UZASADNIENIE

w yroku z dnia 30 marca 2015 r.

Pozwem z dnia 24 września 2013 r. skierowanym przeciwko (...) w W., powódka J. W.wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, według norm przepisanych. Powódka uznała przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę za niezasadną, gdyż w rzeczywistości zlikwidowana została jedynie nazwa stanowiska powódki a na jej miejsce została wyznaczona nowa osoba o zbieżnym z powódką zakresie czynności (pozew k. 4 - 5).

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 października 2013 r. (...) w W.wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto pozwany wniósł w przypadku uznania roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, bowiem powódka nie wskazała żadnych okoliczności i przesłanek uzasadniających wysokość żądanego odszkodowania. Tytułem uzasadnienia pozwany wskazał na mające miejsce zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego zmiany oraz brak posiadania przez powódkę odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia do piastowania stanowiska w obecnie obowiązującej strukturze, jak również na niską ocenę jej pracy (odpowiedź na pozew k. 29 - 36).

Pismem z dnia 4 grudnia 2013 r. strona powodowa doprecyzowała pozew wnosząc o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 13.224,96 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka podważyła umocowanie M. S. (1) do złożenia powódce skutecznego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, co skutkowało jego nieważnością, jednocześnie podtrzymując swoje twierdzenia w kwestii pozorności reorganizacji stwierdziła, że rzeczywistym powodem było usunięcie jej ze stanowiska. (pismo k. 49 – 53).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. W.została zatrudniona w pozwanym (...)w W.w dniu 3 stycznia 2012 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2012 r., następnie od dnia 1 lipca 2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Studia (...)w Oddziale (...) (umowa k. 3, porozumienie zmieniające k. 14 akt osobowych część B, zeznania powódki k. 160 - 161).

Stanowisko to miało charakter przede wszystkim nadzorczy. Istotnym było pilnowanie planu finansowego i pilnowanie planów filmowych od strony organizacyjnej (zeznania świadka S. K. (1) k. 135 – 135v).

Powódka ukończyła studia wyższe w Szkole Głównej Handlowej na kierunku: zarządzanie i marketing (dyplom k. 10 a/o A).

Do zakresu obowiązków powódki należało:

1. planowanie, kierowanie, nadzór organizacyjny i merytoryczny oraz kontrola realizacji zadań wykonywanych przez podległych pracowników;

2. podejmowanie współpracy z kierownikami oraz szefami innych komórek organizacyjnych (...) w zakresie realizacji zadań szkoleniowych i promocyjnych;

3. organizowanie i nadzorowanie działalności wydawniczej (filmowej, fotograficznej) na rzecz jednostek wojskowych oraz wojskowych placówek oświatowych;

4. opracowywanie projektów kosztorysów realizacji wydawnictw, filmów, usług montażowych, usług zdjęciowych oraz opracowywanie dokumentacji produkcyjnej i nadzorowanie terminów wynikających z umów;

5. wykonywanie zadań określonych i aktualizowanych dla zajmowanego stanowiska w obowiązujących powszechnie aktach normatywnych oraz zarządzeniach wewnętrznych;

6. zapewnienie właściwej dyscypliny pracy podległych pracowników;

7. inspirowanie pracowników Studia do podejmowania inicjatyw w poszukiwaniu nowych form i metod pracy;

8. gromadzenie doświadczeń, wniosków i wypracowywanie nowych form działalności filmowo-fotograficznej w Siłach Zbrojnych RP;

9. zapewnienie warunków do samokształcenia, doskonalenia wiedzy i umiejętności fachowych oraz rozwoju zawodowego pracownikom Studia;

10. uczestniczenie w odprawach i szkoleniach organizowanych w (...);

11. W czasie nieobecności kierownika (...) zastępowanie go i wykonywanie obowiązków wynikających ze stanowiska;

12. Przygotowywanie projektów umów i porozumień wynikających z działalności bieżącej Oddziału;

13. opiniowanie i wdrażanie aktów normatywnych dotyczących działalności Oddziału;

14. planowanie i realizowanie potrzeb rzeczowo-finansowych wynikających z planu na dany rok kalendarzowy;

15. przygotowywanie danych do analiz, sprawozdań dotyczących zadań realizowanych przez Oddział;

16. wykonywanie innych zadań i poleceń służbowych dotyczących pracy wydawanych przez siebie przełożonych o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę (zakres obowiązków k. 6 a/o B).

