

Sygn. akt IV Pa 70/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Rafał Jerka

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko Centrum (...) (...) w B.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 17 marca 2017 r., sygn. akt IV P 316/16

I. zmienia punkt I zaskarżonego wyroku i powództwo oddala;

II. zmienia punkt II zaskarżonego wyroku i zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka

Sygn. akt IV Pa 70/17

UZASADNIENIE

A. R. wystąpiła z powództwem przeciwko Centrum (...) (...) w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy a następnie zmodyfikowała swoje stanowisko i wniosła o przywrócenie do pracy dotychczasowych warunków pracy i płacy w razie upływu okresu wypowiedzenia oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Zażądanie od pozwanego statutu oraz regulaminu organizacyjnego w brzmieniu na dzień dokonania wypowiedzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Podnosząc, że stanowisko powódki jest błędne.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2017 r., w sprawie o sygn. akt IV P 316/16, Sąd Rejonowy w Olsztynie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I orzeczenia przywrócił powódce na dotychczasowe warunki płacy i pracy, w punkcie II zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu zastępstwa procesowego udzielonego przez r. pr. R. L. z (...) w O. oraz w punkcie III nie obciążył stron kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, iż na podstawie uchwały nr(...)w B. z dnia 17 września 2007 roku nastąpił podział Centrum (...) w B., w wyniku którego ze struktury tej jednostki wyodrębniono Miejską Bibliotekę Publiczną w B.. Z dniem 1 stycznia 2008 roku do pełnienia funkcji Kierownika Miejskiej Biblioteki Publicznej w B. powołano powódkę A. R.. Następnie w oparciu o uchwałę nr (...)w B. z dnia 17 czerwca 2013 roku ponownie połączono samorządowe instytucje kultury: Centrum (...) w B. i Miejską (...) w B. oraz utworzono: Centrum (...) w B.. Uchwałą nr (...)w B. z dnia 17 czerwca 2013 roku nadano statut tej jednostce. Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Centrum (...) w B. z dnia 3 lutego 2014 roku nadano regulamin organizacyjny tej jednostce. Ostatecznie uchwałą nr (...)w B. z dnia 19 maja 2015 roku zmieniono nazwę Centrum (...) w B. na Centrum (...) (...)w B. (zwane dalej Centrum) i nadano mu nowy statut.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że pozwane Centrum (...) (...) w B. (dalej także Centrum) jest jednostką organizacyjną Gminy B.. Regulamin organizacyjny został nadany zgodnie z treścią § 17 Statutu Centrum (...) (...) w B. oraz art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tj. po zasięgnięciu opinii Burmistrza B.. Centrum działa w oparciu o statut nadany uchwałą (...) oraz regulamin organizacyjny nadawany przez dyrektora Centrum w trybie określonym w statucie (§ 17). Miejska Biblioteka Publiczna (...) wchodzi w skład Centrum. Zgodnie ze statutem Centrum (...) ma przypisane określone zadania. W myśl postanowień § 12 statutu zadania i szczegółowy zakres działania biblioteki i punktów bibliotecznych określa szczegółowo regulamin organizacyjny nadany przez dyrektora w porozumieniu z kierownikiem Biblioteki. Regulamin organizacyjny biblioteki był częścią regulaminu organizacyjnego Centrum. Zgodnie z treścią § 20 statutu, istniała autonomia finansowa biblioteki, a zatem stanowisko kierownika biblioteki było odrębne od stanowiska dyrektora.

Sąd Rejonowy w Olsztynie ustalił, że z dniem 1 lipca 2013 roku A. R. stała się pracownikiem Centrum (...) w B. na stanowisku Kierownika Miejskiej Biblioteki Publicznej w B..

A. R. zatrudniona jest w Centrum (...) (...) w B.. Dotychczas u pozwanego powódka zajmowała stanowisko kierownika biblioteki.

