

Sygn. akt V P 291/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

8 grudnia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota - Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: -----

Protokolant: Elżbieta Radochońska

po rozpoznaniu 8 grudnia 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko Zakładowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

1. zasądza od pozwanego Zakładu (...) w K. na rzecz powoda D. P. kwotę 11.874 zł brutto (jedenaście tysięcy osiemset siedemdziesiąt cztery złote) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 3.958 zł (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt osiem złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
4. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 930 zł (dziewięćset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sędzia Sonia Lasota – Zawisza

Sygn. akt V P 291/20

UZASADNIENIE

Powód D. P. wniósł przeciwko pozwanemu Zakładowi (...) w K. pozew o przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mistrza w pełnym wymiarze czasu pracy. Podał, że 19 listopada 2020 roku pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Zarzucił, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nieuzasadniona, gdyż na wykonywanym przez powoda stanowisku pracy nie było wymagane posiadanie uprawnień budowlanych. Dodał, że w momencie zatrudnienia ówczesny pracodawca wskazał, że powód posiada wystarczające kwalifikacje oraz wykształcenie i nie potrzebuje

dodatkowych uprawnień. Wskazał, że na ww. stanowisku pracował przez 31 lat i pracodawca nie informował go by musiał uzyskać dodatkowe uprawnienia budowlane. Ponadto podał, że na zajmowanym stanowisku odbywał różnego rodzaju szkolenia oraz otrzymywał nagrody pieniężne za sumienne wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych, a także otrzymał nagrodę jubileuszową. Według powoda prawdziwą przyczyną wypowiedzenia był konflikt natury prywatnej.

vide: k. 3-5

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Podniósł, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była konkretna, precyzyjna i prawdziwa. Wskazał, że wypowiedział powodowi umowę o pracę w oparciu o zarządzenie Dyrektora z 12 listopada 2020 roku w sprawie wdrożenia procesu reorganizacji struktury w zakresie likwidacji stanowisk umysłowych m.in. stanowiska majster. Dodał, że obowiązki stanowiska majster zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników na stanowiskach umysłowych i robotniczych. Według pozwanego istniała możliwość przesunięcia powoda na stanowisko Specjalisty w dziale (...). Zaprzeczył, jakoby przyczyną wypowiedzenia był konflikt natury prawnej powoda z pozwanym. Wskazał, że nie ma możliwości przywrócenia powoda do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku, ponieważ to stanowisko zostało zlikwidowane.

vide: k. 37-39

Pismem z 16 marca 2021 roku powód dodatkowo wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4.632 zł (jednomiesięcznego wynagrodzenia) i podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko. Dodatkowo wskazał, że był członkiem organizacji związkowej, a pozwany przed rozwiązaniem umowy o pracę nie wypełnił kwestii formalnych, tj. nie skonsultował z organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zarzucił także pozorność likwidacji swojego stanowiska.

vide: k. 47-50

Sąd ustalił co następuje:

Powód D. P. z wykształcenia jest technikiem budowlanym o specjalności budownictwo ogóle i posiada dyplom technika budowlanego. W okresie od 3 marca 1989 roku do 19 listopada 2020 roku powód był zatrudniony u pozwanego Zakładu (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mistrza i inspektora BHP i ppoż. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe powoda: świadectwo dojrzałości, umowa o pracę na czas nieokreślony wraz z aneksami

