

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: H. I., D. S.

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2016 r. we W.

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko Regionalnemu Zarządowi Gospodarki Wodnej we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód R. B., pozwem wniesionym w dniu 4 maja 2016r. (data prezentaty), sprecyzowanym następnie w pismach procesowych z dnia 1 czerwca 2016r. i z dnia

21 czerwca 2016r. oraz na rozprawie w dniu 20 października 2016r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej – Regionalnemu Zarządowi Gospodarki Wodnej we W., domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kwoty 10.000zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu żądania podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierownika Jednostki Realizującej Projekt M. (dalej: (...) M.) początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony a następnie na podstawie umowy

o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym pracę wykonywał we W.. Wskazał, iż pismem doręczonym mu w dniu 29 kwietnia 2016r. strona pozwana wypowiedziała mu dotychczasowe warunki pracy podając jako przyczynę rozwiązanie komórki organizacyjnej, której był kierownikiem jednak w regulaminie organizacyjnym komórka (...) M. nadal była wymieniona jako funkcjonująca. Podał, iż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu istniejącej i funkcjonującej komórki organizacyjnej jest nieuzasadniona bowiem realizacja robót budowlano-montażowych na zadaniu inwestycyjnym „Budowa stopnia wodnego M. na rzece O. w km 300+00” trwa nieprzerwanie od 1997 roku zaś przedłużający się czas budowy wynika z permanentnego i w niedostatecznej wysokości finansowania ze środków budżetu państwa w/w zadania. Wskazał dalej, że pomimo trudności w finansowaniu wykonawca nie opuścił terenu budowy, nie wypowiedział umowy i deklaruje wolę wywiązania się z obowiązującego kontraktu co uzasadnia uznanie, że nie wystąpiły żadne zewnętrzne okoliczności determinujące zasadność rozwiązania komórki (...) M.. Podkreślił, że w kwietniu 2016 roku strona pozwana zamieściła ogłoszenie o zamówieniu publicznym przygotowane przez (...) M. a także wydała zarządzenia, z których wynika, że powołanych zostało dziewięć nowych, dotychczas nieistniejących, jednostek organizacyjnych, które mają funkcjonować w ramach tego samego wydziału, w którym funkcjonowała dotychczas (...) M.. Wskazując na powyższe powód argumentował, że podjęcie decyzji o likwidacji wyodrębnionej,

istniejącej co najmniej od 2012 roku, (...) M. w świetle w/w działań pracodawcy nie znajduje uzasadnienia, gdyż nie zaistniały okoliczności organizacyjne bądź faktyczne uzasadniające podjęcie takiej decyzji. Jednocześnie powód zarzucił, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu zaproponowano mu zatrudnienie na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego z miejscem świadczenia pracy w P. odległym o około 50 km od W. oraz znacznie gorsze warunki pracy. Podał przy tym, że posiadany przez niego zakres uprawnień w specjalności drogowej nie obejmuje zakresem rzeczowym uprawnień branży hydrotechnicznej czy też konstrukcyjno-budowlanych zaś na przedmiotowej inwestycji roboty branży drogowej będą występować w bardzo nikłym zakresie dopiero około 2019 roku.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska podała, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy

o pracę zaś kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy a jedynie ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy, w konsekwencji czego pracownik nie może przed sądem skutecznie kwestionować sensowności lub konieczności przeprowadzenia określonych zmian. Wskazała, że zarządzeniem dyrektora z dnia 27 kwietnia 2016r. zlikwidowano Jednostkę (...) Projektu Stopień Wodny M. (tzw. (...) M.) co spowodowane było niewłaściwym zarządzaniem inwestycją, które doprowadziło do niezapewnienia finansowania dla inwestycji w bieżącym roku oraz do braku decyzji Ministra Środowiska co do dalszej realizacji zadania ze względu na ogromne nieprawidłowości związane z tą, prowadzoną od 1997 roku, inwestycją. Podała, że także Narodowy Fundusz Ochrony (...)

i (...) Wodnej jako podmiot finansujący budowę stopnia, w informacji pokontrolnej,

z kontroli prowadzonej w dniach 23-26 lutego 2016r., wskazał m.in. na konieczność zmiany sposobu zarządzania inwestycją w związku z czym pismem z dnia 30 czerwca 2016r. poinformowano podmiot kontrolujący o likwidacji w/w jednostki. Podniosła dalej, że

