

UZASADNIENIE

Powódka B. D. domagała się w pozwie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 31 grudnia 2014 roku oraz przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, to jest na stanowisko rady ministra w Departamencie (...). W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, iż od 23 sierpnia 2007 roku jest zatrudniona w Ministerstwie (...), a od 16 kwietnia 2009 roku jest pracownikiem służby cywilnej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Kolejno zajmowała stanowisko Dyrektora Biura (...), Biura (...), pełniąc jednocześnie stanowisko - funkcję rzecznika Ministerstwa oraz rzecznika Prezydencji. Następnie zajmowała stanowisko Dyrektora Biur Ministra od dnia 22 lipca 2011 roku Pismem z dnia 17 kwietnia 2013 roku powódka została przeniesiona na stanowisko rady ministra w Departamencie (...)((...)). Przeniesienie na to stanowisko nastąpiło na podstawie ustawy o służbie cywilnej, która w tym przypadku nie miała zastosowania. Ponadto pismo to nie zawierało uzasadnienia ani pouczenia o możliwości odwołania do Sądu Pracy oraz przeniesieni nastąpiło bez zachowania terminu wypowiedzenia. Powódka podnosiła, iż po przeniesieniu na stanowisko Rady Ministra wykonywała pracę dużo poniżej swoich kwalifikacji i niezgodnie z opisem stanowiska. W okresie zatrudnienia w Ministerstwie (...) ani razu nie otrzymała upomnienia lub nagany. Ocena okresowa z dnia 15 kwietnia 2011 roku, była powyżej oczekiwań, a z dnia 12 kwietnia 2013 roku na poziomie oczekiwań. Ponadto podnosiła, iż Naczelnik Wydziału (...) w Departamencie (...)((...)) długotrwale i uporczywie wydawała powódce polecenia poniżej jej kwalifikacji, sprzeczne wewnętrznie, nielogiczne, bezcelowe, a w konsekwencji zarzucała, iż się nie wyrabia. Zbudowało to w powódce poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, depresji i załamania. Taki stan rzeczy doprowadził powódkę do depresji i konieczności pójścia na zwolnienie lekarskie. Po powrocie w dniu 31 grudnia 2014 roku zostało jej wręczone wypowiedzenie warunków pracy i płacy do stopnia specjalisty oraz obniżeniu wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał brak efektywności i oczekiwanych rezultatów z powodu choroby i wynikającej z tego tytułu długotrwałej nieobecności w pracy. Nie przedstawiono powódce opisu nowego stanowiska z nowymi zadaniami. Podane przez pracodawcę powody wypowiedzenia są nieprawdziwe i czynią złożone wypowiedzenie bezskutecznym. Wypowiedzenie zmieniające jest kontynuacją mobbingu i nierównego traktowania powódki, gorszego niż innych pracowników przez pracodawcę. Powódka w celu racjonalnego kształtowania swojej kariery w lipcu 2011 roku przystąpiła do konkursu na stanowisko Dyrektora Biura Ministra, gdyż bała się, że nowy Minister będzie chciał mieć swojego rzecznika. Obawiała się, iż pracując w otoczeniu polityka może stracić stanowisko, do czego nie chciała dopuścić i znaleźć się bez pracy w wieku 58 lat (pozew k. 3-15).

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) wniosło o oddalenie powództwa, przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność pozwanego, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany pracodawca wskazał, że B. D. z dniem 23 sierpnia 2007 roku została powołana na stanowisko Dyrektora Biura (...) w Ministerstwie (...). Z dniem 13 listopada 2007 roku B. D. została odwołana z tego stanowiska i powołana na stanowisko Dyrektora Biura (...). Z dniem 16 kwietnia 2009 roku stosunek pracy powódki przekształcił się w oparciu o art. 195 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku zwanej u.s.c. w umowę na czas nieokreślony. Na podstawie art. 59 ust. 2 u.s.c. z dniem 22 lipca 2011 roku B. D. została przeniesiona na stanowisko Dyrektora Biura Ministra. Z dniem 17 kwietnia 2013 roku w trybie art. 61 u.s.c. powódka została przeniesiona ze stanowiska Dyrektora Biura Ministra na stanowisko rady ministra w Departamencie (...)((...)). W dniu 31 grudnia 2014 roku B. D. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę wobec niewykonywania zadań powierzonych na zajmowanym stanowisku zawartych w opisie stanowiska rady ministra w Departamencie (...). Ponadto pozwany uznał za niecelowe dalsze utrzymywanie wysoce wyspecjalizowanego stanowiska rady. Powódce zaproponowano stanowisko specjalisty w Departamencie (...). Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał częstą i długotrwałą absencję chorobową (161 dni w ciągu roku), brak efektywności i oczekiwanych rezultatów w pracy, niewykonywanie powierzonych zadań, niecelowe i niezasadne utrzymywanie stanowiska rady ministra w Departamencie Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego wobec sygnalizowania przez Ministerstwo (...) zmniejszenia środków finansowych pomocy technicznej w latach 2014-2020 (odpowiedź na pozew k. 98-102).

