

Sygn. akt V Pa 75/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Barbara Odelska (spr.)

Sędziowie: SSO Ewa Sławińska-Klamann, SSO Janusz Blicharski

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **21 lutego 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **H. S.**

przeciwko (...) **Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 sierpnia 2012 r. sygn. akt V P 417/11

I oddala apelację,

II zasądza od powoda H. S. na rzecz pozwanej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego

UZASADNIENIE

Powód H. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) (...) domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazał, że oświadczeniem z dnia 23 grudnia 2011r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w dniu 24.12.1996r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie z dniem 31.03.2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami z jednoczesną redukcją etatów w związku z zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą pozwanej Spółdzielni w dniu 22.12.2011r. strukturą organizacyjną. Wedle jego oceny przyczyna jest nieprawdziwa.

Wedle jego oceny zmiany struktury organizacyjnej rozumianej jako graficzna prezentacja struktury danej organizacji, a w szczególności zależności pomiędzy komórkami funkcjonalnymi organizacji nie mają wpływu na wewnętrzną organizację danej komórki organizacyjnej.

W uzasadnieniu podniósł także, że faktyczną przyczyną doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem był fakt zakwestionowania przez niego doręzonego mu w dniu 23.07.2010r. oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy i ostateczne korzystne dla niego rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.. Po prawomocnym zakończeniu postępowania został on przywrócony do pracy na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami w październiku 2011r.

Pozwany (...) Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż główną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest fakt likwidacji stanowiska, które zajmował powód – głównego specjalisty ds. gospodarki zasobami u pozwanego.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pozwany podjął po wdrożeniu przez pozwanego nowej struktury Spółdzielni, która to struktura wynikała z podjętej Uchwały Nr 87/2011 Rady Nadzorczej (...) spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. z dnia 22.12.2011r. w sprawie struktury organizacyjnej spółdzielni na rok 2011 wraz z Załącznikami Nr 1 i 2 oraz przydziałem zadań dla konkretnych stanowisk. Pozwany podniósł, że wcześniej przed wprowadzeniem nowej struktury zatrudnienia u pozwanego oraz zakresu zadań, wprowadzono po konsultacji związkowej i zarejestrowano zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy istniejącego u pozwanego, gdzie jedną ze zmian była likwidacja stanowiska głównego specjalisty ds. gospodarki zasobami u pozwanego.

Pozwany oświadczył, że podana przyczyna wypowiedzenia ma charakter faktyczny i rzeczywisty oraz usprawiedliwiony okolicznościami sprawy, ponieważ faktycznie stanowisko, które zajmował powód u pozwanego zostało faktycznie i fizycznie zlikwidowane, co przynieść ma pozwanemu wymierne korzyści finansowe i usprawnić zarządzanie u pozwanego w zakresie zadań, które wykonywał powód. Pozwany podnosi, iż dotychczasowe zadania powoda przejął Prezes Zarządu pozwanego K. M. ponieważ posiada wykształcenie wyższe z zakresu budownictwa oraz stosowne uprawnienia niezbędne w procesie budowlanym. Nadto, pozwany podniósł, iż obecnie nie funkcjonują u niego stanowiska kierowników działów, ponieważ zadania kierowników przejęli poszczególni Członkowie Zarządu pozwanego, którzy bezpośrednio nadzorują i kierują pracą poszczególnych działów, a co w efekcie ma przynieść konkretne korzyści finansowe dla pozwanego i jest elementem strategii zarządzania u pozwanego.

Wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1 oddalił powództwo

2 zasądził od powoda H. S. na rzecz pozwanego (...) (...) w S. kwotę 77 złotych.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

H. S. został zatrudniony w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1996r. na czas określony do 31 grudnia 1996r., a następnie od 24 grudnia 1996r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika działu administracji zasobów.

Od dnia 24 lutego 2010r. Zarząd powierzył H. S. obowiązki Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami. Do zakresu jego obowiązków należało:

1. zapewnienie właściwej organizacji i funkcjonowania informacji w zakresie spraw technicznych, usług remontowo – budowlanych;
2. organizacja i prowadzenie przetargów na roboty budowlane, prace projektowe i kontrole techniczne wynikające z planu remontów, awarii i bieżących zgłoszeń;
3. prowadzenie nadzoru nad realizacją umów;

