

## UZASADNIENIE

W dniu 25 września 2017 r. A. B. (1) złożyła pozew (data nadania pisma na pocztę) skierowany przeciwko Ministerstwu (...) w W., w którym wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją kwoty 27.342 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było wadliwe, bowiem nie nastąpiła likwidacja jej stanowiska pracy, a nadto, że pracodawca nie zastosował wskazanych w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (pozew k. 3-6).

W odpowiedzi na pozew pozwany, Ministerstwo (...) w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, iż dokonano zmian organizacyjnych w Biurze Dyrektora Generalnego. W wyniku tych zmian zlikwidowano stanowisko radcy prawnego, a powódka została wytypowana do zwolnienia przy uwzględnieniu następujących kryteriów: doświadczenie zawodowe na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej oraz staż pracy na stanowisku radcy prawnego (odpowiedź na pozew k. 35-46).

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

A. B. (1) została zatrudniona w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 lipca 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku audytora wewnętrznego. Od dnia 1 lipca 2015 r. A. B. (1) zajmowała stanowisko audytora wewnętrznego w wymiarze 0,8 etatu oraz stanowisko radcy prawnego w wymiarze 0,2 etatu, zaś od dnia 1 stycznia 2016 r. oba stanowiska w wymiarze odpowiednio 0,6 i 0,4 etatu. Z dniem 9 lutego 2008 r. A. B. (1) powołano na stanowisko Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego w Ministerstwie (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z powołaniem na stanowisko dyrektora działając na podstawie art. 53a ust. 6 ustawy o służbie cywilnej od dnia 9 lutego 2016 r. (...) udzielił A. B. (1) bezpłatnego urlopu na czas powołania. Z dniem 1 lutego 2017 r. A. B. (1) została przeniesiona do pracy w Ministerstwie (...) oraz powierzono jej stanowisko radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Jednocześnie z dniem 1 lutego 2017 r. udzielono jej urlopu bezpłatnego na czas powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w Ministerstwie (...). Z dniem 29 maja 2017 r. A. B. (1) została odwołana ze stanowiska Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego w Ministerstwie (...) z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 czerwca 2017 r. (akta osobowe powódki dotyczące okresu zatrudnienia w (...): umowy k. B-5, porozumienie k. B-56, porozumienie k. B-61, pismo k. B-66, akta osobowe powódki dotyczące okresu zatrudnienia w Ministerstwie (...): powołanie k. 1, pismo k. 52, pismo k. 54, pismo k. 55 – część B, odwołanie k. 1 - część C)

Zgodnie z załącznikiem nr 2 do zarządzenia nr 58 Dyrektora Generalnego Ministerstwa (...) z dnia 20 grudnia 2016 r. w sprawie ustalenia wewnętrznego regulaminu organizacyjnego Biura Dyrektora Generalnego, w Biurze tym przewidziano 1 etat radcy prawnego w Wydziale Prawnym. Po przeanalizowaniu potrzeb Biura, Dyrektor Generalny uznał, iż wystarczającym jest zatrudnienie radcy prawnego w niepełnym wymiarze czasu pracy - na 1/2 etatu. Obowiązki te powierzono A. P.. Pracodawca nie widział zatem potrzeby dalszego zatrudniania A. B. (1) (zarządzenie nr 58 z załącznikami k. 55-69, zeznania świadka P. R. k. 103-105, nagranie k. 106, zeznania powódki A. B. (1) k. 116-118, zeznania reprezentanta pozwanego A. G. k. 118-120, nagranie k. 121).

Pracodawca na dzień 5 września 2017 r. zatrudniał do obsługi prawnej, na stanowisku radcy prawnego 25 następujących pracowników:

