

UZASADNIENIE

wyroku z 3 sierpnia 2021 roku

Powód M. F. pozwem z dnia 09 lutego 2017 r. skierowanym przeciwko G. M. w W. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w kwocie 3.178 zł i przywrócenie prawa do urlopu wypoczynkowego pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przypisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że wskazana mu przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, którą była likwidacja stanowiska pracy w związku z koniecznością dostosowania zatrudnienia w komórce audytu wewnętrznego do rzeczywistych potrzeb (...), poprzez zapewnienie realizacji zadań audytu wewnętrznego przez jednego audytora wewnętrznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, była pozorna, nadto niekonkretna i ogólna, a pozwany na rozwiązanie umowy z powodem nie uzyskał zgody komitetu audytu (pozew – k. 2-3v; usunięcie braków formalnych – k. 12).

Pozwany G. M. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że z urlopu bezpłatnego udzielonego na czas powołania na stanowisko dyrektora Biura Nadzoru pozwanego powrócił inny pracownik, który wcześniej zajmował stanowisko audytora wewnętrznego, w związku z czym konieczne stało się określenie zapotrzebowania kadrowego w zakresie audytu wewnętrznego. Pozwany wskazał, że zadania z zakresu audytu wewnętrznego mogły być wykonywane przez jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wobec czego konieczna była redukcja zatrudnienia w tym obszarze. Jako kryterium doboru do zwolnienia przyjęto okoliczność, iż powód zatrudniony był na niepełny wymiar czasu pracy oraz posiadał dodatkowe źródło utrzymania. Natomiast w kwestii ochrony stosunku pracy powoda, pozwany podniósł, że do zwolnienia powoda nie była wymagana zgoda komitetu audytu, bowiem nie był on kierownikiem komórki audytu wewnętrznego (odpowiedź na pozew – k. 16-30).

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, jednocześnie nie obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Zdaniem Sądu pierwszej instancji przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. Pozwany udowodnił, że w wyniku powrotu innego pracownika z urlopu bezpłatnego, doszło do sytuacji, w której na stanowisku audytora wewnętrznego zatrudnionych było jednocześnie dwóch pracowników: Z. Z. w wymiarze pełnego etatu oraz powód w wymiarze połowy etatu. W związku z tym, pozwany uznał, że jego potrzeby nie wymagają zatrudniania dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, ale jednego audytora w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany powołując się na swoje potrzeby w zakresie zmniejszenia liczby pracowników na stanowiskach audytorów, wykazał w sposób wystarczająco wiarygodny, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powoda oraz powierzenie jego zadań innemu pracownikowi. Na miejsce powoda nie został zatrudniony żaden pracownik, bowiem Z. Z. był już pracownikiem pozwanego, a dopiero jego powrót z urlopu bezpłatnego spowodował „nadmiar” pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego. Sąd podniósł, że sytuacja związana z powrotem do pracy Z. Z. oraz jednoczesna reorganizacja pozwanego, stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jednemu z pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego.

Oceniając zastosowane przez pozwanego kryterium doboru do zwolnienia, Sąd Rejonowy uznał, że jest ono usprawiedliwione. Powód posiadał dodatkowe zatrudnienie, czemu nie zaprzeczał, a która to okoliczność może stanowić uzasadnioną, obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przyczynę wytypowania pracownika do zwolnienia z przyczyn go nie dotyczących. Ponadto, okoliczność ta była powiązana także z drugim kryterium, tj. zatrudnienia powoda w wymiarze połowy etatu, podczas gdy pracodawca w wyniku reorganizacji chciał zatrudniać audytora w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym, powiązanie tych dwóch kryteriów prowadziło do uznania, że są one obiektywne i racjonalne, a w związku z tym brak było podstaw do ich zakwestionowania w niniejszej sprawie.

Przechodząc do zarzutu, że złożone wypowiedzenie stanowiło naruszenie przepisów ustawy o finansach publicznych, albowiem na rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie została wyrażona zgoda przez komitet audytu, Sąd Rejonowy uznał, że zarzut ten jest bezzasadny. Wskazał, że zgodnie z art. 281 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Natomiast stosownie do art. 277 ust. 3 i 4 ww. ustawy, działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego”, zaś do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio.

Sąd pierwszej instancji ponadto stwierdził, że w wyniku powrotu z urlopu Z. Z., w pozwanym urzędzie zatrudnionych było dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, a zatem powód nie był zatrudniony w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego. Natomiast zgodnie z pismem z dnia 17 stycznia 2017 r. kierownikiem komórki audytu wewnętrznego wyznaczony został Z. Z., a zatem rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie wymagało uzyskania zgody komitetu audytu.

Reasumując Sąd pierwszej instancji podniósł, że brak jest podstaw do uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę złożone zostało z naruszeniem przepisów prawa, a zatem zgłoszone przez powoda roszczenia podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

(wyrok – k. 139, uzasadnienie – k. 141-149)

Apelację od powyższego wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obie instancje. Skarżący zarzucił niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. oraz naruszenie art. 281 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1870, z późn. zm.) i art. 30 ust. 4 k.p.

(apelacja – k. 154-159)

