

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. K. (K.)

przeciwko Urzędowi Gminy w P.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 13 grudnia 2013 r. **sygn. akt** VI P 146/13

1 zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

2 zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1550 zł (jeden tysiąc pięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w dotychczasowym wymiarze w terminie 7 dni;

3 nakazuje pobrać od pozwanego Urzędu Gminy P. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1860 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu;

4 zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 825 zł (osiemset dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka J. K., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, domagała się od pozwanego, Urzędu Gminy w P. przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwoty 1.550 zł oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu powódka podała, że w jej ocenie przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę, wskazana przez pozwanego nie istniała w chwili wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego. Nie zgodziła się także z obniżeniem jej wymiaru czasu pracy o 1/2 etatu.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Podniesiono, że jedyną przyczyną wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy była przyczyna wskazana w treści samego wypowiedzenia, a zakres zadań związanych ze współpracą z organizacjami pozarządowymi nie wymagał od powódki znacznego nakładu pracy. Nadto wskazano, że ostatecznie obowiązki w tym zakresie ma przejąć inny pracownik, który już jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a tym samym zwiększenie zakresu jego zadań w niewielkim zakresie pozwoli na zwiększenie efektywności pracy bez potrzeby zwiększenia ilości pracowników. Natomiast aktualny zakres obowiązków powódki nie wymaga większego zaangażowania czasowego niż połowa etatu. Dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy jest nieuzasadnione, a reorganizacja doprowadzi do bardziej efektywnego wykorzystania czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013r., Sad Rejonowy w Gliwicach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwa i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora, początkowo od dnia 1 stycznia 2009r. na czas określony, następnie od dnia 1 lipca 2009r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 września 2010r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.100 zł.

Sąd Rejonowy szczegółowo opisał zmiany organizacyjne, które zachodziły w Urzędzie Gminy P. w latach 2010-2013, w związku z objęciem funkcji wójta przez J. W.. I tak, początkowo w 2010r., istniały samodzielne stanowiska pracy, podporządkowane bezpośrednio Wójtowi bądź S. Gminy, a od 2011r. rozdzielono poszczególne komórki organizacyjne (referaty) Urzędu Gminy pomiędzy zastępcę Wójta, S. oraz Skarbnika, którzy podlegali Wójtowi. Zmiany te podyktowane były wprowadzeniem bardziej efektywnego nadzoru nad zadaniami powierzonymi pracownikom. Na czele każdego z sześciu referatów stał kierownik sprawujący nadzór nad wykonaniem powierzonych zadań. Z dniem 15 kwietnia 2011r. wszedł w życie nowy Regulamin Organizacyjny pozwanego.

W dalszej części Sąd ustalił, iż w wyniku wprowadzonych przemian organizacyjnych powódka zajmująca dotychczas samodzielne stanowisko inspektora ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, w 2011r. weszła w skład (...), a jej bezpośrednią przełożoną została kierownik tego referatu K. S.. Zmiany dotyczyły także zakresu obowiązków, które Sąd Rejonowy szczegółowo wyliczył. Przed wszystkim zamiast obsługi biura Rady Gminy, powierzono jej prowadzenie spraw zamówień publicznych oraz spraw związanych ze zdrowiem.

W październiku 2011r. z inicjatywy K. S., ponownie zmieniono powódce zakres jej obowiązków, sprawy zdrowia przekazano do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich, a w przedmiocie zamówień publicznych ograniczono jej zakres obowiązków do obszaru działania referatu. Powódka dalej odpowiedzialna była za współpracę z organizacjami pozarządowymi, co zajmowało jej około połowę wymiaru jej czasu pracy. Sąd I instancji wymienił szkolenia w jakich uczestniczyła powódka w trakcie zatrudnienia.

