

Sygn. akt **VIII P 425/16**

### **Uzasadnienie**

#### **wyroku z dnia 2 sierpnia 2017 r.**

Powód J. K. pozwem z dnia 5 lipca 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanemu Ministerstwu (...) wniósł o uznanie wypowiedzenia dokonanego 28 czerwca 2016 roku za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za 1 miesiąc pozostawania bez pracy w kwocie 5.717,00 zł. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu powód podniósł, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę nie jest prawdziwa. Mimo wskazania jako przyczyny likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, stan zatrudnienia w departamencie, w którym był zatrudniony nie zmalał. Ponadto powód zakwestionował ocenę swojej pracy dokonaną przez pracodawcę oraz prawidłowość zastosowanych przy wytypowaniu go do zwolnienia kryteriów. (pozew – k. 3-4).

Pozwane Ministerstwo (...), zastępowane przez zawodowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany pracodawca wskazał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło w wyniku przeprowadzanej reorganizacji w związku z koniecznością optymalizacji zatrudnienia poprzez jego zmniejszenie mające na celu dostosowanie go do potrzeb nowoutworzonego Ministerstwa (...). Wskazano, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podniesiono, że w wypowiedzeniu zawarto rzeczywiste i konkretne przyczyny, zastosowano także obiektywne kryteria doboru powoda do zwolnienia. Ponadto, pozwany wskazał, że powód uzyskał najniższe oceny okresowe w swoim departamencie. Przełożeni powoda dokonujący oceny stwierdzili między innymi, że powód posiada braki w wiedzy z zakresu finansów publicznych, wykazuje się małą samodzielnością i wymaga nadzoru, a jego wiedza i umiejętności w korzystaniu z programu E. są poniżej oczekiwanego poziomu. (odpowiedź na pozew – k. 8-11).

W piśmie z dnia 17 sierpnia 2016 r. powód podtrzymał dotychczasowe twierdzenia, podnosząc ponadto, że w trakcie swojej pracy nigdy nie otrzymał nagany czy upomnienia, zarówno w formie pisemnej jak i ustnej oraz że przed 2016 rokiem nie pozbawiano go okresowych nagród. Nadto powód wskazał, że wykonując swoje obowiązki musiał wykazać się znajomością programu E. oraz że samodzielnie udoskonalił i zmodyfikował tabele miesięcznych zestawień sprawozdawczych. (pisma procesowe – k. 67-69, 97-98).

Pozwany w piśmie z dnia 9 września 2016 r. zaprzeczył twierdzeniom strony powodowej. Wskazał, że fakt otrzymywania przez powoda dodatków motywacyjnych nie ma znaczenia dla weryfikacji prawidłowości procedury doboru pracowników do zwolnienia oraz że powód nie otrzymał dodatku motywacyjnego w 2016 roku ze względu na niską ocenę jakości i ilości realizowanych przez niego zadań. Odnosząc się do tabel z programu E. przedstawionych przez powoda, w piśmie z dnia 28 października 2016 roku pozwany stwierdził, że arkusze te nie są autorskimi rozwiązaniami powoda - wszystkie zostały stworzone przez pracowników poprzednio realizujących zadania w danym obszarze. (pisma procesowe – k. 81-84, 113-114).

W dalszym toku procesu strony podtrzymywały dotychczasowe stanowiska.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. K. był zatrudniony w Ministerstwie (...) (wcześniej u poprzedników prawnych) od dnia 27 października 1999 roku do dnia 30 września 2016 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracy głównego specjalisty w Wydziale (...) w Departamencie (...). Powód zajmował stanowisko do spraw podziału rezerw celowych na programy.

/akta osobowe powoda: umowy o pracę – cz. B k. 4, 11, opis stanowiska pracy – cz. B k.74 A,77 wypowiedzenie umowy o pracę – cz. C k. 8, zeznania powoda – protokół skrócony k.193-195; nagranie k-196/