Zgodnie z regulaminem Centrum w jego skład wchodzi m.in. Miejska Biblioteka Publiczna, w której przewidziano 3 etaty, w tym etat kierownika. Nadto regulamin określa szczegółowe zadania na poszczególnych stanowiskach.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że z uwagi na zastrzeżenia (...)w B., co do sposobu funkcjonowania Centrum, a w szczególności sposobu wydatkowania środków publicznych (znaczna część kosztów funkcjonowania jednostki stanowiły wynagrodzenia pracowników), z dniem 02 maja 2016 roku nastąpiła zmiana na stanowisku Dyrektora Centrum (...) (...) w B.. Burmistrz B., powołując nowego Dyrektora Centrum (...) (...) w B., oczekiwał od niego gruntownej reorganizacji jednostki oraz racjonalizacji sposobu wydatkowania przekazywanych jej środków publicznych.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że po objęcia stanowiska przez nowego dyrektora, R. T. została przeprowadzona analiza struktury zatrudnienia i wynagrodzenia. Dyrektor Centrum uznał, że w jednostce istnieje znaczny przerost zatrudnienia, gdyż wartość wynagrodzeń jest zbyt wysoka. W pierwszej kolejności, powołując się na sytuację finansową zaproponował powódce oraz innym pracownikom dobrowolną rezygnację z podwyżki, która miała miejsce w bieżącym roku. Z uwagi na powyższe, już w czerwcu 2016 roku Dyrektor Centrum zawarł z większością pracowników porozumienia zmieniające, mające na celu zmniejszenie wartości wynagrodzeń oraz wymiarów etatów. Porozumienie takie zawarł również z powódką. Powódka, jako kierownik biblioteki otrzymywała wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 4142,88zł miesięcznie. Dyrektor nie podzielił się swoimi planami w zakresie zmian organizacyjnych, w szczególności związanych z likwidacją stanowiska kierownika biblioteki. A. R. nie

wiedziała, że likwidacja taka jest planowana. Powódka wyraziła zgodę na takie obniżenie wynagrodzenia od 1 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 02 sierpnia 2016 roku (poniedziałek) R. T. przyszedł do A. R. z 2 propozycjami. Zaproponował jej najpierw, żeby zgodziła się na likwidację jej stanowiska pracy oraz rezygnację ze stanowiska za porozumieniem stron. Powódka się nie zgodziła na dokonanie zmian za porozumieniem stron (wybrała wypowiedzenie, żeby móc się odwołać). Dyrektor Centrum, zatem wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z powołaniem się na likwidację stanowiska kierownika biblioteki. Wypowiedzenie to zaczęło obowiązywać z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 listopada 2016 roku. W tym czasie pracodawca dokonał już zmiany regulaminu organizacyjnego Centrum i oczekiwał również na zmianę statutu Centrum.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że Dyrektor Centrum (z poparciem Burmistrza B.) zlecił radcy prawnemu Centrum opracowanie projektu nowego regulaminu organizacyjnego jednostki. Regulamin ten - nadany zarządzeniem nr (...) Dyrektora Centrum z dnia 30 sierpnia 2016 roku - uwzględnia faktyczne włączenie Miejskiej Biblioteki Publicznej w B. do struktury organizacyjnej Centrum i brak konieczności tworzenia stanowiska kierownika komórki organizacyjnej, w której zatrudnione są łącznie 3 osoby. W tym zakresie nowy regulamin organizacyjny, który był tworzony wymagał uzgodnienia z kierownikiem biblioteki, co nie zostało zrobione (zob. treść § 20 statutu, wskazująca na autonomia finansowa biblioteki). Trwały także prace nad zmianą statutu Centrum, który zatwierdzenie wymaga podjęcia uchwały przez (...)w B..

Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ten dał wiarę przesłuchanej powódce, gdyż wypowiadała się logicznie i jasno odpowiadała na pytania. Jej przesłuchanie zostało potwierdzone przez przesłuchanie świadków. Sąd dał wiarę także pozwanemu, gdyż okoliczności zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty.