Ustalono, iż z początkiem 2013r. powódka została poinformowana przez K. S. o tym, że planowane jest przeniesienie spraw współpracy z organizacjami pozarządowymi do innego referatu – Referatu Organizacyjnego i Spraw

Obywatelskich. W dniu 28 lutego 2013 roku J. W. wręczyła powódce pismo wypowiadające jej warunki płacy i pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana Regulaminu Organizacyjnego mającego na celu racjonalizację zatrudnienia, która nastąpiła z mocy Zarządzenia Wójta Gminy P. z dnia 28 lutego 2013 roku. Począwszy od 1 marca 2013r. sprawy współpracy z organizacjami pozarządowymi zostały przekazane do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich. Powódka została zapoznana z treścią tego zarządzenia w dniu 1 marca 2013 roku, co potwierdziła własnoręcznym podpisem.

Sąd I instancji, wskazał, iż zgodnie z treścią pisma wypowiadającego powódce warunki pracy i płacy, zaproponowano jej nowy wymiar czasu pracy - 1/2 etatu oraz wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.550 zł, na których to warunkach powódka była zatrudniona od dnia 1 czerwca 2013r. Obecne były przy tym K. S. oraz D. S. Gminy. Powódka nie została i poinformowana szczegółowo o zmianach organizacyjnych wskazane w tym piśmie. Etat ten był wystarczający do wykonania zadań z zakresu zamówień publicznych. Dotychczasowe obowiązki powódki z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi powierzono W. I. - pracownikowi Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich, zajmującej się sprawami kadrowymi i BHP.

Sąd uznał powyższe okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe. W ocenie Sądu, rozmowa z kierownikiem referatu o planowanym przeniesieniu spraw współpracy z organizacjami pozarządowymi do innego referatu, a także zgłaszana przez kierownika konieczność wydzielenia z zakresu referatu tych spraw oraz spraw dotyczących zdrowia, w wyniku czego już wcześniej przeniesiono sprawy zdrowia do innego referatu, świadczą o tym, że przeniesienie spraw współpracy z organizacjami pozarządowymi było tylko następnym punktem długo planowanych zmian organizacyjnych, tym samym nie dając wiary powódce, odnośnie jej braku wiedzy co do zmian organizacyjnych i zapoznaniu się z Zarządzeniem z 28 lutego 2013 dopiero dzień po wręczeniu jej wypowiedzenia zmieniającego, przekonaniu, że powodem wypowiedzenia była rozmowa ze stycznia 2013 roku z J. W. w sprawie zwrotu dotacji dla klubów sportowych i w końcu twierdzeniu o niezapoznaniu się z treścią wręzonego jej pisma, z powodu doznanego szoku.

Sąd nie dał również wiary twierdzeniom powódki dotyczącym ilości czasu potrzebnego do wypełniania obowiązków związanych ze współpracą z organizacjami pozarządowymi, z uwagi na treść pisemnych zakresów obowiązków zawartych w aktach osobowych, z których wynikało, że była to około połowa jej zakresu obowiązków, a nie 1% wymiaru czasu pracy. Potwierdziły, to zdaniem Sądu, zeznania świadka W. I., wyjaśnienia samej powódki odnośnie wykonywania przez nią pracy w 2 referatach pracy oraz twierdzenia K. S. – bezpośredniej przełożonej powódki, że organizacyjnie możliwym była praca powódka po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego na pół etatu w Referacie Inwestycji, a przez drugie pół etatu w Referacie Organizacyjnym i Spraw Obywatelskich.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd uznał, że roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji, wychodząc od treści art. 42 k.p. oraz art. 30 i 38 k.p, stosowanych odpowiednio, wskazał jakie warunki muszą być spełnione przez pracodawcę, by wypowiedzenie zmieniające nie zostało uznane za dokonane z naruszeniem przepisów i nieuzasadnione, gdyż wówczas pracownikowi przysługiwałyby roszczenia z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zauważył, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1978 roku, I PZP 5/78, OSNC 1978/11/200, że odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego oraz odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy są dwiema odrębnymi instytucjami prawnymi, powołanymi do realizacji odmiennych celów. W ocenie Sądu, pozwany dokonując powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę spełnił formalne przesłanki określone przepisami kodeksu pracy, a przyczyny wypowiedzenia zmieniającego są prawdziwe, obiektywne i konkretne. O braku pozorności przyczyny wypowiedzenia świadczą zeznania świadka W. I., której sprawy organizacji pozarządowych zajmują połowę czasu pracy, a powódka przy wymiarze 1/2 etatu wykonuje z powodzeniem powierzone obowiązki,