- 1) M. A., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 6 lat i 8 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 15 lat i 1 miesiąc, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 sierpnia 2006 r.,
- 2) M. B., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 7 lat, staż pracy w administracji publicznej – 8 lat i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 11 stycznia 2010 r.,
- 3) **A. B. (1)**, staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 2 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 17 lat i 1 miesiąc, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lipca 2015 r., doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w Ministerstwie (...) od dnia 1 września 2017 r. W dniu 24 czerwca 2014 r. uzyskała uprawnienia radcy prawnego,
- 4) K. B., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 5 lat i 9 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 15 lat i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 grudnia 2011 r.,
- 5) D. B., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 14 lat i 10 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 18 lat i doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 20 listopada 2002 r.,
- 6) J. C., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 8 lat i 4 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 12 lat i 4 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 11 maja 2009 r.,
- 7) L. C., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 1 rok i 3 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 1 rok i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 czerwca 2016 r.,
- 8) R. C., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 17 lat i 7 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 17 lat i 7 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lutego 2000 r.,
- 9) K. G., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 12 lat i 1 miesiąc, staż pracy w administracji publicznej – 25 lat i 3 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lipca 1994 r., doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w Ministerstwie (...) od dnia 1 kwietnia 2003 r.,
- 10) M. G., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 5 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 21 października 2016 r.,
- 11) J. G., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 7 lat i 11 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 7 lat i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 października 2008 r.,
- 12) A. J., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 7 lat, staż pracy w administracji publicznej – 8 lat i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 marca 2009 r.,
- 13) **A. K.**, staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 2 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 8 lat i 6 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lipca 2017 r., uprawnienia radcy prawnego nabyła w dniu 20 czerwca 2016 r.,

14) M. K. (1), staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 6 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 10 lat i 3 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 15 marca 2017 r.,

15) M. K. (2), staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 1 miesiąc, staż pracy w administracji publicznej – 5 lat i 6 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 sierpnia 2017 r.,

16) A. D., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – rok i 7 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 10 lat i 5 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lutego 2016 r.,

17) W. L., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 5 lat i 6 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 7 lat i 5 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 marca 2012 r.,

18) K. M., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 9 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 8 lat i 2 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 grudnia 2016 r.,

19) **A. P.**, staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 1 rok i 5 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 2 lata i 10 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 17 listopada 2014 r., doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w Ministerstwie (...) od dnia 12 października 2015 r.,

20) K. S., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 2 lata i 10 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 9 lat i 11 dni, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 listopada 2014 r.,

21) M. S., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 5 lat i 4 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 14 lat i 2 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 6 lutego 2012 r.,

22) A. S., staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 8 lat i 11 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 8 lat i 11 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 października 2008 r., doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w Ministerstwie (...) od dnia 15 lutego 2010 r.,

23) J. W. staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 3 miesiące, staż pracy w administracji publicznej – 3 miesiące, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 19 czerwca 2017 r.,

24) R. Ż. staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 1 rok i 11 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 11 lat i 10 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 października 2015 r.,

25) B. Z. staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat – 4 lat i 7 miesięcy, staż pracy w administracji publicznej – 11 lat i 5 miesięcy, doświadczenie na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej od dnia 1 lutego 2013 r.

Wszyscy pracownicy, oprócz J. W. (umowa na zastępstwo) byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (zestawienie k. 95-96).

Oświadczeniem z dnia 5 września 2017 r. Ministerstwo (...) działając na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązało z A. B. (1) umowę o pracę ze skróconym miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 października 2017 r. Wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy – radcy prawnego Biura Dyrektora Generalnego. Pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy brał pod uwagę doświadczenie zawodowe na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej oraz staż pracy na stanowisku radcy prawnego (kryteria doboru pracownika do zwolnienia) (akta osobowe powódki dotyczące okresu zatrudnienia w Ministerstwie (...): k. 7 część C).

Pracodawca podejmując decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę z A. B. (1) porównywał ją wyłącznie z innym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego w Biurze Dyrektora Generalnego - A. P.. Uwzględniano również takie okoliczności jak wymiar czasu pracy w charakterze radcy prawnego w poprzednim miejscu pracy A. B. (2) (0,2 i 0,4 etatu) jak również fakt, iż nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy jako radca prawny nawet przez jeden dzień. Pracodawca wziął też pod uwagę, iż inni radcowie prawni, którzy posiadali krótszy niż A. B. (1) staż pracy na stanowisku radcy prawnego, byli długoletnimi pracownikami Ministerstwa (...), pracującymi wcześniej na stanowiskach specjalistycznych i po zdaniu egzaminu radcowskiego otrzymali awans na stanowisko radcy prawnego. (zeznania świadka P. R. k. 103-105, nagranie k. 106, zeznania reprezentanta pozwanej A. G. k. 118-120, nagranie k.121)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto A. B. (1) na stanowisku radcy prawnego, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 9113,77 zł (zaświadczenie o zarobkach k. 78).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt sprawy i dołączonych do akt osobowych pracownika dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała oraz zeznań świadków: A. P. (k. 116-117, zapis elektroniczny, k. 121), J. T. (k. 102-103, zapis elektroniczny, k. 106), P. R. (k. 103-105, zapis elektroniczny, k. 106), a także zeznania reprezentanta pozwanej A. G. (k. 118-120, zapis elektroniczny, k. 121) oraz powódki A. B. (1) (k. 116-118, zapis elektroniczny, k. 121)

Zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków były spójne, konsekwentne i zbieżne ze sobą wzajemnie. Brak było zatem podstaw do odmówienia im wiary.

Sąd uznał zeznania powódki i reprezentanta strony pozwanej za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo A. B. (1) zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powódka mogła 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. (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 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 z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97).

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.

Obowiązek zachowania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy w świetle art. 45 k.p. pozostaje aktualny także w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu art. 1 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.)

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14).

Jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedyne go 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z dnia 5 listopada 1979 r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

W ramach badania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd pracy dokonuje oceny prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia. Zatem, w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać również kryteria doboru pracownika do zwolnienia w taki sposób, aby umożliwić weryfikację decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Dobór pracowników do zwolnienia z przyczyn ich niedotyczących nie może być więc dowolny. O ile kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu

racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, o tyle sąd zajmuje się kwestią uzasadnienia i słuszności kryteriów, które przyjął pracodawca, kwalifikując podwładnych do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97).

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, iż w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn niedotyczących 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). Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/2013).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, stwierdzić należy, iż pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, wskazując w wypowiedzeniu jako przyczynę wypowiedzenia umowy likwidację jej stanowiska pracy – radcy prawnego w Biurze Dyrektora Generalnego. Jednocześnie pracodawca wskazał, że spośród pracowników zatrudnionych w obszarze obsługi prawnej, wytypował do zwolnienia powódkę, w oparciu o kryteria: doświadczenie zawodowe na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej oraz staż pracy na stanowisku radcy prawnego. Powyższe okoliczności wynikają jednoznacznie z pisma z dnia 5 września 2017 r., stanowiąc przyczynę jasną i zrozumiałą. W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy miała miejsce w rzeczywistości i mogła stanowić uzasadnioną przyczynę zakończenia stosunku pracy. Jak to bowiem zostało ustalone w niniejszej sprawie, zmianie uległ regulamin organizacyjny. W nowej strukturze przewidziano jeden etat radcy prawnego w Biurze Dyrektora Generalnego, przy czym w praktyce wystarczające było zatrudnianie radcy prawnego na pół etatu. Z dokonanych ustaleń wynika, że na miejsce powódki nie został zatrudniony żaden radca prawny; nie wzrosło też zatrudnienie w grupie zawodowej radców prawnych. Pozwany prowadził rekrutację na inne stanowiska, na których wymagano wykształcenia i wiedzy prawniczej, jednakże nie były wymagane od kandydatów uprawnienia radcy prawnego. Były to zatem inne stanowiska, niż to, na którym zatrudniona była powódka. W ocenie Sądu, pozwany powołując się na zmiany organizacyjne oraz redukcję zatrudnienia, wykazał w sposób wystarczająco wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powódki zaś jej dalsze zatrudnienie stało się bezcelowe, bowiem inny radca prawny świadczący pracę w wymiarze 1/2 etatu zapewniał pełną obsługę prawną tego Biura.

W niniejszej sprawie pracodawca zdecydował o redukcji zatrudnienia na stanowiskach radców prawnych. Pracodawca wskazał, że pracowników, których dotyczyła redukcja porównano w zakresie doświadczenia zawodowego na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej oraz stażu pracy na stanowisku radcy prawnego. Przede wszystkim Sąd zważył, że ocena radców prawnych zatrudnionych w urzędzie z uwzględnieniem przyjętych kryteriów została dokonana w sposób niepełny, bowiem jak wynika chociażby z zeznań świadka P. R. ograniczono go właściwie do dwóch pracowników – A. B. (1) i A. P. (tylko w zakresie Biura Dyrektora Generalnego). Wskazać należy, że radcowie prawni wykonywali pracę w kilku komórkach organizacyjnych, a na dzień 5 września 2017 r. pracodawca zatrudniał ich aż 25. W tym miejscu warto powołać się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08), iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