4. koordynacja opracowywania rocznych planów remontów i analiz z ich realizacją;
5. kontrolowanie ewidencji umów na roboty budowlane z wykonawcami obcymi, prace projektowe i inne;
6. uczestniczenie w przygotowywaniu i realizacji planu remontów w ujęciu rzeczowym i wartościowym, wykonywanie okresowych sprawozdań i analiz z realizacji planu remontów;
7. sprawdzanie specyfikacji do prowadzenia przetargów, umów na roboty budowlane, sanitarne, elektryczne i kontrolowanie ich realizacji;
8. prowadzenie przetargów na roboty i inne prace wynikające z planu remontów, awarii i bieżących zgłoszeń oraz zapewnianie ich kompleksowej obsługi;
9. występowanie w warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, pozwolenia na budowę lub zmianę sposobu użytkowania pomieszczeń lub obiektu;
10. wystawianie dowodów OT i PT oraz przekazywanie obiektów i budowli użytkownikom do eksploatacji;
11. prowadzenie nadzoru nad dokumentacją projektową pod kątem kompletności jej opracowania i zgodności z umową, występowanie o decyzję pozwolenia na budowę i zmianę sposobu użytkowania;
12. realizowanie wniosków i postulatów zgłaszanych przez członków Spółdzielni w zakresie robót budowlanych;
13. analizowanie i opiniowanie wprowadzania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych, w eksploatowanych zasobach celem poprawy ich stanu technicznego i obniżenia kosztów eksploatacji;
14. weryfikowanie dokumentacji przetargu w oparciu o obowiązujące przepisy;
15. nadzorowanie opracowywania warunków technicznych na roboty budowlane;
16. uczestniczenie w przeglądach technicznych zasobów oraz w przeglądach gwarancyjnych i skuteczne egzekwowanie usuwania usterek;
17. analizowanie i opiniowanie wprowadzania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w eksploatowanych zasobach celem poprawy ich stanu technicznego i obniżenia kosztów eksploatacji;
18. wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i uprawnieniami;
19. przestrzeganie tajemnicy służbowej;
20. przestrzeganie przepisów BHP i p.poż;
21. podnoszenie swoich kwalifikacji we własnym zakresie, oraz przez uczestnictwo w różnych formach szkolenia zawodowego określonego przez Zarząd;
22. wdrażanie nowych rozwiązań technicznych i materiałów posiadających dopuszczenie do stosowania w budownictwie;
23. dbanie o dobre imię Spółdzielni, zabezpieczanie i chronienie jej mienia.

W zakresie gospodarki w administrowanych osiedlach do jego obowiązków należało:

1. zapewnienie kompleksowej kontroli i ewidencji świadczonych usług na rzecz Spółdzielni przez usługodawców zewnętrznych;

2. kontrolowanie i nadzór nad stanem całości zasobów mieszkaniowych w zakresie porządkowym, technicznym, estetycznym, współżycia mieszkańców, ruchu ludności, bhp i p.poż, poznakowania ulic i parkingów oraz nr budynków;
3. planowanie i organizacja przeglądów technicznych zasobów mieszkaniowych oraz kontrola ich użytkowania;
4. organizacja przyjmowania zgłoszeń od mieszkańców i ustalenie terminu ich wykonania;
5. zapewnienie protokolarnego przyjmowania i przekazywania lokali;
6. zapewnianie protokolarnego wprowadzanie i wyprowadzania wykonawców obcych na tereny i zasoby lokalowe Spółdzielni;
7. okresowe informowanie bezpośredniego przełożonego o realizacji planowanych zadań oraz napotykanym zakłóceń organizacyjnych;
8. zapewnienie właściwej organizacji przygotowania zasobów do zimy oraz sprawny przebieg akcji ZIMA.

W dniu 23 lipca 2010r. Prezes Spółdzielni S. U. w obecności zastępcy prezesa M. W. wręczył H. S. pisemne wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie powierzonego stanowiska i płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca podał utratę zaufania do pracownika jako zajmującego stanowisko głównego specjalisty ds. gospodarki zasobami.

Od dnia 26 lipca 2010r. powierzono H. S. na okres 3 m-cy wykonywanie obowiązków inspektora technicznego robót ogólnobudowlanych.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2011r. Sąd Rejonowy w Słupsku Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda H. S. do pracy w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Uchwałą nr 39/2011 Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. z dnia 21 kwietnia 2011r. w sprawie struktury organizacyjnej Spółdzielni na 2011 rok zatwierdzono schemat organizacyjny oraz ramowy zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych.

W dniu 30 września 2011r. powód zgłosił pracodawcy gotowość podjęcia pracy, a od dnia 1 października rozpoczął pracę na stanowisku głównego specjalisty ds. gospodarki zasobami

Uchwałą nr 87/2011 Rady Nadzorczej (...) spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. z dnia 22 grudnia 2011r. w sprawie struktury organizacyjnej Spółdzielni zatwierdzono strukturę (...) w S. na 2012 rok zawierającą schemat organizacyjny oraz ramowy zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych. Ponadto, ustalono zatrudnienie pracowników spółdzielni na 35,75 etatów.