Współpraca między powódka a jej przełożoną J. M. nie układała się najlepiej (zeznania świadków: W. K. k. 148 – 149, J. U. k. 154 – 155, zeznania powódki k. 160 – 161).

W ocenie przełożonych powódka nie miała odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji do pracy na powierzonym stanowisku, a zlecone przez przełożoną zadania realizowała tylko w zakresie, w jakim była w stanie to zrobić (zeznania świadka J. M. k. 141 – 142, zeznająca za pozwanego A. S. k. 161 - 162v).

Zgodnie z dokonaną przez pracodawcę oceną okresową pracy powódki, została ona oceniona przeciętnie w zakresie przygotowania merytorycznego oraz przestrzegania dyscypliny pracy oraz niezadowalająco, biorąc pod uwagę współpracę w zespole. W ocenie pracodawcy powódce brakowało doświadczenia w kierowaniu takim działem, a podejmowane przez nią działania dezintegrowały zespół (arkusz oceny k. 34 a/o B, zeznania świadka J. M. k. 141 – 142, zeznająca za pozwanego A. S. k. 161 - 162v).

W dniu 31 grudnia 2012 r. Minister (...), reprezentowany przez Dyrektora Departamentu (...), zawarł z A. S.umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora (...)(umowa k. 21, zeznająca za pozwanego A. S.k. 161 - 162v).

W pierwszym okresie po zatrudnieniu nowa dyrektor prowadziła rozmowy dotyczące kompetencji pracowników. Tematem rozmowy była również praca powódki (zeznania świadka J. M. k. 141 – 142, zeznająca za pozwanego A. S. k. 161 - 162v).

Wszelkie zmiany organizacyjne pozwanego przeprowadzane są na podstawie zmian do etatu, jaki został nadany w związku z utworzeniem (...) od 1 stycznia 2010 r. (statut k. 25 – 28).

W strukturze organizacyjnej obowiązującej do 30 czerwca 2013 r. Studio Filmoweliczyło 7 pracowników, łącznie z kierownikiem (etat k. 64, k. 65, zeznania powódki k. 160 - 161).

W związku ze zmianami etatowymi wprowadzonymi od dnia 1 lipca 2013 r., w strukturze organizacyjnej pozwanej likwidacji uległy niektóre komórki organizacyjne. Oddział (...)składający się z 4 komórek wewnętrznych został przeorganizowany w ten sposób, że połączono go w 2 komórki, a Wydział (...)oraz Studia (...)połączono w Wydział (...) (etat k. 63, zeznania świadków: J. U.k. 154 – 155, J. M.k. 141 – 142, W. K.k. 148 – 149, zeznająca za pozwanego A. S.k. 161 - 162v).

Ideą przyświecającą pozwanemu w zakresie przeprowadzanej reorganizacji było zmniejszenie liczby komórek i stanowisk kierowniczych oraz przeniesienie ciężaru realizacji zadań typowo nadzorczych i kontrolnych na przede wszystkim filmowe i fotograficzne (zeznania świadków: S. K. (1) k. 135 – 135v, W. K. k. 148 – 149, J. U. k. 154 – 155, zeznająca za pozwanego A. S. k. 161 - 162v).

Po zmianach Wydział (...) liczył łącznie z kierownikiem 12 stanowisk pracy (etat k. 63).

Przez dłuższy czas w wydziale nie było stanowiska zastępcy kierownika (zeznania świadka W. K. k. 148 – 149).

Zarówno dla Studia (...), jak i Wydziału (...)tworzono coroczne plany rzeczowo-finansowe (wyciąg z planu (...)na 2012 r. k. 75 – 85, wyciąg z planu (...) za 2013 r. k. 86 – 90, zeznania świadka J. U.k. 154 – 155).

