

# UZASADNIENIE

## **wyroku z dnia 9 kwietnia 2015 roku**

Powódka J. K. pozwem z dnia 8 kwietnia 2014 roku wniosła o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Ministerstwo (...) w W.w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, tj. w kwocie 14.031,33 zł. W uzasadnieniu wskazała, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna, tj. racjonalizacja zatrudnienia na obszarze realizowanych dotychczas przez nią zadań i jednoczesny brak możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do jej kwalifikacji zawodowych, nie była zgodna z rzeczywistością. Natomiast było ono jedynie przejawem dyskryminacji z uwagi na wiek (pozew k. 4-6).

Pismem z dnia 27 maja 2015 r. pełnomocnik pozwanego Ministerstwa (...) w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, że zadania realizowane przez powódkę na nowym stanowisku nie wypełniają jej czasu pracy, a powierzenie jej innych zadań nie było możliwe z uwagi na brak kompetencji (odpowiedź na pozew k. 18-20).

W piśmie procesowym z dnia 15 marca 2015 roku powódka wskazała, że dokonywane wypowiedzenia miały na celu wymianę załogi, bowiem Ministerstwo nadal ogłasza nabór pracowników na stanowiska w służbie cywilnej, gdzie jednym z niezbędnych wymagań było wykształcenie ekonomiczne (na młodszą kadre) (k. 79-80).

Ostatecznie na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015 r. podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, natomiast pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa (protokół z rozprawy k. 100).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. K.pracowała w pozwanym Ministerstwie (...)w W.w okresie od 1978 r. roku do 27 marca 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 21 stycznia 2014 r. była zatrudniona w Departamencie (...) w Zespole (...)jako główny specjalista ds. koordynacji w zakresie planu rzeczowo-finansowego Departamentu oraz jednostek podległych. Na dotychczasowym stanowisku otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.677,11 zł brutto. Ponadto zostało jej przyznane prawo do dodatku zadaniowego w wysokości 300 zł miesięcznie (pozew k. 5, pismo Dyrektora Generalnego k. 28, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 24).

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2013 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...)oraz zniesienia Ministerstwa (...)zniesiono Ministerstwo (...), a dotychczasowe jego komórki organizacyjne obsługujące działy administracji publicznej oraz pracowników obsługujących te działy włączono do dotychczasowego Ministerstwa (...).

Natomiast zarządzeniem nr (...)Minister (...)z dnia 3 stycznia 2014 r. w sprawie ustalenia regulaminu organizacyjnego Ministerstwa (...)Departamentu (...)przejął część zadań realizowanych przez Departament (...), co wiązało się z koniecznością przejścia 1/3 osób do Departamentu (...)(zeznania świadka R. R.k. 50, odpowiedź na pozew k. 18-20).

W związku z powyższym, z dniem 22 stycznia 2014 roku powódka została przeniesiona do Departamentu (...)na stanowisko głównego specjalisty z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy. Powódka zajmowała się prowadzeniem projektów pomocy technicznej (...)w celu zapewnienia środków na działania prowadzone przez Instytucję Strategiczną, w tym rewitalizacji, realizacji koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju (...), realizacji Agendy Terytorialnej dla UE, wprowadzenia dla planowania strategicznego współzależności celów polityki przestrzennej z celami polityki regionalnej realizując podejście terytorialne w polityce spójności, a także opracowywanie w części dotyczącej zakresu działania wydziału, materiałów do projektów działalności Departamentu, do projektu budżetu, w tym budżetu w układzie zadaniowym, do projektu i aktualizacji Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, ciągła analiza i ocena przebiegu realizacji celów ustalonych w planach działalności oraz opracowywanie sprawozdań i informacji z wykonywania tych planów, nadzorowanie przygotowań niezbędnych materiałów i czynności do wszczęcia oraz przeprowadzenia postępowania o zamówienie publiczne, a także efektywne

zarządzanie ryzykiem, w celu zapewnienia realizacji celów i zadań, wynikających z programowania strategicznego polityki przestrzennej państwa i tworzenie krajowej infrastruktury informacji przestrzennej, w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy, a ponadto do głównych zadań należała organizacja konferencji z zakresu kształtowania ładu przestrzennego i zintegrowanego podejścia do rozwoju, prowadzenie rejestru wydanych decyzji o ustaleniu lokalizacji regionalnej sieci szerokopasmowej oraz prowadzenie postępowań o dokonanie zamówienia publicznego z zakresu lokalnego planowania i zagospodarowania przestrzennego (pismo Dyrektora Generalnego k. 29, opis stanowiska pracy k. 36-38).

