

Sygn. akt VII Pa 183/12

## WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lutego 2013r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Monika Kiwiorska – Pająk(spr.)

**Sędziowie:** SO Jacek Pluta, SO Krystian Nowocień

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2013r. w Świdnicy

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 31 października 2012r. sygn. akt V P 594/11

I. apelację oddała;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

**Sygn. akt VII Pa 183/12**

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Wałbrzychu zasądził na rzecz powódki M. S. od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w W. kwotę 4 173zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty.

Sąd ustalił, że powódka M. S. zatrudniona była w Zespole Szkół (...) w W. od 1 czerwca 2007 roku na stanowisku pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy, a w dniu 20 maja 2011 roku pracodawca wypowiedział jej z dniem 1 września dotychczasowe warunki pracy i płacy obniżając wymiar czasu pracy do 1/2 etatu oraz zmniejszając o 50% wynagrodzenie. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pozwana wskazała reorganizację szkoły polegającą na zmniejszeniu etatów administracyjno – obsługowych, zgodnie z Zarządzeniem Nr 348/11 Prezydenta Miasta W.z 31.03.2011r. w sprawie przyjęcia założeń do opracowania arkusza organizacji szkoły na rok 2011/2012. Powódka przyjęła proponowane jej warunki pracy. Pismem wręczonym powódce w dniu 21.12.2011 roku pozwana

wypowiedziała jej umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2012 roku, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy reorganizację placówki. Wynagrodzenie powódki od 1 września 2011 roku wynosiło 1391,00 złotych miesięcznie.

Zespół Szkół (...) w W. zatrudniał na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę 26 pracowników administracyjno - obsługowych, w tym min. 18 robotników gospodarczych lub konserwatorów oraz 6,75 etatu pracowników administracyjnych w tym 3 etaty w księgowości.

Dyrektor pozwanej szkoły B. K. pod koniec października 2011 roku poinformowana została, przez organ założycielski o utworzeniu gminnej jednostki organizacyjnej Biura (...), która prowadzić będzie obsługę gminnych jednostek oświatowych w zakresie min. opracowywania projektów planów finansowych i ich zmian oraz prowadzenia rachunkowości i całej obsługi finansowo księgowej i wynikającej stąd konieczności redukcji 3 etatów (wszystkich) w księgowości.

W następstwie tego wypowiedziano umowę o pracę powódce. Oprócz niej rozwiązano stosunek w następstwie wypowiedzenia umowy o pracę z: T. O. zatrudnionym w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku instruktora BHP i M. A., zastępcą głównego księgowego, M. R., która nie przyjęła wypowiedzenia zmieniającego jej stanowisko z głównego księgowego na pracownika administracji z ograniczeniem etatu do 1/2. Dodatkowo, dokonano wypowiedzeń zmieniających z pracownika administracji – starszego referenta z 1 etatu do 3/4 etatu, kierownika gospodarczego do 1/2 etatu oraz pracownicy chronionej zatrudnionej na stanowisku starszego specjalisty d/s plac, zmieniono stanowisko na stanowisko pracownika administracji – referenta, z utrzymaniem pełnego etatu i dotychczasowego wynagrodzenia

Po zwolnieniu powódki opiekę pielęgniarską w pozwanej szkole świadczy pielęgniarka L. B. na zasadzie indywidualnej Praktyki Pielęgniarskiej, w oparciu o umowę z Narodowym Funduszem Zdrowia o udzielenie świadczeń gwarantowanych w podstawowej opiece zdrowotnej, z którą szkoła podpisała porozumienie z 12.12.2011 roku w przedmiocie kontynuowania świadczeń zdrowotnych realizowanych przez szkolną pielęgniarkę środowiskową w miejscu nauczania i wychowania, dotycząca 987 uczniów. Opieka ta finansowana jest przez NFZ a realizowana jest od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.05. w gabinecie profilaktyki zdrowotnej udostępnionym na zasadzie użyczenia przez szkołę. Opieka ta odpowiada normom przewidzianych dla liczby uczniów uczących się u pozwanej i jest wystarczająca. Pielęgniarka ta zaopatrzona jest w wymagany sprzęt medyczny oraz środki opatrunkowe i niezbędne leki. Szkoła nie ponosi żadnych kosztów finansowych związanych z świadczeniami przez nią usługami. Etat powódki finansowany był ze środków gminy. W szkole 2 dzieci wymaga pomocy pielęgniarskiej.