Do obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in. kierowanie pracą konserwatorów, organizowanie robót i rozdzielanie zadań poszczególnym pracownikom, bieżąca kontrola nadzorowania robót, przekazywanie i zwroty wszelkich pozostałych, a nie zużytych materiałów po zakończeniu robót do magazynu, sporządzanie kwartalnych rozliczeń materiałowych oraz uzasadnienie powstałych różnic między ilością pobraną, udzielanie instruktażu na stanowiskach roboczych oraz dopilnowanie przestrzegania przez konserwatorów przepisów BHP i p. poź., przeprowadzenie kontroli obecności pracowników na budowach i stanowiskach roboczych oraz przestrzeganie przez nich dyscypliny pracy, dopilnowanie właściwego składania i zabezpieczenia materiałów budowlanych jak również uporządkowanie placu budowy po zakończeniu robót, terminowe sporządzanie kart pracy konserwatorów, zaopatrywanie konserwatorów w odzież ochronną oraz sprzęt ochronny jak również narzędzia pracy zgodnie z wykonywanym zawodem, prowadzenie kartotek wyposażenia osobistego konserwatorów, opiniowanie w stosunku do podległych mu konserwatorów przyznania lub pozbawienia premii, składanie do komórki zaopatrzenia w obowiązujących terminach zamówień na materiały niezbędne do wykonania robót przez konserwatorów, stosowanie w pełni przepisów prawa budowlanego w zakresie wykonywanych i nadzorowanych robót oraz przestrzeganie wszelkich zarządzeń wydanych przez jednostki nadrzędne w zakresie prac technicznych pochodzących z wykonywanych robót przez konserwatorów, prowadzenie na bieżąco kontrolek pracy konserwatorów

oraz sporządzanie miesięcznych rozliczeń konserwatorów, prowadzenie prawidłowej eksploatacji, konserwacji urządzeń hydroforowych i innych technicznych, wykonywanie okresowych przeglądów i remontów tych urządzeń w myśl przepisów i zaleceń Rejonowego Dozoru Technicznego, instrukcji wydanych przez odpowiednie komórki zarządu przedsiębiorstwa, prowadzenie właściwej gospodarki materiałami z odzysku i złomem pochodzącym z wykonanych robót konserwatorów, bieżące prowadzenie ewidencji zgłoszeń potrzeb w zakresie działalności remontowej, prowadzenie w sposób właściwy całokształtu dokumentacji związanej z działalnością komórki technicznej oraz kompletowanie jej i przechowywanie, kontrola przebiegu robót remontowych oraz stwierdzenie jakości wykonawstwa robót wraz z odbiorem, zgłaszanie budynków przewidzianych do kapitalnego remontu do Dyrekcji (...) oraz uczestniczenie w komisyjnym typowaniu budynków do remontów kapitalnych, dokonywanie wiosennych przeglądów substancji mieszkaniowej z naniesieniem stwierdzonych potrzeb remontowych na arkusze protokołów przeglądu, wykonywanie zaleceń pokontrolnych organów kontroli zewnętrznej i wewnętrznej, wykonywanie wszelkich innych prac zleconych przez przełożonych, sprawowanie kontroli wstępnej w zakresie dokonywania okresowych przeglądów urządzeń hydroforowych, dokonywanie miesięcznych rozliczeń remontów bieżących pod względem kosztów.

Dowód: zakres czynności i odpowiedzialności k. 8-13, k. 151-155, aneks do umowy k. 156, zaświadczenia k. 14-15v

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.958 zł brutto. Powód nie posiadał uprawnień budowlanych.

bezsporne, a ponadto dowód: pismo z 18.02.2021 r. k. 41

Związek Zawodowy (...) z siedzibą w K., do którego zgłosił się powód został wpisany do rejestru 23 kwietnia 1997r. Postanowieniem z 10 maja 2001 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach Wydział X Gospodarczy KRS wezwał Komitet (...) przy (...) z siedzibą w K. do uzupełnienia danych niezbędnych do dokonania przerejestrowania związku zawodowego. Komitet nie wykonał prawidłowo zobowiązania Sądu oraz nie stawił się na termin posiedzenia wyznaczonego na 27 września 2001 roku, w związku z czym postanowieniem z 4 października 2001 roku Sąd umorzył postępowanie o wpis do rejestru. Organizacja związkowa została wykreślona z rejestru KRS z dniem 14 czerwca 2006 roku. Pomimo wykreślenia z rejestru powód stale (do dnia rozwiązania umowy) płacił składki.