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy, po rozpoznaniu w dniu 26 października 2017 r. apelacji powoda oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 577,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja jest nieuzasadniona, jednocześnie podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i ocenę prawną wyrażoną przez ten Sąd. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była konkretna, rzeczywista oraz uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego, kwestionowanie przez powoda decyzji pracodawcy o przywróceniu Z. Z. na stanowisko audytora wewnętrznego, tj. stanowisko które zajmował przed powierzeniem mu stanowiska dyrektora w Biurze Nadzoru było nieuzasadnione. Nie ulegało wątpliwości, że decyzja o wyznaczeniu Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego znajdowała oparcie w art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. Nr 227, poz. 1505) zgodnie z którym po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny (...) wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. W tej sytuacji podnoszone przez powoda twierdzenia odnośnie braku zachowania procedury (konkursu) przy zatrudnieniu Z. Z. na stanowisku audytora wewnętrznego, zdaniem Sądu Okręgowego, są całkowicie niezrozumiałe. Z materiału dowodowego wynika również, że Z. Z. został zatrudniony na stanowisku audytora wewnętrznego jeszcze przed zatrudnieniem powoda. W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób

również zgodzić się z powodem, że w niniejszej sprawie istotna była procedura uchwalenia aktów wewnętrznych jednostki organizacyjnej oraz umiejscowienie w tej strukturze stanowiska audytora wewnętrznego na dzień 1 stycznia, 17 stycznia 2017 r. audytu wewnętrznego) oraz na dzień 19 stycznia (wypowiedzenie umowy o pracę powodowi). Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że działanie pracodawcy w przedmiocie powrotu Z. Z. na stanowisko audytora wewnętrznego znajdowała oparcie w przepisach prawa tj. w wyżej cytowanym art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej. W zaistniałej sytuacji faktycznej powoływanie się przez powoda na statut pozwanego, regulamin organizacyjny a także regulaminy wewnętrzne biur jest nieuzasadnione. W niniejszej sprawie, na skutek powyższej zgodnej z prawem decyzji pracodawcy w przedmiocie wyznaczenia Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego doszło do sytuacji faktycznej, w której na stanowisku audytora wewnętrznego było zatrudnionych dwóch pracowników: w wymiarze pełnego etatu (Z. Z.) oraz w wymiarze połowy etatu (powód). De facto powstała więc u pozwanego wieloosobowa komórka audytu wewnętrznego w rozumieniu ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. (Dz.U. Nr 157, poz. 1240). Jednocześnie przepisy powyższej ustawy przewidują, że działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego” (art. 277 ust. 3), co obligowało pracodawcę z mocy powyższego przepisu do wyznaczenia kierownika komórki audytu wewnętrznego, którym z dniem 17 stycznia 2017 r. został Z. Z..

Z powyższych względów, zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do ustalenia, że w chwili wypowiedzenia powód był objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 277 powyższej ustawy do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio. W świetle zaś art. 281 ww. ustawy rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Należy zauważyć, że powód był objęty ochroną przewidzianą w powyższych przepisach jedynie w tym okresie swego zatrudnienia u pozwanego, w którym był jedynym audytorem wewnętrznym zatrudnionym w komórce audytu wewnętrznego, faktycznie wykonującym swoje obowiązki. Z dniem 1 stycznia 2017 r. po powrocie przez Z. Z. z bezpłatnego urlopu wypoczynkowego na stanowisko audytora wewnętrznego, powód przestał być jedynym audytorem wewnętrznym. Następnie z dniem 17 stycznia 2017 r. audytorowi Z. Z. pracodawca powierzył kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego i to on od tej daty podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem wskazanej w powyżej cytowanym przepisie art. 281 ustawy o finansach publicznych. Sąd Okręgowy wskazał również, że decyzja pozwanego, że jego potrzeby nie wymagają zatrudniania dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, ale jednego w pełnym wymiarze czasu pracy, co było wynikiem przeprowadzanej u pozwanego reorganizacji mieściła się w uprawnieniach pracodawcy i decyzja ta nie podlega ocenie sądu pracy. Nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy.

Za w pełni obiektywne i sprawiedliwe Sąd Okręgowy uznał zastosowane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia. Pozwany w sposób obiektywny ocenił, że dysponując pracownikiem, który świadczy pracę w wymiarze odpowiadającym jego aktualnym, racjonalnym potrzebom zasadne będzie rozwiązanie umowy o pracę z powodem, którego wymiar pracy wynosił 1/2 etatu.

(wyrok – k. 185, uzasadnienie – k. 188-195)

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest:

- art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie, że przepisy ustawy o finansach publicznych nie

przewidują obowiązku uzyskania zgody komitetu audytu na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który zajmuje stanowisko audytora wewnętrznego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia określona jako „racjonalizacja zatrudnienia” a polegająca na wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, który zajmuje stanowisko audytora wewnętrznego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego w tym celu, aby zatrudnić innego pracownika w tej komórce jest prawdziwa i nie podlega kontroli sądowej;
- art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej przez niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie wbrew wykładni logicznej i formalnej, iż przepis ten pozwalał dyrektorowi generalnemu urzędu wyznaczyć po urlopie bezpłatnym Z. Z. stanowisko audytora wewnętrznego (drugiego) w sytuacji, gdy w dniu 1, 17 i 19 stycznia 2017 r. statut pozwanego i regulamin organizacyjny pozwanego, a także regulaminy wewnętrzne biur pozwanego nie przewidywały istnienia wieloosobowej komórki audytu, a jedynie jednoosobową komórkę audytu wewnętrznego u pozwanego. W ocenie skarżącego, zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej prowadzi wprost do całkowicie niezrozumiałego wniosku, iż po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu może wyznaczyć urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi w całkowitym oderwaniu od regulacji statutu lub regulaminu organizacyjnego urzędu, tj. tworząc nowe, nie istniejące w strukturze urzędu stanowiska lub tworząc kolejne obok już istniejących, których w strukturze organizacyjnej nie przewidziano.
- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd, iż stworzenie przez pracodawcę sytuacji, w której de facto, ale wbrew regulacji statutu lub regulaminu organizacyjnego urzędu, w miejsce komórki jednoosobowej powstaje komórka wieloosobowa, winno podlegać ochronie i może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie i rozstrzygnięcia o

kosztach postępowania kasacyjnego;

lub alternatywnie

2. zmianę zaskarżonego orzeczenia i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne.

