

UZASADNIENIE

Powód M. F., reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego domagał się zasądzenia od pozwanego Urzędu Miejskiego w K. odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę w kwocie 7 500 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia, o ile zostanie przedłożone lub według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 31 stycznia 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2018 r. na stanowisku pomocy administracyjnej. W dniu 19 października 2018 r. umowa została przedłużona na czas nieokreślony. Na mocy zarządzenia Burmistrza (...) z dnia 31 lipca 2019 r. wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w K., zgodnie, z którego zapisami dwa etaty przeznaczone były dla pracowników zatrudnionych, jako pomoc administracyjna. W dniu 5 sierpnia 2019 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którego treści, jako przyczynę rozwiązania umowy podano zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy wynikające z wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego, co wiąże się z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w Wydziale Organizacyjnym, gdzie świadczył pracę powód. W ocenie pozwanego, co wynika z uzasadnienia, zmniejszenie zatrudnienia miało nastąpić poprzez wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, ponieważ pozostali pracownicy byli pracownikami samorządowymi zatrudnieni na urzędniczych stanowiskach. Tym samym oznaczało to likwidację stanowiska pracy powoda.

Podane przyczyny zdaniem powoda są nieprawdziwe, pozorne i nie mają żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Zmiany organizacyjne wprowadzone na mocy zarządzenia Burmistrza (...), bowiem wprost wskazują na to, że w jednostce powoda są przewidziane co najmniej 2 etaty dla pracowników pomocy administracyjnej. Ponadto w jednostce tej pracują także inne osoby, które są pracownikami samorządowymi, a nie są zatrudnione na stanowiskach urzędniczych.

W odpowiedzi na powyższe Urząd Miejski w K., reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że istniejący stosunek pracy z powodem został rozwiązany zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym z uwzględnieniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca, w pisemnym oświadczeniu z dnia 5 sierpnia 2019 r. wskazał rzeczywistą i obiektywną przyczynę zakończenia stosunku pracy, tj. zmiany organizacyjne wynikające z wprowadzenia na mocy zarządzenia Burmistrza (...)nr (...)z dnia 31 lipca 2019 r. nowego regulaminu organizacyjnego. Wprowadzona wewnętrzna reorganizacja Urzędu Miejskiego w K. spowodowała konieczność dostosowania istniejącego stanu zatrudnienia do aktualnych potrzeb Urzędu. Z uwagi na fakt, iż w Wydziale Organizacyjnym część etatów należy do pracowników samorządowych zatrudnionych na urzędniczych stanowiskach pracy pracodawca zdecydował, iż dokona zmniejszenia zatrudnienia w tej jednostce poprzez wybór stanowiska do likwidacji, a tym samym pracownika do zwolnienia spośród osób zatrudnionych na stanowisku pomocy administracyjnej. W tym przypadku pracodawca dokonał starannego i obiektywnego wyboru osoby do zwolnienia w oparciu o staż pracy oraz zakres faktycznie wykonywanych obowiązków.

Zdaniem pozwanego fakt zatrudniania w Wydziale Organizacyjnym innych osób na stanowiskach pomocniczych, czy też gospodarczych nie dowodzi, iż nie doszło do likwidacji stanowiska powoda, a zadania jemu przypisane zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników, tym samym jego etat z przypisanymi obowiązkami uległ likwidacji. Dodatkowo pozwany wskazał, że w dniu 9 sierpnia 2019 r. zostało zamieszczone ogłoszenie (...) o naborze na wolne stanowisko pracy w Urzędzie Miejskim w K. na stanowisko podinspektora w Wydziale Organizacyjnym. Powód nie złożył w wyznaczonym terminie aplikacji na to stanowisko, co wskazuje, że nie był zainteresowany podjęciem zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. F. w okresie od 1 kwietnia 2016 r. do 30 listopada 2019 r. zatrudniony był w Urzędzie Miejskim w K. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pomocy administracyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 500 zł brutto. Jednostką organizacyjną, w której świadczył pracę był Wydział Organizacyjny Urzędu Miejskiego w K., a bezpośrednim przełożonym był Koordynator Biura Informatyki i Rozwoju Systemów IT. Do zadań powoda należało m. in. pomoc podczas wdrażania nowych systemów, programów informatycznych oraz występowanie z wnioskami o ich usprawnienie, bieżąca naprawa i konserwacja sprzętu komputerowego, prowadzenie rejestru wydanych materiałów eksploatacyjnych do urządzeń elektronicznych, pomoc w realizacji zaopatrzenia biur w materiały biurowe, pomoc w przygotowywaniu spotkań i uroczystości organizowanych przez urząd.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowy o pracę z 31.03.2016 r., z 27.06.2016 r., z 31.01.2017 r., aneks do umowy o pracę z 19.10.2018 r., informacja o wynagrodzeniu z 24.10.2018 r., informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracownika, zakres obowiązków uprawnień i odpowiedzialności – akta osobowe pracownika

W dniu 5 sierpnia 2019 r. M. F. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2019 r. W uzasadnieniu pisma wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy wynikające z wprowadzonego zarządzeniem Burmistrza (...)nr (...) Regulaminu Organizacyjnego. Nowy regulamin przewidywał inną, niż dotychczasowa liczbę etatów w Wydziale Organizacyjnym, co wiązało się z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia. W oświadczeniu podano, że powód został wytypowany do zwolnienia, bowiem zatrudniony był, jako pomoc administracyjna, a pozostali pracownicy Wydziału byli pracownikami samorządowymi zatrudnionymi na urzędniczych stanowiskach pracy.

Dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 8

Nowo wprowadzony Regulamin Organizacyjny przewidywał całościowo liczbę 10 etatów w Wydziale Organizacyjnym – 5 stanowisk urzędniczych oraz 5 stanowisk pomocniczych, w tym przeznaczonych dla pomocy administracyjnej. Na stanowisku pomocy administracyjnej od dnia 21 lutego 2019 r. była także zatrudniona B. K., jeszcze przed nastąpieniem zmian organizacyjnych. Jej obowiązki w zakresie przewidzianym na tym stanowisku były w ogólności tożsame z obowiązkami powoda. Różnica polegała jedynie na świadczeniu przez nią pracy w Biurze (...).

Dowód: Zarządzenie Burmistrza (...)nr (...) – k. 9, Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w K. – k. 10-22, umowa o pracę i zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności B. K. – k. 66-67, zeznania świadka M. S. (protokół skrócony) – k. 61-62, przesłuchanie powoda (protokół skrócony) – k. 62 – płyta CD z nagraniem rozprawy – k. 63

Wynagrodzenie M. F., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jest równe kwocie 2 509,92 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda – k. 29

Sąd zważył, co następuje:

Wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na materiale dowodowym zebrany w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powoda oraz zeznaniach świadka M. S., które w ocenie Sądu były wiarygodne. Świadek zeznawał w sposób jasny i rzeczowy, a formułowane twierdzenia były wypowiedziane spontanicznie, były wolne od niekonsekwencji, a nadto korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd przeprowadził także dowód z przesłuchania stron, który na zasadzie art. 302 k.p.c. ograniczył od przesłuchania powoda, któremu z wyżej wskazanych powodów również dał wiarę w całości.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Wobec tego w pierwszej kolejności wskazać należy na art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, który określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje zaś art. 30 § 3-5 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. Zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Abstrahując od formalnych wymogów dotychczas omawianych należy wskazać, że z art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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. Paragraf 2 tego artykułu stanowi natomiast, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p.

Konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecnictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Nieziemiennie jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd

mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie).

Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd podkreśla przy tym, że choć wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia na zmiany organizacyjne wynikające z wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego przez Burmistrza Koronowa, a które ustalały mniejszą ilość etatów w tej jednostce, a powoda wytypowano do zwolnienia z uwagi na to, że jako jedyna osoba zatrudniony był na stanowisku pomocy administracyjnej i jego etat uległ w związku z tym likwidacji.

W kontekście tym zauważyć należy, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Stąd też podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję i rzeczą sądu nie jest badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263, z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11 MoPr 2012 nr 5, str. 251). Powyższe nie zwalnia jednak Sądu z oceny wskazanej przyczyny wypowiedzenia pod kątem prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnień (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, Nr 21, poz. 417).

W ocenie Sądu wskazana przyczyna, o ile z pewnością spełnia wymagania co do jej konkretności i można domniemywać jej zasadność, to z pewnością nie spełnia kryteriów prawdziwości, a nadto nie można uznać jej za przyczynę rzeczywistą. Postępowanie dowodowe wykazało, bowiem, że M. F. nie był jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku pomocy administracyjnej w Wydziale Organizacyjnym Urzędu Miejskiem w K.. Oprócz niego, na tym samym stanowisku, pracę świadczyła B. K., zatrudniona przez pozwanego w dniu 21 lutego 2019 r. Zakres jej obowiązków zasadniczo nie różnił się od tego prezentowanego przez powoda. Różnice te wynikały z bezpośredniej podległości służbowej oraz konkretnego miejsca pracy. Ujmując je jednak w ogólny sposób, to były one w większości tożsame. Niezrozumiałe z tych względów jest postępowanie pozwanego, który kosztem bardziej doświadczonego pracownika nie typuje do zwolnienia osoby zatrudnionej zaledwie od kilku miesięcy w porównaniu z powodem zatrudnionym od 1 kwietnia 2016 r. argumentując przy tym, że pozostali pracownicy w przeciwieństwie do M. F. zatrudnieni byli tylko na stanowiskach urzędniczych, co okazało się nieprawdą.

W konsekwencji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu wobec powoda zostało zastosowane nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wobec powyższego warto ponownie podkreślić, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W przedmiotowej sprawie powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony, a okres zatrudnienia u pozwanej wynosił powyżej 3 lat (od 1 kwietnia 2016 r.), co uprawniało do przyznania odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Mając to na uwadze Sąd uwzględnił żądanie powództwo w całości, przy czym co do jego wysokości był związany żądaniem powoda stosownie do art. 321 § 1 k.p.c. zasądzając na jego rzecz kwotę 7 500 zł.

W kwestii żądanych przez powoda odsetek ustawowych za opóźnienie sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że jeżeli pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się zasądzenia odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia, co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Legalis nr 175325).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 900 zł tytułem nieuiszczonych w sprawach opłat od pozwów, od wartości przedmiotów sporu ustalonej na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach.

SSR Katarzyna Błażejowska