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2015r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) oraz zniesienia Ministerstwa (...), utworzono Ministerstwo (...), które powstało z części Ministerstwa (...) oraz Ministerstwa(...)( Dz. U z 2015r. poz. 2076). Nastąpił wzrost zatrudnienia w nowoutworzonym Ministerstwie. Przeciętne zatrudnienie w 2015r. wynosiło 1390 osób i było o 154 osoby wyższe niż w 2014r. W związku z powyższym pozwany podjął decyzję o optymalizacji zatrudnienia, mającą na celu dostosowanie liczby pracowników do nowych potrzeb. Dyrektorzy urzędu dokonali w tym celu przeglądu kadr. Sformułowano także ogólne kryteria, które dotyczyły grupy stanowisk. Kierownictwo Departamentu (...)otrzymało polecenie zlikwidowania, po analizie, jednego etatu, porównano więc pracę wszystkich pracowników wydziału. Powód został wytypowany do zwolnienia gdyż zmniejszono zatrudnienie w jego komórce, nadto z uwagi na fakt, iż osiągnął najniższe wyniki. Powstała tabela, w której ujęto kompetencje pracowników.

/zeznania J. C. protokół skrócony: k- 136, nagranie k 137, zeznania M. S. (1) protokół k- 150, zeznania M. W.- protokół k- 151 i n., tabela k- 31, protokół wystąpienia pokontrolnego NIK k- 19/

J. K. korzystał z obrony związkowej (...).

/bezsporne/

Pismem z dnia 22 czerwca 2016 roku pracodawca zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wskazując iż decyzja pracodawcy jest wynikiem zmian organizacyjnych polegających między innymi na likwidacji stanowiska do spraw podziału rezerw celowych na programy, zajmowanego przez Pracownika w Wydziale (...)w Departamencie (...). Wskazano nadto, iż zmiany organizacyjne związane są z utworzeniem Ministerstwa (...), w wyniku połączenia części Ministerstwa (...)oraz części Ministerstwa (...) oraz konieczność dokonania w związku z powyższym optymalizacji zatrudnienia, poprzez zmniejszenie zatrudnienia mająca na celu dostosowanie jego poziomu do potrzeb nowoutworzonego Ministerstwa. Podniesiono, że w wyniku analizy struktury organizacyjnej Departamentu(...)pracodawca uznał, że zadania przypisane do stanowiska zajmowanego przez Pracownika mogą stanowić część zadań wykonywanych przez pozostałych pracowników Wydziału. W piśmie zostały także wskazane kryteria doboru do zwolnienia .

W odpowiedzi Komisja Międzyzakładowa (...) wskazała, że J. K. cieszy się bardzo pozytywną opinią jako pracownik i współpracownik w środowisku pracy. Zaproponowała przeniesienie tego pracownika do innej komórki organizacyjnej, zgodnie z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi.

/akta osobowe powoda: zawiadomienie organizacji związkowej – cz. B k. 82, pismo (...) z dnia 10 maja 2016 roku – cz. B k. 81a, pismo (...) z dnia 24 czerwca 2016 roku – k. 14, zeznania świadka M. R. – protokół skrócony- k. 158-159; znacznik czasowy 00:02:42-00:29:58, k. 176-177; znacznik czasowy 00:03:11-00:16:415/

W dniu 28 czerwca 2016 r. J. K. doręczono zostało wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne związane z utworzeniem Ministerstwa (...) w wyniku połączenia części Ministerstwa (...) oraz części Ministerstwa (...), a także konieczność dokonania w związku z tym optymalizacji zatrudnienia poprzez jego zmniejszenie, mające na celu dostosowanie jego poziomu do potrzeb nowoutworzonego Ministerstwa. W wyniku analizy struktury organizacyjnej pracodawca uznał, że zadania przypisane do stanowiska zajmowanego przez J. K. (tj. stanowiska ds. podziału rezerw celowych na programy) mogą stanowić część zadań wykonywanych przez innych pracowników Wydziału (...). Jako kryteria doboru pracowników do zwolnień wskazano: przydatność zawodową (posiadanie kwalifikacji zawodowych istotnych dla pracodawcy, umiejętność korzystania z narzędzi pracy niezbędnych na zajmowanym stanowisku, samodzielność, jakość i efektywność pracy), staż pracy u pracodawcy, dyscyplinę pracy, likwidację stanowiska pracy, wynik ostatniej oceny pracowniczej, dyspozycyjność, ochronę stosunku pracy, typ umowy o pracę.

/akta osobowe powoda: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 czerwca 2016 roku – cz. C k. 8/.