(skarga kasacyjna – k. 203-208)

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 23 października 2019 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, że skarga kasacyjna jest uzasadniona w stopniu przemawiającym za uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Stosownie do art. 398⁽¹³⁾ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny). Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd II instancji dokonał błędnej wykładni, a w konsekwencji także zastosowania art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych, przyjmując, że faktyczne wyznaczenie pracownikowi stanowiska audytora wewnętrznego i powierzenie mu funkcji kierownika komórki audytu wewnętrznego na podstawie art. 53a

ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, bez zmiany organizacji komórki audytu wewnętrznego wynikającej z obowiązującego w jednostce statutu powoduje wyłączenie ochrony przewidzianej w art. 281 ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z art. 277 ust. 1 ustawy o finansach publicznych w jednostkach, o których mowa w art. 274 ust. 1-6 tejże ustawy, tworzy się wieloosobowe lub jednoosobowe komórki audytu wewnętrznego, z zastrzeżeniem art. 277 ust. 2 oraz art. 278. ust. 3 omawianego artykułu przewiduje, że działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego”. Natomiast na podstawie ust. 4 do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio, w tym art. 281 ustawy o finansach publicznych, w którym przewidziano, że rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Jak wynika z treści omawianych przepisów komórki audytu wewnętrznego muszą zostać utworzone w jednostkach, wymienionych w tych przepisach, natomiast do decyzji organów kierujących tymi jednostkami pozostawiono formę działalności tych komórek, czyli to, czy będą to komórki jedno- czy też wieloosobowe. Dlatego też pracodawca powołał prawo przewidzieć w regulaminie organizacyjnym, że w G. M. audyt wewnętrzny prowadzony będzie jednoosobowo przez osobę zatrudnioną na samodzielnym stanowisku audytora wewnętrznego. Co więcej, pozwany pracodawca miał także prawo zmienić tę strukturę i utworzyć wieloosobową komórkę audytu wewnętrznego. Jednak wymagałoby to zmiany obowiązującego regulaminu, a nie jedynie faktycznego zatrudnienia kolejnego audytora. Należy pamiętać, że na podstawie art. 9 § 1 k.p. postanowienia oparte na ustawie regulaminów są źródłem prawa i wiążą strony stosunku pracy. Nie mogą one przy tym być mniej korzystne niż m.in. przepisy ustaw. Nie można zatem przyjąć, że postanowienia regulaminu organizacyjnego, określającego organizację i strukturę G. M. nie mają żadnego znaczenia i mogą być dowolnie ignorowane przez pracodawcę, zwłaszcza gdy na podstawie tych postanowień do pewnych pracowników zastosowanie znajdują przepisy szczególne rangi ustawowej, przewidujące szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

Sąd Najwyższy odniósł się również do treści art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, w którym ustawodawca przewidział, że po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Wbrew stanowisku Sądów rozpoznających niniejszą sprawę, przepis ten nie daje uprawnień pracodawcy do ignorowania przepisów wewnętrznych obowiązujących w jego strukturach. Treść regulaminu organizacyjnego G. M. nie jest również sprzeczna z treścią tego przepisu, co powodowałoby jego wyłączenie. Prawdą jest, że celem wprowadzenia art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej było zapewnienie gwarancji zatrudnienia pracownikom i urzędnikom służby cywilnej powracającym z urlopów bezpłatnych. Błędna jest jednak wykładnia przyjmująca, że ta gwarancja może prowadzić do wyłączenia szczególnej ochrony, której objęci są na podstawie innych przepisów szczególnych pozostali pracownicy danej jednostki.

Sąd Najwyższy zauważył, że omawiany przepis zobowiązuje pracodawcę do wyznaczenia urzędnikowi lub pracownikowi służby cywilnej stanowiska pracy zgodnego z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, a nie stanowiska pracy, które pracownik (urzędnik) zajmował przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego. Taka regulacja daje właśnie pracodawcy pewną elastyczność i możliwość znalezienia takiej osobie stanowiska pracy niekoniecznie tożsamego z zajmowanym przed urlopem, ale odpowiadającego jego kwalifikacjom i umiejętnościom. W niniejszej sprawie zatem pozwany nie musiał zatrudnić pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego, udzielonego w celu wykonywania pracy na wyższym stanowisku ponownie na stanowisku audytora wewnętrznego, nie musiało to być bowiem jedyne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom i umiejętnościom, szczególnie, że pracownik ten wykonywał pracę również na wyższym stanowisku niż audytor wewnętrzny, co nie pozostawało bez wpływu na jego kompetencje i umiejętności zawodowe. Zwłaszcza w sytuacji, gdy de facto, jedyne stanowisko audytora wewnętrznego przewidziane w strukturze urzędu było już zajęte, pracodawca powinien albo zmienić regulamin organizacyjny i utworzyć wieloosobową komórkę audytu wewnętrznego, albo poszukać dla pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego innego stanowiska odpowiadającego jego kwalifikacjom i umiejętnościom. W ocenie Sądu Najwyższego, nie można jednak uznać, że w takiej sytuacji można pozbawić jedyne audytora wewnętrznego ochrony przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych praktycznie z dnia na dzień, bez zmiany przepisów

wewnętrznych, tylko na podstawie działań faktycznych pracodawcy. Taka wykładnia całkowicie wypaczałaby sens ochrony przyznanej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych i powodowałaby możliwość rozwiązywania stosunków pracy z audytorami pracującymi w jednoosobowych komórkach audytu wewnętrznego w wyniku zatrudnienia przez pracodawcę albo wskazania innemu pracownikowi stanowiska audytora wewnętrznego bez względu na organizację komórki audytu w danej jednostce.

Zdaniem Sądu Najwyższego organ kierujący jednostką, w której wymagane jest utworzenie komórki audytu wewnętrznego ma pełną dowolność w wyborze jej formy (jedno- lub wieloosobowej), może również dokonywać zmiany tej formy, jednak nie oznacza to możliwości ignorowania i pomijania procedur formalnej zmiany treści przepisów wewnętrznych, w których ta forma i struktura audytu została przewidziana. Wymogi formalne przewidziane dla wprowadzania aktów wewnętrznych stanowią bowiem również swego rodzaju gwarancję dla pracowników. Sąd drugiej instancji powinien zatem zweryfikować, czy w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę regulamin organizacyjny G. M. przewidywał nadal istnienie jednoosobowej komórki audytu wewnętrznego, w której zatrudniony był powód (i z tego tytułu podlegał ochronie przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych), czy też przewidywał już wieloosobową komórkę audytu, której kierownikiem był Z. Z.. W innym bowiem przypadku nie sposób przyjąć, że powód utracił szczególną ochronę tylko w wyniku przyznania innemu pracownikowi stanowiska, które nawet nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy.

Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd drugiej instancji rozpoznając niniejszą sprawę po przekazaniu jej ponownie dokonał zatem oceny okoliczności niniejszej sprawy w świetle art. 30 ust. 4 i 45 § 1 k.p., jednak uwzględniając już wykładnię przepisów ustawy o finansach publicznych i ustawy o służbie cywilnej zaprezentowaną powyżej. Sąd Okręgowy musi rozstrzygnąć, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który ewentualnie podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych i czy pozwany pracodawca dopełnił procedury przewidzianej w art. 281 tejże ustawy. W związku z powyższym Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. O kosztach Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.

(wyrok z uzasadnieniem – k. 228-241)

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ponownie rozpoznając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII P 106/17, wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 roku uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej i postępowania kasacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, że apelacja powoda okazała się o tyle zasadna, że skutkowałą wydaniem orzeczenia o charakterze kasatoryjnym i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że był uprawniony i zobowiązany orzekać merytorycznie, jednak nie mógł w tak szerokim zakresie, jakiego wymagała niniejsza sprawa, zastępować sądu pierwszej instancji, pozbawiając strony możliwości zwykłej kontroli instancyjnej wydanego orzeczenia, które w przeciwieństwie do zaskarżonego wyroku powinno obejmować istotę sprawy rozpoznaną po rzetelnym i zgodnym z przepisami kodeksu postępowania cywilnego przeprowadzeniu postępowania dowodowego oraz pogłębionej analizie prawnej ustalonych faktów. Chociaż w myśl art. 382 k.p.c. postępowanie apelacyjne ma charakter merytoryczny i w tym znaczeniu jest przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji, jednakże z pola widzenia nie może schodzić wymóg zachowania instancyjności, o której stanowi art. 176 ust. Konstytucji RP.

W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie niniejszej nie została rozpoznana istota sprawy, a tym samym spełnione zostały przesłanki do wydania rozstrzygnięcia kasatoryjnego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie nie rozpoznał bowiem istoty sprawy, gdyż nie przeanalizował podstaw prawnych wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej w dniu 29 stycznia 2010 r., zebrał wybiórczo materiał dowodowy, na którym oparł

swoje rozstrzygnięcie oraz nie uwzględnił zarówno merytorycznych, jak i dotyczących kwestii faktycznych, zarzutów powoda. W szczególności Sąd I instancji zaniechał zbadania zapisów regulaminu organizacyjnego oraz regulaminu wewnętrznego Biura Strategii obowiązujących w G. M. w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. na dzień 19 stycznia 2017 r.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, kierując się zaleceniami Sądu Najwyższego, zobowiązał Sąd Rejonowy, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, do zweryfikowania w pierwszej kolejności, czy w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę regulamin organizacyjny G. M. przewidywał nadal istnienie jednoosobowej komórki audytu wewnętrznego, w której zatrudniony był powód oraz czy z tego tytułu powód podlegał ochronie przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych, czy też regulamin ten przewidywał już wieloosobową komórkę audytu, której kierownikiem był Z. Z.. Następnie Sąd Rejonowy został zobowiązany do ponownego dokonania oceny okoliczności niniejszej sprawy w świetle art. 30 ust. 4 i 45 § 1 k.p., jednak z uwzględnieniem wykładni przepisów ustawy o finansach publicznych i ustawy o służbie cywilnej zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2019 r. Zadaniem Sądu Rejonowego, zgodnie z zaleceniami Sądu Najwyższego ma być także rozstrzygnięcie, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który ewentualnie podlegał szczególnej ochronie, na podstawie art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz czy pozwany pracodawca dopełnił procedury przewidzianej w art. 281 tej ustawy.

(wyrok – k. 247, uzasadnienie – k. 251-271)

W piśmie procesowym z dnia 19 lutego 2021 r. powód sprecyzował roszczenie w ten sposób, że wniósł o przywrócenie do pracy u poważnego na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 136.529,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

(pismo procesowe – k. 337-338)

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. F. został zatrudniony w G. M. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2009 r. zawartej na czas określony do 31 stycznia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku audytora wewnętrznego w Samodzielnym S. do Spraw Audytu Wewnętrznego. Na jego prośbę, od 1 listopada 2009 r., wymiar czasu pracy został zmniejszony do 0,75 etatu na mocy porozumienia stron w związku z chęcią podjęcia dodatkowego zatrudnienia w Sądzie Najwyższym w niepełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 29 stycznia 2010 r. pomiędzy stronami zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,75 etatu na stanowisku audytora wewnętrznego w ramach (...) S. do Spraw Audytu Wewnętrznego. Następnie na podstawie kolejnego wniosku M. F., wymiar jego czasu pracy został zmniejszony od 1 lutego 2012 r. do 0,5 etatu.

(okoliczności bezsporne, akta osobowe powoda: umowy o pracę – cz. B k. 2, 21; wniosek powoda i oświadczenie pozwanego – cz. B k. 15, 16; wniosek powoda i oświadczenie pracodawcy – cz. B k. 37,38)

M. F. w okresie zatrudnienia otrzymywał od pracodawcy kilka razy do roku pieniężne nagrody uznaniowe za zaangażowanie w realizację powierzonych zadań. Jego oceny okresowe jako członka korpusu służby cywilnej zawsze kończyły się wynikiem pozytywnym. Pracownik stale podnosił swoje kwalifikacje zawodowe, m.in. w 2012 r. ukończył postępowanie kwalifikacyjne na biegłych rewidentów i złożył z wynikiem pozytywnym końcowy egzamin ustny dyplomowy sprawdzający wiedzę zdobytą w trakcie aplikacji.

