

Sygn. akt IV P 407/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|-----------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Barbara Kokoryn |
| Ławnicy: | Leokadia Wawirowicz, Anna Butjało |
| Protokolant: | sekr. sądowy Tomasz Miłosz |

po rozpoznaniu w dniu 06 października 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Agencji Mienia Wojskowego

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18900 (osiemnaście tysięcy dziewięćset) złotych tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od dnia 19 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6300 (sześć tysięcy trzysta) złotych.

Sygn. akt IV P 407/16

UZASADNIENIE

M. J. w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy Agencji Mienia Wojskowego z siedzibą w W. wniósł o uznanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne.

Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę jest nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego sympatie i aktywność polityczną, a być może jeszcze inne, nieznanne mu przesłanki. Powód wskazał, iż w jego odczuciu zmiany organizacyjne zostały przeprowadzone jedynie w celu stworzenia podstawy do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. On zaś nie znajduje wyjaśnienia z jakich przyczyn to właśnie z nim pracodawca rozwiązał umowę o pracę.

W piśmie z dnia 31 stycznia 2017 roku powód zmodyfikował roszczenie i wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18.900 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Agencja Mienia Wojskowego w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała przede wszystkim, że u pracodawcy miały miejsce zmiany organizacyjne polegające między innymi na likwidacji stanowiska zastępcy kierownika Działu (...) Oddziału (...) zajmowanego przez powoda. Zmiany te znalazły odzwierciedlenie w Regulaminie Organizacyjnym z dnia (...) roku. W ocenie pozwanego pracodawcy, przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jest przyczyną rzeczywistą i uzasadnioną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Agencja Mienia Wojskowego, którą zarządza Prezes Agencji, jest państwową jednostką organizacyjną, posiadającą osobowość prawną, występują w imieniu Skarbu Państwa (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27.12.2016r. Dz.U. z 2017r., poz.18 - § 3 i 4 Statutu Agencji Mienia Wojskowego oraz Regulamin Organizacyjny Agencji Mienia Wojskowego z dnia 16.06.2016r., - załącznik do decyzji Prezesa Agencji Nr (...)(...)

Zgodnie z art. 120 i 121 ustawy z dnia z dnia 10.07.2015r. o Agencji Mienia Wojskowego (Dz.U. z 2016r., poz. 614, z późn. zm.) doszło do połączenia Agencja Mienia Wojskowego i Wojskowej Agencji Mieszkaniowej, na skutek czego powstała nowa jednostka o nazwie Agencja Mienia Wojskowego(zwana także dalej „Agencją”), która ma siedzibę w W.. W myśl art. 120 ust.3 ww. ustawy doszło do sukcesji generalnej Wojskowej Agencji Mieszkaniowej i przejęcia wszystkich praw i obowiązków.

W Agencji obowiązuje Statut wydany w oparciu o § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 27.12.2016r. w sprawie nadania statutu Agencji Mienia Wojskowego(Dz. U. z 2017r. , poz. 18)

Agencja Mienia Wojskowego jest podzielona na Oddziały (...), na których czele stoją dyrektorzy, podlegli prezesowi Agencji, wykonujący zadania własne i zlecone z zakresu administracji rządowej. Jeden z takich Oddziałów znajduje się w O.. Dyrektor Oddziału składa wnioski do Prezesa Agencji o nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy. Czynności w imieniu pracodawcy wykonuje Prezes Agencji, który działa przez Dyrektorów Oddziałów (§ 5 i6 Statutu z wykazem i §8 ust. 7 i ust. 10, § 9 ust. 6 i 8 cyt. Regulaminu Organizacyjnego Agencji). Działem kieruje Kierownik działu, z wyjątkiem sytuacji, gdy dział jest utworzony w departamencie w Biurze Prezesa. Jedynie w takiej sytuacji w świetle Regulaminu Organizacyjnego Agencji nie powołuje się kierownika, a działem kieruje dyrektor departamentu(§ 18 i 19 oraz 19 ust. 3 i 4 cyt. Regulaminu Organizacyjnego Agencji)