Oświadczeniem z dnia 23 grudnia 2011r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2012r. Jako przyczynę podał likwidację stanowiska głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami z jednoczesną redukcją etatów w związku z zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą w dniu 22 grudnia 2011r. strukturą organizacyjną Spółdzielni.

W wyniku reorganizacji zlikwidowano 2,25 etatów. Zlikwidowano także stanowiska kierowników. Ich zadania przejęli poszczególni członkowie Zarządu Spółdzielni.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji zważył, co następuje:

Powództwo H. S. w ocenie Sądu pierwszej instancji nie jest zasadne i jako takie zasługuje na oddalenie.

Sąd najpierw ocenił zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, oraz czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenia, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie Sąd pierwszej instancji wskazał, że wymagało wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdliwością, rzetelnością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny- wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, zdaniem Sądu pierwszej instancji, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe rozważania miały zdaniem Sądu Pracy dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd pierwszej instancji wskazał należy, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu zdaniem Sądu Pierwszej instancji sprowadzała się do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie likwidacja stanowiska Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami z jednoczesną redukcją etatów w związku z zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą w dniu 22.12.2011r. strukturą organizacyjną Spółdzielni, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

W ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste, gdyż w ramach funkcjonującej do dnia 22.12.2011r. struktury organizacyjnej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) nie funkcjonowało samodzielne stanowisko – Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami. Według powoda zmiany struktury organizacyjnej rozumianej jako graficzna prezentacja struktury danej organizacji, a w szczególności zależności pomiędzy komórkami funkcjonalnymi organizacji, nie mają wpływu na wewnętrzną organizację konkretnej komórki organizacyjnej. W ocenie powoda faktyczną przyczyną wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem był fakt zakwestionowania przez powoda doręczonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy i ostateczne korzystne dla niego rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Słupsku przywracające go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy tj. na stanowisko Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami.

Istotnym jest, zdaniem Sądu Rejonowego że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać czy zmiana ta została faktycznie dokonana. (wyrok SN z 3.11.2010r. I PK 93/2010)

Co ważne, z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 wynika, iż organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Sąd pierwszej instancji przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego, w który wskazał, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23.05.1997r., I PKN 176/97, OSNP 1998/9/263).

W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany wykazał zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Rzeczywiście doszło do wdrożenia u pozwanego nowej struktury organizacyjnej. Główną i znaczącą zmianą było zlikwidowanie stanowisk kierowników działów, a ich zadania przejęli poszczególni Członkowie Zarządu pozwanej Spółdzielni. Wynika to bezpośrednio z przedstawionych w toku postępowania dokumentów, a także zeznań I. F. oraz K. M. słuchanych w charakterze strony za pozwanego.

Zgodnie ze schematem struktury organizacyjnej (...)w S.2012 na rok – załącznika nr 1 do Uchwały nr 87/2011 Rady Nadzorczej z dnia 22.12.2011r. zlikwidowano stanowiska kierowników działów, w tym Głównego Specjalistę ds.

Gospodarki Zasobami. Po reorganizacji dział gospodarki zasobami podlega bezpośrednio pod Prezesa Spółdzielni, przed podlegał kierownikowi, a ten Prezesowi. Zlikwidowano także stanowisko zastępcy Głównego Księgowego. Z porównania schematu struktury organizacyjnej z 2011r. i 2012r. bezsprzecznie wynika, że doszło do redukcji 2,25 etatów. Ponadto, z załącznika nr 2 do Uchwały nr 87/2011r. Rady Nadzorczej z dnia 22.12.2011r. wynika, iż zakres czynności obowiązujących powoda przeszedł na Prezesa pozwanej Spółki.

Fakt reorganizacji struktury organizacyjnej Spółdzielni potwierdzają także I. F. i K. M..