Powódka od 1 grudnia 2011 roku podjęła prace w Zespole (...) w Ś. na zasadzie samozatrudnienia, w oparciu o umowę z Narodowym Funduszem Zdrowia. Pracuje 22 godziny tygodniowo za wynagrodzeniem 1550 złotych miesięcznie.

Przy tak dokonanych ustaleniach sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powódki jest uzasadnione, bowiem przyczyna wypowiedzenia winna być konkretna, prawdziwa a wypowiedzenie powinno być zasadne. Rozpoznając merytorycznie powództwo o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione należy mieć na względzie fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, może to być również przyczyna nie dotycząca pracownika, od niego niezależna. Nie oznacza to jednakże przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę powinna być konkretna a więc tak sformułowana aby pracownik bez żadnych wątpliwości wiedział dlaczego zwolniony został z pracy, który z obowiązków pracowniczych naruszył i jaką formę przyjęło to naruszenie nadto w przypadku przyczyn dotyczących pracodawcy jakie to są przyczyny, na czym polegają i z czego wynikają, jaki mają wpływ na dalsze trwanie jego stosunku pracy.

Skonkretyzowanie przyczyny umożliwia również sądowi zbadanie czy podstawa wypowiedzenia miała faktycznie miejsce i była uzasadniona, ograniczając postępowanie wyłącznie do zdarzeń wskazanych przez pracodawcę.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1k.p., Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż pozwany pracodawca zachował wymogi formalne dotyczące wypowiedzenia tj formy pisemnej oświadczenia określone w art. 30§3kp, jednak bez konkretyzacji przyczyny, oraz konsultacji zamiaru wypowiedzenia w trybie art. 38k.p.

W ocenie sądu przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podana przez pracodawcę w piśmie z dnia 21 grudnia 2011 roku jako reorganizacja szkoły - nie spełnia wymogu konkretności, jest zbyt ogólnikowa, nie wskazuje w swej treści jakiego rodzaju zmiany organizacyjne, z czego wynikające spowodowały konieczność rozwiązania z powódką umowy o pracę, tym bardziej, że kilka miesięcy wcześniej z tych samych powodów – reorganizacji pracodawcy – powódce M. S. zmieniono warunki pracy przez obniżenie wymiaru etatowego do 1/2, wówczas jednak dokładnie określając na czym te zmiany organizacyjne mają polegać ( zmniejszenie etatów administracyjno – obsługowych ) i z czego wynikają.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, że były to te same – znane powódce - przyczyny co w piśmie z 20 maja 2011 roku, zmieniającym powódce dotychczasowe warunki pracy tj. „ zmniejszenie etatów administracyjno – obsługowych zgodnie z zarządzeniem nr 348/11 Prezydenta Miasta W. z dnia 31.03.2011r w sprawie przyjęcia założeń do opracowania arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2011/2012. Takie sformułowanie przyczyny jednoznacznie wskazywało dlaczego nastąpiła potrzeba zmniejszenia etatu powódki. Nastąpiło to mianowicie w związku z opracowywaniem arkusza organizacyjnego szkoły na rozpoczynający się we wrześniu nowy rok szkolny. Kolejne wypowiedzenie powódka otrzymała w okresie trwania roku szkolnego w oparciu o zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę arkusz organizacyjny. Ta sytuacja nie miała więc miejsca w grudniu – w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce i w żadnym razie nie można przyjąć, iż pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę z powódką nie musiał już konkretyzować przyczyny, bo była ona taka sama jak w wypowiedzeniu zmieniającym. Takie rozumowanie pozwanej jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa a nadto pozostaje w sprzeczności z ustaleniami sądu dotyczącymi faktycznej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nie była to skonkretyzowana w piśmie z 20 maja 2011 roku reorganizacja polegająca na zmniejszeniu etatów administracyjno – obsługowych wynikająca z założeń do opracowania arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2011/2012 , ale reorganizacja spowodowana powołaniem z końcem października 2011 roku z mocy uchwały Nr XIX /164/11 Rady Miejskiej W., Biura (...), które przejęło od szkół wszystkie czynności dotyczące rachunkowości i księgowości, skutkując zbędnością służb, pracowników księgowych w jednostkach oświaty. Efektem tej reorganizacji miała być – zgodnie z założeniami organu prowadzącego szkołę - likwidacja 3 etatów ( wszystkich ) w księgowości.

