

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 lutego 2016 roku

Powód A. Ł.pozwem z dnia 27 lipca 2015 roku wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego – Instytut (...) (...) w W.za bezskuteczne, przywrócenie do pracy, zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew Instytut (...) (...) w W.wniósł o oddalenie powództwa (k. 16 –).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. Ł.pracowała w pozwanej Instytut (...) (...) w W.w okresie od 24 września 2007 roku do 31 października 2015 roku, w 1/2 wymiarze czasu pracy na stanowisku kustosz – kierownik biblioteki.

Niezależnie od powyższego powódkę od 1 października 1998 roku łączył umowa o pracę z Uniwersytetem (...), w którym od 25 września 2007 roku powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika biblioteki Wydziału (...) pełnym wymiarze czasu pracy.

Biblioteka Instytutu (...) (...) w W.oraz biblioteka Wydziału (...) Uniwersytetu (...) były ze sobą połączone, znajdowały się w tych samych pomieszczeniach (przy ul. (...)), choć były to dwa odrębne zbiory. Pozwany zatrudniał w bibliotece 7 pracowników, a Uniwersytet (...) 11 pracowników.

W dniu 8 stycznia 2015 roku Instytut (...) (...) w W.i Uniwersytet (...) zawarł umowę w sprawie określenia zasad finansowych i organizacyjnych dotyczących prowadzenia połączonych bibliotek Wydziału (...) (...) i Instytutu (...) (...) w W.oraz Towarzystwa (...). Zgodnie z umową koszty prowadzenia biblioteki miały być ponoszone przez strony. Umowa określiła także sposób powołania kierownika biblioteki i okres, na jaki ma być on zatrudniony. Kierownik biblioteki miał być, zgodnie z umową (§4), pracownikiem Uniwersytetu (...).

23 lipca 2015 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. W uzasadnieniu powołał się na zmiany organizacyjne w zakresie kierowania połączonymi bibliotekami, wynikającymi z umowy z 8 stycznia 2015 zawartej przez pozwanego i Uniwersytet (...). Pozwany wypłacił powódce odprawę na podstawie art. 8 z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U. z 2003r., nr 90, poz. 844 ze zm.

Pozwany zlikwidował stanowisko powódki. Powódka nadal jest zatrudniona w bibliotece Wydziału (...) Uniwersytetu (...). Kieruje połączoną biblioteką. Jednocześnie nie wykonuje obowiązków, które wynikały z umowy o pracę z pozwanym, nie podpisuje faktur, nie przygotowuje sprawozdań dla pozwanego, nie zamawia książek ani sprzętu. Obowiązki powódki przejął dyrektor pozwanego oraz inny pracownik pozwanego. Pozwany nie zamierza zatrudnić nikogo na stanowisku kierownika biblioteki.

Uniwersytet (...) w listopadzie 2015 roku ogłosił konkurs na stanowisko kierownika połączonych bibliotek. Nie wybrano żadnej z kandydatur. Rozpisano kolejny konkurs. Powódka nie zgłosiła swojej kandydatury.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2 212,40 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadka K. K. (k. 97), dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki (k. 98), zeznań A. R. występującego w charakterze pozwanego (k. 98).

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 zeznania świadka i stron, są one wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powódki A. Ł. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu podstawę roszczenia stanowi art. 45 kodeksu pracy. Norma ta stanowi, że 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.

Powódka w trakcie postępowania kwestionowała złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem użycie w art. 45 § 1 zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nie określony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s.314).

Orzecznictwo sądowe - zarówno SN, jak i wcześniej okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych poświęciło wiele uwagi zasadności wypowiedzenia. W wyroku z dnia 2 X 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, póź. 163) Sąd Najwyższy stwierdził, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę.

Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań (por. wyr. OSPiUS w Warszawie z 16 VII 1976 r., I P 994/76, GP 1976, nr 24, s. 6). Wypowiedzenie umowy o pracę zaś należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyr. SN z 28 IX 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, póź. 18, z glosą J. Broła).

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyr. SN z 2 VIII 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, z. 5, póź. 76; NP 1988, nr 10-12, s. 241, z glosą A. Wypych-Żywickiej).

„Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista i istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności. (...) Ocena taka uzasadniona jest tym bardziej, że likwidacja stanowiska - formalna i faktyczna - nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyrzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej

przez niego decyzji.” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 733/2000, publik. OSNP 2003/23 poz. 569)

W świetle przedstawionej powyżej wykładni art. 45 k.p. Sąd uznał, że złożone powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy było w uzasadnione. Zgodnie z umową zawartą z Uniwersytetem (...) połączoną biblioteką miał kierować jeden kierownik, a nie dwóch (mimo, że faktycznie funkcję tę pełniła powódka w ramach dwóch odrębnych stosunków pracy). Na tej podstawie pozwany zlikwidował stanowisko, które zajmowała powódka, a dotychczasowe czynności, które pozostały przejął dyrektor i pracownik pozwanego.

Podkreślenia wymaga fakt, że jak każda umowa może być przez każdą, ze stron rozwiązana przy zachowaniu oczywiście przepisów kodeksu pracy i kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.). Takie prawo przysługuje nie tylko pracodawcy ale także pracownikowi. Zawierając umowę o pracę także umowę na czas nieokreślony, strony muszą mieć świadomość, w każdym czasie może ona zostać rozwiązana. Jednakże to każda ze stron suwerenie decyduje o tym, jak długo chce być związana umową o pracę.

Sąd nie bada racjonalności postępowania pracodawcy (na co powódka obszernie powoływała się w swoich pismach procesowych), to on sam ponosi odpowiedzialność za swoje działania. Rolą Sądu jest stwierdzenie, czy powołane w wypowiedzeniu okoliczności faktycznie zaistniały. Stan faktyczny potwierdza przyczyny wskazane przez pozwanego w oświadczeniu woli złożonym powódce. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką inna osoba nie została zatrudniona u pozwanego, na tym stanowisku. Zgodnie z umową zawartą przez pozwanego i Uniwersytet (...), do zamknięcia rozprawy połączoną biblioteką kierowała powódka. Sąd nie prowadził postępowania w zakresie stosunku prawnego łączącego powódkę z Uniwersytetem (...)i ewentualnego oświadczenia woli Uniwersytetu (...)w stosunku do umowy o pracę powódki (zawartej z tym pracodawcą) w związku z postanowieniami umowy z 8 stycznia 2015 roku zawartej między Instytutem (...)(...)w W.i Uniwersytet (...).

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 45 k.p. 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 powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

SSR Rafał Młyński

Z: (...).