

Sygn. akt IV P 53/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w S. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Szulc
Ławnicy:	Andrzej Romuald Jachniak, Alicja Morawska
Protokolant:	Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa G. J. (1)

przeciwko U. (...) w P.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda G. J. (1) do pracy do pozwanego U. (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy,

II. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w S. kwotę 1637 zł ( tysiąc sześćset trzydzieści siedem złotych ) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 53/16

## UZASADNIENIE

G. J. (1) wniósł przeciwko U. (...) w P. powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku lub o orzeczenie odszkodowania w wysokości 8100 zł, co stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 22 marca 2016 roku otrzymał rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy powoda, która wynikała z wejścia w życie z dniem 1 października 2015 roku nowego Regulaminu Organizacyjnego U. (...) w P., wskutek wprowadzenia którego doszło do istotnej zmiany struktury organizacyjnej U. (...) w P. w zakresie likwidacji Wydziału Infrastruktury (...) i Ochrony (...). Zadania G. J. (1) wpisano w zakres czynności innych pracowników. Nadto w uzasadnieniu wskazano również, że w latach 2013-2014 powód był poddany ocenie i uzyskał ocenę zadowalającą. Poziom pracy powoda nie uległ poprawie, dlatego został wytypowany do rozwiązania umowy o pracę. Powód w uzasadnieniu pozwu nie zgodził się z twierdzeniami uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę. Wskazał, że nie jest prawdą, iż jego obowiązki można przekazać innym pracownikom bez zmiany ich dotychczasowych warunków zatrudnienia czy zakresu obowiązków, a nadto nie jest prawdą, że obowiązki te zostały przejęte przez innych

pracowników. Powód zakwestionował również zarzut, iż nie wykonuje swojej pracy z należytą dbałością, że jest mało samodzielny i sprawny. G. J. (1) wskazał, że powoływanie się na ocenę jego pracy z lat 2013-2014 jest nieuprawnione, gdyż jest to ocena nieaktualna. W ostatnim okresie doszło do poprawy względem ostatniej oceny. Ponadto powód wskazał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę faktycznie jest związane ze złożeniem przez niego skargi na obecną Burmistrz M. P., a nadto przyczyną może być również jego przynależność do (...). Podane zatem przez pracodawcę powody nie są realną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew U. (...) w P. 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 strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z prawem, przyczyny tam wskazane są konkretne i rzeczywiste oraz uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie zwykłym. Strona pozwana podała, że powód był zatrudniony w U. (...) w P. w Wydziale Infrastruktury (...) i Ochrony (...) na stanowisku Inspektora. Do zakresu jego zadań należały zagadnienia dotyczące programu azbestowego, gospodarki wodno-ściekowej, ochrony środowiska (w tym w szczególności Krajowy Program Oczyszczania Ścieków Komunalnych) oraz część zagadnień z zakresu drogownictwa. W dniu 1 października 2015 r. w U. (...) w P. zaczął obowiązywać nowy Regulamin Organizacyjny. Został zlikwidowany Wydział Infrastruktury (...) i Ochrony (...), a jego kompetencje zostały przekazane do Wydziału (...) i (...), Wydziału Planowania, Inwestycji i Drogownictwa oraz Wydziału Budżetu i Finansów. Zlikwidowano stanowiska Kierownika ww. Wydziału, stanowisko Inspektora w tym Wydziale, a także stanowisko Głównego Specjalisty ds. Kontroli Wewnętrznej. Pozwany Urząd wskazał, że sprawy związane z programem azbestowym przejęła M. T. (1), której przydzielono do pomocy P. S. (1), sprawy z zakresu gospodarki wodno-ściekowej przejął A. O. (1), sprawy ochrony środowiska przejęła M. T. (1), zaś sprawy dot. (...) B. B. (1), sprawy z zakresu drogownictwa zostały przeniesione do Wydziału Planowania, Inwestycji i Drogownictwa, gdzie były wykonywane przez T. R., D. M. oraz Z. B., a aktualnie wykonuje te obowiązki M. T. (1), która została przeniesiona do tego Wydziału. Pozwany Urząd wskazał, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe, gdyż oparte na ocenie jego pracy. Powód został oceniony najniżej spośród pracowników likwidowanego Wydziału, a zatem był naturalnym kandydatem do zwolnienia. Nadto pozwany wskazał, że jakość pracy powoda nie uległa poprawie. Strona pozwana zaprzeczyła, aby P. S. (1) została zatrudniona na stanowisku powoda, gdyż pracuje ona w U. (...) w P. od 17 marca 2014 roku na stanowisku pomocy administracyjnej, pracując również w ramach umowy o pracę na zastępstwo. Od 23 września 2014 roku P. S. (1) została zatrudniona czas nieokreślony, a od 26 października 2015 roku została przeniesiona do Wydziału (...) i (...) celem wsparcia Wydziału z uwagi na nieobecność G. J. (1) i A. O. (1). Od 18 marca 2016 r. została w ramach ww. Wydziału skierowana do wykonywania czynności związanych z gospodarką mieszkaniową w zastępstwie innego pracownika. Pozwany Urząd nie podzielił stanowiska powoda odnośnie okoliczności jego oceny okresowej. Zdaniem pozwanego nie brano w tym względzie pod uwagę kwestii kary porządkowej wymierzonej powodowi, jak i sprawy związanej ze skargą L. B.. Strona pozwana wskazała również, że twierdzenia powoda jakoby przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była skarga złożona na M. P. czy też przynależność związkowa lub jakiś wymyślony konflikt Burmistrza z organizacją związkową, są gołosłowne i są wymyślone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Pozwany Urząd wskazał, że nie ma konfliktu między powodem a Burmistrzem M. P.. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej w przypadku uznania przez Sąd wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, strona pozwana wskazała, że przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku jest w okolicznościach niniejszej sprawy niemożliwe z uwagi na likwidację stanowiska powoda.

