

Sygn. akt X P 454/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **K. T.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 lipca 2017 r. (data prezentaty sądu) powódka, K. T. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę i po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pismem procesowym z dnia 23 marca 2018 r. (k. 225) powódka zmieniła żądanie pozwu i wniosła w miejsce przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 16.110 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że w dniu 31 lipca 1973 r. zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę, na podstawie której pracowała u strony pozwanej ostatnio na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych w Zakładzie Infrastruktury w Dziale Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio z wynagrodzeniem w wysokości 5370 zł. Powódka jest członkiem zarządu Wolnego Związku Zawodowego D. i obejmowała ją w okresie od 29.05.2014 r. do 28.05.2018 r. szczególna ochrona stosunku pracy jako osoby wyznaczonej przez związek zawodowy. W dniu 28 czerwca 2017 r. r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy pomimo braku zgody związku zawodowego. Jako przyczynę zwolnienia strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne – likwidację komórki Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej ZI 23 oraz likwidację stanowiska pracy powódki. W ocenie powódki wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i pozorna, ponieważ pozwany nie zlikwidował jej stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podkreśliła w pierwszej kolejności, iż u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych, w konsekwencji których doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Dalej strona pozwana wskazała, iż nie naruszyła przepisów prawa pracy, gdyż pomimo braku zgody związku zawodowego miała prawo wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy, gdyż podstawą prawną tego wypowiedzenia były przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powołując się na dorobek orzecznictwa, strona pozwana wskazała, iż tego rodzaju sytuacja, w której była powódka, w szczególności uwzględniając fakt, że nie doszło do pogorszenia jej warunków pracy (w szczególności powódce zaproponowano równoległe stanowisko z tym samym wynagrodzeniem), nie narusza przepisów prawa pracy. Strona pozwana podniosła, iż zmiany organizacyjne nie dotyczyły wyłącznie powódki, lecz szereg komórek organizacyjnych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. T. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 28 lipca 1973 r. na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku taśmiarki w TP-5, a następnie od 16 września 2011 r. na stanowisku Specjalisty ds. ekonomicznych, w tym od 4 maja 2017 r. z wynagrodzeniem 5370 zł brutto miesięcznie.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy)

Powódka jest członkiem związku zawodowego (...).

Uchwałą nr 10/2014 z dnia 3 czerwca 2014 r. w sprawie ochrony stosunku pracy członków (...) m. in. powódka została objęta szczególną ochroną stosunku pracy na okres kadencji tj. od 29 maja 2014 r. do dnia 28 maja 2018 r.

Strona pozwana pismem z dnia 3 czerwca 2014 r. została zawiadomiona przez związek zawodowy (...) o powyższej uchwale, tj. m. in. o tym, że powódka jest objęta szczególną ochroną stosunku pracy w w/w okresie od 29 maja 2014 r. do dnia 28 maja 2018 r.

Dowód: uchwała zarządu (...) k. 14

Powiadomienie pracodawcy o ochronie – pismo z dnia 3.06.2014 r. k. 15

Powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych w Zakładzie Infrastruktury w Zespole Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych należało m.in. ewidencja środków trwałych w module ST oraz wyposażenia, zdejmowanie z ewidencji, wprowadzanie nowych, podnoszenie wartości oraz zmiana użytkowania środków trwałych i wyposażenia, prowadzenie ewidencji i przekazanie do księgowości protokołów likwidacji oraz dokumentów LT, OT, PT, bieżąca aktualizacja wskaźników procentowego wykorzystania i zmiany użytkowników środków trwałych, udział w pracach komisji dokonującej odbioru środków trwałych oraz wykonywanie innych czynności związanych z tym zakresem, wykonywanie raportów i wydruków na potrzeby własne i pozostałych zakładów, wykonywanie innych poleceń przełożonego.

Dowód: akta osobowe powódki

zakres obowiązków powódki k. 22

W roku 2017 zostały wprowadzone u strony pozwanej zmiany organizacyjne.

W dniu 31 stycznia 2017 r. Zarząd strony pozwanej podjął uchwałę nr 09/VII/17 zgodnie z którą dokonano zmian w strukturze organizacyjnej strony pozwanej oraz zmian Regulaminu Organizacyjnego z dniem 1 kwietnia 2017 r.

Zmiany organizacyjne polegały m. in. na wyłączeniu z Zakładu Infrastruktury działalności w zakresie inwestycji oraz działalności budowlanej i utworzeniu odrębnej komórki organizacyjnej tj. Zakład realizacji Inwestycji ZR, wyłączono z Zakładu Usług Konferencyjnych i Wypoczynkowych Ośrodek Rehabilitacyjno – Wypoczynkowego, przeniesiono dotychczasowe działalności Zakładu ZK do Wydziału Ochrony Pracy i Usług Magazynowych, utworzono nową komórkę organizacyjną NT Zespół ds. Taryf, likwidacji komórkę organizacyjną Biuro Zarządzania Projektami Unijnymi, utworzono stanowisko Administratora Bezpieczeństwa Informacji.