Sąd Rejonowy jednak nie podzielił stanowiska pozwanego, że powódka wystąpiła z inicjatywą obniżenia jej wynagrodzenia, mając na względzie sytuację finansową jednostki oraz, że z podobnymi inicjatywami wystąpiły inne zatrudnione w bibliotece osoby: A. K. i L. S.. Takie stwierdzenie nie jest logiczne. Pozwany kwestionuje wypowiedzi powódki, jednak z materiału dowodowego wynika, że upłynął jedynie miesiąc od złożenia wymienionego oświadczenia, a powódka otrzymała wypowiedzenie dotyczące również stanowiska pracy. Zrozumiałe - zdaniem Sądu Rejonowego - jest, że pracownicy chcieli zachować miejsca pracy i były gotowe na ustępstwa, ale nie świadczy to o tym, że wystąpiły one z inicjatywą obniżenia swoich wynagrodzeń. Faktem jest w ocenie tego Sądu natomiast, że pracownicy na wniosek Dyrektora, podpisując stosowne dokumenty, zgodzili się na obniżenie wynagrodzenia.

Sąd dał też wiarę wymienionym, ale również innym przedstawionym dokumentom, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron.

Sąd dał wiarę przesłuchanym świadkom, gdyż okoliczności przez nich podane tworzą logiczną całość.

Wobec brzmienia zapisów statutu Centrum stwierdzić należy, że organ uchwałodawczy nadając statut Centrum i ustalając, że w jego skład wchodzi (...), zdecydował również, zdaniem Sądu Rejonowego, iż w ramach (...) funkcjonować będzie stanowisko Kierownika Biblioteki. Zatem w oceni Sądu pierwszej instancji likwidacja stanowiska powódki wymaga w pierwszej kolejności zmiany statutu przez (...), następnie regulaminu organizacyjnego Centrum w stosownym trybie i dopiero wówczas prawidłowym stałoby się powołanie się pracodawcy na wskazaną przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Obowiązkiem pracodawcy było podjęcie w pierwszej kolejności zmian organizacyjnych w sferze formalnej, a następnie podjęcie kroków w sferze pracowniczej.

Sąd Rejonowy wskazał, że powołana przez pozwanego sprawa rozstrzygana przez Sąd Najwyższy (sygn. akt I PKN 290/99) dotyczyła sytuacji, gdy stanowisko pracownika było zbędne, ale utrzymywane przez pracodawcę przez dłuższy czas po to, aby pracownik nabył nowe kwalifikacje, aby wykonywać nowe zadania stawiane mu przez pracodawcę, co wynika z uzasadnienia wyroku z dnia 13 października 1999 roku. Opisana sytuacja była odmienna od tej, która wystąpiła w niniejszej sprawie, gdzie zadania kierownika nadal były wykonywane, nawet, jeżeli stanowisko kierownika zostało formalnie wypowiedziane powódce. Sąd natomiast popiera stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w sprawie o sygn. akt I PKN 445/01, gdzie w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 września 2002 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy, nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być konkretna i rzeczywista. Brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., co stanowi podstawę do wydania przez Sąd wyroku o uznaniu za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a po upływie okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy albo zasądzenia odszkodowania.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, zatem w świetle wymienionych przepisów wadliwe. Zdaniem Sądu w pierwszej kolejności obowiązkiem pracodawcy było dokonanie zmian organizacyjnych w sferze formalnej, a nie w sferze pracowniczej. Innymi słowy, w pierwszej kolejności powinnością Dyrektora było nadanie Centrum nowego regulaminu organizacyjnego, w którym stanowisko powódki ulegałoby likwidacji. Przy wnoszeniu pozwu takiego aktu nie wydano, zatem podana w oświadczeniu pracodawcy przesłanka nie istniała. Nadto, co wymaga odnotowania, pracodawcę obowiązuje określony tryb wprowadzenia zmian do regulaminu organizacyjnego (§ 17 statutu), zatem prawidłowe wprowadzenie nowego regulaminu wymaga uzyskania określonych statutem opinii podmiotów zewnętrznych. W związku z tym, że zmiana musiałaby dotyczyć organizacji Miejskiej Biblioteki Publicznej musiałaby zostać ustalona w porozumieniu z kierownikiem biblioteki zgodnie z § 12 statutu centrum.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że faktem jest, że został wydany nowy regulamin organizacyjny przez dyrektora, który został zatwierdzony przez Burmistrza. Z dokumentów dołączonych przez pełnomocnika pozwanego wynika, że data wydania regulaminu była późniejsza niż wypowiedzenia: 30 sierpnia 2016 roku. Regulamin wprowadzony przez dyrektora pozostawał w sprzeczności z postanowieniami statutu pozwanej jednostki, z którego to statutu wynika, że pewne czynności wykonuje w imieniu jednostki Dyrektor Centrum, ale we współdziałaniu z kierownikiem biblioteki. Sąd Rejonowy wskazał także, że z uchwały (...)w B. z dnia 29.10.2012 r. w sprawie zamiaru połączenia samorządowych instytucji kultury, a w szczególności jej uzasadnienia wynika potrzeba i zamiar utrzymania biblioteki, jako wyodrębnionego oddziału Zarządzanego przez wykwalifikowanego kierownika.