Dowód: postanowienie Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z 23.04.1997 r. k. 106-107, wniosek o rejestrację k. 97-98v, postanowienie Sądu Rejonowego w Gliwicach z 04.10.2001 r. k. 117-117v, wydruk z KRS k. 82-87oświadczenie k. 64, potwierdzenie k. 65, paski płacowe powoda k. 71-76, częściowe zeznania świadka J. R. k. 93-93v

Zarządzeniem Wewnętrznym Nr (...) Dyrektora pozwanego zarządzono z dniem 12 listopada 2020 roku likwidację stanowisk biurowych Mistrza ds. remontów, inspektora BHP i p. poż., Majstra. Wygaszanie ww. stanowisk nastąpiło do końca I kwartału 2021 roku, a obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy inne stanowiska. Powód nie został poinformowany o likwidacji powyższych stanowisk.

Dowód: zarządzenie z 12.11.2020 r. k. 42, przesłuchanie powoda k. 142-142v

Pozwany zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jednakże powód odmówił. Pismem z 19 listopada 2020 roku pozwany na podstawie art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 36 §1 pkt 3 k.p. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 28 lutego 2021 roku. Powodem rozwiązania umowy o pracę była: „swoboda pracodawcy przy doborze kadry pracowniczej oraz konieczność powierzenia realizacji wykonywanych przez powoda obowiązków osobie posiadającej uprawnienia budowlane z czego wynika w szczególności: brak posiadanych przez powoda uprawnień niezbędnych dla sprawnego i efektywnego zapewnienia procesu świadczenia pracy w zakresie wynikającym z obowiązującego systemu podziału zadań, co w ocenie pozwanego przyczyni się do korzystniejszego sposobu realizowania działań jako następstwo zmian w strukturze pozwanego”.

Dowód: porozumienie z 19.11.2020 r. k. 23, rozwiązanie umowy o pracę z 19.11.2020 r. k. 22, przesłuchanie za pozwanego W. R. k. 143-143v

Powód podlegał bezpośrednio kierownikowi G. W. od 28 lat. Kierownik nie miał uwag odnośnie pracy powoda. Powód wykonywał swoje obowiązki w terminie i sumiennie. Podlegał ocenie co 2 lata, zawsze otrzymywał pozytywne oceny. Powodowi pozwany przyznawał także liczne nagrody i premie, powód nie otrzymał żadnej kary porządkowej. Ponadto przyznano powodowi nagrodę jubileuszową w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia. Powód nie pozostawał w konflikcie z Dyrektorem pozwanego.

Na stanowisku majstra/mistrza było zatrudnionych dwóch pracowników w tym powód. Stosunek pracy z drugim pracownikiem ustał w wyniku przejścia tego pracownika na emeryturę. Wakat nie został uzupełniony. Stanowisko to zostało zlikwidowane zarządzeniem z 12 listopada 2020r. Praca, którą wykonywał powód, została rozdzielona pomiędzy 3 innych pracowników na stanowiskach robotniczych i biurowych tj. A. T. zatrudnionego na stanowisku referenta, P. S. oraz T. P.. Pracownicy ci otrzymali zmienione zakresy czynności oraz wynagrodzenia. Na stanowisko powoda w związku z jego likwidacją do dnia wyrokowania w sprawie nie przyjęto nowego pracownika.

A. T. od 1 marca 2021r. zajmuje się m.in. prowadzeniem kartotek wyposażenia osobistego pracowników (...) (wcześniej odnośnie konserwatorów zajmował się tym powód), sporządzaniem kart pracy konserwatorów, miesięczne rozliczanie remontów pod względem kosztów (wcześniej zajmował się tym powód). W związku ze zmianą zakresu czynności A. T. otrzymał wyższe wynagrodzenie zasadnicze o 300 zł.