w wyniku likwidacji jednostki dwóch pracowników, którzy osiągnęli wiek umożliwiający otrzymanie świadczenia emerytalnego otrzymało wypowiedzenia umów o pracę a pozostali, w tym powód, zostali przeniesieni – zgodnie ze swoimi kompetencjami, do innych komórek organizacyjnych strony pozwanej zaś zadania związane z inwestycją w M. zostały przypisane do D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W., w skład którego wchodziła dotychczas (...) M.. Odnosząc się do terminu doręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu wskazała, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia czy też likwidacją stanowiska pracy nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego wprowadzenia zmian niemniej jednak – jak podała – mimo, iż zarządzenie o likwidacji jednostki, w której funkcję kierowniczą pełnił powód zostało podpisane przez dyrektora

w dniu 27 kwietnia 2016r. to jednak przygotowane było wcześniej, gdyż powiązane było

z wprowadzeniem w tym samym dniu nowego regulaminu organizacyjnego i nowej struktury u pozwanej. Nadto zaznaczyła, że złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu nastąpiło w dniu 29 kwietnia 2016r. a zatem już po wprowadzeniu w/w zmian. Podniosła, iż fakt kontynuowania w przyszłości zadania inwestycyjnego w M. nie oznacza zakazu dokonywania zmian organizacyjnych i likwidowania stanowisk pracy pracowników wykonujących obowiązki związane z prowadzeniem wskazanej inwestycji jak również, że likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia zwolnienie pracownika, który był na nim zatrudniony. Wskazała jednocześnie, iż na danej budowie składającej się z więcej niż jednego charakteru robót inwestor może powoływać więcej niż jednego inspektora nadzoru odpowiednio do danej branży zgodnej z posiadanymi przez niego uprawnieniami i dalej, że powód na stanowisku inspektora nadzoru miał wykonywać czynności w zakresie budowy

i utrzymania dróg technologicznych oraz remontu i odtworzenia dróg publicznych uszkodzonych w wyniku prowadzenia prac budowlanych przy stopniu wodnym M.

a także wykonywać inne roboty, do których nie jest wymagane posiadanie uprawnień branżowych. Podała, że zakres powierzonych mu obowiązków był dostosowany do posiadanej przez powoda wiedzy, doświadczenia i uprawnień

w specjalności drogowej. Strona pozwana zarzuciła dalej, że po zmianie warunków pracy powodowi w miejsce dotychczasowych dwóch składników wynagrodzenia miało być przyznane wynagrodzenie obejmujące cztery składniki, które stanowić miało 76% dotychczasowego wynagrodzenia powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. B. był zatrudniony u strony pozwanej w Regionalnym Zarządzie Gospodarki Wodnej we W. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 11 czerwca 2012r. na czas określony od dnia 11 czerwca 2012r. do dnia 10 czerwca 2013r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika Jednostki (...) Projektu M. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 10 czerwca 2013r. na czas nieokreślony, począwszy od dnia 11 czerwca 2013r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika Jednostki (...) Projektu M., przy czym miejscem pracy powoda był siedziba strony pozwanej we W..

Zgodnie z umową o pracę zawartą w dniu 10 czerwca 2013r. wynagrodzenie powoda obejmowało:

- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.001,27zł,
- dodatek za wysługę lat w wysokości od 5% do 20% płacy zasadniczej.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 11 czerwca 2012r., w aktach osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 10 czerwca 2013r., w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka B. P., k. 92-95

- przesłuchanie powoda, k. 92-95

W dniach od 23 do 26 lutego 2016r. u strony pozwanej przeprowadzona została, przez Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, kontrola planowa w trakcie realizacji przedsięwzięcia „Budowa stopnia wodnego M. na rzece O. – rok 2015”.

Kontrola wykazała m.in. że dokumenty odbiorowe zostały sporządzone z brakiem należytej staranności, gdyż niektóre z nich nie zawierały lokalizacji wykonanych robót zaś w przypadku dostawy urządzeń w niektórych dokumentach nie ujęto wykazu dostarczonych urządzeń oraz miejsc ich przechowywania (magazynowania), przy czym przedstawiciele strony pozwanej nie potrafili w trakcie kontroli określić miejsc ich składowania. W trakcie kontroli ustalono również, że w ramach umowy z firmą (...) na wykonanie zamiennego projektu technicznego Stopnia Wodnego M. na rzece O. rozliczono nadzór autorski „z góry” przed planowanym wykonaniem tej usługi, który obejmował m.in. nadzór autorski nad strefą „cofkową” stopnia wodnego. Zaznaczono, że dokumenty odbiorowe wymagają stosownej korekty jak również, że konieczna jest poprawa zarządzania na projekcie.

Z uwagi na wynik kontroli Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej wstrzymał wypłatę na rzecz strony pozwanej środków finansowych na realizację inwestycji.

Dowód: - pismo Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej z dnia 14 marca 2016r. wraz

z informacją pokontrolną, k. 40-53

- zeznania świadka B. P., k. 92-95

W kwietniu 2016 roku w strukturze organizacyjnej strony pozwanej wprowadzono liczne zmiany.

