

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 grudnia 2015 roku

Powód R. W. pozwem z 22 stycznia 2015 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) w W. odszkodowania w wysokości 40 800 zł tytułem niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W piśmie z 25 maja 2015 roku powód zmodyfikował swoje powództwo w ten sposób, że w miejsce odszkodowania domagał się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 13 600 zł (k. 465 i 469)

W odpowiedzi na pozew (...) w W. oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. (k. 23 – 35).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanym (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lutego 2007r. na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy dyrektora Departamentu (...) w W..

Od dnia 01 lutego 2008r. powód pracował na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zakładu (...) w W..

Do zadań Zakładu (...) należało przede wszystkim zapewnienie transportu samochodowego, w tym również specjalnego, transport wewnętrzny, konserwacja hydrauliczna i elektryczna, utrzymanie czystości oraz nadzorowanie ośrodków wypoczynkowych i szkoleniowych. W okresie, w którym powód pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora (...), do jego obowiązków należał nadzór i koordynacja pracy Wydziałów (...), Ośrodka (...) w Z. i w S. oraz Ośrodków (...) w Z., R..

W dniu 14 stycznia 2011r. podczas spotkania powodowi wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (który upłynął w dniu 30 kwietnia 2011r.). W treści wręzonego powodowi rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał niespełnianie oczekiwań pracodawcy oraz utratę zaufania wynikającą z odmiennej wizji funkcjonowania Zakładu (...) w W., a także niemożność porozumienia się i współpracy powoda z przełożonymi i podwładnymi. Pozwany podał, że postępowanie powoda nie służy prawidłowemu realizowaniu zadań, budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, co w konsekwencji nie służy dobru pracodawcy. Pozwany podniósł również, iż do osób zajmujących kierownicze stanowiska stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych im wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania powinności i dbania o dobro pracodawcy. Zdaniem pozwanego, zachowanie powoda stanowi naruszenie art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy, a także § 9 ust. 2 pkt. 1 i 13 Regulaminu pracy w (...) stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Prezesa (...) z dnia 27 maja 2009 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu pracy w (...).

Wyrokiem z dnia 09 kwietnia 2014r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było dostatecznie uzasadnione, przyczyny uzasadniające były zaś za zbyt ogólne i nie wystarczające dla prawidłowego uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę zawartej czas nie określony oraz, że pozwany w żaden sposób nie udowodnił przyczyn utraty zaufania do powoda. Wyrok stał się prawomocny w dniu 22 grudnia 2014 roku.

Powód w ustawowym terminie, na piśmie z 23 grudnia 2014 r., zgłosił się do pracy. Przez dwa tygodnie pozwany nie odpowiedział powodowi. Powód udał się do działu kadr pozwanego i otrzymał tam skierowania na badania lekarskie. W dniu 13 stycznia 2015 roku wystawiono zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku zastępcy dyrektora. W dniu 14 stycznia 2015 r. odbył szkolenie BHP. Poproszono powoda o przyjęcie do pracy następnego dnia następnego dnia.

Kiedy powód przyszedł do pracy o godzinie 9.00 15 stycznia 2015 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że przyczyną tej decyzji jest likwidacja stanowiska pracy powoda, na skutek

zmian organizacyjnych pozwanego prowadzących do likwidacji z dniem 31 grudnia 2014 roku Zakładu (...), w którym powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora.

W okresie kiedy obok Departamentu (...) istniał Zakład (...)(dalej (...)), ten pierwszy zajmował się sprawami organizacyjnymi i procedurami, które (...)realizował.

1 kwietnia 2014 roku wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, z którego wynikało, że ilekroć mowa jest w tym dokumencie o Dyrektorze lub Zastępcy Dyrektora (...)należy przez to odpowiednio rozumieć Dyrektora (...)lub Zastępcę Dyrektora (...).

Uchwałą nr (...)z 19 maja 2014 roku zarząd pozwanego podjął decyzję o likwidacji (...)z dniem 31 grudnia 2014 roku.

W dniu 27 marca 2013 roku pozwany zawarł umowę o pracę z E. S., która od 1 kwietnia 2013 roku objęła funkcję Dyrektora Departamentu (...)oraz miała za zadanie wykonywać obowiązki Dyrektora Zakładu (...).

Do 31 marca 2013 roku A. N.- Zastępca Dyrektora (...)pełnił obowiązki Dyrektora (...). Od 1 października 2013 roku A. N.powierzono obowiązki Zastępcy Dyrektora w Departamencie (...). W okresie do 18 listopada 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku wykonywanie obowiązków Zastępcy Dyrektora (...)powierzono ponownie A. N.– Zastępcy Dyrektora DAOd kwietnia 2013 Departamentem (...) kierował dyrektor, który miał 3 zastępców. Od 1 października 2013 do 30 czerwca 2015 dyrektor departamentu miał 2 zastępców.

W dniu 31 grudnia 2014 roku zlikwidowano Zakład (...). Z tym dniem pozwany zwolnił E. S.z obowiązku wykonywania zadań dyrektora tej jednostki organizacyjnej.