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Oddziału (...) w O. (§ 7) do zadań zastępcy dyrektora Oddziału należy m.in. zastępowanie Dyrektora w zakresie pełnomocnictw i upoważnień. Organizacja każdego Oddziału (§8) wyodrębnia się komórki organizacyjne, takie : Dział (...), Dział (...), Dział (...), Dział (...), Dział (...), Dział(...), Dział (...), Dział (...). Stanowisko Pracy - Doradca Dyrektora, Samodzielne Stanowisko Pracy ds. Obsługi Prawnej, Samodzielne Stanowisko Pracy ds. Zamówień Publicznych. Wymienionymi Działami (§10) kierują kierownicy działów, którzy odpowiadają za realizację zadań kierowanych przez nich działów w zakresie ustalonym w Regulaminie, Regulaminie Oddziału oraz kartach pracy. Do zakresu zadań i obowiązków kierowników działu w szczególności należy:

- 1) kierowanie pracą podległego działu;
- 2) nadzór służbowy nad wykonywaniem zadań przez podległych pracowników;
- 3) prawidłowe, rzetelne i terminowe wywiązywanie się z powierzonych obowiązków;
- 4) zapewnienie prawidłowego, rzetelnego i terminowego wykonywania zadań podległego działu, w sposób uwzględniający racjonalny rozdział pracy i środków do ich wykonania;
- 5) przestrzeganie prawa, w tym wewnętrznych aktów prawnych oraz sprawowanie nadzoru w tym zakresie nad podległymi pracownikami;

- 6) dokonywanie, w porozumieniu z Dyrektorem Oddziału lub Zastępcą Dyrektora Oddziału, oceny jakości pracy podległych pracowników;
- 7) udzielanie pracownikom informacji dotyczących obowiązków, uprawnień oraz zakresu ich odpowiedzialności;
- 8) występowanie z wnioskami w sprawach zatrudnienia, awansowania, nagradzania, karania, szkoleń i podnoszenia kwalifikacji podległych pracowników;
- 9) udzielanie urlopów i dni wolnych od pracy podległym pracownikom;
- 10) opracowanie i realizacja planu finansowego, przestrzeganie zasad gospodarki finansowej i rachunkowości;
- 11) prowadzenie kontroli merytorycznej dokumentów finansowych w zakresie właściwości rzeczowej działu;
- 12) wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego. (bezsporne)

M. J. był zatrudniony od 2011r. w Wojskowej Agencji Mieszkaniowej. Agencja Mienia Wojskowego przejęła pracowników Wojskowej Agencji Mieszkaniowej, w tym powoda.

M. J. był pracownikiem Agencji Mienia Wojskowego od 2014 roku - ostatnio na stanowisku zastępcy Dyrektora Oddziału (...), a następnie od 01 października 2015 roku, gdy nastąpiło połączenie Wojskowej Agencji Mieszkaniowej i Agencji Mienia Wojskowego- kierownika działu mienia ruchomego w Oddziale (...) w O., który podlegał Zastępcy Dyrektora Oddziału. (bezsporne zob. też dokumenty w aktach osobowych powoda -cz A i B; przesłuchanie Z. Ż.- k. 122v-123; przesłuchanie świadka K. J.- k. 115-115v, przesłuchanie powoda -k. 114v-115, 123-123v dokumenty-k.87, 91-106)

Dział (...) (...) w zakresie swojej właściwości (§16) wykonuje odpowiednio zadania dotyczące bieżącego monitorowania należności pieniężnych, sprawowania kontroli merytorycznej dokumentów finansowych przygotowywania dokumentów, udziału w przygotowywaniu projektu finansowego, sprawozdań finansowych, (§ 13), oraz opracowanie harmonogramu przejmowania rzeczy ruchomych, w tym stanowiących odpady, na podstawie wyciągów z planów lub korekt planów przekazania mienia ruchomego, z uwzględnieniem zasobu magazynowego AMW, w tym:

- 1) przejmowanie rzeczy ruchomych, w tym stanowiących odpady, na podstawie zatwierdzonego przez Dyrektora Oddziału harmonogramu przejmowania oraz realizacja ustalonych w Agencji procedur ich przechowywania;
- 2) zagospodarowanie rzeczy ruchomych, w tym stanowiących odpady, ich wycena oraz przeszacowanie wartości;
- 3) planowanie przychodów z zagospodarowania mienia ruchomego na podstawie harmonogramów oraz współdziałanie w opracowaniu planów finansowo-rzeczowych;
- 4) opracowywanie ogłoszeń przetargowych na sprzedaż rzeczy ruchomych, w tym stanowiących odpady;
- 5) organizowanie przetargów na sprzedaż rzeczy ruchomych, w tym stanowiących odpady;
- 6) prowadzenie sprzedaży bezprzetargowej rzeczy ruchomych, z magazynów własnych, magazynów- jednostek wojskowych oraz jednostek MSWiA; prowadzenie gospodarki magazynowej przejętymi rzeczami ruchomymi w magazynach własnych Oddziału, z uwzględnieniem składowania w magazynach Agencji i magazynów jednostek wojskowych oraz jednostek MSWiA;
- 8) wnioskowanie w zakresie zawierania umów zlecenia dotyczących przejmowania, przechowywania i zagospodarowania rzeczy ruchomych oraz nadzór nad ich realizacją;
- 9) przygotowanie, negocjowanie i rozliczanie umów na przechowywanie przejętego mienia ruchomego, nadzór nad ich realizacją;

- 10) współpraca z Działem (...) w zakresie prowadzenia ewidencji przychodowo-rozchodowej rzeczy ruchomych;
- 11) opracowanie ocen i analiz stanu realizacji przejmowania i zagospodarowywania rzeczy ruchomych i przekazywanie informacji oraz sprawozdań z realizacji procesu zgodnie z ustaleniami obowiązującymi w Agencji a w tym miesięcznych zestawień wartości przychodów i rozchodów, wykazów rzeczy ruchomych oraz stanów ewidencyjnych;
- 12) przygotowanie propozycji likwidacji rzeczy ruchomych, w tym odpadów niebezpiecznych, oraz udział w komisjach likwidacyjnych;
- 13) promowaniu sprzedaży i poszukiwanie nabywców mienia ruchomego;
- 14) prowadzenie ewidencji przejętych rzeczy ruchomych pod względem ilościowym, wartościowym, lokalizacyjnym i prawnym oraz stanu i sposobu ich zagospodarowania;
- 15) sporządzanie miesięcznych zestawień przychodów i rozchodów oraz wykazów rzeczy ruchomych;
- 16) udostępnianie danych zawartych w ewidencji zainteresowanym komórkom organizacyjnym Oddziału;
- 17) wydawanie z ewidencji wyciągów i innych dokumentów o charakterze ewidencyjnym;
- 18) współdziałanie z właściwymi organami wojskowymi i administracji państwowej w zakresie prowadzonej ewidencji;
- 19) wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego (§16 ust. 3).

Powód M. J. (z wykształcenia menager, filolog, posiadający znajomość obsługi komputera, były wojskowy), zatrudniony był w Biurze Wojskowej Agencji Mieszkaniowej Agencji Mienia Wojskowego w O. na czas określony od 01.02.2011 do 30.04.2011r. jako zastępca dyrektora Oddziału, a po 1.10.2015r. w Agencji jako Kierownik Działu (...).

M. P. (z wykształcenia magister inżynier budownictwa z uprawnieniami do kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń w specjalnościach konstrukcyjno-budowlanych i magister ekonomii, posiadający znajomość obsługi komputera, pakietów biurowych WORD, EXCEL, OUTLOOK, POWER POINT, AUTOCAD, NORMA posługujący się językiem angielskim w stopniu średnim), był zatrudniony od 1.06.2014r. do 09.04.2017r. na stanowisku kierownika Działu (...).