(okoliczności bezsporne, informacje o przyznanych nagrodach, ocenach okresowych i ukończonych szkoleniach/kursach znajdujące się w aktach osobowych powoda)

Statut G. M. został nadany Zarządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 5 kwietnia 2007 r. w sprawie nadania statutu G. M.. Stosownie do treści § 4, w skład (...) wchodziło 15 komórek organizacyjnych, w tym Samodzielne S. do

Spraw Audytu Wewnętrznego. Statut przewidywał delegację Prezesa do wydania, na wniosek dyrektora generalnego, regulaminu organizacyjnego określającego organizację wewnętrzną i zakres zadań komórek organizacyjnych. Na jego podstawie Prezes G. M. wydał w dniu 9 maja 2016 r. Zarządzenie Nr 1 w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego G. M.. Regulamin ten określał zasady kierowania działalnością (...) i tryb jego pracy, organizację wewnętrzną (...) i zakresy zadań komórek organizacyjnych (...). W § 31 regulaminu określono, że Samodzielne stanowisko do spraw audytu wewnętrznego odpowiada za niezależne, obiektywne i systematyczne badanie oraz ocenę kontroli zarządczej oraz szczegółowy zakres zadań stanowiska.

(okoliczności bezsporne i znane Sądowi z urzędu, akty opublikowane w: M.P.2007.29.324 z dnia 2007.05.08, Dz.Urz.G. (...).2016.10 z dnia 2016.05.09)

Z dniem 30 grudnia 2016 r., na podstawie zarządzenia Ministra (...) i Finansów z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie nadania statutu G. M., które weszło w życie 30 grudnia 2016 r. (§ 3 zarządzenia), wprowadzony został nowy statut tego (...), zmieniający jego strukturę. Stosownie do jego § 2, w skład (...) wchodziły następujące komórki organizacyjne:

- 1) Samodzielne Laboratorium (...);
- 2) Samodzielne Laboratorium (...);
- 3) Samodzielne Laboratorium (...);
- 4) Samodzielne Laboratorium (...);
- 5) Samodzielne Laboratorium (...);
- 6) Samodzielne Laboratorium (...);
- 7) Samodzielne Laboratorium (...);
- 8) Samodzielne Laboratorium (...);
- 9) Samodzielne Laboratorium (...);
- 10) Samodzielne Laboratorium (...);
- 11) Zakład (...);
- 12) Biuro Strategii;
- 13) Biuro (...) M.;
- 14) Biuro Dyrektora Generalnego.

Organizację wewnętrzną i zakres zadań komórek organizacyjnych, a także szczegółowy tryb pracy G. (...), określić miał regulamin organizacyjny nadany przez Prezesa na wniosek dyrektora generalnego (§ 4 ust. 1).

(zarządzenie – k. 35, statut – k. 36)

Projekt statutu był przedmiotem analizy Zespołu (...), natomiast w proces konsultacji nie został zaangażowany Komitet Audytu.

(pismo z 24 stycznia 2017 r. – k. 102)

M. F. posiadał upoważnienie, ważne do 31 grudnia 2016 r., do prowadzenia we wszystkich komórkach organizacyjnych G. M. audytu wewnętrznego zgodnie z planem audytu wewnętrznego na 2016 rok.

(upoważnienie – k. 327)

W dniu 2 stycznia 2017 r. M. F. został powiadomiony o podporządkowaniu jego stanowiska pracy do Biura Strategii. Do 19 stycznia 2017 r. wykonywał on nadal swoje obowiązki jako audytor wewnętrzny.

(zeznania powoda – k. 339 verte, nagranie – k. 341)

Na stanowisku audytora wewnętrznego w G. M. w W. od 20 sierpnia 2007 r. zatrudniony był także Z. Z., jednakże w okresie pracy M. F. nie wykonywał on zadań audytora. Od 23 lutego 2016 r. był on powołany na stanowisko dyrektora w Biurze Nadzoru na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i od tego dnia został mu udzielony urlop bezpłatny (w ramach stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania z dnia 1 października 2008 r.) na czas pełnienia tej funkcji. Jednocześnie Z. Z. otrzymał zgodę na dodatkowe zatrudnienie na stanowisku audytora wewnętrznego.

Z dniem 1 stycznia 2017 r., ze względu na zakończenie urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z powołaniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, Z. Z. został przywrócony przez pracodawcę na dotychczas zajmowane stanowisko pracy – audytora wewnętrznego, które to stanowisko stanowiło stanowisko wyznaczone w rozumieniu przepisu art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej. W dniu 17 stycznia 2017 r. powierzono mu kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego w rozumieniu art. 277 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, na czas określony do 1 kwietnia 2017 r.

(dokumenty związane z zatrudnieniem Z. Z.: umowa o pracę – k. 65; pismo z 19 lutego 2016 r. – k. 66; powołanie – k. 67; udzielenie urlopu – k. 68; wniosek wraz ze zgodą pracodawcy – k. 69,70; pismo z dnia 2 stycznia 2017 r. – k. 72; pismo z dnia 17 stycznia 2017 r. – k. 73, zeznania powoda – k. 339 verte, nagranie – k. 341)

W dniu 19 stycznia 2017 r. M. F. otrzymał pismo, w którym pracodawca reprezentowany przez Dyrektora Generalnego G. M. S. D. rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2017 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z koniecznością dostosowania zatrudnienia w komórce audytu wewnętrznego do rzeczywistych potrzeb (...), poprzez zapewnienie realizacji zadań audytu wewnętrznego przez jednego audytora wewnętrznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto wskazano, że kwalifikacje M. F. i jego doświadczenie nie mogą być w powyższy sposób wykorzystane na zajmowanym stanowisku pracy, co stwierdzono po analizie możliwości dalszego zatrudnienia dokonanej na podstawie następujących kryteriów: wymiar czasu pracy w ww. Urzędzie i sytuacja osobista (inne źródła utrzymania). Pracownikowi polecono wykorzystać należyty urlop wypoczynkowy oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednocześnie pracodawca poinformował go, że przysługiwała mu odprawa stanowiąca równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia, na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(rozwiązanie umowy o pracę – k. 4, akta osobowe powoda: wypowiedzenie – cz.C k. 2, zeznania powoda – k. 339 verte, nagranie – k. 341)

Zamiar rozwiązania umowy o pracę z M. F. nie był konsultowany z Komitetem Audytu.