W toku postępowania strony podtrzymywały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. D. była zatrudniona w Ministerstwie (...) od dnia 23 sierpnia 2007 roku do dnia 15 kwietnia 2009 roku, na podstawie powołania, a od dnia 16 kwietnia 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (zaświadczenie k. 103).

B. D. początkowo była zatrudniona na stanowisku Dyrektora Biura (...) w Ministerstwie (...). Z dniem 13 listopada 2007 roku B. D. została odwołana z tego stanowiska i powołana na stanowisko Dyrektora Biura (...). Z dniem 22 lipca 2011 roku powódka została przeniesiona na stanowisko Dyrektora Biura Ministra (zaświadczenie k. 103).

W wydziale do spraw promocji i pomocy technicznej był wakat na stanowisku specjalisty. W związku z planowanym przeniesieniem powódki, biorąc pod uwagę jej kompetencje, doświadczenie i ciężar powierzonych zadań, postanowiono o utworzeniu specjalistycznego stanowiska radcy ministra i powierzeniu go powódce. Z dniem 17 kwietnia 2013 roku w trybie art. 61 u.s.c. powódka została przeniesiona ze stanowiska Dyrektora Biura Ministra na stanowisko radcy ministra w Departamencie (...) (...). Powódka świadczyła pracę w wydziale do spraw promocji i pomocy technicznej od 17 kwietnia 2013 roku do dnia 30 marca 2015 roku (pismo z dnia 17 kwietnia 2013r. k. 18, zeznania świadka P. K.k.416, zeznania świadka A. W.k. 349, zeznania powódki B. D.k. 455).

Doświadczenie, wiedza i funkcja rzecznika którą wykonywała wcześniej B. D. oraz potrzeby Departamentu przemawiały za stworzeniem stanowiska radcy ministra. Utworzenie tego stanowiska miało odciążyć wydział do spraw promocji i pomocy technicznej w trudnych zadaniach promocji związanych z realizowanym programem (...), ponadto z planowanym na roku 2015 zakończeniem programu, w planach Ministerstwa było przeprowadzenie intensywnych działań informacyjnych, rozliczających i podsumowujących realizację programu, a także związanej z tym kampanii w mediach, co zaplanowano na lata 2013 – 2014. Stanowisko radcy ministra w Departamencie (...) zostało utworzone specjalnie dla B. D. (zeznania świadka B. K. (1)k. 377, zeznania świadka A. W.k. 349).

Doświadczenie powódki i wcześniej zajmowane przez nią stanowiska miały gwarantować sprawną realizację powierzonych zadań związanych z szeroko pojętą promocją (zeznania świadka A. W. k. 349).

Do zadań B. D. na stanowiska radcy ministra należało organizowanie spotkań dla beneficjentów, konferencji tematycznych z realizacji wdrażanego programu (...), odpowiadanie na wszelkie zapytania, interpelacje poselskie otrzymywane od posłów i ogółu społeczeństwa, przygotowywanie wystąpień kierownictwa Ministerstwa na konferencje, seminaria, a także współudział w realizacji rocznego planu działań informacyjnych i promocyjnych stanowiącego część projektu rocznego planu pomocy, działania pomocy technicznej programu operacyjnego (...), współudział w ocenie projektów wpływających do departamentu, pisanie tekstów promocyjnych, organizacja konferencji. Bezpośrednią przełożoną powódki była naczelnik wydziału, A. W. (zeznania świadka A. W.k. 349, zeznania powódki k. 455, opis stanowiska pracy k. 84-88).

W ramach realizacji planu zadań promocyjno – informacyjnych B. D. zajmowała się realizacją zamówień publicznych w zakresie informacyjno-promocyjnym (zeznania świadka A. W. k. 349, zeznania M. M. k. 393).

W wydziale do spraw promocji i pomocy technicznej w Departamencie (...) z B. D. pracowało 9 osób. Zakres obowiązków jako radcy ministra był zbliżony do zadań wykonywanych przez pozostałych pracowników wydziału (zeznania świadka A. W.k. 349).