Na rozprawie w dniu 13 października 2016 roku strona powodowa ograniczyła żądanie do przywrócenia powoda do pracy, natomiast strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, gdyż nie ma możliwości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy, jak również likwidację Wydziału, w którym pracował, a nadto nie ma możliwości zatrudnienia go w innym Wydziale.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

G. J. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 5 stycznia 2009 roku został zatrudniony od tej daty na stanowisku Inspektora w U. (...) w P. na czas określony do 31 marca 2009 roku. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2232 zł, zaś dodatek stażowy – 267,84 zł.

Dowód:

-umowa o pracę, k. 4 części B akt osobowych G. J..

Na podstawie aneksu nr (...) r. z dnia 26 marca 2009 r. stosunek pracy powoda został przedłużony do 31 maja 2009 roku.

Dowód:

- aneks nr (...) r., k. 13 części B akt osobowych G. J..

Na podstawie umowy o pracę z dnia 14 maja 2009 roku G. J. (1) został zatrudniony od dnia 1 czerwca 2009 roku na stanowisku inspektora w U. (...) w P. na czas nieokreślony. Do zakresu jego zadań należały zagadnienia dotyczące programu azbestowego, gospodarki wodno-ściekowej, ochrony środowiska (w tym w szczególności Krajowy Program Oczyszczania Ścieków Komunalnych) oraz część zagadnień z zakresu drogownictwa.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 17 części B akt osobowych G. J.,

- zakres obowiązków, k. 116-117.

W dniu 24 marca 2010 roku G. J. (1) uzyskał ocenę dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 33 części B akt osobowych G. J..

W dniu 13 grudnia 2010 roku Burmistrz P. M. O. rozwiązał z G. J. (1) umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę niewykonywanie poleceń służbowych przełożonych i niewłaściwe zachowanie wobec interesanta, które miało miejsce w dniu 23 listopada 2010 roku. W tym zakresie M. O. opierał swoją decyzję na zdaniu współpracowników, albowiem nie znał dobrze powoda, gdyż od niedawna był Burmistrzem P..

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę, k. 43 części B akt osobowych G. J.,

- zeznania M. O., k. 326v-327.

G. J. (1) odwołał się do sądu pracy i został przywrócony do pracy. W dniu 16 kwietnia 2012 roku złożył oświadczenie o gotowości do jej podjęcia. Pracę podjął.

Bezsporne, a nadto dowód:

- oświadczenie, k. 51 części B akt osobowych G. J.,

- zeznania G. J. (1), k. 334v-335v,

- zeznania M. O., k. 326v-327.

