

**Sygn. akt X P 594/19**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 sierpnia 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garnearz**

**Ławnicy: S. K., A. S.**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

po rozpoznaniu w dniu 5 sierpnia 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **S. S.**

przeciwko: **Urzędowi Gminy (...) w (...)**

**o odszkodowanie**

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 lipca 2019 r. (data stempla pocztowego) powódka S. S. wniosła o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pomiędzy nią a pozwanym Urzędem Gminy (...) było nieuzasadnione oraz naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, o orzeczenie o bezskuteczności dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o przywrócenie powódki do pracy lub zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Powódka wniosła nadto o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej nieprzerwanie od 1 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania środków pomocowych, oświaty i kultury. W dniu 28 czerwca 2019 r. Wójt Gminy wręczył powódce wypowiedzenie z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Oświadczenie zawierało błędną nazwę likwidowanego stanowiska, a w uzasadnieniu oświadczenia pracodawca powołał się na niewłaściwy dokument. W związku z tym powódka pismem z 1 lipca 2019 r. pisemnie wystąpiła do pracodawcy wskazując na wskazane uchybienia. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 10 lipca 2019 r. pracodawca oświadczył, że uchybienia wskazane przez powódkę mają charakter oczywistej omyłki.

Z uwagi na uchybienia w treści oświadczenia, tj. powoływanie się na likwidację nieistniejącego od pół roku stanowiska pracy oraz niewłaściwego regulaminu, stwierdzić należy, że wypowiedzenie było nieuzasadnione i naruszało przepisy.

Pracodawca nie dokonał bowiem merytorycznej analizy zakresu obowiązków likwidowanego stanowiska pracy, co wskazuje na pozorność uzasadnienia pracodawcy, wynikającą z chęci zwolnienia konkretnego pracownika. Błędne określenie likwidowanego stanowiska pracy wyraźnie wskazuje na brak istnienia jakiegokolwiek planu restrukturyzacji wskazanych przez pracodawcę stanowisk, bowiem już w trakcie prowadzenia analiz pracodawca musiałby się zorientować co do merytorycznego zakresu obowiązków likwidowanego stanowiska oraz istotnych różnic między zakresami obowiązków stanowisk. Powódka jako osoba zatrudniona w Urzędzie Gminy nieprzerwanie od 12 lat, posiadająca staż i doświadczenie zawodowe predysponujące ją do zajęcia każdego z planowanych do restrukturyzacji stanowisk, miała prawo oczekiwać, by pracodawca w celu realizacji w/w zamiarów podjął transparentne i obiektywnie uzasadnione działania, które wykluczyłyby podejrzenia o nierówne traktowanie jej jako pracownika w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca powinien przedstawić, powody likwidacji jej stanowiska pracy, przedstawić informację w jakim zakresie zostaną zrestrukturyzowane pozostałe stanowiska pracy, przeanalizować, czy obowiązki realizowane do tej pory za pośrednictwem trzech etatów będzie można zrealizować w ramach dwóch etatów, jak również przedstawić obiektywne kryteria, jakimi pracodawca będzie kierował się przy wyborze dwóch konkretnych pracowników do kontynuacji zatrudnienia, takie jak staż pracy, kompetencje, doświadczenie zawodowe, sytuację życiową.

Powódka podniosła, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy był fakt przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim w 2018 r., o czym powódka dowiedziała się podczas rozmowy z sekretarzem Gminy, wówczas została poinformowana, że wypowiedzenie umowy nie nastąpiło z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu, rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy był jej stan zdrowia.

Pismem z dnia 3 sierpnia 2019 r. (data stempla pocztowego) powódka doprecyzowała, że wnosi o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 12 780 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że dla skuteczności rozwiązania z powódką umowy nie ma znaczenia posłużenia się przez pozwanego oczywistymi omyłkami, co do których pozwany odniósł się w piśmie wyjaśniającym i prostującym omyłki. Powódka w należyty sposób zrozumiała intencje pracodawcy oraz przyczyny wypowiedzenia dotyczące likwidacji jej stanowiska pracy, co potwierdza w szczególności uzasadnienie jej pozwu.