Powód w Wydziale (...)jako jedyny zajmował stanowisko głównego specjalisty. W strukturze Wydziału były osoby zastępujące powoda, jednakże rezerwami celowymi zajmował się jedynie powód. Nasilenie prac odnośnie rezerw celowych znacząco zmniejszyło się w 2016r. (o ok. 1/3)

/zeznania M. S. (1)- protokół k- 150 i n., zeznania M. W. k- 151 i n./.

Porównanie pracowników pod kątem wskazanych kryteriów wykazało, że najmniej korzystnie z pracowników Wydziału (...)wypadł J. K.. Oceniono, że posiada on braki w wiedzy w obszarze finansów publicznych, które utrudniają prawidłową realizację zadań czy proponowanie nowych rozwiązań w obszarze powierzonych zadań. Mimo odbytych szkoleń z zakresu programu E., który jest podstawowym narzędziem wykorzystywanym przez pracownika przy realizacji obowiązków, jego wiedza i umiejętności wykorzystywania programu zostały ocenione poniżej oczekiwanego poziomu. Podniesiono, że Pracownik wykazywał się małą samodzielnością, wymagał nadzoru i wsparcia ze strony przełożonych, co wpływało na zmniejszenie efektywności pracy i wydłużenie realizacji obowiązków służbowych. Przełożeni nie mieli zarzutów do terminowości realizacji zadań i przestrzegania obowiązującego czasu pracy. Z ostatniej oceny okresowej J. K. w służbie cywilnej z dnia 20 sierpnia 2014 roku wynika, że uzyskał ocenę „na poziomie oczekiwan” ze średnią ocen 2,71 – najniższą z grupy sześciu porównywanych pracowników Wydziału; w tym uzyskując dwie oceny cząstkowe na poziomie „2”, tj. „poniżej oczekiwan”. Kolejni oceniani pracownicy otrzymali oceny ze średnią: 2,86; 3,63; 4,0; i 4,50. Średnia ocen powoda w 2012 roku wyniosła 2,55. Oceny J. K. oscyływały przy dolnej granicy oceny pozytywnej. J. K. nie składał odwołań od ww. ocen okresowych.

/akta osobowe powoda: okresowe oceny powoda – cz. B, k. 62, 63, okresowe oceny innych pracowników – k. 37-60, zestawienie pozwanego porównujące pracowników Wydziału (...) pod kątem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia – k. 31, zeznania świadków: J. C. – k. 13; znacznik czasowy 00:05:08-00:19:08, M. S. (1) – k. 149-151, M. W. – k. 151-152, A. C. – k. 159-160; znacznik czasowy 00:29:58-00:55:46/.

Powód otrzymywał nagrody /bezsporne/.

W okresie obejmującym trzy miesiące przed i trzy miesiące po zwolnieniu J. K. w Ministerstwie (...) przeprowadzono łącznie 108 postępowań rekrutacyjnych zarówno o charakterze wewnętrznym jak i zewnętrznym, w tym 4, w których J. K. spełniał wymagane kryteria naboru. J. K. nie zgłosił się do żadnego z tych postępowań. Nie rekrutowano żadnego pracownika do komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był powód. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane.

/wykaz stanowisk – k. 180-189, okoliczności uznane za przyznane, zeznania A. C.- protokół skrócony k- 158, nagranie k- 162/.

Zadania J. K. zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników Wydziału – A. C. i M. B.. Nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Do Departamentu (...)nie przyjęto żadnego nowego pracownika.

/zeznania świadków: J. C. – k. 13; znacznik czasowy 00:05:08-00:19:08, M. S. (2) – k. 149-151, A. C. – k. 159-160; znacznik czasowy 00:29:58-00:55:46/

Wynagrodzenie miesięczne J. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.720,46 zł.

/zaświadczenie – k. 14/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy materiały dowodowe w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania wyżej wymienionych świadków oraz zeznania powoda (k. 193-195, znacznik czasowy 00:21:25-00:59:48).

Zdaniem Sądu, zeznania w/w świadków tj. J. C., M. S. (1), M. W., A. C. w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności, przytoczone przez świadków wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał na nieprawdziwość przyczyny jego zwolnienia z pracy nie zasługują na uwzględnienie, w tej części są bowiem sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, w szczególności z zestawieniem ocen oraz z zeznaniami świadków. Wskazać także należy, iż w swoich twierdzeniach i zeznaniach powód skupiał się na próbie negacji przykładowych uchybień jakie przełożenia zaobserwowali w jego pracy. Tymczasem należy mieć na uwadze, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę nie były konkretne uchybienia, fakt więc czy wszystkie miały miejsce nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym kontekście nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia analiza przedstawionych przez powoda dokumentów sporządzonych w programie M. E.. Dodatkowo w tym przedmiocie należy podnieść, iż powodowi nie zarzucono nieznajomości w/w programu, a jedynie wskazano, iż nie jest ona wystarczająca.