W czasie kadencji M. O. jego zastępcą była M. P.. M. O. był zadowolony z pracy G. J. (1), przyznawał mu nagrody i dziękował za wykonywane obowiązki. M. P. przekonywała M. O., aby rozwiązał z powodzeniem stosunek pracy.

Dowód:

- zeznania M. O., k. 326v-327.

W dniu 9 maja 2013 roku M. P., działając w imieniu Burmistrza jako jego Zastępca, udzieliła G. J. (1) kary upomnienia za niewykonanie wydanego przez nią polecenia służbowego.

G. J. (1) wniósł sprzeciw od ukarania, zaś pracodawca sprzeciw odrzucił.

G. J. (1) wniósł do sądu pracy powództwo o uchylenie wymierzonej mu kary. W dniu 7 stycznia 2014 roku na rozprawie w sprawie IV P 110/13 cofnął powództwo, na co wyraziła zgodę strona pozwana, co z kolei spowodowało umorzenie postępowania przez sąd.

Dowód:

- kopia upomnienia, k. 5 akt IV P 110/13,

- kopia sprzeciwu, k. 3 akt IV P 110/13,

- kopia odrzucenia sprzeciwu, k. 4 akt IV P 110/13,

- pozew, k. 2 akt IV P 110/13,

- protokół rozprawy, k. 31 akt IV P 110/13,

- postanowienie o umorzeniu, k. 32 akt IV P 110/13.

W dniu 7 lutego 2014 roku G. J. (1) uzyskał ocenę zadowalającą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 81 części B akt osobowych G. J..

G. J. (1) odwołał się od ww. oceny. W wyniku rozpoznania odwołania ocena została podtrzymana przez pracodawcę.

Dowód:

- odwołanie, k. 82 części B akt osobowych G. J.,

- rozstrzygnięcie dot. odwołania, k. 83 części B akt osobowych G. J.,

- zeznania U. S., k. 279v-280v.

W dniu 30 listopada 2014 roku M. P. została wybrana Burmistrzem P..

Dowód:

- odpis zaświadczenia o wyborze, k. 36.

Od stycznia 2015 roku M. P. wraz ze współpracownikami przygotowywała nowy Regulamin Organizacyjny U. (...) w P..

Dowód:

- zeznania M. P., k. 335v-337v.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 24 września 2015 r. Burmistrz P. wprowadziła nowy Regulamin Organizacyjny U. (...) w P., który wszedł w życie 1 października 2015 roku.

Na dzień wejścia w życie ww. Regulaminu pracownikami Wydziału Infrastruktury (...) i Ochrony (...) byli: G. J. (1), A. O. (1), B. B. (1), K. Z. (1), M. H. (1), A. W. (1), M. T. (1), A. W. (2).

A. W. (2) zrezygnowała z zatrudnienia w pozwanym Urzędzie w sierpniu 2015 roku. Jej obowiązki w zakresie drogownictwa przejął powód.

Dowód:

- zeznania G. J. (1), k. 334v-335v,

- zeznania M. P., k. 335v-337v,

- zeznania A. W. (2), k. 277v-278,

- zeznania R. B., k. 241-243,

- zeznania D. G., k. 245-247.

Zgodnie z ww. Regulaminem w skład (...) wchodzi: Wydział Organizacyjny, Wydział Budżetu i Finansów, Wydział Planowania, Inwestycji i Drogownictwa, Wydział (...) i (...), Wydział (...), (...), Urząd Stanu Cywilnego i Spraw Obywatelskich, Straż Miejska, Biuro Rady Miejskiej, Biuro (...), Pełnomocnik ds. Uzależnień i (...), Pełnomocnik Burmistrza ds. Ochrony (...) Niejawnych, Pełnomocnik ds. (...) z Organizacjami (...), Mniejszościami Narodowymi i Etnicznymi, Pełnomocnik ds. Systemu (...) Jakością, Pełnomocnik Burmistrza ds. etyki, Pełnomocnik ds. konsultacji społecznych, Audytor Wewnętrzny, Administrator (...), Służba Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Archiwista, Samodzielne stanowisko ds. Obronnych, O. Cywilnej i (...) Kryzysowego, Asystent Burmistrza, Doradca Burmistrza.