W rezultacie właściwy dobór pracowników do zwolnienia powinien obejmować ocenę i porównanie wszystkich radców prawnych zatrudnionych w urzędzie. Ponadto z przedstawionych przez pozwanego zestawień (bezsportnych pomiędzy stronami) jednoznacznie wynika, iż A. K. zatrudniona jako radca prawny posiadała identyczny staż pracy na stanowisku radcy prawnego w przeliczeniu na cały etat (2 miesiące), zaś krótszy staż na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej (uprawnienia radcy prawnego nabyła w dniu 20 czerwca 2016 r., staż na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej rozpoczęła od dnia 1 lipca 2017 r.) niż A. B. (1) (w dniu 24 czerwca 2014 r. uzyskała uprawnienia radcy prawnego, zaś jej staż na stanowisku radcy prawnego w administracji publicznej rozpoczął się od dnia 1 lipca 2015 r.). Zatem przy uwzględnieniu przyjętych przez pozwanego kryteriów niewątpliwie A. K. kwalifikowała się do zwolnienia jako pierwsza - przed powódką. Wytypowanie do zwolnienia powódki świadczy o tym iż pracodawca faktycznie nie zastosował wskazanych przez siebie kryteriów, bowiem powyższe skutkowało by rozwiązaniem umowy o pracę z innym niż powódka pracownikiem – właśnie A. K..

Na marginesie należy wyjaśnić, iż Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r. w sprawie o sygnaturze I PKN 461/00, na którego treść powoływał się pozwany wskazującego, iż niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 KP) jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę. Jednakże w ocenie Sądu powyższa argumentacja nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie. Nie sposób bowiem przyjąć, iż dwuletnia różnica w stażu pracy na stanowisku radcy prawnego stanowi „niewielką różnicę”.

Bez znaczenia jest to, że A. K. była wieloletnim pracownikiem pozwanego i posiadała duże doświadczenia, a nadto zajmowała się specyficznymi zagadnieniami. Te okoliczności nie były wskazane przez pozwanego jako przyjęte kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Nie mogły zatem decydować o dalszym zatrudnianiu A. K. zamiast powódki.

Nie można zatem uznać, że pracodawca w sposób prawidłowy, z uwzględnieniem sprawiedliwych i równych kryteriów przeprowadził dobór pracownika do zwolnienia.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że choć likwidacja jednego stanowiska radcy prawnego miała miejsce. Kluczowym i decydującym o zasadności dochodzonych przez powódkę roszczeń było jednak to, że pracodawca nie przeprowadził sprawiedliwej, rzetelnej i obiektywnej procedury doboru pracowników do zwolnienia, według przyjętych przez siebie kryteriów. Wyłączył z niej niektórych radców prawnych, a ostatecznie nie przeprowadził procesu porównania doświadczenia pracowników w sposób obiektywny, tylko podjął decyzję o wytypowaniu powódki do zwolnienia w sposób arbitralny.

To zaś uprawnia powoda do dochodzenia roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. Zgodnie z treścią art. 45 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, (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie mniejszej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz A. B. (1) odszkodowanie w maksymalnej wysokości wynikającej z art. 47<sup>1</sup> k.p., tj. w wysokości wynagrodzenia powoda za okres 3 miesięcy, tj. w kwocie 27.341,31 zł (jako podstawę wycenienia tej kwoty przyjęto wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, które wynosiło 9113,77 zł), wraz z odsetkami ustawowymi biegnącymi od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tj. 6 października 2017 r., oddalając w pozostałym zakresie powództwo w zakresie roszczenia głównego (69 gr) i odsetek ustawowych za opóźnienie.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz

fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podziela linię orzecniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy, określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, (uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., sygn. akt I PZP 6/10). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PZ 3/12). Biorąc zaś pod uwagę, że przepisy rozporządzenia z 2015 r. są zasadniczo zbieżne, różniąc się jedynie w zakresie wysokości stawek minimalnych, pogląd powyższy zachowuje aktualność w obecnym stanie prawnym.

W związku z tym, dzielając przedstawione powyżej stanowisko, należało przyznać wynagrodzenie z zastosowaniem stawki jak w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9113,77 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).