W związku z reorganizacją pozwany przeprowadził konkurs kandydatów na stanowisko kierownika Wydziału (...). Ogłoszenie było dostępne na stronie internetowej (zeznania świadków: J. M.k. 141 – 142, J. U.k. 154 – 155, zeznająca za pozwanego A. S.k. 161 - 162v).

Spośród 5 nadesłanych do pozwanego ofert, po przeprowadzeniu naboru wybrano na stanowisko kierownika Wydziału (...) U. B.. Kandydatkę uznano za najbardziej odpowiednią ze względu na posiadane przez nią wymagane umiejętności do zajmowania tego stanowiska, gdyż posiadała dyplom Wydziału Humanistycznego na kierunku filologia polska oraz certyfikat Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych. Ponadto posiadała profesjonalne przygotowanie do wykonywania zadań tej komórki, gdyż od kilkunastu lat była redaktorem (dziennikarzem) Telewizji (...)(świadectwa pracy: k. 66 – 72, certyfikat k. 73, dyplom k. 74, list motywacyjny k. 101, protokół k. 99 – 100, zeznania świadków: J. M.k. 141 – 142, W. K.k. 148 – 149, zeznająca za pozwanego A. S.k. 161 - 162v).

Powódka nie brała udziału w konkursie na kierownika nowego Wydziału (...) (zeznania świadków: J. M.k. 141 – 142).

Zadania kierownika Wydziału (...) były głównie skierowane na realizację merytoryczną produkcji filmowych oraz przewidywały osobiste zaangażowanie w proces ich realizacji, a także przeprowadzanie wywiadów i krótkich form filmowych (zeznania świadka S. K. (1)k. 135 – 135v, zeznająca za pozwanego A. S.k. 161 - 162v).

Zakres obowiązków Kierownika Wydziału (...) przedstawiał się następująco:

1. koordynacja i zabezpieczanie realizacji zadań i nadzorowanie pracy zespołów realizujących produkcje filmów i serwisów zdjęciowych;

2. ustalanie potrzeb zespołów realizatorskich w zakresie zabezpieczenia w środki techniczne i materiałowe;

3. opracowywanie projektów planów produkcji filmów oraz potrzeb rzeczowo-finansowych;

4. planowanie, nadzór organizacyjny i merytoryczny działalności wystawienniczej, scenograficznej i graficznej w celu promowania PSZ na uroczystościach państwowych i imprezach kulturalnych;

5. nadzorowanie stanu technicznego sprzętu elektronicznego;

6. przestrzeganie regulaminu pracy, przepisów BHP, ochrony pożarowej w miejscu pracy oraz zasad współżycia społecznego;

7. przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony informacji niejawnych oraz ochrony danych osobowych

8. wykonywanie innych zadań poleceń służbowych dotyczących pracy wydawanych przez przełożonych o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (zakres obowiązków k. 38).

W czasie reorganizacji powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby i przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki k. 160 – 161).

Podczas rozmowy telefonicznej z nową przełożoną, powódka została poinformowana o dokonywanych zmianach oraz o braku dla niej miejsca w nowej strukturze. Dowiedziała się również o wyborze nowej osoby na stanowisko kierownika. (zeznania powódki k. 160 – 161, zeznająca za pozwanego A. S. k. 161 - 162v).

Po powrocie do pracy w dniu 16 września 2013 r. powódka została skierowana do nowej siedziby pozwanego, gdzie na spotkaniu z pracownikiem działu kadr – S. K. (2) wręczono jaj najpierw skierowanie na badania, następnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (zeznania powódki k. 160 – 161).

Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 1 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, które upływało w dniu 31 października 2013 r. Przyczyną podaną przez pracodawcę była likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, w związku z wprowadzonymi od dnia 1 lipca 2013 r. zmianami organizacyjno-etatowymi oraz brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy, adekwatnym do posiadanego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych (oświadczenie k. 1 a/o C).