Wydział (...) i (...) powstał i obejmuje czynności dotychczas zarezerwowane dla – zgodnie z poprzednim Regulaminem Organizacyjnym – Wydziału Inwestycji i Zagospodarowania Przestrzennego, Wydziału Infrastruktury (...) i Ochrony (...).

Dowód:

- Zarządzenie Burmistrza nr (...) ze zmianami, k. 57-78,

- Zarządzenie Burmistrza nr (...) ze zmianami, k. 79-108.

G. J. (1) od września 2015 roku do 21 marca 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Bezsporne.

Pismem z dnia 19 lutego 2016 roku Burmistrz P. zawiadomił Zakładową Organizację Związkową (...) przy U. (...) w P. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę G. J. (1). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wprowadzenie w U. (...) w P. z dniem 1 października 2015 r. nowego Regulaminu Organizacyjnego, wskutek czego doszło do istotnej zmiany struktury organizacyjnej U. (...) w P., m.in. w zakresie likwidacji Wydziału Infrastruktury (...) i Ochrony (...), czego z kolei konsekwencją jest likwidacja stanowiska zajmowanego przez G. J. (1) oraz rozdzielenie obowiązków pomiędzy innych pracowników.

Dowód:

- zawiadomienie organizacji związkowej, k. 94 części B akt osobowych G. J..

Zakładowa Organizacja Związkowa (...) przy U. (...) w P. zajęła negatywne stanowisko odnośnie zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Dowód:

- stanowisko ZOZ (...), k. 95 części B akt osobowych G. J..

Pismem z dnia 21 marca 2016 roku, wręczonym G. J. (1) w dniu 22 marca 2016 roku, Burmistrz P. rozwiązał z G. J. (1) umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego okres miał upłynąć w dniu 30 czerwca 2016 roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powoda, która wynikała z wejścia w życie z dniem 1 października 2015 roku nowego Regulaminu Organizacyjnego U. (...) w P., wskutek wprowadzenia którego doszło do istotnej zmiany struktury organizacyjnej U. (...) w P. w zakresie likwidacji Wydziału Infrastruktury (...) i Ochrony (...), w strukturze którego funkcjonowało stanowisko pracy powoda. Zlikwidowano stanowisko pracy powoda – Inspektora, jak również stanowisko Głównego Specjalisty ds. kontroli oraz stanowisko Kierownika Wydziału. Zmiana struktury organizacyjnej spowodowała przesunięcia pracowników zlikwidowanego Wydziału do innych Wydziałów (...). W uzasadnieniu wskazano, że zadania G. J. (1) wpisano w zakres czynności M. T. (1), B. B. (1), A. O. (1) i Z. B..

W uzasadnieniu wskazano również, że w latach 2013-2014 pracownicy zlikwidowanego Wydziału zostali poddani okresowej ocenie kwalifikacji. Kierownik Wydziału otrzymał ocenę bardzo dobrą, podobnie jak trzech innych pracowników, jeden pracownik otrzymał ocenę dobrą, zaś powód – zadowalającą. W ocenie Burmistrza poziom pracy powoda nie uległ poprawie, dlatego likwidacja stanowiska pracy uchodzi za uzasadnioną. Burmistrz P. podniosła w tej mierze, że zobligowana jest do zapewnienia jak najlepszego funkcjonowania (...), dlatego też, dokonując wyboru osoby, której stanowisko uległo likwidacji, zdecydowała o likwidacji stanowiska pracy osoby, która miała najniższą ocenę spośród pozostałych pracowników likwidowanego Wydziału.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę, k. 100 części B akt osobowych G. J..

A. O. (1) został zatrudniony w U. (...) w P. na podstawie umowy o pracę od 3 stycznia 2000 roku na stanowisku Inspektora.

W dniu 4 lutego 2001 roku został mianowany na stanowisko Kierownika Wydziału Społeczno-Administracyjnego.

Od 7 czerwca 2003 roku A. O. (1) był Kierownikiem Wydziału Społeczno-Administracyjnego i Spraw Obronnych.