(okoliczności bezsporne)

Sprawozdanie z wykonania planu audytu wewnętrznego za 2016 rok zostało złożone w dniu 26 stycznia 2017 r. przez Z. Z..

(sprawozdanie – k. 328-335)

Nadanie nowego regulaminu organizacyjnego G. M. nastąpiło na podstawie zarządzenia nr 1 Prezesa G. M. z 3 lutego 2017 r., które weszło w życie w tym samym dniu. Regulamin organizacyjny zawierał zapis o podziale G. (...) na komórki

organizacyjne, tożsame z § 2 statutu z 2 grudnia 2016 r., w ramach którego nie zostało wyodrębnione Samodzielne S. do spraw Audytu Wewnętrznego. Za realizację zadań m.in. z zakresu badania i oceny funkcjonowania systemu kontroli zarządczej w Urzędzie, koordynowania działań w zakresie kontroli wewnętrznej i warunków przeprowadzania audytu wewnętrznego w Urzędzie odpowiedzialne było Biuro Strategii (BS).

(zarządzenie – k. 281-282, regulamin organizacyjny – k. 283-291)

Regulamin Wewnętrzny Biura Strategii został nadany 14 marca 2017 r. i wynikało z niego, że w skład Biura wchodził m.in. Wydział Audytu, Kontroli i Systemu (...) ((...)), do którego zadań należało m.in. prowadzenie spraw z zakresu audytu wewnętrznego w Urzędzie na podstawie przepisów ustawy o finansach publicznych przez audytora wewnętrznego podlegającego bezpośrednio Prezesowi Urzędu.

(Regulamin Wewnętrzny Biura Strategii – k. 55-64)

Wynagrodzenie M. F. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.177,56 zł netto.

(zaświadczenie – k. 9, 31)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania powoda M. F. w charakterze strony. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań powoda, gdyż były one spójne, szczerze, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w ostatecznie sprecyzowanym kształcie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 ust. 1 pkt 3 k.p.). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00), albowiem obowiązkiem pracodawcy (wynikającym z art. 30 § 4 k.p.) jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, co ma na celu umożliwienie pracownikowi obrony przez nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r., sygn. I PK 446/02).

Zgodnie z treścią art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno być złożone na piśmie, w którym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy i zawarte pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę. W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zachowało warunki formalne. Wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia podana została na piśmie, w sposób jednoznaczny i zrozumiały. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało przy tym złożone przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy. Nadto wypowiedzenie umowy o pracę zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do Sądu Pracy.

Skoro zatem wypowiedzenie okazało się poprawne pod względem formalnym, to rozważyć należy, czy było ono usprawiedliwione. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości tej przyczyny spoczywał na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977/9/172).

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powodem okazała się nieprawdziwa. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy w związku z koniecznością dostosowania zatrudnienia w komórce audytu wewnętrznego do rzeczywistych potrzeb (...), poprzez zapewnienie realizacji zadań audytu wewnętrznego przez jednego audytora wewnętrznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Sądowi w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę znane są utrwalone poglądy orzecznictwa, że co do zasady 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 (zob. np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 roku, 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 roku, I PRN 40/92 i 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97). Sąd miał również na uwadze to, że jakkolwiek często w praktyce likwidacja stanowiska pracy (stanowisk pracy) znajduje odzwierciedlenie w zmianach regulaminu organizacyjnego jednostki organizacyjnej pracodawcy czy zmianach statutu, to do konstatacji, że wskazana jako likwidacja stanowiska pracy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa (rzeczywista), nie zaś pozorna, wystarczy ustalenie, że faktycznie dane stanowisko pracy zostało zlikwidowane, nawet jeśli zewnętrzny tego wyraz ma miejsce jedynie w samym wypowiedzeniu umowy o pracę z tej przyczyny.

Powyższe poglądy nie mogą mieć jednak zastosowania w niniejszej sprawie. Wobec powoda M. F., z racji powierzonych zadań na stanowisku audytora wewnętrznego, zastosowanie mają przepisy odnoszące się do audytu wewnętrznego określone w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (dalej jako „u. o f.p.”). Problematyka audytu została uregulowana w dziale VI tej ustawy. Stosownie do art. 272 ust. 1 u. o f.p., audyt wewnętrzny jest działalnością niezależną i obiektywną, której celem jest wspieranie ministra kierującego działem lub kierownika jednostki w realizacji celów i zadań przez systematyczną ocenę kontroli zarządczej oraz czynności doradcze. Ocena powyższa dotyczy w szczególności adekwatności, skuteczności i efektywności kontroli zarządczej w dziale administracji rządowej lub jednostce (art. 272 ust. 2 u. o f.p.). (...) wewnętrzny może być prowadzony przez wieloosobowe lub jednoosobowe komórki audytu wewnętrznego. Działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego” (art. 277 ust. 3 u. o f.p.), którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Stosownie bowiem do treści art. 281 u. o f.p., rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Na podstawie odesłania zawartego w art. 277 ust. 4 u. o f.p., ochrona taka została przyznana także audytorowi wewnętrznemu zatrudnionemu w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego. Przez „warunki pracy”, o których mowa w art. 281, należy rozumieć wszystkie przedmiotowo istotne elementy stosunku pracy, mianowicie: osobisty charakter świadczenia pracy, wykonywanie pracy pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, określony rodzaj pracy, ciągłość i powtarzalność jej wykonywania oraz wynagrodzenie za jej wykonanie. Nie jest jasne, czy zgoda właściwego komitetu audytu wymagana jest dla wszelkich zmian warunków pracy audytora wewnętrznego, niezależnie od ich kierunku, czy jedynie tych zmian, które dla audytora wewnętrznego są niekorzystne. Względy celowościowe nakazują przyjęcie stanowiska, że modyfikacja treści stosunku pracy, powodująca korzystne zmiany w zatrudnieniu audytora, np. awans do wyższej kategorii zaszerogowania (przy założeniu, że awans nie oznacza rezygnacji z prowadzenia audytu wewnętrznego), przyznanie dodatku służbowego, nie wymaga zgody komitetu audytu. Warunek uzyskania zgody dotyczy tylko tych przypadków, gdy planowana zmiana warunków zatrudnienia audytora obiektywnie prowadzi do pogorszenia jego

sytuacji pracowniczej, szczególnie zaś jeśli chodzi o możliwość wykonywania zawodu na zajmowanym stanowisku służbowym.