Powołując się na tą uchwałę (...)w B. Sąd podkreślił, że uzasadnieniem wyodrębnienia biblioteki i kierowania nią przez wykwalifikowanego kierownika, było między innymi to, że w rejonie jej działania istniały wyodrębnione punkty biblioteczne.

Zdaniem Sądu Rejonowego na podstawie tej uchwały podjęte zostały działania, których skutkiem było połączenie instytucji i uchwalenie statutu instytucji, a międzyczasie doszło do konsultacji, opiniowania tego zamiaru przez Wojewódzką Bibliotekę Publiczną w O.. Wobec wątpliwości Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej (dalej (...)) czy to połączenie biblioteki i centrum w jedną jednostkę nie spowoduje utraty samodzielności biblioteki toczyła się korespondencja pomiędzy stronami. Podobne konsultacje powinny być przeprowadzone przed zmianami organizacyjnymi mającymi na celu likwidację stanowiska kierownika, zajmowanego przez powódkę, gdyż prowadziło to do utraty samodzielności Biblioteki w B., co mogłoby być skutecznie zakwestionowane przez (...) w O..

Wobec powyższego na podstawie powołanych przepisów, Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo A. R., jak w pkt I sentencji wyroku.

Sąd Rejonowy z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania z art. 98 k.p.c., art. 108 k.p.c., rozstrzygał o kosztach procesu, uwzględnił wniosek powódki o ich zasądzenie od pozwanego Centrum (...)(...) w B. jak w pkt II sentencji wyroku.

Na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd nie obciążył stron kosztami sądowymi.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany – Centrum (...)(...)w B. – zaskarżając go w całości oraz zarzucając temu orzeczeniu:

a) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 4 i 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki jest wadliwe, bowiem;

- likwidacja stanowiska pracy powódki wymagała w pierwszej kolejności zmiany statutu pozwanej jednostki, a następnie zmiany jej regulaminu organizacyjnego i dopiero wówczas prawidłowym stało się powołanie się przez pracodawcę na likwidację stanowiska pracy, jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego,

- obowiązkiem pracodawcy było podjęcie w pierwszej kolejności zmian organizacyjnych w sferze formalnej, a następnie podjęcie kroków w sferze pracowniczej,

podczas, gdy zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego:

- wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia; dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko takie zostanie faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami,

