

Sygn. akt VI P 503/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) w K.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo w całości;

2. zasądza na rzecz pozwanego (...) w K. od powoda P. K. kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 503/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 grudnia 2019 roku (data prezentaty) powód P. K. wniósł o uznanie wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed końcem postępowania, o przywrócenie go do pracy. Jako pozwanego powód wskazał (...) w K..

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że przyczyna wskazana we wręczonym mu przez pracodawcę dnia 28 listopada 2019 roku wypowiedzeniu umowy o pracę jest nierzeczywista i niedostatecznie skonkretyzowana, a ponadto pracodawca nie opracował obiektywnych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia i nie zostały one powodowi przedstawione i prawidłowo zastosowane.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że wypowiedzenie wręczone powodowi jest prawidłowe, a wskazana w nim przyczyna prawdziwa.

(odpowiedź na pozew – k. 35 – 39)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K. był zatrudniony w pozwanym (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 września 2003 roku, na pełen etat. Powód był zatrudniony na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.297,00 zł brutto, ponadto 990,00 zł dodatku funkcyjnego i 859,40 zł dodatku stażowego.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. B-8 a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 42)

Dnia 28 listopada 2019 roku doszło do spotkania powoda z (...) K., na którym burmistrz wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powoda, czyli stanowiska Naczelnika Wydziału (...), w związku z optymalizacją procesów pracy. Pracodawca dodał, że likwidacja stanowiska pracy powoda jest związana z likwidacją samego Wydziału (...). Powód na spotkaniu dnia 28 listopada 2019 roku odmówił przyjęcia tego wypowiedzenia.

Powód dnia 28 listopada 2019 roku stawiał się do pracy gotowy do jej świadczenia.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. C-1 a/o powoda, zeznania powoda P. K. – protokół rozprawy z dnia 12.04.2022r. od 00:13:49 do 00:47:29)

Powód legitymował się poświadczeniem bezpieczeństwa nr (...) w zakresie dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą poufne na okres do 1 listopada 2025 roku.

(dowód: poświadczenie bezpieczeństwa – k. 8)

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku Naczelnika Wydziału(...) należało m. in.:

- nadzór nad prawidłowym działaniem urządzeń monitoringu i zgłaszanie wszelkich usterek, ujawnianie dla potrzeb uprawnionych organów, Policji, przy użyciu środków technicznych obrazu zdarzeń w miejscach publicznych,
- planowanie działalności w zakresie realizacji zadań obrony cywilnej,
- realizacja zadań w zakresie spraw obronnych,
- realizacja zadań w zakresie zarządzania kryzysowego.

Ponadto powód pełnił też funkcję pełnomocnika (...). Powód sprawował też nadzór nad (...).

Dnia 28 listopada 2019 roku zostało podpisane przez (...) K. zarządzenie nr (...) w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego (...) w K.. Zgodnie z tym zarządzeniem doszło do zlikwidowania Wydziału (...).

Po likwidacji stanowiska powoda jego zadania związane z nadzorem nad Biurem (...) zostały przejęte przez Sekretarza (...), zadania związane z nadzorem nad ewidencją działalności gospodarczej przeszły do zadań (...), zadania związane z ochotniczymi strażami pożarnymi przejął zastępca burmistrza K. C..

Oprócz tego utworzono nowe stanowisko inspektora (...), które objął J. S., był to pracownik podległy powodowi w Wydziale (...). J. S. na swoim nowym stanowisku przejął obowiązki powoda związane z monitoringiem, obroną cywilną, sprawami obronnymi, czy zarządzaniem kryzysowym. Nie przejął on zaś obowiązków pełnomocnika (...). W chwili zwolnienia powoda z pracy w pozwany nie było osoby, która legitymowałaby się odpowiednim poświadczeniem bezpieczeństwa umożliwiającym pełnienie funkcji pełnomocnika (...). Zadania związane z ochroną tych informacji po zwolnieniu powoda wykonywał sam (...).

Na miejsce powoda nie został zatrudniony nikt nowy, po zlikwidowaniu stanowiska powoda w strukturze organizacyjnej pozwanego pozostało jedynie dwóch naczelników (...).