K. M. (z wykształcenia dyplomowany pracownik bankowy Bankowego Związku (...), z uprawnieniami do zajmowania się masami upadłości, skończoną aplikacją prokuratorską, obsługa PC), jest zatrudniony na stanowisku kierownika Zespołu Windykacji i (...) od dnia 1.04.2008r.

R. W. (z wykształcenia magister ekonomii, ze studiami podyplomowymi z zakresu marketingu i zarządzania, emerytowany wojskowy), jest zatrudniony na stanowisku kierownika Zespołu (...) od dnia 6.11.2003r.

W. Z. (z wykształcenia doktor ekonomii, ze studiami podyplomowymi z zakresu audytu i kontroli wewnętrznej, posiadający znajomość obsługi finansowych programów komputerowych: (...), posługujący się językiem niemieckim i rosyjskim w stopniu średnim) jest zatrudniony na stanowisku Wicedyrektora – Głównego Księgowego od dnia 1.07.2007r.

S. S. (z wykształcenia magister ekonomii z licencją z zakresu marketingu i zarządzania, zarządcy nieruchomości ze znajomością obsługi komputera, były wojskowy) jest zatrudniony na stanowisku kierownika Zespołu (...) od dnia 1.02.2004r.

R. J. (z wykształcenia inżynier budownictwa z uprawnieniami budowlanymi do kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń w specjalnościach konstrukcyjno-budowlanych były wojskowy), jest zatrudniony od 1.06.2014r.

do 09.04.2017r. na stanowisku kierownika Zespołu (...) od dnia 20.01.1998r.,(kierownik Zespołu (...)).(dowód: dokumenty w dołączonych aktach osobowych –cz. A i B)

Zasób ruchomości Oddziału (...) Agencji Mienia Wojskowego w O. ulegał sukcesywnemu zmniejszeniu.

Mimo obowiązującego wzorca regulaminu dla Oddziału (...) przewidującego w każdym Oddziale Regionalnym stanowisko kierownika Działu (...), Dyrektor Oddziału (...) w O., Z. Ż. wiosną 2016 roku przesłał Prezesowi Agencji Mienia Wojskowego projekt nowego Regulaminu Organizacyjnego, który przewidywał usunięcie ze struktury Organizacyjnej Oddziału (...) Agencji Mienia Wojskowego stanowiska Kierownika Działu (...) (...). W dniu 29.09.2016r. został zatwierdzony przez p.o. Prezesa Agencji, Regulamin Organizacyjny Oddziału (...) w O., w którym stwierdzono (§ 16 ust. 2), że Działem (...) (...) kieruje bezpośrednio Dyrektor Oddziału. Decyzja Prezesa Agencji Mienia Wojskowego nr (...) z dnia (...) roku o nadaniu nowego Regulaminu Organizacyjnego Oddziałowi Regionalnemu w O. została wykonana. W dniu 21 października 2016 roku pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu oświadczenia wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja zajmowanego przez M. J. stanowiska pracy. (dowód: dokumenty w aktach osobowych powoda –cz.C; przesłuchanie Z. Ż.- k. 122v-123; przesłuchanie świadka K. J.- k. 115-115v, przesłuchanie powoda –k. 114v-115, 123-123v dokumenty-k.87, 91-106, Regulamin Organizacyjny- k. 47-71, decyzja -k. 72, pełnomocnictwa –k 73-75, dokumenty w formie elektronicznej –k. 87, dokumenty w aktach osobowych -cz .C)

Wynagrodzenie powoda wynosiło 6300zł(k. 12)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. J., jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd dał wiarę świadkowi K. J. (2), gdyż wypowiadał się pewnie i jasno odpowiadał na pytania.

Sąd dał wiarę także powodowi M. J. i pozwanemu Z. Ż., gdyż ich wypowiedzi zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty. Ten ostatni przyznał, że nie prowadził porównania kwalifikacji M. J. i innych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników ani w swoim Oddziale Regionalnym, ani w innych Oddziałach. On jedynie zawnioskował o wypowiedzenie, które zostało dokonane przez Prezesa Agencji.