I. F. zeznała, iż od 1 maja 2012r. jest członkiem Zarządu na stanowisku Głównego Księgowego. Zeznała także, że poszczególnym członkom Zarządu powierzono poszczególne działy, zwiększając tym samym ich zakres obowiązków. Z zeznań K. M. wynika natomiast, że Rada Nadzorcza podjęła decyzję o strukturze takiej jaka jest dzisiaj i dlatego przestali istnieć kierownicy, specjaliści, osoby pośrednie między poszczególnymi działami, a bezpośrednią kontrolę rozpoczęli członkowie Zarządu. Jemu, jako Prezesowi, podlega dział gospodarki zasobami, w którym przejął funkcje czysto pracownicze, wynikające z kontroli pracowników.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że strona powodowa w trakcie postępowania powoływała się na akta tut. Sądu dotyczące sprawy H. I.(VP 74/10), wskazując że w tych aktach znajdują się dokumenty obejmujące zmiany organizacyjne struktury organizacyjnej z 2010r. Dokumenty te potwierdzają, iż nie było takiego stanowiska jak Główny Specjalista ds. Gospodarki Zasobami, a zatem nie mogło być jego likwidacji w związku ze zmianami organizacyjnymi.

Zauważyć należy, zdaniem Sądu Pracy że inny był przedmiot postępowania w sprawie o sygn. akt VP 74/10, w szczególności w zakresie dokumentów dotyczących organizacji pozwanego. Dokumenty te odnoszą się do stanu poprzedniego, jak pełnomocnik powoda wskazał – kwietnia i grudnia 2010r., i nie stanowiły podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Podstawą była Uchwała nr 87/2011r. Rady Nadzorczej z dnia 22.12.2011r.

Reasumując zdaniem Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie stanowisko Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami zostało wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Spółdzielni, o czym świadczy Uchwała nr 39/2011 Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S.z dnia 21 kwietnia 2011r. Następnie zostało ono zlikwidowane co wynika bezpośrednio z Uchwały nr 87/2011 Rady Nadzorczej (...) spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S.z dnia 22 grudnia 2011r.

Mając na względzie orzecznictwo Sądu Najwyższego, w ocenie Sądu Rejonowego reorganizacja działalności zmierzająca do ograniczenia kosztów i związana z tym likwidacja stanowisk pracy, które w działalności pracodawcy nie są niezbędne, stanowi wystarczającą przesłankę do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Zatem podane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny są zasadne, rzeczywiste i konkretne.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem kosztów procesu, a to na podstawie § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) wraz z opłatą za pełnomocnictwo.

Od wyroku **apelację** wywiódł **powód**, który zaskarżył wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił:

1. **sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego** poprzez przyjęcie, że:

- uchwałą nr 39/2011 roku z dnia 21 kwietnia 2011 roku wyodrębniono jako odrębną komórkę organizacyjną bądź samodzielne stanowisko pracy – stanowisko Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami w sytuacji gdy

zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności załącznik nr 2 do wskazanej uchwały nie wskazuje jako wyodrębnionego stanowiska- stanowiska Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami

- doszło u pozwanego do rzeczywistych zmian organizacyjnych – w zakresie dotyczącym stanowiska pracy powoda, które uzasadniają wypowiedzenie powodowi umowę o pracę, w sytuacji gdy analiza zgromadzonych w sprawie dokumentów –uchwała nr 39/2011 oraz uchwały nr 87/2011wraz z załącznikami tj. schematem struktury organizacyjnej (...) Czyn w S. i ramowym zakresem działania zarządu oraz poszczególnych komórek organizacyjnych (...) Czyn w S. oraz dokumentów na kartach 36-43 akt tutejszego Sądu sygn.akt VP 74/10 wskazuje, że z dniem podjęcia uchwały 87/2011 nie wprowadzono zmian organizacyjnych uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

2. **naruszenie prawa materialnego art.45 §1 kp** poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w związku ze wskazana w pkt.1 sprzecznością ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego

Podnosząc powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje

W uzasadnieniu powód podniósł, iż w stanie faktycznym sprawy uchwała Rady Nadzorczej (...)nr 39/2011 roku z dnia 21 kwietnia 2011 roku faktycznie nie wyodrębniła stanowiska Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami istniejącego już w ramach D.Gospodarki Zasobami, ponieważ załącznik numer 2 do uchwały z dnia 39/11 nie określa ramowego zakresu Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami.

Pozwana (...) **w odpowiedzi na apelację** wniosła o:

-oddalenie apelacji i utrzymanie wyroku Sądu pierwszej instancji w mocy

-zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego na II instancję

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że: strukturę organizacyjną danego podmiotu może on ukształtować w sposób dowolny i dokonywać w niej zmian w każdym czasie, co w ocenie pozwanej czyni bezprzedmiotowymi dla sprawy dokumenty załączone do sprawy H. I., sygn.akt.VP74/10. Pozwana wskazała, że zmiany powyższe podyktowane były prowadzona przez spółdzielnię polityką zmierzająca do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych i usprawnienia zarządzania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest bezzasadna.