W dniu 25 maja 2017 r. Zarząd strony pozwanej podjął uchwałę nr 25/VII/17 zgodnie z którą ze struktury wewnętrznej zakładu ZI odłączono komórkę ZI-6 Wydział Budowlany i ZI -8 Dział Zarządzania Inwestycjami i przeniesiono do nowo utworzonego działu Zakładu Realizacji Inwestycji ZR, zlikwidowano komórkę organizacyjną ZI -24 Zespół Zarządzania Zasobami Biurowymi.

W dniu 22 czerwca 2017 r. Zarząd strony pozwanej podjął uchwałę nr 27/VII/17 zgodnie z którą w Zakładzie Infrastruktury ZI w Dziale Zarządzania Majątkiem ZI-2 likwidacji uległy komórki organizacyjne ZI -21 Zespół Planowania, Analiz, Cen, Kosztów, Umów i Windykacji, ZI – 22 Zespół Dzierżaw i Wynajmu, ZI – 23 Zespół Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej. Dział Zarządzania Majątkiem ZI – 2 otrzymał wewnętrzną strukturę organizacyjną ZI -26 Zespół ds. Umów i Windykacji, ZI -27 Zespół ds. Dokumentacji Technicznej.

Załącznikiem do w/w uchwały stał się schemat organizacyjny strony pozwanej.

Dowód: Uchwała zarządu strony pozwanej Nr 09/VII/17 k. 60-61

Uchwała zarządu strony pozwanej Nr 25/VII/17 k. 56-57

Uchwała zarządu strony pozwanej Nr 27/VII/17 k. 58-59

W dniu 28 czerwca 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy w zakresie zajmowanego stanowiska specjalisty ds. ekonomicznych w Zakładzie Infrastruktury w Dziale Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne u strony pozwanej wprowadzone uchwałą zarządu nr (...) z dnia 31.01.2017 r., nr (...) r. z dnia 25.05.2017 r. i nr 27/VII/2017 r. z dnia 22.06.2017 r. w wyniku których w Zakładzie Infrastruktury m. in. zlikwidowana została komórka Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej ZI 23 oraz zlikwidowane zostało stanowisko specjalisty ds. ekonomicznych w związku z uruchomieniem systemu A., który istotnie zmniejszył zakres zadań wykonywanych na w/w stanowisku pracy.

Po upływie okresu wypowiedzenia strona pozwana zaproponowała powódce stanowisko księgowej w Pionie Finansów i Księgowości w Dziale Finansowym z wynagrodzeniem tym samym tj. kwotą 5370 zł.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy)

Przed wypowiedzeniem powódce warunków pracy, strona pozwana pismem z dnia 22 czerwca 2017 r. zawiadomiła (...) o zamiarze dokonania wypowiedzenia powódce warunków pracy wskazując podstawę prawną tj. art. 42 kp i art. 10 ust 3 oraz art. 5 ust 5 pkt 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w związku z art. 38 kp. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków pracy strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne u strony pozwanej wprowadzone uchwałą zarządu nr (...) z dnia 31.01.2017 r., nr (...) r. z dnia 25.05.2017 r. i nr (...) r. z dnia 22.06.2017 r. w wyniku których w Zakładzie Infrastruktury m. in. zlikwidowany zostanie dział Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej ZI 23 oraz zlikwidowane zostanie stanowisko specjalisty ds. ekonomicznych. Strona pozwana wskazała, że wdrożenie systemu A. istotnie spowodowało zmniejszenie zakresu obowiązków wykonywanych przez powódkę i dalsze utrzymywanie jej stanowiska pracy jest niecelowe.

Związek zawodowy (...) pismem z dnia 26 czerwca 2017 r. wskazał, że w ocenie związku zawodowego wypowiedzenie powodce warunków pracy nie jest uzasadnione, gdyż likwidacja stanowiska pracy ma charakter pozorny, gdyż ewidencja majątku musi być dalej prowadzona. Wdrożenie systemu A. nie zmniejszyło obowiązków powodce.