wobec czego Sąd przyjął, że reorganizacja u pozwanego nie była pozorna, nastąpiło bowiem rzeczywiste powierzenie w zasadzie połowy dotychczasowych obowiązków powódki na rzecz pracownika innego referatu.

W odpowiedzi na zarzut powódki, o dokonaniu wobec niej wypowiedzenia zmieniającego przed ziszczeniem się przyczyny wypowiedzenia - reorganizacji, Sąd I instancji, przytoczył stanowisko SN, znajdujące odzwierciedlenie w sprawie, zgodnie z którym przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może ziścić się już po złożeniu oświadczenia pracodawcy, jeżeli jej spełnienie było pewne (patrz: wyrok SN z dnia 15 września 2006r., I PK 96/06, niepublikowane; wyrok SN z dnia 5 września 2001r., I PKN 613/00, OSNP 2003/15/351).

Sąd I instancji opierając się na wynikach przeprowadzonego postępowania, uznając, iż pozwany miał pełne prawo wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy, a tym samym zaproponować powódce niższe wynagrodzenie i pracę w wymiarze 1/2 etatu, nadto uznając podane powódce przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy za prawdziwe, obiektywne i konkretne, oddalił roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm.)

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1 Naruszenie prawa materialnego:

a art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 §1 k.p. poprzez ich:

- niezastosowanie i orzekanie o skuteczności, zasadności oraz zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w granicach wykraczających poza przyczyny wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu zmieniającym, tj. w oparciu o uznanie, że wymiar czasu w zakresie dotyczącym zamówień publicznych oraz obowiązków zleconych przez wójta został stopniowo ograniczony w ramach wprowadzonych w 2010r. zmian reorganizacyjnych, podczas gdy przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu była „zmiana regulaminu organizacyjnego mająca na celu racjonalizację zatrudnienia”.
- błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym uznaniu, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym jest konkretna i precyzyjna, czego strona pozwana, mimo ciężącego obowiązku, nie udowodniła w procesie. W ocenie apelującej z okoliczności sprawy jasno wynika, iż strona pozwana nie doprecyzowała i nie wyjaśniła przyczyny wypowiedzenia, która zdaniem apelującej była inna niż wskazana.

a Art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez ich

- błędną wykładnię, polegającą na mylnym uznaniu, iż wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione, podczas gdy z okoliczności wynika, iż zakres obowiązków dotyczących współpracy z organizacjami nie został zlikwidowany, nie zajmował połowy etatu, istniała możliwość pracy w ramach różnych referatów, zmiana regulaminu dotyczyła wyłącznie zakresu obowiązków powódki, nie osiągnięto racjonalnego zatrudnienia wobec prowadzonego naboru na wolne stanowiska, co świadczy o pozorności i fikcyjności przyczyny wypowiedzenia

1 Niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów prawa procesowego:

a tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom powódki odnośnie braku wiedzy o zmianach organizacyjnych, wyprowadzenie wniosków niewynikających z materiału dowodowego, tj. stwierdzenie że sprawy związane ze współpracą z organizacjami pozarządowymi zajmowały, nie 1% wymiaru czasu pracy, a połowę i wobec tego uznanie zeznań powódki za niewiarygodne w tym zakresie oraz sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie za wiarygodne

zeznań W. I., podczas gdy wzajemnie się wykluczają. Świadek wskazała bowiem, że przed dołożeniem jej obowiązków zastrzeżonych wcześniej powódce, realizowała swoje obowiązki w ramach 8 godzinnego dnia pracy, czasem nawet w nadgodzinach, a obecnie sprawy organizacji pozarządowych zajmują jej 3 dni w tygodniu. Nadto posiada mniejsze doświadczenie w tym zakresie.

b tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 224 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 zd. 1 k.p.c. przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego przyjęcie, iż przyczyny wypowiedzenia były zasadne, mimo braku ustaleń Sądu i przeprowadzenia wnioskowanych przez powódkę dowodów w zakresie przyczynienia się zmian organizacyjnych do racjonalizacji zatrudnienia.

Powódka powołała w apelacji nowe fakty, nieznanne jej na etapie postępowania w I instancji, ujawnione po ostatniej rozprawie:

a dane ukazujące strukturę zatrudnienia u pozwanego, ilość osób zatrudnionych i etatów w okresie od objęcia funkcji wójta gminy P. przez J. W., z których ma wynikać, iż zmiany w organizacji nie przyczyniły się do racjonalizacji zatrudnienia i w celu wykazania tej okoliczności wniosła o dopuszczenie dowodu z dokumentu zatytułowanego „Zatrudnienie w Urzędzie Gminy P.”, uzyskanego przez Stowarzyszenie (...) od pozwanego.

b nabór na dwa wolne stanowiska urzędnicze w referacie, w którym pracuje powódka, co świadczy o pozorności dokonanego wypowiedzenia i w celu wykazania tej okoliczności wniosła o dopuszczenie dowodu z dwóch wydruków ogłoszeń o naborze z (...).

W oparciu o powyższe zarzuty, powódka wniosła :

1 o zmianę zaskarżonego wyroku, przez przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 1.550 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

2 oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje

ewentualnie

1 o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego

W uzasadnieniu apelująca szeroko opisała przyczyny jej zdaniem uzasadniające zmianę zaskarżonego wyroku. Powołując się na orzecznictwo sądowe podniosła, iż reorganizacja nie może dotyczyć tylko jednego pracownika i uzasadniać wypowiedzenie tylko odnośnie jednej osoby, co miało miejsce w jej przypadku, gdyż wypowiedzenie było pozorne i fikcyjne (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982r. I PRN 130/82; z dnia 4 września 2007r. I PK 92/07).

W odpowiedzi na apelację powódki, strona pozwana wniosła o jej oddalenie, zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz oddalenie nowych wniosków dowodowych powódki jako niemających znaczenia dla rozpoznania sprawy. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż przeprowadzone prawidłowo postępowanie dowodowe wykazało prawdziwość, konkretność i obiektywność wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego wobec powódki, a kwestie przewidywania przez powódkę czy znane jej planowane zmiany organizacji będą wiązać się z koniecznością zmniejszenia jej etatu oraz ustnego wyjaśnienia przyczyn wypowiedzenia w dniu jego wręczenia, nie wpływają na ocenę zasadności wypowiedzenia. Nie podważa jego zasadności także fakt prowadzenia przez pozwanego naboru na wolne stanowiska.

Sąd II instancji zważył, co następuje: apelacja była zasadna i skutkowało to zmianą zaskarżonego orzeczenia.

W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa procesowego gdyż prawidłowość ustalenia stanu faktycznego rzutuje na ocenę rozstrzygnięcia pod kątem zastosowania przepisów prawa materialnego.