Zadania w wydziale do spraw promocji i pomocy technicznej były dzielone na techniczne i promocyjne, co było podyktowane specyfiką pracy w tym wydziale. Wszyscy pracownicy wykonywali zadania z tego samego zakresu na różnych stanowiskach. Obowiązki pracowników były bardzo podobne, różnice pomiędzy stanowiskami polegały na doświadczeniu i kwalifikacjach oraz na wymaganym poziomie samodzielności. Wszystkie działania związane były z realizacją programu (...) (zeznania świadka A. W.k. 349).

Stanowisko radcy ministra zajmowane przez powódkę nie było samodzielne. Wydział promocji kontaktował się bezpośrednio z Biurem (...), podlegał bezpośrednio pod Ministra (zeznania świadka A. W. k. 349, zeznania świadka B. K. (1) k. 377v).

Na okres 2014 - 2020 zaplanowano istotne zmiany w zakresie zadań Departamentu (...)i wydziału do spraw promocji i pomocy technicznej, Departament i wydział otrzymał nowe zadania do realizacji. W nowej perspektywie duża część projektów będzie realizowana w procedurze pozakonkursowej, ograniczeniu mają ulec działania informacyjno-promocyjne, nie będą organizowane konferencje tematyczne, odejdą zadania związane w umieszczaniem w prasie informacji o konkursach. Do nowych zadań Departamentu przydzielono projekt (...), co wiązało się ze zmianami zadań Departamentu, również ze zmianami kadrowymi. Do tego projektu zostało przydzielonych 57 etatów (zeznania świadka B. K. (1)k. 377, zeznania świadka A. W.k. 349).

Departament (...)miał pod sobą 4 instytucje wdrażające, między innymi (...). Wszelkie działania związane były z programem operacyjnym (...), którego realizacja zakończy się w 2015 roku (zeznania świadka B. K. (1)k. 377 v).

Od czerwca 2013 rok B. D. była nieobecna w pracy, często korzystała ze zwolnień lekarskich, przerywanych urlopami albo wnioskami o opiekę nad chorym członkiem rodziny (zeznania świadka A. W. k. 349).

W 2013 roku B. D. przebywała na zwolnieniach lekarskich w sumie 48 dni (kartoteka graficzna obecności pracownika k. 187)

Podczas nieobecności B. D. pozostali pracownicy wydziału musieli wykonywać jej obowiązki (zeznania świadka B. K. (1) k. 377v).

Od początku 2014 roku B. D. najpierw przebywała na zwolnieniach 2-3 tygodniowych, później były to zwolnienia ciągle (zeznania świadka A. W. k. 349, kartoteka graficzna obecności pracownika k. 190)

W 2014 roku B. D. przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 225 dni (kartoteka graficzna obecności pracownika k. 190)

W listopadzie 2013 roku B. D. zlecono zorganizowanie konferencji. Z uwagi na udanie się na zwolnienie lekarskie powódka nie zrealizowała zadania w całości. Pozostałe do wykonania prace, w tym napisanie przemówień dla Ministra i Wiceministra, złożenie publikacji do druku, dopilnowanie przebiegu konferencji oraz rozliczenia konferencji wykonali pozostali pracownicy (zeznania powódki B. D. k. 455, zeznania świadka A. W. k. 349).

W tym czasie B. D. przez trzy tygodniowe przebywała na zwolnieniu lekarskim. Prace nad przygotowaniem konferencji rozdzielono pośród innych pracowników Wydziału. (zeznania świadka A. W. k. 349, kartoteka graficzna k. 187).

Inni pracownicy nie otrzymywali z racji wykonywania zadań powierzonych powódce dodatkowego wynagrodzenia, ich dodatkowy nakład pracy był uwzględniany przy przyznawaniu nagród (zeznania A. W. k. 351).

Długie i częste nieobecności w pracy B. D. dezorganizowały pracę wydziału. Naczelnik wydziału obciążał pracą, którą miała wykonać powódka innych pracowników zatrudnianych na niższych stanowiskach. Okres, kiedy B. D. była na zwolnieniach lekarskich wymagał natężonych działań informacyjno – promocyjnych, działań na infolinii, przygotowywania materiałów na stronę internetową, spotkań z beneficjentami (zeznania świadka A. W. k. 349, zeznania M. M. k. 393 v).

Wydział, w którym zatrudniona była powódka, również musiał przygotować się do realizacji przyszłej perspektywy i opracować założenia przyszłej strony internetowej (zeznania M. M. k. 394).

Ze względu na brak wartości dodatniej w związku z utrzymywanym stanowiskiem radcy ministra wobec częstych absencji B. D., zastępca dyrektora departamentu M. M. zwróciła się Dyrektor Generalnej z prośbą o likwidację w

strukturze stanowiska radcy ministra i przeniesienie powódki na inne stanowisko w Departamencie (zeznania świadka M. M. k.394).