Sąd uwzględnił wnioski dowodowe strony powodowej o przeprowadzenie dowodów z dokumentów: statutu pozwanej, regulaminów organizacyjnych pozwanej obowiązujących w latach 2010 – 2015, regulaminów organizacyjnych wszystkich pozostałych oddziałów regionalnych, dokumentów określających zakres obowiązków powoda za wyjątkiem znajdujących się w aktach osobowych powoda, dokumentów określających zakres obowiązków dyrektora oddziału, zastępców dyrektora oddziału oraz kierowników działów za lata 2010 – 2016 oraz innych dokumentów uzupełniających ten zakres, albowiem okoliczności niniejszej sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione. Dokumenty te zostały dołączone do sprawy w formie elektronicznej (k.87), a w niewielkim zakresie w formie pisemnej (k.)

Na wstępie należy wskazać, że w Agencji obowiązuje Statut wydany w oparciu o art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 10.07.2015r. o Agencji Mienia Wojskowego (Dz.U. z 2016r., poz. 614, z późn. zm.) i § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 27.12. 2016r. w sprawie nadania statutu Agencji Mienia Wojskowego(Dz. U. z 2017r. , poz. 18) Agencja Mienia Wojskowego w W. jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp, jej Prezes jest uprawniony do oferowania zatrudnienia we wszystkich Oddziałach Regionalnych, zawierania i rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Oddziałów Regionalnych.

Z zasady regulaminy organizacyjne poszczególnych 10 Oddziałów Regionalnych były stworzone na podstawie jednego wzorca. Ich struktura jest taka sama w 9 Oddziałach. Tylko w Oddziale Regionalnym w O. zostało zlikwidowane stanowisko kierownika Działu (...) (...).

Sąd nie jest uprawniony do oceny zasadności zmian struktury organizacyjnej, gdyż popiera tezy z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku (I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18 poz. 542), że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników”. „Nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu” (wyrok SN z dnia 12 stycznia 2012 roku, II PK 83/11, LEX 1230257). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 roku (I PK 271/13, LEX 1483570), według którego „kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia”.

Sąd jest natomiast zobowiązany do badania, czy zmiany organizacyjne przeprowadzone u pracodawcy są zmianami pozornymi (na co wskazywał powód), mającymi na celu jedynie stworzenie podstawy do złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 09 stycznia 2014 roku (I PK 182/13, Legalis 1169150) podniósł, iż „organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych chociaż nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, to jednakże są uprawnione do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też pozorna (fikcyjna) i ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. W wypadku ustalenia pozorności likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika, fikcyjność bowiem likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 KP. Natomiast podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie powoda, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia”.

W świetle ustalonego stanu faktycznego decyzja nr (...) z dnia 29 września 2016 roku została wykonana i na jej podstawie doszło do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę M. S. doszło do zlikwidowania w strukturze pracodawcy- Agencji Mienia Wojskowego w W. stanowiska pracy Kierownika Działu (...) (...) w Oddziale Regionalnym w O. to przyczyna oświadczenia nie była pozorna i nie miała na celu jedynie rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Sąd popiera tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 roku, I PK 271/13, MoPr 2015 nr 6, str. 282), że „rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu, nie daje podstaw do twierdzenia, że likwidacja stanowiska była pozorna, a wypowiedzenie umowy o pracę nieuzasadnione. Pracodawca ma prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników poprzez likwidację stanowiska pracy i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Sama faktyczna likwidacja stanowiska pracy jest reorganizacją zakładu pracy, a jej rzeczywistość (jako przyczyny wypowiedzenia) nie zależy od uzewnętrznienia decyzji o jej dokonaniu przed dniem złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Z punktu widzenia zgodności wypowiedzenia z art. 30 § 4 KP, wystarczające jest uzewnętrznienie tej decyzji w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu”. W tym zakresie wypowiedzenie złożone M. J. jest uzasadnione.