Pozwana dokonując wypowiedzenia z grudnia 2011 roku miała możliwość podania tej przyczyny wskazując na przepisy przedmiotowej uchwały oraz brak możliwości – z uwagi o ochronę - rozwiązania umowy z pracownikami tej grupy zawodowej. Powódka nie wiedziała z treści wypowiedzenia jakie zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy, które zaistniały po dniu wręczenia jej poprzedniego wypowiedzenia - spowodowały konieczność definitywnego rozwiązania z nią stosunku pracy a brak konkretności w sformułowaniu uniemożliwił sądowi ocenę, czy faktycznie przyczyny takie istniały i uzasadniały wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Dopiero w postępowaniu przed sądem pozwana wykazała jakie były konkretne, rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, na czym kolejna jej reorganizacja polegała i czym została spowodowana.

Uwzględniając powyższe sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, ( które przy prawidłowym sformułowaniu przyczyny można by uznać za uzasadnione ), nie odpowiada wymogom stawianym przez art. 30§4kp w zakresie konkretności sformułowania przyczyny stąd uznał roszczenie M. S. za uzasadnione i zasądził na jej rzecz

- zgodnie z żądaniem - w oparciu o przepisy art. 45 odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia orzeczono w oparciu o przepisy art. 477<sup>2</sup>§1k.p.c., a o kosztach - zgodnie z art. 98 k.p.c. w związku z §11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych... ( Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zmian.)

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego , poprzez jego błędne zastosowanie , tj. art.30§4k.p. przez przyjęcie, iż pozwana dokonując wypowiedzenia umowy z 21.12.2011r. nie podała rzeczywistej i konkretnej przyczyny niniejszego wypowiedzenia ograniczając się jedynie, zdaniem Sądu, do wskazania „nazbyt ogólnych” podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podczas gdy wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była przyczyną konkretną i rzeczywistą , w pełni uzasadniającą rozwiązanie z powódką umowy o pracę,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez jego błędne zastosowanie , tj. art.45§1k.p. przez przyjęcie, iż doszło do nieuzasadnionego wypowiedzenia powódce umowy o pracę , podczas gdy umowa o pracę została wypowiedziana zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz była w pełni uzasadniona,
3. naruszenie przepisów prawa procesowego , tj.art.321§1k.p.c. w zw. z art.300k.p. poprzez zmianę podstawy prawnej roszczenia powódki wyrażonej w pozwie z dnia 28.12.2011r. oraz w piśmie procesowym pełnomocnika powódki z dnia 16.03.2012r. , tym samym wydanie orzeczenia przekraczającego zakres podstawy faktycznej wynikającej z powództwa powódki,
4. naruszenie przepisów prawa procesowego , tj. art.233§1k.p.c. w zw. z art.300k.p. poprzez niedokonanie przez Sąd I instancji pełnej analizy zebranego materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania w I instancji oraz postępowania apelacyjnego oraz zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17zł.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 kp 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów. W niniejszej sprawie powódka ostatecznie wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, a Sąd jej żądanie uwzględnił.