Należy przypomnieć, że powód był zatrudniony od 15 stycznia 2009 r. na stanowisku audytora wewnętrznego w ramach (...) S. do Spraw Audytu Wewnętrznego. Zgodnie z wewnętrznym podziałem jednostki obowiązującym przed grudniem 2016 r., tj. ze Statutem G. M. dnia 5 kwietnia 2007 r. oraz Regulaminem Organizacyjnym G. M. z 9 maja 2016 r., w ramach G. M. zostało wyodrębnione Samodzielne S. do Spraw Audytu Wewnętrznego odpowiadające za niezależne, obiektywne i systematyczne badanie oraz ocenę kontroli zarządczej oraz szczegółowy zakres zadań stanowiska. Nie ma zatem wątpliwości, iż powodowi jako audytorowi wewnętrznemu zatrudnionemu w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przysługiwała szczególna ochrona przed rozwiązaniem lub zmianą warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 281 w zw. z art. 277 pkt 4 u. o f.p. Poza sporem pozostawała kwestia, że pozwany pracodawca nie uzyskał zgody właściwego komitetu audytu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem ani nawet o taką zgodę nie występował.

W rozpoznawanej sprawie pozwany podnosił, że ochrona trwałości stosunku pracy powoda, przewidziana w art. 281 w zw. z art. 277 pkt 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych ustała w związku z zakończeniem urlopu bezpłatnego innego pracownika zatrudnionego na stanowisku audytora wewnętrznego, tj. Z. Z.. Stanowisko to okazało się nieuzasadnione. Wprawdzie Z. Z. formalnie zatrudniony był na stanowisku audytora wewnętrznego, jednakże w okresie zatrudnienia powoda nie wykonywał on obowiązków audytora, które w całości leżały w kompetencji powoda. Z. Z. pełnił natomiast inne funkcje na podstawie powołania w ramach służby cywilnej. W ostatnim okresie zatrudnienia powoda, Z. Z. został udzielony od 23 lutego 2016 r. urlop bezpłatny w związku z powołaniem na stanowisko dyrektora w Biurze Nadzoru. Po odwołaniu go ze stanowiska, pracodawca wyznaczył mu z dniem 1 stycznia 2017 r. stanowisko pracy jako audytor wewnętrzny na podst. art. 53a pkt 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Przepis ten stanowi, iż po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Uszło jednak uwadze pracodawcy, iż na dzień 1 stycznia 2017 r. w G. M. według przepisów prawa wewnętrznego funkcjonowało Samodzielne S. do Spraw Audytu Wewnętrznego, a więc w strukturze pracodawcy nie istniała wieloosobowa jednostka zajmująca się zadaniami z zakresu audytu wewnętrznego.

Należy przypomnieć za Sądem Najwyższym, że na podstawie art. 9 § 1 k.p. postanowienia opartych na ustawie regulaminów są źródłem prawa i wiążą strony stosunku pracy. Nie mogą one przy tym być mniej korzystne niż m.in. przepisy ustaw. Nie można zatem przyjąć, że postanowienia regulaminu organizacyjnego, określającego organizację i strukturę G. M. nie mają żadnego znaczenia i mogą być dowolnie ignorowane przez pracodawcę, zwłaszcza gdy na podstawie tych postanowień do pewnych pracowników zastosowanie znajdują przepisy szczególne rangi ustawowej, przewidujące szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

Rację ma pozwany, że w tym okresie Urząd przechodził istotne zmiany struktury organizacyjnej, jednakże ani na dzień 1 stycznia 2017 r. ani 19 stycznia 2017 r. nie istniały u pracodawcy wewnętrzne regulacje określające, że jednostka zajmująca się audytem wewnętrznym jest wieloosobowa. Wprawdzie obowiązujący od 30 grudnia 2016 r. statut nie przewidywał już istnienia (...) S. do Spraw Audytu Wewnętrznego, ale funkcjonowało ono na podstawie regulaminu organizacyjnego, którego treść jeszcze nie została dostosowana do nowego statutu. Powyższe nastąpiło dopiero po rozwiązaniu umowy z powodem, a więc nie mogło stanowić uzasadnienia dla tej decyzji pracodawcy. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 października 2019 r., którym to orzeczeniem Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę jest związany (art. 398²⁰ k.p.c.), przepis art. 53a pkt 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej nie daje uprawnień pracodawcy do ignorowania przepisów wewnętrznych obowiązujących w jego strukturach. Omawiany przepis zobowiązuje bowiem pracodawcę do wyznaczenia urzędnikowi lub pracownikowi służby cywilnej stanowiska pracy zgodnego z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, a nie stanowiska pracy, które pracownik (urzędnik) zajmował przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego. W niniejszej sprawie pozwany nie musiał zatrudniać pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego, udzielonego w celu wykonywania pracy na wyższym stanowisku ponownie na stanowisku audytora wewnętrznego, nie musiało to być

