

# UZASADNIENIE

K. F. odwołał się od dokonanego przez pracodawcę (...) w W. Oddział Terenowy w S. (dalej: (...)) wypowiedzenia umowy o pracę domagając się stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia, w wypadku zaś gdy umowa o pracę uległaby rozwiązaniu w toku postępowania wszczętego pozwem, przywrócenia go do pracy. W przypadku nie uwzględnienia powyższych żądań powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż trzykrotność wynagrodzenia za okres poprzedzający wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia zawiśnięcia sporu do dnia zapłaty. Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Zgodnie ze stanowiskiem powoda wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny wypowiedzenia, zaś likwidacja stanowiska pracy powoda, która według pozwanego była przyczyną wypowiedzenia, była jedynie pozorna.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania.

Swoje stanowisko argumentowała tym, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przyczyn wskazanych uzasadnieniu wypowiedzenia, tj. likwidacji stanowiska pracy powoda w związku z koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych, wynikających z faktu zmniejszenia średniorocznych limitów zatrudnienia oraz kwoty przeznaczonej na wynagrodzenie osobowe na 2016 r. w (...) w S., a także z faktu wstrzymania wszczynania i prowadzenia przetargów na sprzedaż nieruchomości. Pozwana wskazała, iż powodem wypowiedzenia umowy o pracę z powodem było m.in. zmniejszenie średniorocznego limitu zatrudnienia do 196 etatów i obniżenie mnożnika kwoty bazowej w Planie Finansowym (...) dla pozwanej w pozycji wynagrodzenia osobowe do wysokości 305,4. Prezes (...) jednocześnie zobowiązał pozwaną do bezwzględnego przestrzegania zasady, że limit etatów mnożników nie może być przekroczony na dzień 1 kwietnia 2016 r. Ponadto pozwana wskazała, iż powyższe okoliczności powiązane były ze wstrzymaniem wszczynania i przeprowadzania przetargów, czego wyrazem stało się w konsekwencji uchwalenie ustawy o wstrzymaniu sprzedaży nieruchomości zasobów własności rolnej skarbu państwa oraz o zmianie niektórych ustaw z dnia 14 kwietnia 2016 r. Zgodnie ze stanowiskiem pozwanej przedmiotowe okoliczności były przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r. powód wskazał, że domaga się wyłącznie zasądzenia odszkodowania w wysokości sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 13.243,44 zł. Pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko (k. 55).

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

Strony od 1 października 2009 r. łączył stosunek pracy oparty o bezterminową umowę o pracę, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanej początkowo na stanowisku kierownika sekcji gospodarowania zasobem i nadzoru właścicielskiego. Następnie, od 20 kwietnia 2011 r. do 9 września 2015 r. powód zajmował stanowisko zastępcy dyrektora. We wrześniu 2015 r. na mocy porozumienia powierzono mu stanowisko głównego specjalisty do spraw nieruchomości inwestycyjnych w sekcji gospodarowania zasobem. Było to nowe stanowisko nie istniejące wcześniej w strukturze organizacyjnej pozwanej.

## ***Dowód:***

- umowa o pracę w cz. B akt osobowych
- świadectwo pracy w cz. C akt osobowych
- porozumienie trójstronne z 08.09.15 w cz. C akt osobowych

- przesłuchanie K. F. k. 55 – 55v

- przesłuchanie J. B. k. 55v – 56

Do zasadniczych obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało typowanie terenów z zasobu pozwanej, które mogły być przekazane innym podmiotom na cele inwestycyjne, zlecenie wycen takich terenów, gromadzenie dokumentacji na potrzeby przyszłej ich sprzedaży, publikowanie ogłoszeń o sprzedaży.

Nadto powód współpracował z pracownikami sekcji gospodarowania zasobem oraz marketingiem w sekcji organizacyjno – prawnej w zakresie tworzenia i aktualizacji baz nieruchomości inwestycyjnych i nieruchomości rolnych, tworzenia katalogów kart nieruchomości inwestycyjnych, tworzenia harmonogramów gruntów inwestycyjnych, publikacji ofert atrakcyjnych nieruchomości. Na bieżąco weryfikował wykaz nieruchomości nierolnych (inwestycyjnych) i współpracował z instytucjami zewnętrznymi w sprawach związanych z dysponowaniem nieruchomościami inwestycyjnymi.

Pozwana nie zatrudniała nikogo innego na stanowisku głównego specjalisty. Żaden inny pracownik nie miał też zakresu obowiązków tożsamego z zakresem obowiązków powoda.

Generalnie terenami wchodzącymi w zasób pozwanej zajmowali się koordynatorzy, którym przypisane były konkretne obszary województwa.

Powód jako jedyny pracownik pozwanej zajmował się wyłącznie nieruchomościami przeznaczonymi na cele inwestycyjne. Prócz niego robiły to jeszcze trzy koordynatorki, ale one zajmowały się także pozostałymi gruntami, w szczególności przeznaczonymi pod dzierżawę dla działalności rolniczej.