Dowód: pismo strony pozwanej do (...) z dnia 22 czerwca 2017 r. k. 19

pismo (...) do strony pozwanej z dnia 26 czerwca 2017 r. k. 17-18

Zgodnie z obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r. Regulaminem Organizacyjnym strony pozwanej w skład struktury organizacyjnej strony pozwanej wchodzi Pion Finansów i Księgowości, Biuro Marketingu i Zarządzania Relacjami z Klientami, Biuro Zarządu, Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Informatyki, Zespół ds. Taryf, Służba BHP, Zespół Kontroli Wewnętrznej. Komórki wytwórcze to: Zakład Infrastruktury, Zakład Realizacji Inwestycji, Centrum Wsparcia Biznesu, Wydział Utrzymania Ruchu, Zakład Transportowy, Ośrodek Rehabilitacyjno – Wypoczynkowy. Do zadań Zakładu Infrastruktury należy zarządzanie nieruchomościami, zarządzanie infrastrukturą energetyczną, w tym obrót, wytwarzanie i przesyłanie mediów energetycznych oraz prowadzenie działalności w zakresie ochrony środowiska, a do zadań Zakładu Realizacji Inwestycji należy kompleksowe zarządzanie i nadzór nad procesami inwestycyjnymi prowadzonymi przez stronę pozwaną.

Dowód: Regulamin Organizacyjny strony pozwanej k. 62-68

U strony pozwanej jest stanowisko starszego specjalisty ds. ekonomicznych w dziale ZI – 2 które to stanowisko podlega Dyrektorowi Zakładu Infrastruktury. Do podstawowych zadań pracownika na tym stanowisku należy kalkulacje cen czynników energetycznych produkowanych i przesyłanych przez Zakład, kalkulacje stawek roboczo godzin na usługi wykonywane przez stronę pozwaną, rozliczanie zużyć czynników przez odbiorców zewnętrznych i komórki przedsiębiorstwa oraz prowadzenie rejestru zużyć w ujęciu ilościowym i wartościowym, prowadzenie rozliczeń usług telekomunikacyjnych dla odbiorców z terenu przedsiębiorstwa, rozliczanie faktur dostawców zewnętrznych, prowadzenie rejestru zleceń na usługi remontowe oraz nadzór nad prawidłowym sporządzeniem dokumentów rozliczeniowych usług, opracowanie analiz ekonomicznych dla potrzeb zakładu oraz danych do skutecznych negocjacji, opracowywanie planów sprzedaży, produkcji, zatrudnienia i kosztów, opracowywanie umów na dostawy i zakupy czynników energetycznych, opracowywanie koncepcji zasad współpracy ze stałymi dostawcami i odbiorcami wyrobów i usług, nadzór nad prawidłowością sporządzania dokumentów wejściowych do systemu FK, opracowywanie wniosków taryfowych dla ciepła i energii elektrycznej oraz gazu ziemnego.

U strony pozwanej jest stanowisko specjalisty ds. ekonomicznych w dziale ZT – 1 które to stanowisko podlega Dyrektorowi Zakładu Transportu. Do podstawowych zadań pracownika na tym stanowisku należy występowanie do dyrektora zakładu z wnioskiem w zakresie nie zrealizowanych założonych wyników finansowych, opracowanie planów kosztów i przychodów Zakładu Transportowego, realizacja pełnego zaopatrzenia ZT dla prawidłowego funkcjonowania zakładu, rozliczanie kosztów miesięcznych według zleceń i MP-ków, prowadzenie rejestracji i nadawanie nr f-rą wychodzącym z działu do RK -2, rozliczanie czasu pracy pracowników działu Transportu, ewidencjonowanie dokumentów.

Po likwidacji Zespołu Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej (zlikwidowanej komórki ZI 23) pracownicy, którzy pracowali z powodką w tym dziale tj. D. K. i B. P. zostali przekazani z niezmiennymi obowiązkami do innych działów.

B. P. zajmuje stanowisko Referenta ds. dzierżaw i windykacji – ekonomista o do jej zakresu obowiązków należy wystawianie faktur czynszowych, przygotowywanie zestawienia zaległych należności, prowadzenie elektronicznej bazy dzierżawców.

A. B. zajmuje stanowisko Referenta ds. Dokumentacji Technicznej i jej zakresem działalności objęte jest zadanie sporządzania technicznej dokumentacji budynków i budowli oraz instalacji i infrastruktury technicznej, przygotowywanie założeń inwestycji.

Dowód: karta stanowiska pracy B. P. k. 145-146

karta stanowiska pracy A. B. k. 147-148

karta stanowiska pracy Starszego Ekonomisty k. 71-72

karta stanowiska pracy specjalisty ds. ekonomiczno -administracyjnych k. 73-74

Zeznania świadka M. J. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (1) (k.181; płyta CD)

Zeznania świadka J. L. (k. 181; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 224; płyta CD)

Od 2013 r u strony pozwanej był stopniowo wprowadzany system komputerowy A.. Zasadniczo zakończony wprowadzanie tego systemu z końcem roku 2016. System ten umożliwiał powódce eksportowanie znacznej liczby danych do systemu i brak konieczności wprowadzania tych danych do systemu ręcznie. Powódka prowadziła ewidencję środków trwałych w tym systemie komputerowym. Powódka pracowała również w systemie komputerowym (...), do którego wprowadzone były dane z systemu A. częściowo poprzez eksport danych z systemu A., a częściowo powódka musiała te dane wprowadzać ręcznie.