- likwidacja jednostki organizacyjnej (stanowiska pracy) – formalna i faktyczna – nie muszą zbiegać się w czasie, bowiem ostatecznie realna likwidacja stanowiska pracy zawsze następuje po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą, z tej przyczyn jest nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyprzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej przez niego decyzji, przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy byłaby fikcyjna tylko wówczas, gdyby odstąpiono od dalszych stadiów postępowania likwidacyjnego albo gdyby postępowanie takie zakończyło się decyzją odmienną od oczekiwanej przez pracodawcę,

b) art. 42 § 1 w zw. z art. 45 § 2 k.p. przez ich niezastosowanie, podczas gdy z uwagi na zmianę struktury organizacyjnej pozwanej jednostki i faktyczną likwidację stanowiska kierownika biblioteki, przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy jest niemożliwe.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi rejonowemu wraz z orzeczeniem o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego Centrum (...)(...) w B. okazała się uzasadniona.

Ze skargi apelacyjnej wynika, że pozwany nie kwestionuje ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, jednakże zarzuca temu Sądowi naruszenie prawa materialnego tj. art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 4 i 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy również nie podziela konstatacji Sądu pierwszej instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do wydania orzeczenia przywracającego powódkę na dotychczasowe warunki pracy i płacy, jednakże Sąd Okręgowy poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne w pełni podziela, znajdują bowiem one odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Jednakże rozważań prawnych jak i przedstawionej przez ten Sąd argumentacji podzielić nie sposób.

Sąd Okręgowy uznał także, że postępowanie dowodowe wymaga uzupełnienia, chociaż okoliczność ta nie miała przesądzającego znaczenia dla oceny zaskarżanego orzeczenia, jako błędnego.

Mianowicie do apelacji pozwany dołączył uchwałę nr (...)z dnia 25 kwietnia 2017 r. (...)w B. w sprawie zmiany Uchwały nr (...)w B. z dnia 19 maja 2015 r. w sprawie zmiany nazwy Centrum (...) w B. i nadania mu statutu. Powyższym aktem został m.in. nadany nowy statut pozwanego Centrum. Powołany statut Centrum nie przewiduje w swej treści stanowiska „kierownika biblioteki miejskiej”, czy też zadań, które miały by być wykonywane przez, bądź przy udziale osoby piastującej to stanowisko. Akt ten w sposób ogólny reguluje strukturę Centrum, jego cele i zadania, organy zarządzające oraz podmioty sprawujące nad nim nadzór (k. 79-81). Oczywiście Sąd Okręgowy dostrzega, iż ww. uchwała została podjęta kilka miesięcy po wypowiedzeniu powódce warunków płacy i pracy, jednakże pozostaje to bez znaczenia dla oceny prawidłowości orzeczenia. Jedynie w celu ukazania pełnego stanu faktycznego sprawy wspomnieć należy także, że prace nad zmianą ww. statutu trwały od sierpnia 2016 r., a ostatecznie jego zmiana przypadła na okres sprawozdawczy Centrum (k. 96).

Przechodząc, zatem do oceny zarzutów apelacji naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego, należy wskazać, że zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt. 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z § 2 powołanego artykułu rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Zgodnie zaś z **art. 42 § 1 k.p.** przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki(§ 2.) W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie(§ 3.)

Zważyć należy, że jednym z wymogów **art. 30 § 4 k.p.** jest obowiązek wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Jednakże podanie właściwej przyczyny jest ważne, albowiem pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie innej przyczyny niż wskazana w wypowiedzeniu (tak: wyrok SN z 19.2.1999 r., I PKN 571/98, OSNP Nr 7/2000, poz. 266).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 02 sierpnia 2016 r. wynika, iż pracodawca wypowiedział A. R. umowę o pracę zawartą w dniu 01 lipca 2013 r. w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 30 listopada 2016 r. Powodem wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy: Kierownika Miejskiej Biblioteki Publicznej w B. wchodzącej w skład Centrum (...) w B.. Pozwany wskazał, że likwidacja stanowiska pracy związana jest ze zmianą struktury organizacyjnej zatrudnienia, a te spowodowane są względami ekonomicznymi i koniecznością ograniczenia kosztów funkcjonowania zakładu pracy. Zatem strona pozwana dokonała likwidacji stanowiska pracy powódki z uwagi na potrzebę racjonalizacji zatrudnienia w ramach występujących struktur organizacyjnych.