Osoby zatrudniane na niższych stanowiskach radziły sobie ze zlecanymi zadaniami wykonywanymi w zastępstwie B. D. (zeznania świadka B. K. (1) k. 377).

Naczelnik wydziału A. W. zwracała się do Dyrektora Departamentu M. M. o przeniesienie B. D. do innego wydziału. B. D. nie wykazywała chęci współpracy z A. W.. Odmawiała wykonywania poleceń służbowych. A. W. prosiła powódkę, aby kontaktowała się i umawiała terminy z pracownikami pozwanego, a także z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi telefonicznie bądź osobiście, bo to pozytywnie wpływa na efektywność pracy. Powódka nie stosowała się do zaleceń przełożonej i kontaktowała się drogą mailową, aby „mieć dowód”. A. W., chcąc ustalić komórkę odpowiedzialną za realizację zadań w ramach zamówień publicznych, wydała powódce polecenie skontaktowania się z Centrum Usług (...) celem rozpoznania możliwości finansowania zamówień realizowanych przez Centrum ze środków pomocy technicznej. Powódka odmówiła wykonania polecenia wskazując, iż w takiej sprawie powinien kontaktować się dyrektor z dyrektorem. (zeznania świadka A. W. k. 349).

(zeznania świadka A. W. k. 349).

W latach 2007 - 2013 Departament miał przyznany limit etatów w ilości 96. W kwietniu 2013r. dyrektor Ministerstwa (...) przekazał informacje, że planowany limit etatów na lata 2014-2020 będzie wynosił od 30 do 60 etatów. W perspektywie lat 2014-2020 Departament miał obsługiwać znacznie mniejszą alokację, dodatkowo został przebudowany system instytucjonalny. (zeznania świadka A. W.k. 349, zeznania M. M.k. 393v).

Struktura Departamentu i podział zadań w ramach poszczególnych wydziałów miał ulec zmianie. Planowano przeniesienie części pracowników Departamentu do innych komórek organizacyjnych, umowy o pracę zawarte na czas określony nie były przedłużane, nie zatrudniano pracowników na wakujących etatach (zeznania M. M. k. 393 v).

Po zmianach wydział, w którym pracę świadczyła powódka, nie będzie obsługiwał instytucji pośredniczących tj. (...). Będzie mniej projektów do opisu, czym między innymi zajmowała się B. D.(zeznania świadka A. W.k. 349).

W nowej strukturze organizacyjnej Departamentu specjalistyczne stanowisko radcy ministra nie będzie już potrzebne, bo działania związane z promocją zostaną zminimalizowane (zeznania świadka B. K. (1) k. 377).

Departament otrzyma limit 57 stanowisk. Większość etatów ma służyć wdrażaniu nowego programu – bezpośrednio obsłudze klientów. Całkowita liczba etatów w Wydziale nie może przekroczyć liczby etatów przydzielonych do zadania obsługi projektu. Wszystkie etaty są finansowane ze środków pomocy technicznej, ich liczba jest uzależniona od decyzji Ministerstwa (...). W nowej perspektywie wobec zmienionego zakresu obowiązków będzie mniej projektów do obsługi przez Departament (zeznania świadka A. W.k. 352, zeznania M. M.k. 393).

W dniu 31 grudnia 2014r. Ministerstwo (...) wypowiedziało powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał brak efektywności i oczekiwanych rezultatów pracy. W związku z częstą i długotrwałą nieobecnością w pracy z powodu choroby powódka nie wykonuje zadań powierzonych na zajmowanym stanowisku zawartych w opisie stanowiska pracy Radcy Ministra. Łącznie w roku 2014 w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 24 grudnia 2014 roku powódka była nieobecna przez 161 dni roboczych w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy z powodu choroby (11 zwolnień lekarskich). Nadto w wypowiedzeniu zmieniający jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż po dokonaniu oceny i analizy zadań Departamentu (...)w nowej perspektywie finansowania uznano dalsze utrzymywanie wysoce specjalistycznego stanowiska radcy ministra za niezasadne i niecelowe ze względu na zakres zadań tego Departamentu. Pozostaje to również w bezpośrednim związku z sygnalizowanymi przez Ministerstwo (...)zmniejszeniem środków finansowych pomocy technicznej na lata 2014 – 2020. Po upływie okresu wypowiedzenia B. D.zaproponowano nowe warunki pracy i płacy, to jest na stanowisku specjalisty w Departamencie Wdrażania (...), z wynagrodzeniem w wysokości 4592,78 złotych i dodatkiem za wysługę lat w wysokości 918,56 złotych.