P. S. od 1 marca 2021r. otrzymał stanowisko konserwatora instalacji wod.-kan., brygadzysty, wcześniej zatrudniony był na stanowisku robotniczym (instalatora wodno-kanalizacyjnego), na którym nie było zakresu czynności. Do jego obowiązków należy m.in.: kontrola pracy konserwatorów, kontrola nadzorowanych robót, sporządzanie kwartalnych rozliczeń materiałowych. Wcześniej te obowiązki należały do powoda. W związku ze zmianą stanowiska i zakresu czynności P. S. otrzymał wyższe wynagrodzenie zasadnicze o 150 zł.

T. P. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 1 lutego 2021r. na stanowisku podinspektora ds. techniczno-eksploatacyjnych w związku z rozpisaniem konkursu po odejściu na emeryturę dotychczasowego pracownika Z. B..

Z. B. u pozwanego był zatrudniony przez 12 lat, który zajmował stanowisko specjalisty w dziale (...) nadzorując większe prace wykonywane przez firmy np. związane z ocieplaniem budynków. Wcześniej czynności te wykonywał powód (tj. nadzorował podłączanie do sieci ciepłowniczej w latach 90-tych, znał się na czytaniu dokumentacji technicznej, potrafił przygotować dokumentację do realizacji mieszkań, brał udział i nadzorował prace przy adaptacji pomieszczeń niemieszkalnych, zajmował się termomodernizacją). Pozwany nie wymagał od powoda nigdy uprawnień budowlanych jak również nie informował powoda, że takie uprawnienia są wymagane. Z. B. posiadał uprawnienia budowlane. Podczas absencji Z. B., powód go zastępował.

Dowód: zeznania świadka J. P. k. 141v, przesłuchanie powoda k. 142-142v, przesłuchanie za pozwanego: W. R. k. 143-143v; zakresy czynności i umowy powoda oraz A. T., P. S. i T. P. (k. 151-170)

Stosunek pracy ze Z. B. ustał w wyniku przejścia na emeryturę i pozwany rozpiął konkurs specjalisty w dziale (...). Pozwany podał, że na tym stanowisku wymagane są uprawnienia budowlane. Wymóg ten był podyktowany udziałem gmin w programie SIM z czym wiązały się duże inwestycje budowlane. Konkurs wygrał T. P.. Powód nie przystąpił do konkursu.

Stanowisko powoda jako inspektora BHP i ppoż. przekazano podmiotowi zewnętrznemu w ramach umowy zlecenia.

Dowód: akta osobowe powoda: decyzja z 19.08.2019 r., nagroda pieniężna z 29.11.2019 r., a ponadto w aktach: decyzja z 19.08.2019 r. k. 20, nagroda pieniężna z 29.11.2019 r. k. 21, zakresy czynności i odpowiedzialności pracowników wraz z aneksami A. T., P. S. i T. P. k.157-169, umowa o pracę z T. P. k. 170, przesłuchanie powoda k. 142-142v, przesłuchanie za pozwanego: W. R. k. 143-143v, K. M., k. 223v-224

Powód chciał powrócić do pracy wyłącznie na dotychczasowych warunkach. Powód jest zdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy zajmowanym u pozwanego. Powód aktualnie jest zarejestrowany jako bezrobotny w Urzędzie Pracy, nie pracuje, gdyż nie potrafi znaleźć pracy.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 142-142v, przesłuchanie za pozwanego W. R. k. 143-143v, opinia biegłego z zakresu medycyny pracy R. S. k. 182-183v wraz z dokumentacją medyczną k. 184-196

Powód znał się z Burmistrzem K. od wielu lat. Od 2017 roku stosunki między nimi uległy pogorszeniu. We wrześniu 2020 roku na posiedzeniu Rady Miejskiej powód wraz z Burmistrzem pokłócili się w sprawie mówienia prawdy. Okoliczności te nie miały wpływu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Burmistrz nie rozmawiał z dyrektorem pozwanego W. R. na temat rozwiązania umowy z powodem.