(dowód: zakres czynności – k. B-91 a/o powoda, zarządzenie nr (...) – k. 44 – 49, zeznania świadka H. M. – k. 107 – 108, zeznania świadka K. S. – k. 122 – 123, zeznania świadka A. F. – protokół rozprawy z dnia 17.12.2020r. od 00:13:36 do 00:33:02, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 17.12.2020r. od 00:33:23 do 00:51:59, zeznania świadka K. C. – protokół rozprawy z dnia 17.12.2020r. od 00:51:59 do 01:08:13, zeznania powoda P. K. – protokół rozprawy z dnia

12.04.2022r. od 00:13:49 do 00:47:29, zeznania (...) M. R. – protokół rozprawy z dnia 12.04.2022r. od 00:47:44 do 01:38:49, stan zatrudnienia – k. 43)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków H. M., K. S., A. F., J. S., K. C., wzajemnie się one bowiem potwierdzają, wszyscy świadkowie zeznali, że obowiązki powoda zostały rozdysponowane na pozostałych pracowników już zatrudnionych w strukturach pozwanego, głównie obowiązki te przejął dotychczasowy podwładny powoda J. S., świadkowie potwierdzają też, że na miejsce powoda nikt nowy nie został zatrudniony. Również zeznania powoda P. K. jak i (...) M. R. Sąd uznał za wiarygodne w całości, zgadzają się one bowiem co do istotnych okoliczności z zeznaniami wyżej wskazanych świadków. Powód w swoich zeznaniach przyznał, że jego kompetencje zostały przejęte przez pozostałych pracowników, przyznał też, że nikt nowy nie został zatrudniony na jego miejsce. Wiarygodne są dla Sądu również twierdzenia powoda, że w chwili jego zwolnienia z pracy nie było nikogo w pozwanym, kto legitymowałby się odpowiednim poświadczeniem bezpieczeństwa, jednocześnie z zeznań (...) wynika, że to on osobiście przejął wówczas wykonywanie zadań w zakresie (...), (...) nie zeznał jednak, aby takim poświadczeniem bezpieczeństwa się legitymował. Ponadto powód potwierdza, że dnia 28 listopada 2019 roku, kiedy otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, stawiał się do pracy gotowy do jej świadczenia.

Odnosnie zeznań świadka A. P. Sąd miał na uwadze, że świadek w zdecydowanej większości nie ma wiedzy odnośnie okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Dla Sądu przydatne były zeznania świadka jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że na miejsce powoda nikt nowy nie został zatrudniony, co Sąd uznał jednocześnie za wiarygodne, znajduje to bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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. Z powyższego widać, że przesłankami uznania roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem. Z analizy stanowiska powoda w niniejszej sprawie wynika, że oparł on swe roszczenie na twierdzeniu, że wypowiedzenie mu wręczone nie było uzasadnione, bowiem wskazana w nim przyczyna nie była prawdziwa. Powód powołał się również na brak kryteriów wyboru do zwolnienia, a także na niekonkretne sformułowanie przyczyny wypowiedzenia.

Z ustaleń Sądu wynika, że dnia 28 listopada 2019 roku powodowi przedłożono oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W jego treści jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, czyli stanowiska Naczelnika Wydziału (...) w związku z likwidacją samego wydziału. W ocenie Sądu przyczyna ta jest prawdziwa. Sąd miał na uwadze, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy w wyniku reorganizacji w zakładzie pracy Sąd nie może badać racjonalności decyzji pracodawcy o takiej reorganizacji. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 401/97, kontroli sądu pracy nie podlega 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 z pracy. Jednocześnie jednak trzeba dodać, że Sąd ma kompetencję do badania, czy w ogóle do likwidacji stanowiska pracy doszło.

Sąd ustalił, że w niniejszej sprawie faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda. Powód zajmował stanowisko Naczelnika Wydziału (...). Jednocześnie dnia 28 listopada 2019 roku zostało podpisane i weszło w życie zarządzenie zmieniające regulamin organizacyjny pozwanego (...) w K., w drodze którego zlikwidowano Wydział (...).

Wobec likwidacji wydziału, którego naczelnikiem był powód, okazało się, że stanowisko samego powoda również stało się zbędne w strukturze organizacyjnej pozwanego. Jednocześnie z ustaleń Sądu wynika, że zadania wykonywane na zajmowanym dotychczas stanowisku przez powoda zostały rozdysponowane na innych pracowników pozwanego, w tym na pracowników będących do tej pory podległymi samemu powodowi. Sąd ustalił również, że żadna nowa osoba nie została zatrudniona na miejsce powoda, nie doszło też do stworzenia nowego wydziału w strukturze organizacyjnej pozwanego, który miałby przejąć zadania wykonywane przez wydział powoda. Zadania te zostały rozdysponowane pomiędzy istniejące wydziały i zatrudnionych już pracowników. Powyższe każe więc uznać, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda.