Zadania powódki na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych po wprowadzeniu systemu A. nie były tak duże aby realizować je w pełnym wymiarze czasu pracy. Wprawdzie nadal powódka pracowała zarówno w systemie komputerowym A. i (...), lecz całość obowiązków powódki nie była tak duża aby konieczne było utrzymanie stanowiska powódki.

Dowód: Zeznania świadka R. C. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka W. G. (częściowo) (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (1) (k.181; płyta CD)

Zeznania świadka J. L. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka Ł. T. (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 224; płyta CD)

Po likwidacji stanowiska powódki dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy: G. W. (który zajął się ewidencją środków trwałych), B. P. (która przejęła obowiązki - likwidację środków trwałych) i ewidencja środków niskocennych została powierzona pracownikowi działu księgowości. Na miejsce powódki nie został zatrudniony żaden inny pracownik. Zarówno G. W., jak i B. P. i pozostałym pracownikom jedynie dodano do dotychczasowych obowiązków obowiązki powódki. Nie zwiększono nikomu wymiaru czasu pracy.

Obecnie u strony pozwanej nie ma stanowiska specjalisty ds. ekonomicznych, które zajmowała powódka.

Dowód: Zeznania świadka R. C. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka W. G. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (1) (k.181; płyta CD)

Zeznania świadka J. L. (k. 181; płyta CD)

Zeznania świadka Ł. T. (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 224; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.384,01 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie o wysokości zarobków k. 89

U strony pozwanej nie było w roku 2017 przeprowadzanych tzw. zwolnień grupowych.

Dowód: wydruk z GUS k. 141-144

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 224; płyta CD)

Powódka po upływie okresu wypowiedzenia jej warunków pracy podjęła pracę w dziale księgowości, gdzie zostało jej przygotowane stanowisko pracy i komputer. Powódka przeszła odpowiednie szkolenie z systemu komputerowego.

Powódka od dnia 4 stycznia 2018 r. do 2 lutego 2018 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powódka powróciła do pracy z uwagi na fakt, że ZUS dokonał kontroli zasadności wystawienia zwolnienia lekarskiego i z dniem 3 lutego 2018 r. zwolnienie lekarskie utraciło moc.

Powódka zwróciła się do strony pozwanej z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 28 września 2018 r. i strona pozwana pismem z dnia 27 lutego 2018 r wyraziła zgodę.

Dowód: pismo strony pozwanej k. 214

Wydruki z korespondencji mail k. 197-210

Wydruk z ZUS k. 210

Przesłuchanie powódki (k. 224; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 224; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, gdyż ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie została skutecznie podważona przez strony w toku niniejszego postępowania, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. Odnosząc się do dowodów osobowych, Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, którzy

byli słuchani w sprawie: W. G., R. C., M. J., J. L., A. S. (2), G. S., Ł. T.. Zeznania wskazanych świadków Sąd ocenił jako szczere i spójne w zakresie, w jakim było to przydatne do ustalenia stanu faktycznego. Podkreślenia wymaga, że świadkowie zgodnie przyznali, iż po wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę jej zakres obowiązków został rozdzielony pomiędzy innych pracowników, z czego większość dawnych obowiązków powódki przypadła G. W.. Treść zeznań świadków, w zależności od tego, przez którą stronę procesową wnioskowany był dany świadek, różniła się jedynie co do okoliczności jakości pracy powódki oraz okoliczności przygotowania stanowiska pracy powódki po tym, jak zostały jej zaproponowane nowe warunki pracy. Sąd wskazuje, że taka rozbieżność nie ma jednak wpływu na ocenę wiarygodności zeznań złożonych przez świadków – jest logicznym i uzasadnionym, że niektórym osobom, będącym świadkami w niniejszej sprawie, współpraca z powódką układała się lepiej, innym zaś – nieco gorzej, i ci świadkowie wskazywali na dostrzegane nieprawidłowości w pracy powódki. Nadto, subiektywne przekonanie powódki, że nie została ona w sposób należyty przygotowana do podjęcia stanowiska na nowym stanowisku w dziale księgowości nie ma żadnego znaczenia przy ocenie zasadności wypowiedzenia jej warunków pracy. Fakt, że powódka po podjęciu nowych obowiązków w zasadzie przez cały czas przebywała na zwolnieniu lekarskim nie pozwoliło dokonać oceny, czy faktycznie jej zarzuty są zasadne. Sąd dał wiarę jednak zeznaniom świadków, że powierzone powódce czynności w dziale księgowości były możliwe do wykonania przy uwzględnieniu wykształcenia i doświadczenia zawodowego powódki. To jedynie subiektywne przekonanie powódki, z jednej strony – że powierzone jej czynności nie były zgodne z jej wykształceniem i umiejętnościami – a z drugiej strony – zbyt uciążliwe dla niej, rodzi przekonanie, że powódka nie chciała podjąć się nauki nowego stanowiska i to było przyczyną jej niechęci do podjęcia się pracy na nowym stanowisku. Natomiast nawet gdyby faktycznie tak było, że nie miała ona odpowiednich kwalifikacji czy też umiejętności w zakresie podjętych czynności w dziale księgowości była to kwestia niezależna od oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia jej warunków pracy na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych.