Dowód: pismo z 27.07.2017 r. k. 16, pismo z 31.07.2017 r. k. 17, pismo z 01.08.2017 r. k. 18, pismo z 07.08.2017 r. k. 19, zeznania świadka J. P. k. 141v, przesłuchanie powoda k. 142-142v, przesłuchanie za pozwanego W. R. k. 143-143v,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadka J. P., przesłuchania powoda i przesłuchania za pozwanego W. R., które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Odnośnie zeznań świadka J. R. Sąd dał wiarę zeznaniom w zakresie w jakim odpowiadały pozostałemu materiałowi dowodowemu. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie w jakim twierdził, że u pozwanego działa związek zawodowy, gdyż z informacji i dokumentów uzyskanych z Sądu Rejestrowego wynika, że związek został wykreślony z Rejestru w 2006r., a zatem w świetle prawa nie istnieje. Natomiast okoliczność pobierania składek od pracowników tego faktu nie zmienia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie, jedynie częściowo.

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 4 kp 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.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14).

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista, konkretna i prawdziwa. Spoczywający na pracodawcy z mocy

art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Podstawy wypowiedzenia muszą także spełniać postulat rozumiałości dla powoda.

Podkreślić należy również, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że powołane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny (czy przyczyna) nie stanowiły uzasadnienia dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, przede wszystkim dlatego, że były nieprecyzyjne i niezrozumiałe nawet dla Sądu. Z przedłożonego oświadczenia pracodawcy z 19 listopada 2020 roku wynika, że przyczyną było: „swoboda pracodawcy przy doborze kadry pracowniczej oraz konieczność powierzenia realizacji wykonywanych przez powoda osobie posiadającej uprawnienia budowlane z czego wynika w szczególności: brak posiadanych przez powoda uprawnień niezbędnych dla sprawnego i efektywnego zapewnienia procesu świadczenia pracy w zakresie wynikającym z obowiązującego systemu podziału zadań, co w ocenie pozwanego przyczyni się do korzystniejszego sposobu realizowania działań jako następstwo zmian w strukturze pozwanego”. Z kolei w toku postępowania pozwany jednoznacznie wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska powoda zgodnie z zarządzeniem Dyrektora z 12 listopada 2020 roku. W ocenie Sądu przyczyna podana w wypowiedzeniu jest niejasna i nieprawdziwa, gdyż w oświadczeniu nie ma informacji o likwidacji stanowiska pracy powoda, a jedynie o bliżej nieokreślonej zmianie w strukturze i swobodzie w doborze kadry. Jednocześnie w pierwszej kolejności jako przyczyna jawi się konieczność powierzenia obowiązków powoda (w domyśle należałoby przyjąć na dotychczasowym stanowisku pracy bo przecież wypowiedzenie dotyczy zajmowanego, a nie hipotetycznego, potencjalnego stanowiska) osobie posiadającej uprawnienia budowlane. Tak też rozumiał przyczynę powód co wyraźnie wskazał w swoich zeznaniach. Tymczasem bezspornym w sprawie było, że na stanowisku powoda takie uprawnienia nigdy nie były wymagane, zaś pozwany wyjaśnił, że ten zapis dotyczył stanowiska, które powód mógłby ewentualnie zajmować po likwidacji jego stanowiska. Niewątpliwie zatem określenie przyczyny w wypowiedzeniu było nieprawidłowe i niejasne. Powód w dniu wręczenia mu wypowiedzenia, nie miał wiedzy o likwidacji jego stanowiska, dlatego też nie rozumiał dlaczego pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Na zajmowanym stanowisku powoda nie było potrzeby posiadania uprawnień budowlanych. Pozwany zatrudniając powoda znał jego wykształcenie, kwalifikacje oraz posiadane umiejętności. Pozwany przez 32 lata pracy powoda nie zarzucił mu braku uprawnień budowlanych, a nawet nie wskazał, że takie uprawnienia powinien posiadać.