Powódka zarzuciła naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Powódka słusznie podniosła, że Sąd I instancji błędnie ocenił jej zeznania odmawiając im wiary. Powódka podała, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało jej wręczone 28 lutego 2013 roku przez Wójta J. W.. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy miało formę pisemną. Przy jego wręczaniu Wójt powiedziała, że powódka wie o co chodzi. Powódka przytaknęła. Sądziła jednak, że wypowiedzenie zmieniające jest związane z wcześniejszą rozmową o zwrotach dotacji dla klubów sportowych. Z zarządzeniem wprowadzającym zmiany organizacyjne powódka zapoznała się dopiero następnego dnia. Brak podstaw do odmowy powódce wiary. Pozostałe dowody nie przeczą twierdzeniom powódki. Sąd Rejonowy podał, że nie dał wiary powódce w zakresie w jakim wskazała ona, że w chwili wręczania jej wypowiedzenia nie wiedziała o zmianach organizacyjnych u pozwanego. Jednak powódka nie twierdziła, że nie wiedziała o zmianach organizacyjnych, a wskazywała jedynie, że nie łączyła tych zmian z przyczyną wypowiedzenia zmieniającego. Powódka wprost podała, że pani S. mówiła, że sprawy organizacji pozarządowych będą przeniesione do innego referatu. Jednak była przekonana, że nawet jeśli wyżej wymienione sprawy zostaną przekazane do innego referatu to nie wpłynie to na wymiar jej zatrudnienia. Zatem na podstawie przesłuchania stron Sąd ustalił, że w chwili wręczania wypowiedzenia zmieniającego powódka nie wiedziała, że następuje to z powodu przeniesienia spraw z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi z Referatu Inwestycji i (...) do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich .

Wbrew zarzutowi apelacji Sąd I instancji nie ustalił, że sprawy związane ze współpracą z organizacjami pozarządowymi zajmowały jej połowę czasu pracy. Sąd ustalił, że sprawy te stanowiły około połowę jej zakresu obowiązków co nie jest jednoznaczne z tym, że wykonanie ich zajmowało połowę czasu pracy. Natomiast nie przekroczył Sąd granic swobodnej oceny dowodów ustalając, że obowiązki z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi zajmowały powódce więcej niż 1 % czasu pracy. Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie na jakich dowodach się oparł i ocenił je zgodnie z zasadami z art. 233 § 1 k.p.c.

Reasumując Sąd Okręgowy podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy poza jednym fragmentem dotyczącym wiedzy powódki, że zmiany organizacyjne polegające na przeniesieniu spraw z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi z Referatu Inwestycji i (...) do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich są przyczyną wypowiedzenia zmieniającego. W tym zakresie Sąd Okręgowy poczynił ustalenia odmienne na podstawie przesłuchania stron, zeznań K. S. i potwierdzenia zapoznania się z treścią Zarządzenia nr OSO.120.10.2013 Wójta Gminy P. z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie dokonania zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy P. / karta 68 /.

Zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego sformułowany w pkt 3 apelacji tj. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 224 § 1 k.p.c. i 232 zd. 1 k.p.c. nie jest zasadny. Powódka podnosiła, że Sąd nie poczynił ustaleń w zakresie przyczynienia się zmian organizacyjnych do racjonalizacji zatrudnienia. Zaznaczyć należy, że jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano powódce zmianę Regulaminu Organizacyjnego mającego na celu racjonalizację zatrudnienia. Przy tak sformułowanej przyczynie wypowiedzenia zmieniającego należało ustalić