Ze skargi apelacyjnej wynika, że powód kwestionuje zarówno ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji jak i naruszenie prawa materialnego tj. art.45 § 1 kp

Na wstępie zważyć należy, że jednym z wymogów art. 30 § 4 kp jest obowiązek wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podanie właściwej przyczyny jest ważne, albowiem pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie innej przyczyny niż wskazana w wypowiedzeniu (zob. wyrok SN z 19.2.1999 r., I PKN 571/98, OSNP Nr 7/2000, poz. 266).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 23 grudnia 2011r. wynika, iż pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami z jednoczesną redukcją etatów w związku z zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w dniu 22 grudnia 2011 roku uchwałą nr 87/2011. Zatem strona

pozwana dokonała likwidacji stanowiska pracy powoda z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występujących struktur organizacyjnych.

Od dawna utrwalił się pogląd, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez zakład umowy o pracę, a także wypowiedzenie warunków pracy zwłaszcza w zakresie stanowiska. Sądy pracy nie są przy tym zasadniczo uprawnione do badania celowości likwidacji stanowiska.

Mogą jedynie ustalić i oceniać czy likwidacja była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, Nr 8-9, str. 86). Kontrolni Sądu nie podlega zatem ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia (por. Wyrok S.N. z dnia 27.11.1997r. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542)

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyrok SN z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 263), jeśli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Natomiast istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy (zob. wyrok SN z 19.9.2002 r., I PKN 445/01, OSNP Nr 9/2004, poz. 153).

Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy (zob. wyrok SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, niepubl.). **Przy czym wypowiedzenie z tego powodu nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami** (zob. wyrok SN z 13.10.1999 r., I PKN 290/99, OSNP Nr 4/2001, poz. 110).

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego, mamy bowiem do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (zob. wyrok SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07, OSNP Nr 19–20/2008, poz. 286), **konieczne jest zatem porównanie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym** (zob. wyrok SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07, MoPr Nr 2/2008).

Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok SN z dnia 16 października 1992 roku, I PRN 40/92)

Wymienione elementy w ocenie Sądu Okręgowego zostały uwzględnione w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, co w świetle podniesionych zarzutów apelacyjnych dotyczących sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego czyni je nieuzasadnionym.

W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami. Zdaniem Sądu, zarzuty podnoszone w tym zakresie przez powoda, nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, albowiem ze zgromadzonego w sprawie

materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych.

Analizując niniejszą sprawę w pierwszej kolejności zauważyć należy, że w wyniku zmian organizacyjnych doszło do wdrożenia u pozwanego nowej struktury organizacyjnej, w wyniku której zadania zlikwidowanych stanowisk kierowników działów przejęli poszczególni członkowie zarządu. W istocie doszło do rzeczywistych zmian organizacyjnych w wyniku których doszło do likwidacji stanowiska zastępcy Głównego Księgowego oraz Głównego Specjalisty ds. Gospodarki Zasobami. Zadania tego ostatniego zostały przejęte przez Prezesa Zarządu, który posiada odpowiednie wykształcenie budowlane oraz uprawnienia.

Z analizy uchwały Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...)/2011 oraz uchwały Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...)/2011 wynikało, że faktycznie w wyniku reorganizacji doszło do likwidacji 2,25 etatów co wskazuje, iż doszło do faktycznej likwidacji stanowiska powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie narusza również dyspozycji przepisu art. 45 k.p. Pracodawca ma prawo samodzielnie organizować pracę, decydować o strukturze zatrudnienia i o ilości poszczególnych etatów. Sąd wziął pod uwagę, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu, które służyć miały realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje w jaki sposób organizuje strukturę organizacyjną zakładu pracy i to on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze sposobu jej realizacji.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie pozwala na stwierdzenie, iż w procesie ustalenia stanu faktycznego, zdaniem Sądu II instancji, nie doszło do sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego. Przyczyna wypowiedzenia nie była pozorna, stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a jego funkcje przejął Prezes Zarządu.

Wbrew stanowisku skarżącego Sąd Rejonowy dokonał zatem prawidłowych ustaleń i oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zaś apelujący poza polemiką z tymi ustaleniami i oceną materiału dowodowego, nie podniósł zarzutów tego rodzaju, które mogłyby skutecznie podważyć stanowisko Sądu I instancji.

Podzielając zatem w całej rozciągłości trafność rozstrzygnięcia i motywów Sądu Rejonowego, na podstawie art. 385 kpc Sąd Okręgowy apelację powoda oddalił.

O wynagrodzeniu pełnomocnika orzeczono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349ze zm.).