: k. 86, 87, zakres czynności k. 88 – 89, 90, zeznania świadków: K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110, zeznania powódki k. 110 - 111 )

Powódce powierzono stanowisko administratora budynków, w ramach którego powódka wykonywała pracę polegającą m.in. na administrowaniu terenami zewnętrznymi będącymi w zarządzie (...), obiektami i pomieszczeniami będącymi w dyspozycji i użytkowaniu pozwanej zlokalizowanymi poza adresem (...) /6/8, w tym Ośrodkiem Wypoczynkowym (...) w P., wykonywanie zadań związanych z wywozem odpadów komunalnych oraz utylizacją odpadów szkodliwych i niebezpiecznych, inicjowanie własnych pomysłów zmierzających do poprawy wyglądu zewnętrznego terenu (...) w zakresie architektury zieleni i kwiatowego wystroju pomieszczeń, współpraca z jednostkami wewnętrznymi pozwanej i jednostkami usługowymi z zewnątrz w zakresie utrzymania zieleni i czystości oraz wystroju kwiatowego wewnątrz, prowadzenie ewidencji usług zleconych firmom zewnętrznym, piecza nad dokumentacją terenów zewnętrznych itp. Pod nieobecność A. A. powódka przejmowała zadania z zarządzania nieruchomościami w większym, niż na co dzień zakresie.

(umowa k. 1, zakres czynności k. 8, aneks k. 22 a/o B, zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110, zeznania powódki k. 110 - 111)

W (...) usługi w zakresie utrzymania porządku i pielęgnacji zieleni oraz zapewnienia wystroju kwiatowego wewnątrz, świadczyły podmioty zewnętrzne, jak np. (...) Sp. o.o., jak również J. W. prowadzący działalność gospodarczą.

(umowa z załącznikami k. 156 – 162, zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110, zeznania powódki k. 110 – 111)

W wyniku wejścia w życie Zarządzenia nr (...) (...) z dnia 9 września 2016 r. zmieniającego Zarządzenie w sprawie nadania statutu (...), nastąpił nowy podział zadań urzędu przypisany poszczególnym komórkom organizacyjnym wchodzącym w jego skład (których liczba uległa zmniejszeniu z 23 do 22) i miał na celu usprawnienie funkcjonowania urzędu. Ze struktury organizacyjnej (...) zostały usunięte: Biuro (...), Biuro (...) oraz (...). W ich miejsce ustanowiono np. Biuro (...) i Biuro (...).

(Zarządzenia: nr (...) k. 36 – 38, nr 17 k. 31 – 35, zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 - 110)

Zarządzeniem nr (...) Szefa (...) z dnia 9 września 2016 r. zostały wprowadzone zmiany regulaminu organizacyjnego pozwanej, określające zakres zadań i strukturę wewnętrzną nowo powołanych komórek. Zadania Biura (...) w zakresie realizacji remontów oraz bieżącej konserwacji obejmujących branże budowlaną, sanitarną, elektryczną, elektroenergetyczną, napraw i konserwacji, infrastruktury technicznej branży sanitarnej, elektrycznej, elektroenergetycznej oraz urządzeń techniki biurowej, sprawowania całodobowego monitoringu elektronicznego we wskazanych zakresach przejęło Biuro (...).

(Zarządzenie nr (...) k. 31 – 35, nr 26 k. 39 – 41, Regulamin organizacyjny k. 43 – 62, 63 – 84)

W międzyczasie zlikwidowano ośrodek w P., którym zajmowała się powódka. Pracę usprawniło również założenie centralnego rejestru zawartych przez pozwaną umów.