czy nastąpiła zmiana Regulaminu Organizacyjnego i w tym kierunku Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe i ustalił, że zmiana taka nastąpiła. Ustalenie to podzieli Sąd Okręgowy. Pracodawca wprowadzając zmianę w Regulaminie Organizacyjnym ocenił, że spowoduje to racjonalizację zatrudnienia. Taki był cel wprowadzonych zmian. Natomiast okoliczność czy przeniesienie zadań z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi z Referatu Inwestycji i (...) do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich istotnie doprowadziło do racjonalizacji zatrudnienia nie może rzutować na stwierdzenie czy wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione czy też nie. Rolą pracodawcy jest sposób organizacji pracy, przydzielenie konkretnych zadań do jednej bądź innej jednostki organizacyjnej. Sąd miał za zadanie stwierdzić czy zmiana organizacyjna faktycznie nastąpiła, a nie czy była ona uzasadniona aby osiągnąć cel wskazany w wypowiedzeniu - to jest racjonalizację zatrudnienia. Z tego względu Sąd Okręgowy oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodów zawarte w apelacji ponieważ dowody te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Miał przy tym na uwadze Sąd przepis art. 227 k.p.c. zgodnie z którym przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego jest zasadny choć nie wszystkie argumenty zasługują na uwzględnienie. Wypowiedzenie zmieniające musi spełniać wymogi określone przepisami tj. być na piśmie, zawierać przyczynę wypowiedzenia - art. 30 § 4 k.p., przyczyna ma być uzasadniona – art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. To, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały wypowiedzenie, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W niniejszej sprawie wypowiedzenie zmieniające było na piśmie. Powódce została wskazana przyczyna wypowiedzenia - zmiana Regulaminu Organizacyjnego mająca na celu racjonalizację zatrudnienia. Przyczyna ta nie była jednak konkretna, powódka w istocie nie wiedziała co oznacza i z jakiego powodu otrzymuje wypowiedzenie zmieniające. W orzecznictwie podkreśla się, że pracownik w chwili wręczenia mu wypowiedzenia musi mieć świadomość co jest jego przyczyną aby mógł ocenić czy zgodzić się z wypowiedzeniem czy też złożyć odwołanie. W wyroku z dnia 2 października 2010 roku, II PK 60/12 Sąd Najwyższy stwierdził:

„Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.”

W przedmiotowej sprawie przy wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego nie poinformowano powódki co konkretnie oznaczają „zmiany Regulaminu Organizacyjnego”. Powódka nie zapoznała się jeszcze z treścią Zarządzenia nr OSO.120.10.2013 Wójta Gminy P. z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie dokonania zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy P.. Wiedziała, że mówi się o celowości wprowadzenia zmian w zakresie współpracy z organizacjami pozarządowymi. O takie zmiany wniosowała jej przełożona. Nie wiedziała jednak, że od 1 marca 2013 roku zadania w zakresie współpracy z organizacjami pozarządowymi zostają przeniesione do innego referatu i, że z tego powodu zmniejszeniu ulega wymiar jej zatrudnienia i wynagrodzenie. Tym samym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie spełniała wymogów z art. 30 § 4 k.p. Była ona natomiast rzeczywista i uzasadniona. Zmiany organizacyjne faktycznie zostały wprowadzone, a polegały na przeniesieniu zadań z zakresu współpracy z organizacjami pozarządowymi z Referatu Inwestycji i (...) do Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich. W ocenie Sądu zmiana ta uzasadniała wypowiedzenie zmieniające niezależnie od tego czy faktycznie prowadziło to do racjonalizacji zatrudnienia. W wyroku z dnia 4 grudnia 2013 roku, II PK 67/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że „dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy.” W niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, ale do ograniczenia jej zadań przez przekazanie ich części innemu pracownikowi. W ocenie Sądu rzeczywiste powierzenie części zadań powódki innej osobie uzasadniało

wypowiedzenie zmieniające. Nie podlegało natomiast badaniu czy wprowadzenie zmian organizacyjnych było uzasadnione gdyż jest to sfera uprawnień pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z trafnością swoich decyzji w zakresie prowadzonej działalności.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok. Z uwagi na okoliczność, że wypowiedzenie zmieniające naruszało wymogi z art. 30 § 4 k.p. na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Sąd orzekł o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził wynagrodzenie.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w i § 12 ust. 1 pkt 1, § 6 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu / Dz. U z 2013r. poz. 461/. Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki w postępowaniu apelacyjnym pomimo, że apelacja nie została przez niego podpisana. Pełnomocnik był umocowany do reprezentowania powódki także przez Sądem II instancji i pełnomocnictwo nie zostało wypowiedziane. Powódka złożyła zaś wniosek o zasądzenie tych kosztów. Ponieważ była stroną wygrywającą jej wniosek został uwzględniony.