Ponadto podkreślenia wymaga, że istota sprawy nie sprowadzała się do oceny jakości pracy powódki – niniejsza sprawa nie dotyczy bowiem dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy czy wypowiedzenia powodowanego niewłaściwą realizacją zadań służbowych przez powódkę. W tym zakresie zatem Sąd skorzystał z zeznań świadków jedynie dla ustalenia stanu faktycznego, przy czym obraz powódki jako pracownika postrzegany przez pryzmat jakości świadczonej przez powódkę, czy też jej potencjalnych możliwości do pracy na nowym stanowisku pracy nie miał wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powódki o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia dokumentów ZD, LT, ST, OT, gdyż w ocenie Sądu, okoliczność, w jakiej ilości i kiedy powódka wypełniła, czy też wystawiła te dokumenty nie mają znaczenia w sprawie. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, żaden inny pracownik nie wykonywał takich samych obowiązków powódki, jak ona. Nie ma zatem znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie, w jakiej ilości powódka wypełniła czy też wystawiła te dokumenty. W ocenie Sądu liczba wystawionych przez powódkę dokumentów w żaden sposób nie może świadczyć o tym, czy jej stanowisko pracy powinno być zlikwidowane, czy też nie. Ich liczba również nie może przesądzać o tym jak dużo czasu faktycznie poświęcała ona swoim obowiązkom. Nawet jeśli przyjąć, że liczba tych dokumentów miałyby świadczyć o tym, czy zmniejszył się jej zakres obowiązków w roku 2016 i 2017, to w ocenie Sądu fakt wystawienia określonej liczby dokumentów w określonym czasie sam w sobie nie mógłby stać się podstawą do oceny zakresu obowiązków powódki.

Niezależnie od tego, pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 19 marca 2018 r. wniósł zastrzeżenia do protokołu w zakresie oddalenia tego wniosku dowodowego, lecz nie wskazał ani podstawy prawnej, ani też zakresu tych zastrzeżeń.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną już linią orzecniczą, w treść zastrzeżenia zgłoszonego w trybie art. 162 kpc strona nie musi wskazywać naruszonych przepisów postępowania, chyba że zastrzeżenie takie składa adwokat lub radca prawny. Zastrzeżenie, o którym mowa w art. 162 kpc, może dotyczyć jedynie takich uchybień popełnionych przy dokonywaniu czynności procesowych przez sąd, których podjęcie zostało stronom zakomunikowane przez wydanie postanowienia lub zarządzenia (por. wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II CSK 286/09, Biul. SN 2010, nr 3, s. 14).

Należy przy tym zaznaczyć, że artykuł 162 kpc, przewiduje prekluzję zarzutów dotyczących niektórych naruszeń prawa procesowego. Z jego treści wynika, że skutkiem niepodniesienia przez stronę zarzutu naruszenia przepisów postępowania w sposób określony w tym przepisie jest bezpowrotna utrata tego zarzutu w dalszym toku postępowania (i w środkach zaskarżenia lub środkach odwoławczych), a więc także w postępowaniu wywołanym wniesieniem zażalenia oraz w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, chyba że chodzi o przepisy prawa procesowego, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Brak winy musi być uprawdopodobniony (postanowienie SN z dnia 17 października 1969 r., I CR 316/69, OSP 1971, z. 1, poz. 5, z glosą W. Siedleckiego; uchwała SN z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144; wyrok SA w Szczecinie z dnia 20 grudnia 2007 r., I ACa 772/07, LEX nr 503258; wyrok SA w Łodzi z dnia 10 grudnia 2013 r., I ACa 784/13, LEX nr 1416130; wyrok SA w Łodzi z dnia 22 października 2013 r., I ACa 561/13, LEX nr 1394243; wyrok SN z dnia 29 sierpnia 2013 r., I CSK 713/12, LEX nr 1391108; wyrok SA w Lublinie z dnia 1 sierpnia 2013 r., I ACa 249/13, LEX nr 1363303).

Zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 kpc zdanie drugie, wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu.