(zeznania świadków: K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110)

W wyniku reorganizacji likwidacji uległo 6 stanowisk pracy, w tym 3 z Biura (...), którego pozostali pracownicy zostali przeniesieni do komórek organizacyjnych, które przejęły wskazane powyżej zakresy zadań. Na miejsce powódki nie zatrudniono nowego pracownika. Oprócz tego z 11 osobami podpisano porozumienia zmieniające, a w przypadku 3 stanowisk pozwana rozważa ich likwidację

(zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110)

W dniu 28 września 2016 r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2016 r. Wskazany przez pracodawcę powodem wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powódki „administrator budynków (...)” w związku z wprowadzonymi wewnętrznymi zmianami organizacyjnymi, które nie przewidywały istnienia Biura (...)w nowej strukturze. Tłumacząc swoją decyzję, pozwana wskazała, iż z dwóch osób zatrudnionych na tym stanowisku wybrała właśnie powódkę ze względu na mniejszy staż pracy u pozwanego w porównaniu z innym pracownikiem. Powódka otrzymała odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(oświadczenie k. 1 a/o C, zeznania świadka G. K. k. 109 - 110)

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, pozwany rozdzielił należące do niej obowiązki pomiędzy innych pracowników Biura (...): kierującego zespołem R. P.(specjalistę ds. analiz i informacji), A. A., oraz A. K. (specjalistę ds. analiz).

(zakresy czynności: k. 90, 91, 92, aneks k. 155, zaświadczenie k. 152, zeznania świadka K. K. k. 108v – 109, G. K. k. 109 – 110, zeznania powódki k. 110 - 111)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 7.330,95 zł.

(zaświadczenie k. 96)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków: K. K. (k. 108v – 109), G. K. (k. 109 – 110) oraz zeznań powódki (k. 110 – 111).

Zdaniem Sądu, zeznania w/w świadków i strony w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie. Jednakże odnosząc się do zeznań powódki należy wskazać na przewijający się w depozycjach element subiektywny, bowiem powódka składała zeznania podkreślając swoje zasługi i zaangażowanie w pracę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo w ostatecznie sprecyzowanym kształcie nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie sporne było, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste, czy uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, czy też rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem, a tym samym, czy zasadne było roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku administratora budynków.

Wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Na podstawie art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. „Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy” (por: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. „Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyrok SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione (por: wyrok SN z 08 września 1977 r., I PRN 17/77, Legalis nr 19950).

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodką wskazaną przez pozwanego pracodawcę była likwidacja jej stanowiska pracy „administratora budynków”, w związku z mającymi miejsce u pozwanej zmianami organizacyjnymi. Wobec faktu, iż w komórce, w której powodką była zatrudniona istniały dwa tego typu stanowiska, pozwana wskazała, iż zastosowanym w tym wypadku kryterium wyboru do zwolnienia był posiadany przez pracowników wytypowanych do zwolnienia staż pracy.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. 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 SN 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).

O ile kontroli Sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, o tyle Sąd zajmuje się kwestią uzasadnienia i słuszności kryteriów, które przyjął pracodawca, kwalifikując podwładnych do zwolnienia (por. wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

W konsekwencji pracodawca powołując się np. na proces racjonalizacji zatrudnienia, w następstwie którego nastąpił wybór określonych pracowników do zwolnienia czy też zmieniono ich warunki pracy i płacy, powinien wskazując przyczynę swojej decyzji nawiązać również do kryterium jakie zastosował wobec konkretnej osoby w taki sposób, aby wiedziała ona w świetle jakiej miary została oceniona i wytypowana do wypowiedzenia umowy, czy też czym konkretnie kierowano się wypowiadając jej warunki zatrudnienia i dlaczego zmiana tychże warunków zatrudnienia w odniesieniu

do konkretnego pracownika miała taki, a nie inny zakres. Istotne jest przy tym, iż powinno mieć to miejsce już na etapie przedkładania pracownikowi wypowiedzenia bądź wypowiedzenia zmieniającego (por: wyroki SN z dnia 18 września 2013 r., w sprawie II PK 5/13, Lex 1376065 oraz z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12).