(pismo z dnia 31 grudnia 2014r. k. 82).

Z dniem 1 kwietnia 2015r., po upływie okresu wypowiedzenia powódce warunków pracy, został zlikwidowany etat radcy ministra, w Departamencie (...)z 9 osób pozostało 6 (zeznania świadka A. W.k. 352).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz zeznań świadków: A. W. (k. 350), M. M. (k. 393), B. K. (2) (k. 377), P. K. (k. 416).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków A. W., M. M., albowiem były one spójne, logiczne i korespondowały z całością materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Świadkowie A. W.i M. M.jako przełożone powódki B. D.posiadały wiadomości na temat wzajemnej współpracy, wykonywanych przez powódkę zadań w pracy, oczekiwanych rezultatów tej pracy, wywiązywania się ze zleconej pracy, okresów przebywania B. D.na zwolnieniach, przyczyn redukcji zatrudnienia w Departamencie (...). Ich zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie w zakresie chronologii wydarzeń, jak i poszczególnych elementów stanu faktycznego.

Sąd biorąc pod uwagę jasność i spójność oraz sam sposób składania zeznań przez świadka B. K. (1) uznał te zeznania, w oparciu o zasady logicznego rozumowania i zasady doświadczenia życiowego, za wiarygodne. Posiadała ona wiedzę w zakresie wykonywanej pracy, efektywności, częstotliwości okresów kiedy powódka była na zwolnieniach lekarskich.

Sąd uznał zeznania świadka P. K. za wiarygodne w zakresie dotyczącym kwalifikacji do zadań wykonywanych przez B. D..

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powódki w części, w której zeznawała o wykonywanych przez nią czynnościach na stanowisku Rady Ministra, a także w odniesieniu do zeznań dotyczących absencji chorobowej. Sąd nie obdarzył jej zeznań walorem wiarygodności w zakresie w jakim zeznawała, iż wywiązywała się ze wszystkich zleconych jej czynności prawidłowo, ponieważ w znacznym zakresie były one całkowicie subiektywne i nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 42 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. 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.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09). Podanie przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.10.1999 r., I PKN 304/99).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania należy zauważyć, iż przyczyny podane przez pozwanego w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódce są prawdziwe i konkretne. Powódka przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, czego nie kwestionowała. Nieobecności powódki dezorganizowały pracę

wydziału. Jej obowiązki Naczelnik wydziału musiała rozdzielać pomiędzy pozostałych pracowników, którzy posiadali niższe kwalifikacje do wykonania zleczanych zadań, byli gorzej wynagradzani niż powódka. Stanowisko radcy ministra zostało specjalnie utworzone dla B. D. ze względu na posiadane przez nią kwalifikacje i doświadczenie. Miała ona służyć wiedzą i być pomocna, miała wspierać wydział przy realizacji jego zadań. Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 422/97). Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r. I PK 305/05).

Częste absencje powódki przekładały się na efektywność i jakość wykonywanej przez nią pracy. Powódka w tym momencie stała się pracownikiem o wiele mniej wydajnym w stosunku do pozostałych. Zadania które miała wykonywać B. D. w rzeczywistości wykonywali pozostali pracownicy Departamentu.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika. Ponadto jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego Departament (...) otrzymał nowe wytyczne i nowe limity zatrudnienia na lata 2014 – 2020, jak również nowe projekty do zrealizowania i w tym kierunku również zmienił się zakres zadań jakie otrzymał do wykonania Departament. Należy zauważyć, że informacje o planowanych zmianach pracodawca posiadał już w 2014 roku i w związku z powyższym nie było przeszkód, aby już pod koniec 2014 roku podjął działania zmierzające do przygotowania działań Departamentu w nowej perspektywie. Faktem jest, że ze względu na zakres zmian, konieczność „wygaszania” projektu (...), wprowadzenie zmian nie odbyło się w ciągu np. miesiąca, ale było rozciągnięte w czasie. Naczelnik wydziału A. W. zeznawała, iż w nowym zakresie zadań w Departamencie (...) na lata 2014 - 2020 nie będzie już potrzebne stanowisko wyspecjalizowanego radcy ministra.

Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie musi świadczyć o pozorności likwidacji tego stanowiska pracy i nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację konkretnego stanowiska pracy i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r. I PK 127/13).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Ustalając powyższe wynagrodzenie pełnomocnika Sąd miał na względzie fakt, że powódka domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenia do pracy. W związku z tym Sąd z tego tytułu zasądził kwotę 60 zł.

Zarządzenie: (...).