bowiem jedyne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom i umiejętnościom, szczególnie, że pracownik ten wykonywał pracę również na wyższym stanowisku niż audytor wewnętrzny, co nie pozostawało bez wpływu na jego kompetencje i umiejętności zawodowe. Było to tym istotniejsze, że jedyne stanowisko audytora wewnętrznego przewidziane w strukturze urzędu było już zajęte, w związku z czym pracodawca powinien albo zmienić regulamin organizacyjny i utworzyć wieloosobową komórkę audytu wewnętrznego, albo poszukać dla pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego innego stanowiska odpowiadającego jego kwalifikacjom i umiejętnościom.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego orzeczenia wielokrotnie akcentował, że poprzez czynności faktyczne zatrudnienia drugiego audytora wewnętrznego, do czego de facto sprowadzało się wyznaczenie Z. Z. stanowiska pracy audytora wewnętrznego, a bez zmiany przepisów wewnętrznych, nie można pozbawić jedynego audytora wewnętrznego, praktycznie z dnia na dzień, ochrony przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych. Taka wykładnia całkowicie wypaczałaby sens tej ochrony i powodowałaby możliwość rozwiązywania stosunków pracy z audytorami pracującymi w jednoosobowych komórkach audytu wewnętrznego w wyniku zatrudnienia przez pracodawcę albo wskazania innemu pracownikowi stanowiska audytora wewnętrznego bez względu na organizację komórki audytu w danej jednostce.

Należy również wskazać, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powodowi przez Dyrektora Generalnego G. M.. Natomiast uprawnienie do nadania regulaminu organizacyjnego przysługiwało Prezesowi G. M.. Były więc to dwa różne organy. Przewidywana przez Dyrektora Generalnego zmiana w strukturze organizacyjnej G. (...) mogła nastąpić dopiero po jej akceptacji przez Prezesa w formie nadania regulaminu organizacyjnego. W rozpoznawanej sprawie zmiana regulaminu organizacyjnego, w którym Samodzielne S. do Spraw Audytu Wewnętrznego zostało zlikwidowane, nie nastąpiła na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W momencie zatem złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez Dyrektora Generalnego, zmiana struktury organizacyjnej urzędu nie była jeszcze wdrożona, a zatem powód nie mógł być pozbawiony szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Podnieść należy, że ocena zasadności wypowiedzenia, czyli istnienia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, dotyczy stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy istniejący w chwili upływu okresu wypowiedzenia lub w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie składania oświadczenia w tym przedmiocie, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę. Sam zaś zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie. Tak wskazana przyczyna jest także nieprawdziwa w tym znaczeniu, że powołuje się na likwidację stanowiska pracy, podczas gdy w istocie w chwili dokonania wypowiedzenia istnieje tylko zamiar pracodawcy w tym przedmiocie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 445/01).

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd doszedł do przekonania, że na dzień 19 stycznia 2017 r. stosunek pracy powoda podlegał ochronie na mocy art. 281 u. o f.p. Natomiast pracodawca nie mógł pozbawić powoda szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy poprzez czynności faktyczne, tj. wyznaczenie Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego bez zmiany regulaminu organizacyjnego, przewidującego utworzenie wieloosobowej komórki do spraw audytu wewnętrznego. Kwestia ta ma bowiem istotne znaczenie z punktu widzenia uprawnień pracowniczych powoda. Regulacja wewnętrzna obowiązująca u pracodawcy w powiązaniu z przepisami powszechnie obowiązującymi statuuje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę z powodem za niezgodne z prawem, co aktualizowało przysługujące powodowi roszczenia z tego tytułu, określone w Kodeksie pracy. Stosownie do treści 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. Powód konsekwentnie domagał się przywrócenia do pracy. Strona pozwana podnosiła natomiast zarzut niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Z uwagi jednak na treść art. 45 § 3 k.p. oraz szczególną ochronę stosunku pracy powoda, Sąd był związany jego żądaniem. Z tych względów Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego G. M. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, o czym orzeczono w pkt. 1 wyroku.

Ponadto, skoro w niniejszej sprawie ustalono, że stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych, to powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Z tych względów Sąd uwzględnił roszczenie powoda o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wymiarze wskazanym w piśmie procesowym powoda z 19 lutego 2021 r. (k. 337-338) w kwocie netto 136.529,00 zł zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu powoda złożonym przez pracodawcę. Zestawienie pełnomocnika powoda w tym zakresie nie budzi wątpliwości Sądu, nadto nie było w toku procesu kwestionowane przez stronę przeciwną. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zostało zasądzone pod warunkiem podjęcia pracy, zgodnie z art. 47 k.p., o czym orzeczono w pkt. 2 wyroku.

W myśl art. 108 § 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Powód jest stroną wygrywającą proces w całości, dlatego też Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanego zwrot kosztów procesu w całości, co do kwoty 9.129,50 zł, na którą składały się następujące kwoty:

- opłata od rozszerzonego pozwu w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 6.827 zł;
- opłata od apelacji w wysokości 30 zł;
- opłata od skargi kasacyjnej w wysokości 30 zł;
- wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem w związku z wniesieniem apelacji w wysokości 135 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia za roszczenie o przywrócenie do pracy oraz w wysokości 506,25 zł (75% z 75% z 900 zł) zgodnie § 2 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia za roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;
- wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem w związku z wniesieniem skargi kasacyjnej w wysokości 240 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 1 Rozporządzenia za roszczenie o przywrócenie do pracy oraz w wysokości 506,25 zł (75% z 75% z 900 zł) zgodnie § 2 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 1 Rozporządzenia za roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;
- wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem w związku z prowadzeniem sprawy przed Sądem Rejonowym w wysokości 180 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia za roszczenie o przywrócenie do pracy oraz w wysokości 675 zł (75% z 900 zł)) zgodnie § 2 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia za roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Należy wyjaśnić, że w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podstawą ustalenia wysokości wynagrodzenia był przepis § 2 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia, ze względu na wartość tego żądania określoną w pozwie. Powód wprawdzie rozszerzył powództwo do kwoty 136.529,00 zł, jednakże stosownie do treści § 19 Rozporządzenia, w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Tym samym rozszerzenie powództwa w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia pełnomocnika będzie miało wpływ dopiero na etapie ewentualnej apelacji strony powodowej.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

Zarządzenie: (...)