Po objęciu stanowiska Wójta przez nową osobę, która również reprezentuje pracodawcę, osoba ta w okresie 6 miesięcy sprawowania tej funkcji podjęła decyzję o konieczności wprowadzenia zmian organizacyjnych, mających na celu usprawnienie organizacji pracy w urzędzie, jak również obniżenie kosztów utrzymywania stanowiska pracy powódki. Jest autonomiczną decyzją pracodawcy decyzja co do wyboru, którego pracownika należy zwolnić. Wybór nastąpił po ponad półrocznej ocenie organizacji pracy urzędu, zakresu wykonywanych czynności przez poszczególnych pracowników, możliwości łączenia stanowisk, jak również wykonywania konkretnej pracy w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy.

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

Powódka w dniu 1 sierpnia 2007 r. zawarła z Urzędem Gminy (...) umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie przedmiotowej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania środków pomocowych, promocji i oświaty za wynagrodzeniem 2 350 zł. Termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1 sierpnia 2007 r. Szczegółowy zakres obowiązków powódki stanowił załącznik nr 1 do umowy. Do szczegółowych obowiązków powódki należało m.in. wyszukiwanie i upowszechnianie informacji o możliwościach aplikowania o dofinansowanie zewnętrzne, przygotowywanie wniosków aplikacyjnych, koordynacja działań związanych z pozyskiwaniem środków, zarządzanie projektami i prowadzenie ich ewidencji, monitoring wszystkich przedsięwzięć finansowanych przez gminę przy udziale środków z UE, wdrażanie planów strategicznych gminy, nawiązywanie kontaktów z inwestorami w zakresie możliwości inwestowania na terenie gminy, współpraca z organem nadzoru pedagogicznego, przygotowywanie niezbędnej dokumentacji z zakresu

powołania, reorganizacji i likwidacji placówek oświatowych, obsługa komisji konkursowej dla wyłonienia kandydatów na dyrektorów szkół, przygotowywanie projektów uchwał Rady Gminy w sprawach oświatowych, prowadzenie dokumentacji związanej z oceną pracy dyrektora szkoły, sporządzanie analiz i informacji dotyczących funkcjonowania szkół, przygotowywania propozycji planowanych zadań do projektu budżetu, planowanie i wdrażanie do realizacji przedsięwzięć związanych z promocją Gminy, inicjowanie imprez promocyjnych oraz współdziałanie z innymi podmiotami w ich organizacji, współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie promocji Gminy, koordynacja działań dotyczących przygotowywania materiałów promocyjnych.

dowód: umowa o pracę z dnia 01.08.2007 r. – akta osobowe, szczegółowy zakres obowiązków – akta osobowe

W dniu 30 grudnia 2016 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Z dniem 1 stycznia 2017 r. powódce rozszerzono zakres obowiązków o koordynowanie zadań w zakresie innych form wychowania przedszkolnego, współdziałanie z ośrodkiem psychologiczno-pedagogicznym, dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników młodocianych, refundację dojazdu uczniów do ośrodków szkolno-wychowawczych, prowadzenie Systemu Informacji Oświatowej, kompleksową organizację imprez kulturalnych, prowadzenie sprawozdawczości dotyczącej programów zdrowotnych, realizację postępowań o zamówienia publiczne w ramach prowadzonych zagadnień. Strony dokonały również zmiany wysokości wynagrodzenia, ustalając je na kwotę 3 451 zł brutto.

dowód: porozumienie z 30.12.2016 r. – akta osobowe

W 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zaburzeń depresyjnych. W kwietniu 2019 r. powódka została skierowana do szpitala na oddział neurologiczny z pododdziałem udarowym z powodu podejrzenia udaru.

dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 15-19, zaświadczenie lekarskie – k. 20, zaświadczenie o stanie zdrowia – k. 21-22, zwolnienia lekarskie - k. 52-54

W dniu 16 stycznia 2019 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Z dniem 2 stycznia 2019 r. powódka została zatrudniona na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania środków pomocowych, oświaty i kultury. Powódce powierzono dodatkowo następujące obowiązki: przygotowywanie planu postępowań o udzielania zamówień publicznych, sprawozdawczość z materii prawa zamówień, prowadzenie rejestru zamówień publicznych nieobjętych przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, przyjmowanie wniosków od sołectw, sprawdzanie ich poprawności i zgodności z przepisami, kontrolowanie ponoszonych przez sołectwa wydatków pod względem ich zgodności z planami finansowymi i faktyczną realizacją fakturowanego przedsięwzięcia, prowadzenie sprawozdawczości z realizacji funduszu sołeckiego, współpraca z właściwymi merytorycznie pracownikami urzędu w zakresie przygotowania planów finansowych i rozliczeń z funduszu sołeckiego oraz wykonywanie innych niż wymienione w zakresie obowiązków zadań, na podstawie doraźnych poleceń wójta.