W wyniku tej decyzji z 141 etatów, którymi dysponował (...)część została przeniesieniu do centrali pozwanego (począwszy od maja 2014 roku), do departamentów: (...) (42 etaty), (...)i (...) (3 etaty) oraz (...)i (...) (4 etaty), (...) (2 etaty). Z pracownikami pracującymi na pozostałych 90 etatach pozwany rozwiązywał stosunki pracy. Jako jedyna w całości do (...)przeszła kancelaria (...) (którą nadal kierował naczelnik K.). Zadania dotyczące ośrodków szkoleniowych podzieliły pomiędzy siebie Wydział (...)i Wydział (...). Zadania Dyrektora i Zastępcy Dyrektora (...)zostały podzielone pomiędzy Dyrektora (...)i dwóch jej zastępców. 20 kierowców przeszło do pracy w (...) (w celu obsługi organów pozwanego), z około 12 rozwiązano umowy o pracę.

Z kadry kierowniczej (...)do (...)przeszły 3 osoby: K., K.i L.. Pani K.i pan L.objęli funkcje kierownicze. L.zajął się ośrodkiem szkoleniowym w Z.i ośrodkiem reprezentacyjnym w S., a także (...) (program ciągłości działania w związku z sytuacjami kryzysowymi). I. K.dostała – oprócz nadzoru nad wykonywaniem umów w zakresie sprzątnięcia i żywienia – zadania, które zawsze prowadził departament (...): dotyczące administrowania obiektami w centrali. Reszta osób, które przeszły do (...), to: 13 osób z kancelarii, pracownicy ośrodków, 8 osób zatrudnionych w powielarni i 6 rzemieślników.

W zakresie usług transportowych pozwany zlecił świadczenie usług w zakresie przewozów administracyjnych podmiotowi zewnętrznemu, część floty samochodowej przekazano do oddziałów okręgowych, zlikwidowano warsztaty samochodowe, myjnię i garaże, pozostałą część samochodów sprzedano. W zakresie usług poligraficznych pozwany zaczął zlecać druk offsetowy (zlikwidowano drukarnię offsetową) podmiotom zewnętrznym pozostawiając sobie wydruki cyfrowe, kopie kserograficzne i oprawę introligatorską. Pracownicy (...) zajęli się nadzorem wykonywania umów przez firmy zewnętrzne.

Pozwany podjął także decyzję o sprzedaży ośrodka wypoczynkowego w R. i Z.. Jeszcze w 2014 roku pozwany zamknął ośrodek szkoleniowy w G., ośrodek szkoleniowy w Z. wydzierżawiono.

A. N.Zastępca Dyrektora (...)– oprócz części zadań przejętych z (...)wykonywał zadania (...), które zawsze znajdowały się w tym departamencie: prowadzenie archiwum, administrowanie obiektami centrali, wykonywanie zakupów do 14 000 euro dla wszystkich departamentów, prowadzenie magazynów dla centrali i oddziału okręgowego.

W 2015 roku pozwany rozpoczął trzy nowe zadania (budowa nowego budynku na pl. (...)- uchwała z czerwca 2015; wdrożenie elektronicznego zarządzania dokumentami (EZD); przejście na inwentaryzację ciągłą). Decyzje w tych sprawach podjęto w II połowie 2015. Wszystkie te zadania do realizacji otrzymał Departament (...), to skutkowało w listopadzie 2015 roku, utworzeniem trzeciego stanowiska zastępcy dyrektora (ds. archiwalno-kancelaryjnych). Zadania z zakresu BHP zostały przypisane dyrektorowi departamentu.

W lipcu 2015 i listopadzie 2015 zmieniał się regulamin organizacyjny Departamentu (...). Miało to związek z w/w zadaniami.

W 2013 r. działała u pozwanego komisja, która analizowała potrzeby nieruchomościowe pozwanego. Prace komisji zakończyły się pod koniec 2013 lub na początku 2014. Jeden z wniosków stanowił, że w miejsce obecnego oddziału okręgowego w W.(przy Placu (...))w W.) zostanie postawiony nowy budynek. Zarząd podjął uchwałę, żeby departament (...)przygotował tzw. pierwszy krok, czyli określił, jak nowy budynek ma wyglądać. W 2015 (...)przedstawił zarządowi trzy koncepcje. W pierwszej fazie wdrażanie EZD nadzorowała komisja. W czerwcu 2015 komisja opracowywała jeszcze harmonogram wdrażania. Jednostką wiodącą miał być (...).

Umowę o pracę M. W.zawarł z pozwanym w dniu 16 czerwca 2015 roku. M. W.rozпочzął pracę w dniu 1 lipca 2015 roku. Zgodnie z nią został zatrudniony na stanowisko Zastępcy Dyrektora (...)ds. Administrowania. Do jego zadań należał nadzór nad Wydziałem (...), Wydziałem (...), Wydziałem (...). Od 1 września 2015 roku M. W.dodatkowo realizował zadania własne tzn.: nadzór nad EZD, inwentaryzację ciągłą i 4 punkty związane z inwestycją przy Placu (...)w W..