Z dniem 1 marca 2004 roku A. O. (1) został powołany na stanowisko Sekretarza Gminy P.. Od 1 stycznia 2009 roku pracował na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 1 części B akt osobowych A. O.,

- akt mianowania, k. 13 części B akt osobowych A. O.,

- pismo z 9 czerwca 2003 roku, k. 24 części B akt osobowych A. O.,

- uchwała Rady Miejskiej dot. powołania na stanowisko Sekretarza Gminy, k. 25 części B akt osobowych A. O.,

- umowa o pracę, k. 62 części B akt osobowych A. O..

W dniu 10 września 2013 roku A. O. (1) uzyskał ocenę bardzo dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 118 części B akt osobowych A. O..

W związku ze zmianami organizacyjnymi w U. (...) w P. A. O. (1) – na mocy porozumienia z pracodawcą z dnia 23 marca 2016 roku – został przeniesiony na stanowisko Inspektora w Wydziale (...) i (...).

Do zakresu obowiązków A. O. (1) dopisano czynności z zakresu gospodarki wodno-ściekowej.

Dowód:

- porozumienie, k. 128 części B akt osobowych A. O.,

- zakres obowiązków, k. 118-122,

- zeznania A. O. (1), k. 247-248.

P. S. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 17 marca 2014 roku od tego dnia została zatrudniona w U. (...) w P. jako pomoc administracyjna.

W związku ze zmianami organizacyjnymi w U. (...) w P. P. S. (1) – na mocy porozumienia z pracodawcą z dnia 21 października 2015 roku – została z dniem 26 października 2015 roku przeniesiona na stanowisko pracy w Wydziale (...) i (...). Cały czas pracowała jako pomoc administracyjna, przydzielona m.in. do wspomagania M. T. (1).

Dowód:

- umowa o pracę, k. 1 części B akt osobowych P. S.,

- porozumienie, k. 29 części B akt osobowych P. S.,

- zeznania P. S. (1), k. 276v-277,

- zakres obowiązków, k. 163-168.

M. T. (1) została zatrudniona w Urzędzie M. w P. na podstawie umowy o pracę z dniem 1 września 2008 roku na stanowisku maszynistki.

Od dnia 1 stycznia 2009 roku M. T. (1) pracuje na stanowisku Inspektora.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 7, 16 części B akt osobowych M. T..

W dniu 24 marca 2010 roku oraz w dniu 9 września 2013 roku M. T. (1) uzyskała ocenę bardzo dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 24-25, 47 części B akt osobowych M. T..

W związku ze zmianami organizacyjnymi w U. (...) w P. M. T. (1) – na mocy porozumienia z pracodawcą z dnia 30 września 2015 roku – została z dniem 1 października 2015 roku przeniesiona na stanowisko pracy w Wydziale

(...) i (...), zaś na mocy porozumienia z pracodawcą z dnia 31 maja 2016 roku została z dniem 1 czerwca 2016 roku przeniesiona na stanowisko pracy w Wydziale Planowania, Inwestycji i Drogownictwa.

Do zakresu obowiązków M. T. (1) dodano czynności z zakresu ochrony środowiska i dotyczące azbestu, a po jej przejściu do Wydziału Planowania, Inwestycji i Drogownictwa powierzono jej czynności z zakresu drogownictwa.

Dowód:

- porozumienie, k. 55, 61 części B akt osobowych M. T.,
- zakres obowiązków, k. 128-131.

B. B. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2006 roku została zatrudniona w U. (...) w P. na stanowisku archiwisty.

Od 4 grudnia 2007 roku pracowała na stanowisku Młodsze Referenta.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 3, 13 części B akt osobowych B. B.,
- zeznania B. B. (1), k. 243-244.

W dniu 28 września 2007 roku i 30 sierpnia 2013 roku B. B. (1) uzyskała ocenę bardzo dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 20, 80 części B akt osobowych B. B..

Na mocy porozumienia z pracodawcą B. B. (1) od 22 kwietnia 2009 roku pełniła obowiązki Kierownika Wydziału Gospodarki Komunalnej, (...) i (...).

Dowód:

- porozumienie, k. 36 części B akt osobowych B. B.,
- zeznania B. B. (1), k. 243-244.

Od dnia 1 marca 2010 roku B. B. (1) awansowała na stanowisko inspektora.

Dowód:

- pismo Burmistrza, k. 47 części B akt osobowych B. B..