W wyroku z dnia 27 listopada 2013 r. (V CSK 544/12 LEX nr 1438426), Sąd Najwyższy uznał, że z treści art. 162 k.p.c. wynika, że strona ma zwrócić uwagę sądowi na uchybienie przepisom postępowania. Oznacza to, że nie jest wystarczające zwrócenie się do sądu o zaprotokołowanie, że strona zgłasza i wnosi o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Zastrzeżenie będzie skuteczne, jeżeli strona wskaże przepisy, które sąd, jej zdaniem, naruszył.

W niniejszej sprawie, profesjonalny pełnomocnik powódki wprawdzie wskazał, że „zgłasza zarzut w trybie art. 162 kpc” lecz nie wskazał, pomimo, że jako profesjonalny pełnomocnik winien to uczynić, ani jakiego przepisu naruszenie zgłasza, ani też na czym to naruszenie Sądu polega. Zatem należy uznać, że profesjonalny pełnomocnik wnioskodawcy nie spełnił wymogów stawianych mu artykułem 162 kpc.

W ocenie Sądu jednak przedstawienie przez stronę pozwana dokumentów wymaganych przez pełnomocnika powódki w żaden sposób nie zmierzało do wyjaśnienia istotnych okoliczności w sprawie, gdyż poza kompetencją Sądu pozostawała zasadność likwidacji czy też braku likwidacji stanowiska pracy, a jedynie sam fakt, czy takie zdarzenie miało miejsce. Dlatego też na podstawie art. 217 kpc w zw. z art. 227 kpc Sąd oddalił w/w wnioski dowodowe pełnomocnika powódki.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było ustalenie, czy u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych powodujących faktyczną likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska specjalisty ds. ekonomicznych, a co za tym idzie – czy dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę z tej przyczyny było uzasadnione i zgodne z prawem.

W niniejszym postępowaniu, po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, powódka domagała się zasądzenia kwoty zł 16.110 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Kwota ta stanowi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki brutto. Zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy, pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152). W konsekwencji, w niniejszej sprawie ocenie Sądu podlegała wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy. Sąd nie badał natomiast jakości pracy powódki.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Odnosząc się do waloru konkretności podanej przez pracodawcę przyczyny, w ocenie Sądu wskazanie przez stronę pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, iż przyczyną dokonanego wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych spełnia to kryterium. Podkreślić należy, że dopuszczalne jest nawet wskazanie przyczyny wypowiedzenia w sposób ogólny, zwłaszcza wtedy, gdy pracownikowi znane są okoliczności zakończenia stosunku pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że powódka była świadoma dokonującej się reorganizacji w zakładzie pracy. Zeznania świadków słuchanych w sprawie prowadzą do wniosku, że pracownicy różnych szczebli zdawali sobie sprawę ze zmian, jakie zachodzą u strony pozwanej, co było też zaczątkiem reorganizacji strony pozwanej. Świadomość takiego stanu musiała mieć także powódka. Abstrahując jednak od stanu świadomości powódki co do okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny tego wypowiedzenia likwidacji stanowiska pracy jest skonkretyzowane samo w sobie i nie może budzić trudności interpretacyjnych po stronie pracownika.

Odrębną kwestią pozostaje rzeczywistość wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny, a więc ocena, czy likwidacja stanowiska pracy powódki oraz reorganizacja strony pozwanej miała w rzeczywistości miejsce.

Reorganizacja strony pozwanej rozpoczęła się w 2016 r. W pierwszej kolejności przekształceniu podlegały poszczególne Działy u strony pozwanej, a następnie likwidacji uległy poszczególne stanowiska pracy, w tym również stanowisko pracy powódki.

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości fakt rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki. Po pierwsze, po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką u strony pozwanej nie istnieje już stanowisko pracy powódki tj. specjalista ds. ekonomicznych w dziale powódki. Po drugie zaś, co najważniejsze, brak opisanego stanowiska pracy nie został spowodowany jedynie formalną zmianą nazwy dotychczasowego stanowiska pracy powódki, lecz związany był z utworzeniem całkiem nowej struktury organizacyjnej strony pozwanej. Ponadto przypisane do stanowiska specjalisty

ds. ekonomicznych dotychczas zajmowane przez powódkę obowiązki zostały rozdzielone na pracowników strony pozwanej. Powyższe sprawiło, że stanowisko pracy powódki w rzeczywistości przestało istnieć, zatem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nie tylko konkretna, ale i prawdziwa.