Od dawna za utrwalony uznać należy pogląd Sądu Najwyższego, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez zakład umowy o pracę, a także wypowiedzenie warunków pracy zwłaszcza w zakresie stanowiska. Sądy pracy nie są przy tym zasadniczo uprawnione do badania celowości likwidacji stanowiska. Mogą jedynie ustalić i oceniać czy likwidacja była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, (...) 1985, Nr 8-9, str. 86).

W orzecznictwie wykształcił się także pogląd, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyrok SN z 23.5.1997 r., I PKN 176/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 263), jeśli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości, co do jej wykonania. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok SN z dnia 16 października 1992 roku, I PRN 40/92).

Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy (zob. wyrok SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, niepubl.). Przy czym wypowiedzenie z tego powodu nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji stanowiska pracy. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyrok SN z 13.10.1999 r., I PKN 290/99, OSNP Nr 4/2001, poz. 110).

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (zob. wyrok SN z 4.9.2007 r., I PK 92/07, OSNP Nr 19–20/2008, poz. 286).

Sąd Rejonowy uzasadniając orzeczenie powołał się na pogląd, zgodnie z którym istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy (zob. wyrok SN z 19.9.2002 r., I PKN 445/01, OSNP Nr 9/2004, poz. 153), wskazując tu na konieczność zmiany statutu Centrum w drodze uchwały (...)w B.. Sąd Okręgowy poglądu tego nie podziela.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzenie zmian organizacyjnych w pozwanym Centrum, polegające na likwidacji stanowiska pracy „kierownika biblioteki miejskiej” wymagało do swojej skuteczności jedynie zmiany regulaminu organizacyjnego nadanego zarządzeniem nr (...) dyrektora Centrum (...) w B. z dnia 03 lutego 2014 r., przy czym zmiana ta mogła mieć charakter następczy. To ten akt wprost wskazywał, że w skład Centrum wchodzi Miejska Biblioteka Publiczna, która zatrudnia 3 pracowników, w tym kierownika biblioteki miejskiej oraz przewidywał zadania tego kierownika. Do wskazywanej zmiany doszło w wyniku wydania zarządzenia nr (...) dyrektora (...)w B. z dnia 30 sierpnia 2016 r., zgodnie, z którym zadania kierownika Biblioteki Miejskiej zostały przekazane Dyrektorowi Centrum. Sąd Okręgowy nie dostrzega także, aby regulamin organizacyjny Centrum wprowadzony zarządzeniem Dyrektora z dnia 30 czerwca 2016 r. pozostawał w sprzeczności ze statutem Centrum stanowiącym załącznik do Uchwały nr (...)z dnia 19 maja 2015 r., który to akt o znacznym stopniu ogólności w § 17 wprost wskazuje, że organizację wewnętrzną Centrum określa regulamin organizacyjny nadany przez dyrektora po zaciągnięciu opinii burmistrza oraz działających w Centrum organizacji związkowych i stowarzyszeń twórców. Treść regulaminu organizacyjnego z dnia 30 sierpnia 2016 r. nie jest sprzeczna także z postanowieniami § 12 i 20 statutu z dnia 19 maja 2015 r., gdyż kompetencje kierownika biblioteki, o czym była mowa już wyżej, zostały przekazane Dyrektorowi.