Od dnia 1 sierpnia 2010 roku B. B. (1) awansowała na stanowisko Zastępcy Kierownika Wydziału Gospodarki Komunalnej, (...) i (...).

Dowód:

- pismo Burmistrza, k. 50 części B akt osobowych B. B..

W związku ze zmianami organizacyjnymi w U. (...) w P. B. B. (1) – na mocy porozumienia z pracodawcą z dnia 30 września 2015 roku – została z dniem 1 października 2015 roku przeniesiona na stanowisko pracy w Wydziale (...) i (...).

Do zakresu obowiązków B. B. (1) dodano czynności dotyczące ochrony środowiska, w tym w szczególności Krajowy Program Oczyszczania Ścieków Komunalnych.

Dowód:

- porozumienie, k. 90 części B akt osobowych B. B.,
- zakres obowiązków, k. 123-127,
- zeznania B. B. (1), k. 243-244.

A. W. (1) w ramach zmian organizacyjnych została przeniesiona do Urzędu Stanu Cywilnego.

K. Z. (1) pracowała u pozwanego na stanowisku urzędniczym od 1 lipca 2014 r., zajmowała się kwestiami związanymi z gospodarką odpadami i została przeniesiona do Wydziału Budżetu i Finansów.

M. H. (1) zajmował się m.in. utrzymaniem czystości i porządku na terenie gminy. Po zmianach organizacyjnych nadal zajmował się tymi kwestiami w Wydziale (...) i (...).

Dowód:

- zakres obowiązków A. W., k. 135-140,
- zeznania A. W., k. 277-277v,
- zakres obowiązków K. Z., k. 141-146,
- zakres obowiązków M. H., k. 132-134.

K. Z. (3) w dniu 25 maja 2016 roku otrzymała ocenę bardzo dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 343-345,

A. W. (1) w dniu 16 września 2013 roku otrzymała ocenę dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

- arkusz oceny okresowej, k. 187-189,

M. H. (1) w dniu 30 sierpnia 2013 roku otrzymał ocenę dobrą w ramach procedury okresowej oceny pracowników.

Dowód:

Dowód :

- arkusz oceny okresowej, k. 184-186, 339-341.

A. O. (1) – po ostatniej ocenie okresowej – dostrzegł zmianę jakości pracy G. J. (1), oceniając ją na dobrą. U. S. – Sekretarz Gminy w okresie od 2 grudnia 2013 roku do 30 sierpnia 2015 roku – dobrze oceniała G. J. (1).

Dowód:

- zeznania A. O. (1), k. 247-248,

- zeznania U. S., k. 279v-280v.

W wyniku przeprowadzonej reorganizacji zatrudnienie w U. (...) w P. zmalało o 2 etaty. Jeden etat należał do powoda, zaś drugi – do pracownika zajmującego się kontrolą wewnętrzną.

Dowód:

- zeznania M. P., k. 335v-337v.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Powództwo okazało się zasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że sąd, ustalając stan faktyczny sprawy, miał na uwadze treść przepisu art. 227 k.p.c., a mianowicie, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jako że meritum niniejszego postępowania stanowi żądanie przywrócenia do pracy, jedynie fakty wpływające na tę okoliczność mogły stanowić przedmiot ustaleń faktycznych czynionych przez sąd.

Sąd ustalał stan faktyczny sprawy opierając się na zgromadzonych w sprawie, a powołanych wyżej, dokumentach. W ocenie Sądu, zgromadzone w aktach sprawy dokumenty – jako sporządzone w sposób przewidziany prawem oraz przez podmioty do tego uprawnione – uznać należy za wiarygodne. Zdaniem Sądu, po bezpośrednim zapoznaniu się z materiałem dokumentarnym nie sposób formułować co do niego zastrzeżeń, albowiem brak jest okoliczności, które wpływałyby negatywnie na jego ocenę. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw, aby kwestionować akta osobowe powoda czy też złożone do akt dokumenty.

Sąd oparł swoje ustalenia również na zeznaniach świadków: R. B., B. B. (1), D. G., A. O. (1), P. S. (1), A. W. (1), A. W. (2), U. S., M. O., a nadto zeznaniach strony powodowej – G. J. (1) i pozwanej – M. P. gdyż korespondują one ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami.