Na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że doszło do likwidacji stanowiska w 1 z 10 Oddziałów Regionalnych pozwanej wbrew zapisom Regulaminu Organizacyjnego Agencji opartego o przepisy Statutu i Rozporządzenie MON.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwala przyjąć, że zmiany organizacyjne w strukturze pozwanej zostały wdrożone, a nowy, Regulamin organizacyjny nie przewidywał stanowiska Kierownika oraz wprowadził zapis § 16 ust. 2, że Działem (...) (...) kieruje bezpośrednio Dyrektor Oddziału . Z. Ż. podczas rozprawy wskazał, że wykonuje obowiązki, które dotychczas należały do powoda. Sąd nie ma natomiast kompetencji, by oceniać, czy przejęcie przez Dyrektora obowiązków pracowniczych Kierownika Działu (...) (...) „sprawdza się w praktyce”.

Zatem Sąd nie znalazł podstaw, by zaakceptować stanowisko powoda, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest pozorna, a przeprowadzone zmiany organizacyjne miały na celu jedynie rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Powództwo zasługiwało jednak na uwzględnienie.

Jak wynika z przesłuchania Z. Ż., pozwany nie rozważał a następnie ani w oświadczeniu, ani przy jego wręczaniu wypowiedzenia nie odniósł się do kwestii doboru osoby powoda do zwolnienia, biorąc pod uwagę kwalifikacje kierowników wykonujących swe obowiązki w Oddziale Regionalnym w O., ani w innych oddziałach pozwanej Agencji. Z dokumentów w aktach osobowych dotyczących innych kierowników zatrudnionych w Oddziale wynika, że stanowiska innych kierowników miały podobny do stanowiska pracy powoda zakres obowiązków. Powód wskazał, że tylko dwóch stanowisk pracy nie mógłby przyjąć z uwagi na brak kwalifikacji. Natomiast mógłby wykonywać obowiązki kierowników Działów (...) (...) w innych Oddziałach Regionalnych, z uwagi na tożsame zakresy obowiązków. Powód wskazał, że zupełnie inną specyfikę pracy, wymagającą zupełnie innych kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia zawodowego w Oddziale Regionalnym w O. miały tylko osoby zatrudnione stanowisku głównego księgowego -W. Z. oraz kierownika Działu(...)-M. P..

Niewątpliwie przy kilku istniejących w strukturze pracodawcy stanowiskach równorzędnych kierowników działów, w przypadku likwidacji jednego z nich pracodawca musiał dokonać wyboru pracownika, z którym rozwiąże umowę o pracę. Powinien zatem mieć przy tym na uwadze tezy z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 roku (I PK 73/14, LEX 1567456), zgodnie z którymi „zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie”.

Nie sposób także pominąć wymogów dotyczących kryteriów wyboru pracownika, z którym pracodawca rozwiąże umowę o pracę w przypadku likwidacji jednego z równorzędnych stanowisk. I tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014 roku (I PK 33/14, Legalis 1086867) wskazał, iż „kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11[3] i art. 18[3a] KP Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy”. „Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę. Z punktu

widzenia uzasadnionych potrzeb pracodawcy (związanych z rodzajem prowadzonej działalności) można zaakceptować jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych jedynie ocenę ich kompetencji istotnych dla pracodawcy z pominięciem - jak najmniej doniosłych - innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia). Kryterium doboru pracowników do zwolnienia (w ramach zwolnień grupowych) zgodnym z art. 94 pkt 9 KP jest ocena specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy - pod warunkiem, że kryterium to będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria. Pracodawca ma prawo takiego wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (...), które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę. W sytuacji, gdy na rynku działają specjalistyczne podmioty, profesjonalnie zajmujące się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiące dokonać obiektywnej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię, pracodawca - typując pracowników do zwolnienia - może oprzeć się na ocenie dokonywanej przez taki wyspecjalizowany profesjonalny podmiot i na niej poprzestać" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01 czerwca 2012 roku, II PK 258/11, OSNAPiUS 2013 nr 11-12, poz. 128, str. 473).