Miesięczne wynagrodzenie brutto J. W., obliczone jak urlop wypoczynkowy wynosiło 4.408,32 zł (zaświadczenie k. 18).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów i akt osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych do akt dokumentów.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: S. K. (1) (k. 135 – 135v), J. M. (k. 141 – 142), W. K. (k. 148 – 149), J. U. (k. 154 – 155v), zeznaniach powódki (k. 160 – 161) oraz częściowo zeznającej za pozwanego A. S. (k. 161 - 162v).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. K. (1), który w sposób rzeczowy i konsekwentny przedstawił zamysł pozwanego w związku z przeprowadzeniem zmian organizacyjnych, w wyniku których uległo likwidacji stanowisko powódki. Zeznania korespondowały z zebranym w sprawie materiałem dowodowym.

Zdaniem Sądu również zeznania świadka J. M. należało uznać za wiarygodne i miarodajne w konstruowaniu stanu faktycznego sprawy, gdyż nawiązywały do okresu przeprowadzanej przez pozwanego realizacji oraz oceny pracy powódki na piastowanym przez nią stanowisku.

Sąd postanowił wziąć pod uwagę także zeznania świadków W. K. i J. U., z których wynikało, iż miała miejsce reorganizacja zmierzająca do redukcji komórek w ramach struktury pozwanego, jednakże w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, z wypowiedzi świadków wynikało, iż przyczyna rozwiązania z powódka umowy o pracę była inna od podanej w oświadczeniu pracodawcy.

W toku postępowania przesłuchany w charakterze świadka był również R. J. (k. 155v), Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności, ale uznał te zeznania za mało istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania zeznania powódki, gdyż w jego odczuciu pozostawały w zgodzie z ustalonym w sprawie stanem faktycznym i korespondowały z zeznaniami świadków, którym Sąd dał wiarę. Zdaniem Sadu okoliczności przedstawione przez powódkę nawiązywały do rzeczywistego przebiegu zdarzeń mających miejsce u pozwanego w związku z niniejszą sprawą.

W ocenie Sądu nie było podstaw do odmowy wiarygodności większości zeznaniom zeznającej za pozwanego A. S., która jako nowo powołana przełożona powódki w logiczny i wyczerpujący sposób wskazała na okoliczności, które miały miejsce u pozwanego w czasie przeprowadzonej u pozwanego reorganizacji. Jednakże pozwana nie była w stanie przedstawić merytorycznych argumentów przemawiających za rzekomą słusznością prezentowanego przez nią stanowiska procesowego w zakresie faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki i odmienności zakresu obowiązków kierownika nowopowstałego Wydziały Multimediów, jak również niemożliwości zaproponowania powódce w nowej strukturze innego stanowiska, zgodnego z jej kwalifikacjami.

Sąd rozważył, co następuje:

Powództwo J. W. zasługuje częściowo na uwzględnienie.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasad równego traktowania w zatrudnieniu, która jest związana miedzy innymi z niedyskryminowaniem pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Zasada przejawia się m.in. w tym, że każda ze stron stosunku pracy tj. pracodawca i pracownik ma prawo do decydowania o momencie zakończenia stosunku pracy. Jednak ta swoboda jest ograniczona, kreuje dla każdej ze stron stosunku pracy określone obowiązki. Podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy wymaga spełnienia określonych warunków przez stronę, która składa oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę (M. Skibińska, Przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ABC nr 149829).

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z dn. 21.02.2013 r., sygn. akt V Pa 97/12, SN w wyroku z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08)

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego (...)w zakresie podjętej decyzji o zakończeniu współpracy z powódką. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z przepisami prawa w zakresie dopuszczalności dokonania wypowiedzenia, jak i spełnienia wymogu jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powódka mogła skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W celu skutecznego rozwiązania umowy o pracę konieczne jest złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia ze wskazaniem przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiadaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialno-prawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Jest on przy tym niezależny od

tego, czy na pracodawcy ciąży obowiązek związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy (tak: L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s.314).