Przeprowadzona ocena materiału dowodowego pozwoliła na merytoryczną ocenę żądania strony powodowej. Roszczenie to obejmuje ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest uzasadnione i nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a w konsekwencji czy uzasadnia żądanie przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., 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. Nadto zgodnie z art. 38 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§ 1). Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5).

Art. 45 par. 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

W ocenie Sądu rację ma powód, że pozwany pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów przy wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, jak i można przyjąć, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09, Legalis nr 491805, postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, Legalis nr 1169150; wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, Legalis nr 114082).

W tym kontekście wskazać należy, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. 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 (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, Legalis nr 1048679). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116). Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza to jednak, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951).

Jednocześnie dodać należy, że skoro pracodawca powołuje się na kryterium zmian organizacyjnych, to winien dokonać porównania powoda z innymi pracownikami w zakresie wyboru, z którym z nich zostanie zakończony stosunek pracy (por. uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, Legalis nr 414124). Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, Legalis nr 1048600). W razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13). Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje

określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.).

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynikają zmiany organizacyjne, na które powołuje się pozwany zakład tj. likwidacja Wydziału, w którym pracował powód i włączenie jego zadań do innych Wydziałów. Nie wynika z materiału dowodowego aby w pozwanym Urzędzie po zmianach organizacyjnych funkcjonowało stanowisko pracy, na którym wykonywane są tylko takie same czynności jakie wykonywał w ostatnim okresie zatrudnienia powód. Powyższe potwierdza, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane a jego zadania rozdzielone pomiędzy innych pracowników.

Należy jednak wskazać, że wybór powoda do zwolnienia na podstawie okresowej oceny pracy, w przypadku powoda sporządzonej w dniu 7 lutego 2014 r. a pozostałych pracowników Wydziału poza K. Z. (3) - we wrześniu 2013 r., był nieuzasadniony.

W tej mierze należy mieć bowiem na uwadze, że – zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902 ze zm.) – pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, podlega okresowej ocenie. Stosownie do art. 27 ust. 2 tej ustawy, oceny na piśmie dokonuje bezpośredni przełożony pracownika samorządowego, nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy. Skoro ostatnia ocena okresowa powoda miała miejsce w dniu 7 lutego 2014 roku, kolejna ocena powinna mieć miejsce nie później niż 7 lutego 2016 roku, a do tej w ogóle nie doszło. Z materiału dowodowego wynika, że pismem z 19 lutego 2016 r. pozwany pracodawca powiadomił związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy. Wypowiedzenie powód otrzymał w dniu 22 marca 2016 roku. Opierał się zatem pozwany na ocenie pracy powoda, która wówczas nie była już „ważna” bo powinna być sporządzona kolejna - aktualna. Jeżeli powód w okresie od września 2015 r. do marca 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, należało termin oceny przesunąć tak aby wybór pracownika do zwolnienia oparty był na aktualnej ocenie jego pracy a nie na sporządzonej dwa lata wcześniej, którą obowiązujące przepisy uznają za nieaktualną skoro nakazują sporządzenie kolejnej. Oceny okresowe pozostałych pracowników likwidowanego Wydziału, na które powołuje się strona pozwana, również nie powinny być przez nią uwzględniane przy wyborze osoby do zwolnienia bo od wystawienia tych ocen minęły również dwa lata. I tak ocena A. O. (1) wystawiona była w dniu 10 września 2013 r., M. T. (1)- 9 września 2013 r., B. B. (1) – 30 sierpnia 2013 r., M. H. (1)- 30 sierpnia 2013 r., A. W. (1) -16 września 2013 r. Natomiast K. Z. (3) oceniana była dopiero 25 maja 2016 r., czyli po wręczeniu powodowi wypowiedzenia.