dowód: porozumienie z 16.01.2019 r. – k. 13-14

W dniu 28 czerwca 2019 r. Wójt Gminy złożył powódce na podstawie art. 10 ust. 1 oraz art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawca poinformował, że powódce przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację samodzielnego stanowiska pracy ds. pozyskiwania środków pomocowych, promocji i oświaty, co implikowało zmianę regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy (...) wprowadzonego do stosowania zarządzeniem Wójta Gminy (...nr (...) z dnia 29 grudnia 2017 r. Pracodawca poinformował, że zniesione będzie samodzielne stanowisko pracy, co stanowi przyczynę organizacyjną niezwiązaną z osobą pracownika i świadczeniem przez niego pracy. Zmiany strukturalne pociągają za sobą faktyczną

likwidację stanowiska, gdyż powierzone pracownikowi czynności zostaną przypisane dwóm innym pracownikom (ds. administracyjnych i obsługi rady Gminy oraz ds. gospodarki przestrzennej, ochrony środowiska i promocji).

Oświadczenie zostało podpisane przez Wójta Gminy i zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z dnia 28.06.2019 r. – k. 9-10

Tego samego dnia powódka pisemnie poinformowała pracodawcę, że zgodnie z podpisanym przez nią porozumieniem zmieniającym nazwa jej stanowiska brzmiała: inspektor ds. pozyskiwania środków pomocowych, oświaty i kultury, natomiast pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu zlikwidował stanowisko pracy ds. pozyskiwania środków pomocowych, promocji i oświaty. Jako podstawę likwidacji pracodawca błędnie powołał wprowadzone do stosowania Zarządzenie Wójta Gminy (...) nr (...) z dnia 29 grudnia 2017 r. określane jako zmiana regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy. Przedmiotowe zarządzenie Wójta Gminy dotyczy bowiem ustanowienia regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy.

dowód: pismo powódki z dnia 28.06.2019 r. – k. 11

W dniu 10 lipca 2019 r. pozwany poinformował, że wskazane przez powódkę uchybienia należy zdefiniować w kategoriach oczywistej omyłki, tj. nazwa stanowiska powinna brzmieć: inspektor ds. pozyskiwania środków pomocowych, oświaty i kultury. Jako oczywistą omyłkę potraktować należy błędne przywołanie w treści zarządzenia w sprawę wprowadzenia regulaminu organizacyjnego numeru i daty. Pozwany wskazał, że prawidłowy numer to (...), natomiast poprawną datą jest 14 lipca 2016 r. pracodawca poinformował również, że z brzmieniem przedmiotowego zarządzania powódka zapoznała się w dniu 9 września 2016 r., podpisując stosowne oświadczenie.

dowód: pismo pozwanego z dnia 10.07.2019 r. – k. 72, porozumienie z dnia 25.01.2016 r. – k. 71, zeznania świadka M. W. na rozprawie w dniu 4 lipca 2016 r. – k. 116, zeznania świadka P. W. na rozprawie w dniu 4 lipca 2016 r. – k. 116

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki z okresu 3 miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy wynosiło 4 260 zł brutto.

dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 38

W dniu 29 czerwca 2019 r. strona pozwana umieściła na stronie internetowej (...) informację o naborze pracowników na stanowisko sekretarki. W ogłoszeniu wskazano następujący zakres zadań na stanowisku: ewidencję korespondencji pism przychodzących i wychodzących, obsługę urzędzeń biurowych, prowadzenie rejestru skarg i wniosków, prowadzenie rejestrów, w szczególności zarządzeń i postanowień wójta, pieczęci, delegacji, prowadzenie ewidencji ofert przedłożonych w ramach postępowań o zamówienie publiczne, prenumeratę czasopism, zaopatrywanie urzędu w materiały kancelaryjno-biurowe, wywieszanie komunikatów, uchwał, ofert na tablicy ogłoszeń w budynku urzędu, wykonywanie prac związanych z przygotowaniem i organizacją sesji rady, zapewnienie przygotowania i terminowego doręczania materiałów na posiedzenia, opracowywanie projektów uchwał w ramach wykonywanych zadań, zapewnianie obsługi organizacyjno-technicznej sesji, posiedzeń komisji, sporządzanie protokołów z sesji i komisji. W dniu 12 sierpnia 2019 r. ogłoszono informację o wynikach naboru na powyższe stanowisko.