Likwidacja stanowiska powódki była rzeczywista i związana również z wdrożeniem systemu komputerowego A.. Bez znaczenia dla tej oceny było to, że jak wynika z zeznań świadków i twierdzeń stron, w zasadzie wdrożenie tego programu zostało zakończone w roku 2016, a wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało dokonane przez stronę pozwaną dopiero w czerwcu 2017 r. jak wynika to z jasnych i zgodnych z doświadczeniem życiowym zeznań strony pozwanej, strona pozwana winna była przeprowadzić analizę sytuacji strony pozwanej, dokonać formalnych przekształceń struktury organizacyjnej, a dopiero potem dokonać likwidacji stanowiska pracy powódki. To, że zadania powódki po wdrożeniu programu A. nie były znaczne, nie realizowały całego etatu i mogły zostać powierzone innym pracownikom świadczą nie tylko zeznania świadków, ale przede wszystkim zeznania stron, gdzie obie strony potwierdziły fakt, że pomimo rozdzielenia obowiązków powódki pomiędzy dotychczasowymi pracownikami strony pozwanej, nie spowodowało to zwiększenia ich wymiaru czasu pracy.

Ale nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie była w ścisłym związku czasowym z wdrożeniem systemu A., lecz likwidacja ta nastąpiła pół roku później, niż zakończenie zasadniczego etapu wdrożenia tego programu, to strona pozwana miała taką kompetencję, aby w sposób nieuzasadniony utrzymywać stanowisko pracy powódki, pomimo, że – jak wynika z zeznań świadków – nie realizowała ona w tym okresie w pełni obowiązków na cały etat pracy.

Art. 45 Kodeksu pracy ani pozostałe przepisy tego aktu normatywnego nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów o pracę na czas nieokreślony, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego opierają się więc na ocenach pozaustawowych.

Zasadność wypowiedzenia jest przedmiotem zainteresowania sądów, zatem problem ten był często analizowany w orzecznictwie ostatnich lat. Judykatura udziela więc niekiedy odpowiedzi na pytanie, czy dane zachowanie się pracownika albo dana okoliczność nie dotycząca pracownika może być podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pamiętać należy przede wszystkim, że 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Powyższe powoduje, że wypowiedzenie umowy o pracę nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651).

Ponadto klauzula generalna zawarta w art. 45 Kodeksu pracy odnosi się także do wypowiedzeń umów o pracę dokonywanych z przyczyn dotyczących pracodawcy, a przyczyną zaliczającą się do tej grupy jest niewątpliwie likwidacja stanowiska pracy. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska wypowiedział się niejednokrotnie Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 23 maja 1997 r. (I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263) Sąd Najwyższy wskazał, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Podobnie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2013 r. (I PK 41/13, LEX nr 1497145). W uzasadnieniu ostatniego z cytowanych orzeczeń Sąd Najwyższy przypomniał, odwołując się do dotychczasowego dorobku orzeczniczego, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Sąd Najwyższy wskazał również, że zatrudnianie po rzeczywistej likwidacji stanowiska pracowników na innych stanowiskach pracy nie daje podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione oraz podkreślił, że rozdzielanie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na zlikwidowanym stanowisku nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego,

aby np. w celu racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. (II PK 83/11, LEX nr 1230257), wskazując, iż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję, przeto nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska.

Ważne w świetle okoliczności niniejszej sprawy jest również zapatrywanie, zgodnie z którym likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje dopiero wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983 nr 4, poz. 61; uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, LEX nr 12880 ; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Tymczasem powódka jako specjalista ds. ekonomicznych w Zespole Ewidencji Majątku i Dokumentacji Technicznej zajmowała jedyne tego typu stanowisko pracy u strony pozwanej. Fakt, że w innych działach strony pozwanej są stanowiska pracy o tej samej, lub podobnej nazwie, lecz o całkowicie odmiennym zakresie obowiązków nie świadczy o tym, że pracodawca winien był dokonać porównania osoby powódki z osobami zatrudnionymi na tych stanowiskach. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków R. C., M. J., A. S. (1), J. L. że faktycznie powódka zajmowała się całkowicie innymi zadaniami, niż osoba zatrudniona na stanowiska specjalisty ds. ekonomicznych w Zakładzie Transportowym, czy też specjalisty ds. Analiz Ekonomicznych. To wynika wprost również z zakresów obowiązków tych pracowników, czemu powódka nie zaprzeczyła.

Sąd w pełni rozumie, że powódka jest długoletnim pracownikiem strony pozwanej, jednakże podkreślenia wymaga, że sytuacja ta w niniejszej sprawie nie może mieć wpływu na ocenę zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia.

Sąd w obecnym składnie w pełni popiera stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w cytowanych wyżej orzeczeniach, a zawartą w nich argumentację przyjmuje jako swoją.

Strona pozwana w toku postępowania wykazała, że faktycznie obowiązki powódki nadal są wykonywane, lecz są one wykonywane przez innego pracownika w ramach dotychczasowego stanowiska. Jak wykazała strona pozwana, po wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy, dotychczasowe obowiązki powódki były tak nieznaczne, że w pełni mogą być one realizowane przez inną osobę, jako obowiązki dodatkowe, bez konieczności zwiększania wymiaru czasu pracy pozostałych pracowników.