Skoro jak wynika z materiału dowodowego nowy Regulamin Organizacyjny, w związku z którym pozwany pracodawca zamierzał ograniczyć zatrudnienie, obowiązywał od 1 października 2015 r. a podstawą wyboru osoby do zwolnienia miały być okresowe oceny kwalifikacji pracownika, to należało uaktualnić te oceny. W konsekwencji, powoływanie się przez pracodawcę na ww. oceny – po utracie przez nich „ważności” (po upływie 2 lat od ich wydania) – powoduje, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy w oparciu o tę okoliczność nie może być uznana za uzasadnioną. Nadto warto podkreślić, że bezpośredni przełożony powoda przed zmianą organizacyjną w U. (...) w P. – A. O. (1) wskazał wyraźnie, iż dostrzegł zmianę jakościową w pracy powoda, tj. poprawę jego pracy i gdyby miał sporządzić kolejną ocenę to byłaby o stopień wyższa czyli dobra. Pozostaje to w sprzeczności ze stanowiskiem obecnej Burmistrz wskazanym w piśmie o wypowiedzeniu, gdzie podano, że w ocenie burmistrza poziom pracy powoda nie uległ poprawie oraz zeznaniami świadka R. B., który jest zastępcą burmistrza. W ocenie sądu większą wiedzę w zakresie jakości pracy pracownika ma bezpośredni jego przełożony niż osoba, której pracownik podlega pośrednio. Nie wynika z materiału dowodowego aby A. O. (1) miał interes w zeznawaniu na korzyść powoda. Nadal pracuje on u pozwanego a w 2013 r. uzyskał ocenę pracy bardzo dobrą od ówczesnego sekretarza Gminy. Wobec zatem rozbieżnej oceny pracy powoda przez przełożonych, tym bardziej należało przeprowadzić okresową ocenę kwalifikacyjną jego pracy, w której byłby oceniony jest na podstawie kryteriów ustawowych. W rezultacie, zdaniem Sądu gdyby ocena okresowa została przeprowadzona w ustawowym terminie, np. w II lub III kwartale 2015 roku, to nie można wykluczyć, że byłaby oceną lepszą od tej z 2014 r. W konsekwencji pracodawca winien był dokonać odpowiedniego wytypowania pracownika do rozwiązania stosunku pracy, przy uwzględnieniu aktualnej oceny pracy powoda i pozostałych pracowników Wydziału. Wcześniej

ocenę dobrą w zakresie oceny okresowej otrzymał M. H. (1), który także był zatrudniony w tym samym Wydziale co powód.

Nadto wskazać należy, że pozwany Urząd naruszył przepis art. 38 § 1 k.p., zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W piśmie skierowanym do związku zawodowego pracodawca nie wskazał przyczyn wyboru powoda do zwolnienia spośród pracowników likwidowanego Wydziału. W zakresie przyczyn wypowiedzenia pismo do związku zawodowego różni się w swej treści od pisma o rozwiązaniu stosunku pracy, które otrzymał powód. W konsekwencji wobec niepełnego przedstawienia organizacji związkowej z jakich przyczyn pracodawca zamierzał wypowiedzieć umowę powodowi, przyjąć należy, że naruszono art. 38 § 1 k.p. Okoliczność, że związek zawodowy wyraził swoje stanowisko po upływie terminu wskazanego w art. 38 § 2 k.p. nie ma tu znaczenia.

W rezultacie ziściły się przesłanki uregulowane w art. 45 § 1 k.p., dające podstawę do uwzględnienia żądania powoda, tj. przywrócenia do pracy w U. (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy. Jak wskazano, czynności powoda zostały przypisane innym pracownikom a zatem powrót powoda do pracy nie stworzy trudności dla pracodawcy w „odtworzeniu” jego stanowiska pracy. Ponadto materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że na dzień wręczenia wypowiedzenia powód był najsłabszym pracownikiem likwidowanego Wydziału, co mogłoby uzasadniać nieuwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania.

Końcowo wskazać należy, że nie potwierdziły się podnoszone przez powoda okoliczności, jakoby rozwiązanie stosunku pracy z nim było motywowane osobistą niechęcią obecnej Burmistrz P. czy też jej negatywnym stosunkiem do (...). Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do takich twierdzeń.

Wartość przedmiotu sporu w sprawie wynosi 32.731 zł (dwunastokrotność wynagrodzenia powoda), a zatem opłata od pozwu (5% wartości przedmiotu sporu) wynosi 1637 zł (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, t.j. Dz. U. z 2016, poz. 623 ze zm.). Strona powodowa korzysta z ustawowego zwolnienia z tej opłaty (art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) i skoro strona pozwana proces przegrała, to powinna ponieść na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe (art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Wioletta Szulc