Dowód :informacja o naborze pracowników – k. 48, informacja z dnia 12.08.2019 r. – k. 49, ogłoszenie – k. 49-51

Dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone między dwie pracownice Urzędu Gminy: Z. I. oraz P. P.. Etaty pracownic nie zostały zwiększone, dokonano poszerzenia obowiązków wskazanych pracownic. Nie zatrudniono żadnej osoby na tożsamym do stanowiska powódki stanowisku.

Przed wypowiedzeniem umowy powódce nie proponowano innego stanowiska pracy.

dowód: zeznania świadka G. G. na rozprawie w dniu 14.01.2020 r. – k. 81, przesłuchanie strony pozwanej – P. F. na rozprawie w dniu 14.01.2020 r. – k. 82

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało uwzględnienie i jako takie podlegało oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła od strony pozwanej kwoty 12 780 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka wskazywała mianowicie, że podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy była pozorna.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust. 1 omawianej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyczyny niedotyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego z ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Z cytowanego wyżej art. 10 ust. 1 ustawy wynika jednoznacznie, że przyczyna niedotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w omawianej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Zastosowanie w przedmiotowej sprawie znajdują zatem takie przepisy, jak m.in. art. 30 § 3 k.p. (nakładający obowiązek wyrażenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie), art. 30 § 4 k.p. (stanowiący o obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie), art. 30 § 5 k.p. (zobowiązujący pracodawcę wypowiadającego umowę do pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy), ponadto konieczne będzie wskazanie pracownikowi okresu wypowiedzenia, po zakończeniu którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, zaś samo wypowiedzenie liczone jest od chwili, w której pracownik mógł się realnie zapoznać z jego treścią (uchwała SN z 2 października 2002 r., III PZP 17/02, LEX nr 55428).

Przedmiotem niniejszego postępowania było zbadanie prawidłowości dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma dużą swobodę i jest ograniczony wyłącznie koniecznością wskazania rzeczywistej i konkretnej przyczyny, która uzasadniła rozwiązanie umowy o pracę.

Ochrona pracownika w razie otrzymania wypowiedzenia wyraża się m.in. poprzez przyznanie mu prawa do wniesienia odwołania do sądu pracy, z żądaniem weryfikacji zasadności dokonanego wypowiedzenia. Rozpoznając powództwo sąd bada po pierwsze, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy

rozwiązania umowy (wyrok z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, LEX nr 47058). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 304/99, LEX nr 45275).

Podstawę prawną roszczenia powódki o odszkodowanie stanowi treść przepisu art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności rozstrzygnąć należy, czy pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony.

Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, zgodnie z brzmieniem z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Powódka u strony pozwanej zatrudniona była przez okres przeszło 12 lat, toteż okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące.

Powódka podnosiła, że oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało istotne uchybienia, a mianowicie błędne wskazanie likwidowanego stanowiska pracy oraz powołanie się na niewłaściwy dokument. Oczywiście oświadczenie pracodawcy obarczone było wskazanymi błędami, jednak nie można uznać, by charakter tych błędów w jakikolwiek sposób wpływał na skuteczność oświadczenia pracodawcy. Rację ma strona pozwana podnosząc, że uchybienia te miały charakter oczywistych omyłek. Błędna nazwa likwidowanego stanowiska w niniejszej sprawie miała charakter wyłącznie techniczny, a nie merytoryczny. Popełnienie błędu polegającego na posłużeniu się niewłaściwą nazwą stanowiska nie ma żadnego znaczenia, nazwa stanowiska ma charakter wtórny wobec zakresu obowiązków. Pracodawca tymczasem, co nie budzi wątpliwości, zmierzał do likwidacji stanowiska powódki definiowanego przez pryzmat wykonywanych obowiązków, a nie precyzyjnej nazwy. Niemniej jednak wskazać trzeba, że oświadczenie pracodawcy, jakkolwiek niestaranne, to jednak nie zawiera takich wadliwości, które dyskwalifikowałyby je przez pryzmat wymogów formalnych.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.1997 r.; I PKN 419/97; LEX nr 33895). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu i to to przyczyna wskazana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, LEX nr 45275).