Zdaniem Sądu Okręgowego - wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji - nowy regulamin organizacyjny nie wymagał jego uzgodnienia z kierownikiem biblioteki. Wskazana przez Sąd Rejonowy wykładnia § 12 statutu Centrum prowadziłaby do konieczności uzyskania zgody Kierownika Miejskiej Biblioteki na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska (wnioskowanie *reductio ad absurdum* – sprowadzenie do absurdu; nakazuje zaniechania rozumowania w przypadku uzyskania nonsensownych wniosków). Regulamin ten został powołany zgodnie z określonym trybem wprowadzenia zmian do regulaminu organizacyjnego (§ 17 Statutu). W tym wypadku § 12 nie znajdował zastosowania.

Zdaniem Sądu Odwoławczego, uchwalenie nowego statutu, gdy dotychczasowy jedynie ramowo i ogólnie określał cele, zakres działania, zarządzanie pozwaną placówką - w kontekście funkcjonowania stanowiska kierownika biblioteki miało jedynie znaczenie porządkujące.

Nie ulega wątpliwości także, że uzasadnienie uchwał (...) nie mają charakteru normatywnego, zatem argumentacja Sądu pierwszej instancji i nadanie prawnego znaczenia uzasadnieniu uchwały (...) w B. z dnia 29 października 2012 r. w zakresie „potrzeby funkcjonowania biblioteki w ramach struktury Centrum, jako wyrobionego oddziału zarządzanego przez wykwalifikowanego kierownika”, jest nieuzasadniona.

W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce wskazał likwidację stanowiska Kierownika Miejskiej Biblioteki. Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty podnoszone w tym zakresie przez powódkę, według której w pierwszej kolejności obowiązkiem pracodawcy było dokonanie zmian organizacyjnych w sferze formalnej, a nie w sferze pracowniczej - nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, albowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych.

Analizując niniejszą sprawę zauważyć należy, że w wyniku zmian organizacyjnych doszło do wdrożenia u pozwanego nowej struktury organizacyjnej, w wyniku której zadania zlikwidowanego stanowiska kierownika Miejskiej Biblioteki przejął Dyrektor Centrum. A zatem w istocie doszło do rzeczywistej zmiany organizacyjnej, w wyniku której doszło do likwidacji stanowiska Kierownika Miejskiej Biblioteki.

Z analizy zarządzenia nr (...) Detektora Centrum z dnia 30 sierpnia 2016 r. oraz Statutu Centrum nadanym uchwałą (...) w B. z dnia 08 maja 2017 r. wynika, że faktycznie w wyniku reorganizacji doszło do faktycznej likwidacji stanowiska powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie narusza również dyspozycji przepisu art. 45 k.p. Pracodawca ma prawo samodzielnie organizować pracę, decydować o strukturze zatrudnienia i o ilości poszczególnych etatów. Sąd wziął pod uwagę, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu, które służyć miały realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, w jaki sposób organizuje strukturę organizacyjną zakładu pracy i to on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze sposobu jej realizacji.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie pozwala na stwierdzenie, iż w procesie ustalenia stanu faktycznego, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie doszło do sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału dowodowego, ale do nieprawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego wskazanego w apelacji. Przyczyna wypowiedzenia nie była pozorna, stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej funkcje przejął Dyrektor Centrum.

Dodatkowo zaznaczyć należy, iż wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki nie naruszało przepisów określających zasady wypowiedzania umów o pracę. Bezsprzecznie nie doszło do naruszenia przepisów kodeksu pracy. Także statut pozwanej nie zawierał dodatkowych wymogów stawianych w tym zakresie pracodawcy. Trudno zatem zaakceptować pogląd, iż zmiana tego aktu była warunkiem niezbędnym dla uznania prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego.

Podzielając, zatem zarzuty apelacji Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić w całości w ten sposób, że powództwo oddalić.

W punkcie II orzeczenia Sąd Okręgowy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804 ze zm. – wg stanu na dzień wytoczenia powództwa) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie III, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm. – wg stanu na dzień wpływu apelacji do SO) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO B. Łożyńska- Motyka SSO B. Urbańska – Woike SSO R. Jerka

.