**Dowód:**

- indywidualny zakres obowiązków – k. 7 – 8,

- przesłuchanie K. F. k. 55 – 55v

- przesłuchanie J. B. k. 55v – 56

W dniu 15 grudnia 2015 r. do (...) Oddziału Terenowego w S. dotarło pismo ustalające od dnia 1 kwietnia 2016 r. w Planie Finansowym (...) na rok 2016 r. średnioroczny limit zatrudnienia na poziomie 196 etatów, a wynagrodzenia osobowe do wysokości 305,4 mnożników kwoty bazowej.

Ponadto Prezes (...) zobowiązał Dyrektora Oddziału Terenowego (...) w S. do bezwzględnego przestrzegania ustalonych limitów.

**Dowód:**

- pismo z dnia 15 grudnia 2015 r. k. 37

- przesłuchanie J. B. k. 55v – 56

W dniu 27 stycznia 2016 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia powołała likwidację stanowiska pracy w związku z koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych, wynikających z faktu zmniejszenia średniorocznych limitów zatrudnienia oraz kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia osobowe na 2016 r. w Oddziale Terenowym (...) w S., a także na fakt wstrzymania wszczynania i prowadzenia przetargów na sprzedaż nieruchomości Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa, w tym między innymi nieruchomości inwestycyjnych. Zastrzeżono, że w

przypadku wznowienia sprzedaży nieruchomości, w tym inwestycyjnych, zadania wykonywane przez powoda będą mogły być wykonywane przez koordynatorów, na terenie których znajdują się nieruchomości

### ***Bezsporne.***

Po ustaniu zatrudnienia powoda nikogo nie zatrudniono na jego stanowisku. Wykonywane przez niego obowiązki rozstały rozdzielone między koordynatorki: E. K., E. S. i A. M..

### ***Dowód:***

- przesłuchanie J. B. k. 55v – 56

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Stan faktyczny w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy był zasadniczo bezsporny, a nadto ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony, których wiarygodności żadna z nich nie kwestionowała, jak i Sąd nie dopatrył się żadnych okoliczności podważających ich walor dowodowy. Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły także zeznania powoda oraz świadka J. B..

Podstawę żądania powoda stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Bezsprzecznie do przyczyn tych należy likwidacja stanowiska zajmowanego przez danego pracownika. Sąd jest przy tym pozbawiony możliwości kontroli w ramach prowadzonego postępowania sądowego zasadności decyzji o likwidacji. Podjęcie jej pozostaje w wyłącznej gestii pracodawcy, w którą sąd nie może wkraczać.

Jednakże w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji

pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 675/00, Lex nr 52257).

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. (zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia /przywróceniu do pracy/ w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.) Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy –wynika, że ta była mu znana. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012).

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy należy podkreślić, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska. Pozostałe okoliczności powołane w oświadczeniu pozwanej należy traktować wyłącznie jako uzasadnienie decyzji o likwidacji, a nie jako przyczynę wypowiedzenia.

Kognicja Sądu sprowadzała się zatem tylko do oceny, czy likwidacja miała charakter rzeczywisty i czy zachowano kryteria doboru do zwolnienia.

Proces likwidacji stanowiska pracy może przybrać różne formy. W szczególności pracodawca może zdecydować się na wyeliminowanie ze swojej struktury organizacyjnej części działalności, albowiem rezygnuje z dalszego jej prowadzenia. Z tej przyczyny likwiduje stanowisko, na którym działalność tą realizowano. Może też nie ograniczając działalności zdecydować się na zwykłą redukcję zatrudnienia z jednoczesnym przekazaniem obowiązków przypisanych likwidowanemu stanowisku albo w ramach outsourcingu, albo też ich rozdzieleniem pomiędzy innych swoich pracowników.

Takie powierzenie podmiotowi zewnętrznemu czy innym pracownikom zadań powiązanych ze zlikwidowanym właśnie stanowiskiem pracy nie świadczy o pozorności likwidacji. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku 12 lipca 2001 r., w sprawie o sygn. I PKN 541/00 (Lex nr 49204) „pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą, ani że taka zmiana nie oznacza likwidacji stanowiska pracy”. W tym samym tonie wypowiedział się ten Sąd także w wyroku z 12 grudnia 2001 r., w sprawie o sygn. I PKN 733/00 (Lex nr 53564).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do wniosku, iż żaden inny pracownik pozwanej nie miał takiego samego lub podobnego zakresu obowiązków jak powód. Wszak stanowisko głównego specjalisty zostało utworzone specjalnie dla powoda po tym, jak zgodził się zrezygnować ze stanowiska zastępcy dyrektora pozwanej. Pozwana nie musiała zatem podawać w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy kryteriów doboru, bo jak już wskazano, stosuje się je, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej dwóch pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osoby wykonujące pracę podobną, zajmujące podobne stanowiska.

Po zlikwidowaniu stanowiska głównego specjalisty obowiązki do niego przypisane przejęło trzech innych pracowników pozwanej. Nikogo na w miejsce powoda nie zatrudniono. Dlatego też Sąd uznał, że likwidacja jego stanowiska pracy miała charakter realny.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty pozwanej składało się wynagrodzenie pełnomocnika. Jego wysokość wynikała z treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) i wynosiła 360 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)