Dodatkowo wskazać należy, iż to pracodawca decyduje, któremu z przyjętych przez siebie kryteriów nadaje znaczenie decydujące, a któremu pośrednie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 roku, II PK 152/16, MoPr 2016 nr 9, str. 484).

W niniejszej sprawie, zasadniczo niesporna pomiędzy stronami pozostawała okoliczność, iż kryteria wyboru M. J. do rozwiązania umowy o pracę nie zostały powodowi przedstawione ani pisemnie, ani ustnie. Powód, tak jak inni kierownicy miał skończone studia wyższe, od dłuższego czasu pracował już w strukturach wojskowych zajmował się nie tylko ruchomościami, ale i nieruchomościami. Fakt, że powód nie wiedział o przyczynach rozwiązania umowy o pracę może potwierdzać nieujawnienie treści projektu nowego regulaminu i brak konsultacji w tym zakresie z podwładnymi

Z. Ż. nie wskazał dlaczego zawniioskował o rozwiązanie umowy o pracę właśnie z powodem, a pozwany nie udowodnił kto przygotował oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani dlaczego Prezes Agencji je podpisał. Sąd uznał, że Z. Ż. nie zajmował się analizą kwalifikacji powoda (k.122v), a skupił się jedynie na kwestiach obciążenia pracą na stanowisku kierownika zlikwidowanego Działu. Sąd Sąd ustalił, że kryteria, na podstawie których pracodawca zdecydował, że to właśnie powodowi wypowie umowę o pracę, nie zostały należycie przeanalizowane, a następnie przedstawione i wytłumaczone powodowi przy wręczaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Bezsporne było, że nie były one znane powodowi z innych źródeł.

Sąd popiera tezę z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13, OSNAPiUS 2014 nr 12, poz. 166, str. 627), że „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 KP w związku z art. 45 § 1 KP). W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych”. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06 kwietnia 2016 roku (II Pk 174/15, Legalis 1472783), według którego „likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu” oraz w wyroku z dnia 26 sierpnia 2015 roku (I PK 93/15, Legalis 1372862)- „pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania

się pracownika od wypowiedzenia do sądu, na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia. Dotyczy to także kryteriów doboru do zwolnienia”.

W świetle powyższych tez, stanowisko pozwanej narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, gdyż likwidując stanowisko, które zajmował powód, nie została ona zwolniona z obowiązku stosowania obiektywnych kryteriów uzasadniających dobór pracownika do zwolnienia.

Brak jest podstaw do przyjęcia, iż pracodawca zostaje zwolniony z zastosowania kryteriów doboru i ich wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w przypadku, gdy likwiduje określone stanowisko pracy, któremu przypisany jest określony zakres obowiązków. Zgodnie bowiem z przytoczonym wyżej orzecznictwem, w przypadku istnienia kilku stanowisk równorzędnych (do których z reguły są przypisane różne zakresy obowiązków), pracodawca ma obowiązek zastosowania kryteriów wyboru i uzasadnienia swojego wyboru konkretnego pracownika.

Pozwana nie dopełniła obowiązku wskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia go spośród wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach analogicznych kierowników Działów (...) (...) w poszczególnych Oddziałach (...).

Pozwana nie wykazała, że jej decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę i kryteriach doboru powoda nie był aktem arbitralnym. Rozwiązanie umowy o pracę jako dowolne narusza zatem zasady współzycia społecznego, gdyż dotyczy pracownika z równie dobrym przygotowaniem, jak pracownicy, którzy w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę, nadal byli zatrudnieni w Oddziale Regionalnym w O..

W konsekwencji, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda K. J. (2) kwotę 18.900 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (punkt I wyroku).

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (punkt II wyroku).

Przy rozstrzygnięciu, Sąd miał na uwadze między innymi, iż zgodnie z nadal aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w postanowieniu z dnia 08 czerwca 2012 roku (II PZ 12/12, LEX 1235832), zgodnie z którym „w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z ówczesnego § 11 ust. 1 pkt 1, a nie z pkt 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.)”.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc (pkt III wyroku).

SSR Barbara Kokoryn