Nie da się określić desygnatów wskazanej powyżej klauzuli generalnej. Orzecznictwo sądowe i nauka prawa pracy próbują temu zaradzić w drodze systematyzacji typowych przyczyn uznawanych powszechnie za przesłanki (podstawy) uzasadniające zwolnienie pracownika za wypowiedzeniem. Ogólne kryteria zasadności wypowiedzenia można wyprowadzić z art. 100 k.p. zawierającego wykaz obowiązków pracowniczych, a także przepisy wskazujące zdarzenia uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę warunków umownych w szczególnych sytuacjach (w szczególności art. 40 i 43).

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób (tak: SN w wyroku z 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Orzecznictwo sądowe - zarówno Sądu Najwyższego, jak i wcześniej okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych poświęciło wiele uwagi zasadności wypowiedzenia. W ostatnich latach można mówić o w pewnym stopniu nowym podejściu do oceny zasadności wypowiedzenia. Przykładem jest wyrok SN z 2 października 1996 r., uznający, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (sygn. akt. I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (tak: wyrok SN z dn. 3.08.2007 r., I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007/12/651). Nie oznacza to jednak - zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny - przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (tak: SN w wyroku z dn. 11.02.2005 r., I PK 178/04, LEX nr 375699).

Precyzyjne i zrozumiałe wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi obronę przed sądem. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny, konkretny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty doprowadziły pracodawcę do takiej decyzji. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że przed sądem nie może uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia nie oznacza jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (tak: SN w wyroku z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Podobne stanowisko prezentuje doktryna: przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W

każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. (Komentarz do kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV.).

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (tak: SN w wyrokach: z dn. 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; z dn. 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Przenosząc poczynione rozważania na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu pozwany w żaden sposób nie udowodnił, aby w procesie zmian organizacyjnych stanowisko powódki uległo faktycznej likwidacji i nie istnieje już w strukturach zakładu pracy oraz, że nie miał możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku adekwatnym do jej wykształcenia i kwalifikacji zawodowych (jest to jedna przyczyna) . Należy zauważyć, że z analizy stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie jasno wynika, że zmiany takie miały miejsce, jednakże pracodawca nie przedłożył do wiadomości Sądu żadnych istotnych dokumentów na potwierdzenie dokonania rzeczywistych zmian struktury zadań przekształcanych komórek i nie wykazał jednoznacznie, że takie zmiany miały miejsce w obrębie obowiązków powierzonych powódce, w stopniu, w jakim można by było mówić o likwidacji jej stanowiska pracy. Ponadto kierując się dokonanymi ustaleniami, Sąd uznał, że pozwany nie wykazał, że nie ma możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku w strukturze, które odpowiadałoby kompetencjom powódki.

W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę, oświadczenie pracodawcy spełnia co prawda warunki formalne, zostało złożone na piśmie z podaniem przyczyny wypowiedzenia i pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia odwołania, jednakże nie zostało wystarczająco uzasadnione merytorycznie, bowiem podana przyczyna wypowiedzenia nie jest rzeczywista i nie została wystarczająco udowodniona, co czyni wypowiedzenie niezgodnym z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Na marginesie należy zauważyć, że pozwany zgłaszał wnioski dowodowe, które dotyczyły okoliczności nie wskazanych w wypowiedzeniu i miały związek z merytoryczną pracą powódki, jej zażyłością z poprzednim Dyrektorem pozwanego. Z uwagi na fakt, że pozwany wypowiedział umowę z innych przyczyn niż wskazane wyżej, Sąd nie brał ich pod uwagę rozstrzygając sprawę.

Wobec powyższego Sąd przychylił się do żądania powódki częściowo zasądzając na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 4.408,32 stanowiącą wynagrodzenie za okres wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2013 r. do dnia zapłaty, natomiast w pozostałym zakresie powództwo oddalił, uznając, że brak podstaw do zasądzenia w odszkodowania w wyższej wysokości. Powódka nie wskazała i nie udowodniła, że takie odszkodowanie jej się należy.

Na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c. sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 4.408,32 zł.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego. Powódka bowiem wygrała proce w jednej trzeciej, koszty procesu wynosiły 60 zł. Koszty zastępstwa procesowego należne powódce to 20 zł, a pozwanemu 40 zł. Po ich potrącenie, powódka jest zobowiązana zapłacić pozwanemu kwotę 20 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...)