W dniu 27 marca 2014 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano racjonalizację zatrudnienia w obszarze realizowanych dotychczas przez powódkę zadań i jednoczesny brak możliwości powierzenia powódce innych obowiązków adekwatnych do jej kwalifikacji zawodowych (wypowiedzenie umowy o pracę k. 27).

5 czerwca 2015r. pracodawca wręczył powódce pisemny zakres obowiązków dotyczący stanowiska, które powódka zajmowała od 22 stycznia 2014r. (zeznania powódki k.100v)

Powódka J. K., obecnie ma 61 lat, z wykształcenia jest ekonomistką. U pozwanego pracę rozpoczęła w 1978 r. Przez cały okres pracy w Ministerstwie zajmowała się sprawami finansowymi, zamówienia publicznymi i budżetem, planowaniem i rozliczaniem przyznanych środków, współpracą z NIK w zakresie kontroli środków finansowych w departamencie. Pracując w Departamencie (...).

W Wydziale (...)do jej zadań należało opracowywanie projektów planów w układzie budżetu zadaniowego, materiałów i informacji do aktualizacji Wieloletniego Planu Finansowego Państwa oraz przedstawienie sprawozdania z ich wykonania w celu zapewnienia środków na wykonanie zadań departamentu oraz dostarczenia informacji o zakresie wykonania założonych celów i zaplanowanych mierników ich wykonania, prowadzenie koordynacji spójności finansowej w zakresie planu rzeczowo-finansowego i budżetu zadaniowego celem prowadzenia prawidłowej gospodarki środkami przydzielonymi z budżetu ministerstwa na wykonanie zadań departamentu, prowadzenie spraw we współpracy z Departamentem (...)oraz Najwyższą Izbą Kontroli w zakresie prowadzonych kontroli z wykonania budżetu departamentu w celu złożenia wymaganej dokumentacji oraz opracowywanie wyjaśnień na zgłoszone pytania, monitorowanie stopnia wykorzystania środków budżetowych we współpracy z wydziałami Departamentu oraz Biurem (...), w celu realizacji polityki racjonalnego wykorzystania środków budżetowych, a także prowadzenie rejestru zawieranych umów w celu monitorowania wydatków środków budżetowych.

Ponadto w dniu 20 listopada 2012 r. Dyrektor Departamentu (...)powierzył powódce dodatkowe obowiązki tj. obsługa delegacji służbowych członków Komisji, opracowywanie wniosków o udzielenie zamówienia publicznego i przygotowanie umów z ekspertami na zleczone ekspertyzy i inne opinie oraz współorganizacja spotkań wyjazdowych i konsultacyjnych. Po dokonaniu okresowej oceny, poziom pracy powódki został oceniony na ponad przeciętny. Z dużym zaangażowaniem i dokładnością prowadziła sprawy związane z budżetem, profesjonalnie opracowywała plany działalności, wyróżniała się zdolnością do uczenia się, uzupełniania wiedzy. (wyjaśnienia powódki k. 100, opis stanowiska k. 59-62, pismo Dyrektora k. 63, ocena okresowa k. 40-44).

Decyzja o przeniesieniu powódki do Departamentu (...) nie została niczym uzasadniona. Nie został jej przedstawiony zakres obowiązków. Wstępnie wskazano jedynie, że będzie się zajmowała sprawami finansowymi.

Pozwany zarówno przy rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jak i po rozwiązaniu umowy o pracę zatrudniał nowych pracowników (ogłaszał szereg konkurów na różne stanowiska), pracownicy także zmieniali komórki organizacyjne otrzymując nowe zadania.

***Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :***

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadka L. P. (k. 76-77) oraz świadka R. R. (k. 50-51), dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki (k. 100).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadków i powódki. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### **Sąd zważył co następuje:**

Roszczenie powódki J. K. zasługuje na uwzględnienie.

Art. 45 § 1 kp stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione, a pracodawca winien w piśmie skierowanym do pracownika wskazać powód wypowiedzenia (art. 30 § 4 i 45 k.p.).

Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał racjonalizację zatrudnienia w obszarze realizowanych dotychczas przez powódkę zadań i jednoczesny brak możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki. Z uwagi na redakcję tego zapisu mamy do czynienia z jedną przyczyną (spójnik „i”).

Niewątpliwie w Ministerstwie, w którym pracowała powódka doszło do zmian organizacyjnych, powódce zostało przydzielone nowe stanowisko w Departamencie (...). Jednakże z ustalonego stanu faktycznego wynika, że na poprzednim stanowisku powódka otrzymywała ponad przeciętne oceny, posiadała bardzo duże doświadczenie. Natomiast podczas przenoszenia jej na nowe stanowisko w Departamencie (...) wskazywano, że będzie się ona również zajmowała sprawami finansowymi. Jednakże z biegiem czasu, jak wskazywał pozwany, pełnione przez nią obowiązki okazały się niewystarczające, a nowe wymagały znajomości wykształcenia prawniczego.

Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej wiąże się z pewną elastycznością zadań. Pracownicy ci, w znakomitej większości, zajmują się szeroko rozumianym prawem administracyjnym (niezależnie od innych dziedzin prawa potrzebnych do realizacji powierzonych im zadań). Zatrudnienie pracownika na konkretnym stanowisku nie wyklucza automatycznie powierzenia pracownikowi w późniejszym okresie innych zadań. Oczywiście wymaga to odpowiedniego przygotowania się i zgody pracownika. Pozwany swoim zachowaniem potwierdził tę zasadę, albowiem przeniósł pracownicę z Departamentu (...) do Departamentu (...). Powódka ma trzydziestosześcioletnie doświadczenie w pracy jako członek korpusu służby cywilnej w zakresie zagadnień finansowych.

Pozwany w ogóle nie zgłosił wniosków dowodowych mających potwierdzić tezę że nie miał „możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki”. Takie dowody winien złożyć w związku z art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, tym bardziej, że powódka wykazała, że pozwany zatrudniał nowych pracowników. Dziwi jest również fakt, że tak wykwalifikowany pracownik, jakim jest powódka został przeniesiony z Departamentu, w którym dotychczas pracowała i gdzie w pełni wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków, wynikających z powierzonego stanowiska, jak również z tych dodatkowych.

Powódka pomimo przeniesienia do innego Departamentu z uwagi właśnie na swoje wykształcenie, została zwolniona z pracy, gdyż, jak zostało stwierdzone, na jej stanowisku powinna zostać zatrudniona osoba z wykształceniem prawniczym. Powódka pomimo dużego doświadczenia została przeniesiona do innego Departamentu, gdzie po kilku miesiącach pracy została zwolniona z uwagi na brak należytego wykształcenia. Nie jest dla Sądu zrozumiałe, dlaczego pracownik z wykształceniem, dużym doświadczeniem oraz bardzo dobrymi ocenami pracy, został przeniesiony na

inne stanowisko. Ponadto należy podkreślić, że nie został powódce przedstawiony zakres obowiązków na nowym stanowisku. Argumentacja pozwanego, że powódka nie posiada odpowiedniego doświadczenia wymaganego na tym stanowisku nie został niczym potwierdzony, gdyż na jej miejsce nie została przyjęta osoba z wykształceniem prawniczym. Na marginesie należy dodać, że powódka w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych uczestniczyła w wielu kursach doszkalających, co z całą pewnością mogłoby mieć miejsce również w tej sytuacji.

W związku z powyższym Sąd, w oparciu o art. 45 kodeksu pracy i art. 47<sup>1</sup> kodeksu pracy, uwzględnił roszczenie powódki w całości.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Z: (...)