Podkreślić jednak należy, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy, z tego tytułu pracownikowi przyznano prawo do odprawy pieniężnej ( § 2 ust.1 wypowiedzenia). Kryteria zaś, którymi pracodawca kierował się typując osobę do zwolnienia były zobiektywizowane, przede wszystkim oparte na ocenach, które obrazowały poziom pracy poszczególnych osób w dłuższym, nie tylko bezpośrednio poprzedzającym zwolnienia, okresie, nie zaś na poszczególnych uchybieniach danych pracowników.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadka K. R. ( protokół skrócony, k. 192-193; nagranie k- 196 ), należy wskazać, że nie miały one znaczenia w sprawie, ponieważ świadek pracowała z powodem w latach 2002-2006 i jak sama wskazała, nie posiadała żadnej wiedzy na temat zwolnienia powoda i zastosowanych wtedy kryteriach. Podobnie nic istotnego do sprawy nie wniosły zeznania świadka M. R., który nie miał wiedzy bezpośredniej w sprawie. Nie współpracował bowiem z powodem, a o przyczynach wypowiedzenia dowiedział się z rozmów z przełożonymi powoda / zeznania-skrócony protokół k- 158 , nagranie k- 162/.

Na marginesie wskazać należy, iż zeznania świadka R. w zakresie przyczyn i kryteriów doboru sprzeczne są z zeznaniami przełożonych powoda, od których rzekomo czerpał wiedzę. Z tego względu nie zasługują także na danie im wiary.

Dokument- wystąpienie pokontrolne NIK – (...) - Wykonanie budżetu państwa w 2015 roku w części (...) – (...), nie miał również istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ nie miał on znaczenia dla oceny pracy powoda w związku z typowaniem pracowników do zwolnienia.

Również istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia nie miał dokument wytworzony przez pozwanego na wniosek powoda, z którego wynikało, iż w pozwanym Ministerstwie prowadzono rekrutację wewnętrzną i zewnętrzną, bezspornym bowiem było, że do komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był powód- na miejsce powoda- nikogo nie zatrudniono. Podkreślić należy, iż pracodawca nie ma obowiązku szukać dla zwalnianego pracownika innego stanowiska pracy. To pracownik, wiedząc, że jego stanowisko pracy jest likwidowane winien wykazać minimalną aktywność, tym bardziej, iż mógł liczyć na wsparcie organizacji związkowych oraz miał wiedzę o prowadzonych rekrutacjach. Wiedza powszechną bowiem jest, że wiadomości o wolnych stanowiskach są dostępne dla zatrudnionych pracowników.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało oddaleniu.

Na wstępie podnieść należy, iż Sąd Rejonowy nie stwierdził uchybień w zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do

powoda. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powoda odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało także podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania pozwanego. Nadto przed wręczeniem powodów wypowiedzenia zasięgnięto opinii organizacji związkowej reprezentującej powoda.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej i faktycznej działań pozwanego Ministerstwa w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy – w świetle ustalonego stanu faktycznego- 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 rozdzielenie 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. (zobacz: wyrok Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12, LEX nr 1890371).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243, LEX nr 31913).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47<sup>1</sup> 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 Sądu Najwyższego 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 wyrażeń 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 w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód wypowiedzenia.

Nadto wskazać należy, że postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP

2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Odnosząc się do przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę tj. zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy powoda, na wstępie wskazać należy, iż powyższe należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Nadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2004 r. (sygn. akt I PK 497/03, LEX nr 585702), które to stanowisko Sąd Rejonowy podziela, likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia. Z powyższego wynika, że pracodawca podejmując decyzję o reorganizacji struktury nie musi tłumaczyć przyczyn dokonywanych przez siebie zmian. W ewentualnym sporze sądowym pracodawca musi jedynie wykazać, że daną strukturę czy dane stanowisko faktycznie zlikwidował i – w razie podniesienia zarzutów – wyjaśnić przyczyny i kryteria wyboru danego pracownika do zwolnienia.