W 2015 zatrudnienie w (...) liczbowo się nie zwiększyło. Zatrudniono około 3 osób w miejscu tych, którzy odeszli z pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 16 987,77 zł. (k. 149)

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, zeznań świadka E. S. (k. 469v-470 i 608-609), , dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powoda (k. 609).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadka E. S. i powoda. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powoda R. W. nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego (...) w W.w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielanie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12)

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47¹ k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Przy czym zaznaczyć należy, iż pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy 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 (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Jednakże, gdy następuje tylko ilościowe zmniejszenie identycznych (podobnych) stanowisk pracy i w następstwie czego należy wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, to wtedy przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, wadliwie wykonują swoje obowiązki pracownicze (a taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z dnia 5 listopada 1979r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, że bezspornym jest, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację jego stanowiska – Zastępcy Dyrektora (...), będącą następstwem likwidacji Zakładu (...)w W., a co za tym idzie zadań jakie zastępca wykonywał. Jednocześnie należy wskazać, że likwidacja stanowiska może polegać albo na całkowitym zaprzestaniu ich wykonywaniu lub podzieleniu tych zadań między innych pracowników, ewentualnie częściowym zaprzestaniu wykonywaniu zadani i podzieleniu między innych pracowników pozostałej części. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z tym ostatnim wariantem.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania Sąd nie podzielił stanowiska powoda i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powodowi była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. W ocenie Sądu, pozwany powołując się na zmiany organizacyjne wykazał w sposób wystarczająco wiarygodny, że konsekwencją tych zmian była likwidacja (...), stanowiska powoda i przeniesienie części jego zadań do Departamentu (...)lub innych komórek organizacyjnych pozwanego (w części zaprzestano w ogóle ich wykonywania). Według stanu na dzień wypowiedzenia (15 stycznia 2015 roku), a dokładniej już według stanu na dzień 1 stycznia 2015 roku – bo wtedy doszło do formalnej likwidacji Zakładu (...). Należy wskazać, że od momentu kiedy pozwany podjął uchwałę o likwidacji (...)19 maja 2014 (a nawet wcześniej bo już od roku 2013), aktywność tej jednostki była wygaszana, a zadania sukcesywnie przenoszono do innych komórek organizacyjnych pozwanego.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

W kontekście przeprowadzonego rozumowania oraz poczynionej przez Sąd analizy materiału dowodowego nie sposób było nie uznać, że pracodawca działał w zakresie dozwolonym przepisami prawa, przeprowadzał zmiany organizacyjne konsekwentnie od dłuższego już czasu (powód miał świadomość tych zmian, po pozwany informował o nich w trakcie trwania procesu dotyczącego złożenia wypowiedzenia umowy o pracę z 14 stycznia 2011r.). Dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie znaczenie miał także fakt, że niezależnie od Zakładu (...)w tym samym czasie istniał Departament (...) (zresztą pierwotnie powód w nim został zatrudniony i pracował przez ponad rok). Zadania tych dwóch jednostek się nie dublowały, uzupełniały się. W skutek decyzji pracodawcy doszło do połączenia zadań dotyczących spraw organizacyjnych, procedur (...) i realizacji (administrowania – (...)) przez Departament (...).

W trakcie procesu powód podnosił, że z dniem 1 lipca 2015 roku utworzono trzecie stanowisko zastępcy dyrektora (...), który miał się zająć tym, czym powód zajmował się jako zastępca dyrektora (...). Należy wskazać, że ta okoliczność w świetle zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie ma znaczenia, albowiem te dwa zdarzenia dzieli okres prawie 6 miesięcy, a jednocześnie od 1 września 2015 roku M. W. (bo to o nim mowa) kierował nie tylko Wydziałem (...), Wydziałem (...), Wydziałem (...)ale dodatkowo realizował zadania własne tzn.: nadzór nad EZD, inwentaryzację ciągłą i 4 punkty związane z inwestycją przy Placu (...)w W.. Tym powód się nie zajmował, kiedy pełnił funkcję zastępcy dyrektora (...) (nie można więc powiedzieć, że M. W. wykonywał te same zadania co powód).

Jeśli natomiast w ocenie powoda pozwany, zatrudniając z dniem 1 lipca 2015 roku M. W., rozpoczął ponownie zatrudnianie w tej samej grupie zawodowej, to powód ma zupełnie inne uprawnienie, niż odwołanie od wypowiedzenia (skoro w momencie składania oświadczenia woli, tuż przed lub tuż po jego złożeniu nie doszło do zatrudnienia na tym samym stanowisku). Wynika to jasno z redakcji art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r., poz. 192 j.t.). Zgodnie z tym przepisem w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania

z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Powołany przepis jasno określa jakie pracownik – powód ma uprawnienie.

Powód w trakcie procesu odnosił się do pracowników Departamentu (...), ale powód był zatrudniony jako Zastępca Dyrektora (...)(a nie zastępca Dyrektora Departamentu (...)).

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 45 kodeksu pracy Sąd orzekł jak w sentencji.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

Na podstawie art. 3, art. 13 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.) oraz art. 130³ §3 k.p.c. Sąd zobowiązał powoda do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie opłaty od pozwu w wysokości 8 840 zł.

SSR Rafał Młyński

Z: (...).