Odnosząc się zaś do zasadności wypowiedzenia i przyjętych przez pozwaną kryteriów doboru do zwolnień należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, „likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę” (tak SN w wyroku z dnia 23 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 176/97, Legalis nr 31250). Sąd podziela także stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 6 października 2004 r. I PK 497/03, iż „właściwy dobór pracowników do zwolnienia wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia”, gdyż wadliwość w zakresie wskazania kryteriów doboru świadczy o naruszeniu przepisu art. 45 § 1 k.p., który wymaga, by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, rozważył zasadność podjęcia decyzji o wyborze do zwolnienia akurat powódki i przychylił się do uznania, iż kryterium doboru do zwolnienia nie było wystarczająco sprecyzowane. Dobór pracowników do zwolnienia z przyczyn ich niedotyczących nie może być więc dowolny.

Zgodnie zaś z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 roku, w sprawie II PK 258/11, który to pogląd Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni aprobuje, „pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy (...), które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę”. Jednocześnie jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wyszkolenia).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, iż bezspornym jest, iż pozwana rozwiązała z powódka umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację jej stanowiska, będącą następstwem zmian w zatrudnieniu u pracodawcy.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania Sąd nie podzielił stanowiska powódki i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powódce była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. W ocenie Sądu, pozwana powołując się na zmiany w strukturze wykazała w sposób wystarczająco wiarygodny, iż konsekwencją tych zmian była likwidacja stanowisk, między innymi stanowiska powódki, ponadto na zajmowane przez powódkę stanowisko nie przyjęto nowej osoby, część obowiązków powódki zostało rozdzielonych na inne osoby, a część wygasła ze względu na to, że np. ośrodek w P. przestał być zarządzany przez pozwaną lub też założono centralny rejestr umów.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, iż w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn niedotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

Powyższe należy rozumieć w ten sposób, że „najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy” (tak: SN w wyroku z dnia 6 marca 2003 r., I PK 82/2, LEX nr 583750).

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że stanowisko powódki było w zasadzie tożsame ze stanowiskiem drugiego administratora budynków – A. A.. Za przeważającą część zadań w zakresie zarządu nieruchomościami odpowiadał ten pracownik, natomiast w gestii powódki były głównie zadania związane z administrowaniem terenów

zielonych i zapewnieniem ozdób kwiatowych w budynkach, co sprowadzało się także do koordynacji współpracy z zewnętrznymi firmami we wskazanym zakresie. Postępowanie wykazało, iż ten obszar działania powódki (aspekt ogrodniczy) nie był dla pozwanej aż tak istotny, bowiem większość z tym związanych potrzeb zapewniały właśnie podmioty zewnętrzne, co w konsekwencji zmniejszało zasadność pozwanej do zatrudniania dodatkowego pracownika. Zestawiając wykształcenie i doświadczenie powódki w zakresie nieruchomości z tym obszarem A. A., należy zdaniem Sądu uznać, iż był on zbliżony, zatem nie to stanowiło z punktu widzenia pracodawcy zasadnicze kryterium, wobec czego pozwana uznała za zasadne wziąć pod uwagę staż pracy.

W kontekście przeprowadzonego rozumowania oraz poczynionej przez Sąd analizy materiału dowodowego należało uznać, iż pracodawca dobierając osoby do zwolnienia, kierował się obiektywnym kryterium – stażem pracy pracownika. Zatem kierując się tym kryterium przy likwidacji, słusznie wzięto pod uwagę to, iż powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 16 lipca 2009 r., zaś A. A. miał dłuższy staż pracy, tj. od 1 grudnia 2007 r.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy uznać, iż dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę z powódką było w sposób prawidłowy tj. zgodny z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami prawnymi oraz zasadne.

Mając pod uwagę tak ustalony stan faktyczny, literę obowiązujących przepisów oraz stanowisko judykatury, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario powództwo o przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko należało oddalić.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł, zważywszy na datę złożenia przez powódkę pozwu w niniejszej sprawie, na podstawie art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804) i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł.

Zarządzenie: (...)