Sąd miał również na uwadze, że powód celem wykonywania swoich obowiązków miał poświadczenie bezpieczeństwa od (...), celem umożliwienia mu dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą poufne. Na moment wręczenia powodowi wypowiedzenia, a także w okresie jego wypowiedzenia i po tym okresie, w pozwanym Urzędzie nie było innego pracownika, który legitymowałby się takim poświadczeniem. Jedynie pracownik J. S. rozpoczął kurs w (...) celem uzyskania tego poświadczenia. Jednak sam ten fakt nie przemawia przeciwko faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda, skoro na jego miejsce nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, który posiadałby poświadczenie bezpieczeństwa, bowiem z ustaleń Sądu wynika, że obowiązki związane z informacjami niejawnymi przejął sam (...). W toku postępowania nie zostało wykazane, aby (...) legitymował się takim poświadczeniem bezpieczeństwa, jednak istotne jest tu jedynie to, że nie zatrudniono żadnej nowej osoby na miejsce powoda, zaś sam fakt zajmowania się informacjami niejawnymi przez (...) nie posiadającego odpowiednich uprawnień pozostaje już w sferze odpowiedniej organizacji pracy i zgodności z przepisami dotyczącymi informacji niejawnych, co wychodzi poza zakres niniejszego postępowania.

W tym miejscu raz jeszcze należy podkreślić, że Sąd nie jest kompetentny do badania ekonomicznej racjonalności dokonania likwidacji stanowiska pracy powoda. Co prawda w wypowiedzeniu pracodawca powołał się na konieczność optymalizacji procesów pracy, jednak Sąd nie może badać, czy faktycznie przeprowadzono wcześniej badania optymalizacji tych procesów, czy faktycznie wynik tych badań wskazywał na zasadność likwidacji stanowiska powoda, czy też po tej likwidacji doszło do zoptymalizowania procesów pracy.

Powód w swym stanowisku procesowym powoływał się na niekonkretność przyczyny. Zarzut ten jest w ocenie Sądu nietrafny, przyczyna jest wskazana w sposób wystarczająco konkretny, jest ona zrozumiała, pracodawca wskazał jakie stanowisko likwiduje, że jest to stanowisko pracy powoda, podał też krótkie uzasadnienie podjęcia takiej decyzji. Sąd uznał więc, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób wystarczająco skonkretyzowany.

Powód powoływał się również na brak wskazania kryteriów wyboru jego osoby do zwolnienia. Sąd miał jednak na uwadze, że, jak wskazał SN w wyroku z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru). W niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy. Stanowisko zajmowane przez powoda było unikalne w skali całego pracodawcy, nikt inny nie zajmował stanowiska Naczelnika Wydziału (...). Nie jest też zasadne porównywanie powoda z innymi naczelnikami innych wydziałów, nie zajmowali oni bowiem stanowisk analogicznych jak powód, każdy inny wydział miał bowiem swoją specyfikę, a stanowisko naczelnika innego wydziału wymagało innych kompetencji niż stanowisko zajmowane przez powoda. Nie były to więc stanowiska analogiczne na tyle, aby uzasadniało to konieczność wskazania kryteriów doboru do zwolnienia. Tym samym pracodawca nie miał w niniejszej sprawie obowiązku wskazania takich kryteriów przy zwolnieniu powoda z pracy.

W toku postępowania powód podniósł również argument swojego złego stanu zdrowia i wizyty lekarskiej tego samego dnia, którego zostało mu zakomunikowane wypowiedzenie umowy o pracę, czyli dnia 28 listopada 2019 roku. Sąd miał jednak na uwadze, że nie sposób z tego faktu wywnioskować, aby wypowiedzenie było niezgodne z prawem ze względu na regulację z art. 41 KP. Z zeznań powoda wynika bowiem, że dnia 28 listopada 2019 roku stawiał się on do pracy gotowy do jej świadczenia, co prowadzi do wniosku, że jego stan zdrowia pogorszył się dopiero po wręczeniu mu wypowiedzenia, co w sposób uzasadniony zwiększyło poziom stresu u powoda. Jednocześnie w orzecznictwie

jednoznacznie wskazuje się, że pracownik obecny w pracy (wykonujący obowiązki wynikające z umowy o pracę lub też gotów do ich wykonywania), którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 KP (wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 roku, sygn. akt I PK 172/13). Wobec powyższego nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia przez pracodawcę zakazu z art. 41 KP.

Sąd nie dopatrył się również naruszenia zasad współżycia społecznego w niniejszej sprawie w związku z wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Niewątpliwie pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, może też zlikwidować jego stanowisko pracy. Nie zostało wykazane, aby pozwany naruszył jakiegokolwiek zasady współżycia społecznego rozwiązując z powodem umowę o pracę. Sam fakt, że powód oczekiwał innego zachowania ze strony pracodawcy, nie oznacza jeszcze, że doszło do sytuacji, w której obiektywnie można orzec o naruszeniu zasad współżycia społecznego, które uzasadniałoby zastosowanie regulacji z art. 8 KP.

Reasumując, Sąd uznał, że przyczyna wskazana we wręczonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Tym samym nie jest spełniona przesłanka z art. 45 § 1 KP, wobec czego roszczenie powoda jest niezasadne, a powództwo podlega oddaleniu w całości.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanego od powoda kwotę 180,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.