Przenosząc powyższe rozważania na konkretne okoliczności stanu faktycznego niniejszego postępowania, wskazać trzeba, że bezspornym jest, iż pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację jego stanowiska pracy, wywołaną redukcją zatrudnienia mającą na celu dostosowanie jego poziomu do potrzeb nowoutworzonego Ministerstwa (...). Jednocześnie pracodawca wskazał jako kryteria doboru do zwolnienia: przydatność zawodową (posiadanie kwalifikacji zawodowych istotnych dla pracodawcy, umiejętność korzystania z narzędzi pracy niezbędnych na zajmowanym stanowisku, samodzielność, jakość i efektywność pracy), staż pracy u pracodawcy, dyscyplinę pracy, likwidację stanowiska pracy, wynik ostatniej oceny pracowniczej, dyspozycyjność, ochrona stosunku pracy, typ umowy o pracę. Powyższe okoliczności wynikają jednoznacznie z pisma z dnia 27 czerwca 2016 r., stanowiąc przyczynę jasną i zrozumiałą.

Wiedzą powszechną jest, iż w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy z powodem miało miejsce utworzenie nowego ministerstwa (...) poprzez połączenie 2 innych ministerstw.

W wyniku zmian organizacyjnych wynikających z połączenia 2 ministerstw i konieczności dostosowania struktury do nowego stanu i nowych potrzeb stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, na jego miejsce nie zatrudniono nowego pracownika, zaś jego obowiązki zostały podzielone pomiędzy 2 inne osoby.

Likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności, itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Z kolei potrzeba porównywania 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 (por. uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10).

Sąd rozważył na wstępie czy w ustalonym stanie faktycznym niezbędne było wskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia- skoro w jednostce organizacyjnej, w której zatrudniony był powód, jedynie on zajmował stanowisko głównego specjalisty oraz jedynie jemu przypisane było stanowisko ds. podziału rezerw celowych. Jednakże skoro sam pracodawca uznał, iż istnieje potrzeba porównania wszystkich stanowisk, więc co do zasady podjął decyzję korzystniejszą dla powoda, również sąd oceniając zasadność wypowiedzenia przeanalizował zastosowane przy doborze do zwolnienia kryteria.

Kryteria przyjęte do wyłonienia w komórce organizacyjnej powoda pracownika do zwolnienia sprowadzały się zbiorczo do oceny pracy pracowników wydziału w kilku istotnych dla pracodawcy aspektach. Sporządzono zbiorcze zestawienie,

które nie tylko potwierdzało fakt wdrożenia procedury zwolnień, ale także wyjaśniło dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Analiza tego dokumentu pozwala pracownikowi a także każdemu innemu podmiotowi czy organowi zorientować się, dlaczego to powodowi złożono tej treści oświadczenie. Wynika z niej jednoznacznie, że ocena powoda była najniższa.

Pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Taka procedura zastosowana także została przy zwolnieniu powoda.

Podsumowując tę część rozważań, podkreślić należy, że powód został wytypowany do zwolnienia, ponieważ w porównywanej grupie pracowników otrzymał najniższe wyniki. Przy czym należy wskazać, że przyjęte kryteria były obiektywne i sprawdzalne w świetle ocen cyklicznie dokonywanych przez pracodawcę a przede wszystkim w świetle zestawienia tych ocen sporządzonego celem wytypowania pracownika do zwolnienia. Wprawdzie niektóre kryteria- jak np. doświadczenie zawodowe nie pozwoliły na wytypowanie pracownika do zwolnienia, ostatecznie jednak- co podkreślali przełożeni powoda- najbardziej istotna był ogólny wynik, który w sposób kompleksowy oceniał zarówno kwalifikacje zawodowe powoda, umiejętność korzystania z narzędzi pracy, samodzielność, efektywność. Nie można także pominąć okoliczności, że powód nie kwestionował swoich ocen, oparł się więc przede wszystkim na nich przez przełożonych, przy wytypowaniu go do zwolnienia, nie powinno być dla powoda zaskakujące.