Konsekwencją powyższego musi być uznanie, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie warunków umowy o pracę było zgodne uzasadnione. Wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna dokonanego wypowiedzenia była bowiem rzeczywista i konkretna. Likwidacja stanowiska pracy stanowi natomiast uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak wykazało postępowanie dowodowe również dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie warunków umowy o pracę było zgodne z prawem.

Powódka w toku postępowania wskazała, że strona pozwana naruszyła przepisy prawa pracy, gdyż wypowiedzenia zmieniającego dokonała bez zgody związku zawodowego, pomimo, że powódka była pracownikiem szczególnie chronionym.

Zgodnie z art. 32 ust 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji

związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Faktycznie, jak wykazało postępowanie dowodowe w okresie kadencji od 29 maja 2014 r. do 28 maja 2018 r. powódka była objęta szczególną ochroną na mocy uchwały zarządu (...). Jednakże jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, skoro przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy była likwidacja jej stanowiska pracy, zastosowanie miały w niniejszej sprawie przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności przepis art. 5 ust 5 pkt 3 tej ustawy, który stanowi, że w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Art. 10 ust 1 w/w ustawy stanowi, że przepis art. 5 ust 5 pkt 3 ma zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią jedyny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron a zwolnienia w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określoną w art. 1.

Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Powódka wprawdzie była objęta szczególną ochroną stosunku pracy jako członek związku zawodowego, lecz skoro jedyną i wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej warunków pracy była likwidacja jej stanowiska pracy, pracodawca mógł zastosować jedynie przepis art. 38 kp, tj. zastosować obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi – co uczynił pismem z dnia 22 czerwca 2017 r. Brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie powódce warunków pracy nie miało znaczenia w sprawie, skoro pracodawca winien był tylko zwrócić się z zapytaniem do związku zawodowego, natomiast nie był związany brakiem zgody na to wypowiedzenie.

W ocenie Sądu, nie było konieczności, aby w treści wypowiedzenia powódce warunków pracy, strona pozwana wskazywała podstawę prawną tego wypowiedzenia tj. przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Taka podstawa prawna została wskazana w zawiadomieniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy. Fakt, że nie została wskazana podstawa prawna, a jedynie została w sposób wyraźny wskazana przyczyna wypowiedzenia tj. zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy samo w sobie stanowi podstawę do uznania, że miały zastosowanie przepisy w/w ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu, brak wskazania podstawy prawnej w wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy nie stanowi sam w sobie okoliczności świadczącej o tym, że przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie mają zastosowania, skoro została spełniona dyspozycja przepisów tej ustawy.

W ocenie Sądu nie doszło w niniejszej sprawie również do naruszenia zasad współzycia społecznego.

Jak wynika z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego w szczególności można wskazać na stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r. (I PK 616/02, niepublikowany) celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej funkcji mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji, a w rozpatrywanej sprawie powódka do tego zmierzała. W rozpatrywanej sprawie brak jest podstaw do uznania, że z racji sprawowanej funkcji, powinna być ona traktowana lepiej niż inni pracownicy nie chronieni z racji sprawowanej funkcji związkowej, skoro przyczyna rozwiązania stosunku pracy w żaden sposób nie była związana z realizacją tej funkcji. Każdy inny pracownik, którego stanowisko pracy byłoby zlikwidowane

mógłby być całkowicie pozbawiony pracy, natomiast powódce zaproponowano stanowisko równoległe z tym samym wynagrodzeniem. Trudno byłoby uzasadnić, dlaczego powódka tylko dlatego, że była działaczką związkową miałaby być w korzystniejszej sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami. Mogłoby to być przez nich odebrane jako niesprawiedliwe, jako nieusprawiedliwione uprzywilejowanie. Przyznanie jej szczególnej pozycji w ten sposób, że strona pozwana musiałaby sztucznie utrzymywać powódkę na stanowisku, gdzie nie było dla niej pracy, kłóciłoby się zarówno z zasadami współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego.

W związku z powyższym, odwołanie powódki od dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków umowy o pracę było niezasadne. Tym samym, w pkt I sentencji wyroku, Sąd oddalił powództwo.

O obowiązku zwrotu kosztów przez powódkę stronie pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). Koszty w niniejszej sprawie poniesione przez stronę pozwaną to koszty zastępstwa procesowego i wyniosły kwotę 180 zł oraz koszty opłaty od pełnomocnictwa które wynosiły kwotę 17 zł, o czym orzekł Sąd w pkt II sentencji wyroku.