Jednocześnie z zebranego materiału dowodowego wynika, że stanowisko powoda zostało faktycznie zlikwidowane, a zatem przywrócenie powoda na dotychczasowe stanowisko pracy jest niemożliwe. Obowiązki powoda przejęło trzech innych pracowników tj. A. T., P. S. oraz T. P., którym zmieniono zakresy czynności (w sposób szczegółowy opisano w części ustaleniomowej uzasadnienia). Odnośnie zadań inspektora BHP obowiązki przekazano podmiotowi zewnętrznemu w ramach umowy zlecenia. Podkreślić należy, że stanowisko pracy powoda (mistrza ds. remontów oraz inspektora BHP) było jedynym w zakładzie pracy, tym samym nie było konieczności ustalania i weryfikowania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Dodatkowo wskazać należy, że sfera zarządzania zakładem i organizacji należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i Sąd nie może jej oceniać ani weryfikować. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyjaśniał, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomicznych uprawnień zarządczych pracodawcy, które nie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze

organizacyjnej. Mogą one polegać na zmniejszeniu liczby pracowników i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań (zob. wyrok SN z 20.5.2014 r., I PK 271/13; wyrok SN z 11.2.2014 r., II PK 144/13; wyrok SN z 3.9.2013 r., I PK 41/13; wyrok SN z 12.1.2012 r., II PK 83/11).

Sąd rozpoznając sprawę miał także na uwadze, że powód był dobrym i sumiennym pracownikiem z wieloletnim stażem pracy. Nie otrzymał żadnych kar porządkowych, a wręcz przeciwnie otrzymywał nagrody pieniężne oraz premie.

Nadto, w ocenie Sądu, zarzut pozorności przyczyny i wskazanie przez powoda, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy był konflikt pomiędzy powodem a burmistrzem nie został wykazany przez powoda. Wprawdzie z dowodów wynika, że powód i burmistrz w pewnych kwestiach się ze sobą nie zgadzali, jednakże konfliktu między nimi nie potwierdziła nawet żona powoda J. P.. Co jednak istotniejsze z żadnych dowodów nie wynika, aby przyczyną rozwiązania umowy był spór. Dyrektor pozwanego jednoznacznie zeznał, że burmistrz nie rozmawiał z nim na temat zwolnienia powoda.

Odnosnie przynależności powoda do związku zawodowego, Sąd ustalił, że związek zawodowy został wykreślony z Rejestru w 2006r., a zatem w świetle prawa nie istnieje. W konsekwencji nie można przyjąć, że powód był objęty ochroną związkową, a rozwiązanie z nim umowy o pracę wymagało wcześniejszej konsultacji ze związkiem.

Mając na uwadze cały zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz zeznania świadków jak i stron zasadnym jest przyznanie powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdyż przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w ocenie Sądu jest niemożliwe. Pozwany rozdzielił obowiązki powoda pomiędzy 3 innych pracowników zmieniając tym pracownikom zakresy czynności. Dotychczasowe stanowisko powoda zostało faktycznie zlikwidowane, a więc nie ma możliwości aby powód na nie wrócił. Zgodnie z art. 45§2 kp 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. Przywrócenie do pracy dotyczy wyłącznie dotychczasowego stanowiska pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.874 zł brutto (stanowiącą trzymiesięczne średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy (pkt 1) w myśl art. 45§1 i 2 kp w zw. z art. 47¹ kp .

W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo z uwagi na niemożliwość przywrócenia powoda do pracy. W zakresie żądania wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z uwagi na zasądzenie odszkodowanie roszczenie było bezprzedmiotowe.

Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 3.958 zł brutto rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 4) uznając, że powód co do zasady wygrał spór w całości.

Sędzia Sonia Lasota - Zawisza