Należy mieć na uwadze, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn niedotyczących pracownika, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest 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 (zobacz np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

Pracownicy Wydziału Finansów Publicznych zostali porównani pod kątem przydatności zawodowej (rozumianej jako posiadanie kwalifikacji zawodowych istotnych dla pracodawcy, umiejętność korzystania z narzędzi pracy niezbędnych na zajmowanym stanowisku, samodzielność, jakość i efektywność pracy), stażu pracy u pracodawcy, dyscypliny pracy, likwidacji stanowiska pracy, wyniku ostatniej oceny pracowniczej, dyspozycyjności, ochrony stosunku pracy i typu umowy o pracę. Jak wynika ze zgromadzonych w sprawie dokumentów, przede wszystkim ocen pracowniczych pracowników Wydziału Finansów Publicznych i zeznań świadków, oceny powoda były najniższe ze wszystkich pracowników branej pod uwagę komórki, powód został więc wskazany jako osoba najmniej przydatna dla pracodawcy w tej komórce organizacyjnej. Powód negował poszczególne uchybienia, których miał się dopuścić w pracy, twierdząc, że np. nie mógł popełnić błędu w zakresie relokacji środków w maju 2015 roku, gdyż przebywał wtedy na urlopie wypoczynkowym. J. K. twierdził też, że jego wiedza i umiejętność wykorzystywania programu E. były wysokie, pozwalały mu bowiem na tworzenie formuł przydatnych w pracy. Jednakże, jak wynika obiektywnie z niekwestionowanych przez powoda okresowych ocen pracowniczych oraz korespondujących z nimi zeznaniami świadków – przełożonych i współpracowników powoda, praca powoda we wskazywanych przez powoda obszarach była oceniana najniżej spośród pracowników Wydziału Finansów Publicznych branych pod uwagę przy konieczności zmniejszenia zatrudnienia. J. K. nigdy nie został ukarany naganą czy upomnieniem, jednak jego przełożeni wskazywali, że na bieżąco były mu przekazywane uwagi odnośnie jakości jego pracy.

Konkludując: w świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił stanowiska powoda i uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powodowi była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. W ocenie Sądu, pozwane Ministerstwo powołując się na swoje potrzeby w zakresie zmniejszenia liczby pracowników Wydziału (...) w Departamencie (...), wykazało w sposób wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powoda oraz rozdzielenie jego zadań pomiędzy pozostałych pracowników. Na jego miejsce nie został zatrudniony żaden pracownik. Zadania dotychczas przypisane do stanowiska powoda zostały podzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Również wykazane zostało, iż w sprawie zastosowane prawdziwe i obiektywne

kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Z okoliczności sprawy nie wynikały także żadne wiarygodne przesłanki do wnioskowania, iż wystąpiły inne przyczyny zwolnienia powoda niż wskazane w wypowiedzeniu.

Mając na uwadze powyższe, złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem uznać należało za prawidłowe.

W związku z tym, powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu jako bezzasadne, o czym orzeczono w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Roszczenie powoda w stosunku do pozwanego nie zostało uwzględnione, zaś pozwany reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika. Niewątpliwie więc co do zasady stronie pozwanej należny byłby zwrot kosztów reprezentowania jej przez fachowego pełnomocnika. W szczególności biorąc pod uwagę, iż pełnomocnik pozwanego w sprawie niniejszej w sposób bardzo rzetelny reprezentował pozwanego, formułując profesjonalne i wymagające dużego nakładu pracy pisma procesowe. Jednakże z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, Sąd zdecydował o nieobciążeniu powoda kosztami procesu. Przede wszystkim należało wziąć pod uwagę fakt, iż strona pozwana nie poniosła dodatkowych kosztów związanych z niniejszą sprawą reprezentujący ją bowiem pełnomocnik jest zatrudniony w pozwanym Ministerstwie ( treść pełnomocnictwa k- 12). Jednocześnie strona powodowa poniosła koszty opłaty od pozwu. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiał również fakt rozwiązania umowy o pracę z powodem, który w związku z tym osiąga w chwili obecnej mniejsze dochody. Ponadto Sąd wziął pod uwagę okoliczność, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz, iż powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego i co do zasady, gdyby nie konieczność redukcji zatrudnienia pozwany nie rozwiązałby z powodem umowy o pracę.

W związku z powyższym, Sąd w niniejszej sprawie na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, o czym orzeczono w pkt 2 sentencji orzeczenia.

## ZARZĄDZENIE

(...).