Sąd I instancji trafnie uznał, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę , a w konsekwencji było nieuzasadnione , gdyż strona pozwana nie wykazała, że wskazana przez nią przyczyna wypowiedzenia – reorganizacja, spełniała warunek konkretności i w sposób wystarczający wyjaśniała , dlaczego dokonano wypowiedzenia powódce. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd zarzuty apelacji nie znajdują uzasadnienia.

Należy przy tym mieć na uwadze, iż wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest aktualny również przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, a w szczególności przy wyborze

pracowników do zwolnienia . Ponadto wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy . Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, Sąd bierze pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ważne są nie tylko przyczyny dotyczące pracownika i pracodawcy świadczące o niemożliwości kontynuowania stosunku pracy, ale również brak przeciwwskazań o społecznym charakterze, związanych z osobistą sytuacją pracownika (rodzinną, zdrowotną, zdarzeniami losowymi itp.), co oznacza, że konfrontacja przyczyn wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego odbywa się już na poziomie art. 45 k.p., bez konieczności sięgania do art. 8 k.p. Wypowiedzenie niezgodne z zasadami współżycia społecznego należy zatem oceniać jako niezasadne ze wszystkimi tego konsekwencjami, między innymi w zakresie ciężaru dowodu. To na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz brak kolizji wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy dał wyraz temu pogładowi w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85)- wbrew twierdzeniom strony pozwanej zachowującej aktualność- stwierdzając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusnych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy podtrzymywał to stanowisko również w wielu późniejszych rozstrzygnięciach.

W niniejszej sprawie w toku procesu strona pozwana wprawdzie starała się wykazać , iż wskazana przez nią przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa , a jej sformułowanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie nasuwało żadnych wątpliwości. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnienia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1k.p. Natomiast podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które , zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie . Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika lub zdarzeń , także niezależnych od niego , mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę , a konkretność tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Tych wszystkich warunków nie spełniało pismo wypowiadające umowę o pracę powódce, a jego treść była dla powódki niezrozumiała w kontekście niedawnego wypowiedzenia zmieniającego, o czym świadczy chociażby treść pozwu. Nie ulega wątpliwości , że zmiany organizacyjne faktycznie u strony pozwanej miały miejsce, ale nie jest to wystarczającą przesłanką , w świetle obowiązujących przepisów, uznania zasadności decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w powódka tym bardziej, że okoliczności sprawy wskazują , że w istocie doszło do likwidacji jej stanowiska pracy . Zgodnie z ukształtowaną i jednolitą linią orzecniczą Sądu Najwyższego rzeczywista likwidacja stanowiska pracy pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy powodowane względami ekonomicznymi stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia , zaś organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia oraz wprowadzanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych, dokonywanej racjonalizacji zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Likwidacja konkretnego ( jedyne, danego rodzaju) stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas , gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników , z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk , ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Jednakże takie okoliczności nie zostały wskazane przez stronę pozwaną jako

przyczyna wypowiedzenia , gdyż ograniczono się do bliżej niesprecyzowanego i niejasnego pojęcia reorganizacji, a to słusznie zostało zakwalifikowane przez Sąd I instancji jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

W związku z powyższym zarzuty naruszenia art. 30§4k.p. i art.45§1k.p. nie znajdują w okolicznościach sprawy uzasadnienia.

W świetle powyższego niezasadny jest również zarzut naruszenia art.321§1k.p.c. / z niewiadomych przyczyn powołany w związku z art.300k.p./, gdyż Sąd I instancji w żaden sposób nie zmienił podstawy faktycznej powództwa ani nie orzekał ponad żądanie, jak również nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie naruszył przepisu art.233k.p.c.

W związku z powyższym Sąd oddalił apelację jako bezzasadną / art.385k.p.c./ i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym na podstawie przepisu art.98k.p.c. w zw. z przepisem art. §11ust.1pkt1 i §12ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu / Dz.U. Nr 163, poz.1349 ze zm./.