W ocenie Sądu powódce nie udało się wykazać, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy miało charakter pozorny. Strona pozwana zasadnie argumentowała, że zadania powódki po rozwiązaniu z nią stosunku pracy zostały rozdzielone

na dwie inne pracownice, którym poszerzono zakres zadań i jednocześnie nie zwiększono ich etatów. Powódka podnosiła, że strona pozwana niezwłocznie po złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umieściła ogłoszenie o naborze kandydatów na stanowisko sekretarki. Rzeczywiście ostatecznie strona pozwana zatrudniła nowego pracownika na wskazanym stanowisku. Niemniej jednak zauważyć trzeba, że zakresy obowiązków powódki i osoby nowo zatrudnionej nie pokrywają się. Nie sposób zatem uznać, że likwidacja stanowiska powódki miała charakter pozorny. Wszakże nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, który wykonywałby choćby częściowo tożsame obowiązki do obowiązków powódki. Nie oznacza to jednak, że żaden z pracowników nie wykonuje obowiązków powódki – te bowiem zostały rozdzielone pomiędzy dwóch zatrudnianych w momencie rozwiązania z powódką umowy, pracowników. W ocenie Sądu takie działanie pracodawcy nie może naruszać prawa. Pracodawca likwidując stanowisko powódki kierował się wyłącznie względami ekonomicznymi, pracodawca powinien tak organizować pracę, by zapewnić jak najlepsze wykorzystanie środków oraz efektywność pracowników. Skoro zatem obowiązki powódki mogły być wykonywane przez pozostałych pracowników, to ekonomicznie nieuzasadnionym byłoby pozostawienie etatu powódki.

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. (II PK 83/11 M.P.Pr. (...)–253), że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska.

W niniejszej sprawie, wbrew stanowisku strony powodowej, nie było konieczności oceny powódki i porównania powódki do innych pracowników, gdyż nie było pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na podobnych stanowiskach jak pracowała powódka.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11), że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

W niniejszym postępowaniu jednak nie było takiej konieczności porównania powódki do innych pracowników, gdyż nie było stanowiska takiego samego jak zajmowała powódka, ani też nie było stanowiska o podobnych obowiązkach.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd oparł się na przedłożonych do akt dokumentach, w tym aktach osobowych, a także na zeznaniach świadków. Przedłożone do akt dokumenty nie były kwestionowane przez strony, ich treść nie budziła również wątpliwości Sądu, wobec czego mogły one stanowić podstawę orzeczenia. Sąd ustalając ten faktyczny wziął również pod uwagę zeznania świadków, a także posiłkowo oparł się na dowodzie z przesłuchania stron. Sąd dał wiarę zeznaniom G. G., który wskazał, jaki był tok czynności związanych z wypowiedzeniem powódce umowy oraz jakie były przyczyny rozwiązania z nią umowy. Sąd nie podzielił natomiast argumentacji powódki, która wskazywała na fakt przebywania przez nią zarówno w 2018 r., jak i w 2019 r. na zwolnieniu lekarskim, co miałyby stanowić rzeczywistą przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Powódce nie udało się jednak wykazać, że to ta przyczyna stanowiła rzeczywisty powód rozwiązania z nią stosunku pracy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę były zmiany organizacyjne w Urzędzie Gminy. Gdyby w istocie nieobecności powódki spowodowane jej chorobami były przyczyną wypowiedzenia, wówczas nie byłoby powodów, by pracodawca przedsięwziął zmiany organizacyjne w Urzędzie, w tym zmiany regulaminu. Tymczasem po zwolnieniu powódki strona pozwana takich zmian dokonała, przeorganizowała pracę rozdzielając obowiązki powódki między pozostałych pracowników. Na marginesie należy zaznaczyć, że orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość wypowiedzenia umowy pracownikowi z powodu częstych absencji chorobowych, jeżeli dezorganizują one

pracę. Zatem gdyby powodem rozwiązania z powódką umowy były właśnie jej absencje chorobowe, to pracodawca taką przyczynę mógłby podać w treści oświadczenia (wyrok SN z 19 marca 2014 r., I PK 177/13, LEX nr 1475151).

Biorąc pod uwagę powyższe w punkcie I sentencji Sąd oddalił powództwo.

O kosztach w punkcie II wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.

Powódka dochodziła w niniejszej sprawie zapłaty kwoty 12 780 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tym samym powódka winna zwrócić pozwanemu kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł zostały ustalone stosownie do §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt III wyroku Sąd oparł o treść art. 113 w zw. z art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (u.k.s.c.). Zgodnie z w/w przepisami w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Sąd nie znalazł podstaw do obciążania powódki obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa wydatkami w zakresie, w jakim przegrała sprawę.