W D. Przygotowania i (...) powołano, z dniem 1 kwietnia 2016r., zespoły:

- Jednostka (...) Projektu „Termomodernizacja budynku biurowego (...) przy ul. (...) W.”,
- Jednostka (...) Projektu „Budowa zabezpieczeń ochrony przeciwpowodziowej miejscowości K. nad N. w km 175+700 do 176+793 wraz z reprofilacją koryta rzeki oraz udroźnieniem dla migracji ryb, rzeka N. od km 186+250 do km 197+700”,
- Jednostka (...) Projektu „Przywrócenie przekroju normalnego wraz z fragmentarycznym zabezpieczeniem skarp przed erozją brzegową koryta potoku Z. w km 11+120 – 12+900 w m. J. w ramach przeciwdziałania skutkom powodzi”,
- Jednostka (...) Projektu „Remont wałów przeciwpowodziowych rzeki O. w m. B. w km 270+400 – 281+600, wał cofkowy stopnia B.”,
- Jednostka (...) Projektu „Regulacja rzeki Bóbr w km 243+200 – 249+750 w miejscowości M.”.

W D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W. powołano, z dniem 1 kwietnia 2016r., zespoły:

- Jednostka (...) Projektu „Remont i modernizacja jazu R. – przystosowanie O. do min. IV klasy drogi wodnej”,
- Jednostka (...) Projektu „Stopień B. – roboty remontowo-modernizacyjne na stopniu, Etap II przystosowanie O. do m.in. IV klasy drogi wodnej”,
- Jednostka (...) Projektu „Przebudowa śluzy R. i Z. - przystosowanie O. do m.in. IV klasy drogi wodnej”.

W D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – O. powołano, z dniem 1 kwietnia 2016r., zespół:

- Jednostka (...) Projektu „Modernizacja zbiornika wodnego N. na rz. N. wraz z inwestycjami towarzyszącymi w zakresie bezpieczeństwa powodziowego – II etap realizacji – prace przygotowawcze” i „Modernizacja jazów (...) na odcinku w zarządzie (...) W. – woj. (...) – Etap II przystosowanie O. do m.in. IV klasy drogi wodnej”.

Jednocześnie w związku z uwagami zespołu kontrolującego Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej co do systemu zarządzania realizacją przedsięwzięcia „Budowa stopnia wodnego M. na rzece O. – rok 2015”, z dniem 27 kwietnia 2016r., w D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W. zlikwidowano zespół – (...) (tzw. Jednostka (...) Projektu M.), zaś zadania zlikwidowanej jednostki przekazane zostały do wykonania, do D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W., którego kierownik wyznaczony został jako osoba odpowiedzialna za realizację w/w zadań.

Dowód: - zarządzenia dyrektora strony pozwanej z dnia 1 kwietnia 2016r., k. 10-17

- zarządzenie dyrektora strony pozwanej z dnia 27 kwietnia 2016r., k. 24 i 39 oraz w aktach osobowych

powoda

- pismo dyrektora strony pozwanej z dnia 30 czerwca 2016r., k. 54-55

- zeznania świadka B. P., k. 92-95

- przesłuchanie powoda, k. 92-95

Z uwagi na likwidację zespołu – (...) strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę dwóm pracownikom tego zespołu, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury zaś z dwoma pracownikami zespołu zawarła porozumienia zmieniające umowę o pracę przenosząc ich,

z dniem 27 kwietnia 2016r., do pracy w innych komórkach organizacyjnych.

Aktualnie inwestycja „Budowa stopnia wodnego M.” nie jest prowadzona przez stronę pozwaną, gdyż pozwana nie uzyskała środków na prowadzenie w/w inwestycji.

Dowód: - porozumienia zmieniające z dnia 27 kwietnia 2016r., k. 56-57

- wypowiedzenia umów o pracę, k. 58-59

- zeznania świadka B. P., k. 92-95

Pismem z dnia 26 kwietnia 2016r., doręczonym powodowi w dniu 29 kwietnia 2016r., strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy, wynagrodzenia za pracę oraz miejsca pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2016r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powoda tj. kierownika (...) M. będącą konsekwencją likwidacji zespołu (...) wskutek zmian organizacyjnych w strukturze strony pozwanej.

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 sierpnia 2016r. strona pozwana zaproponowała powodowi zatrudnienie na stanowisku inspektora ds. nadzoru inwestorskiego, z miejscem pracy w P., za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000zł z uwzględnieniem dodatku funkcyjnego w kwocie 350zł, premii regulaminowej i dodatku za wysługę lat w wysokości od 5% – 20% płacy zasadniczej.

W wypowiedzeniu strona pozwana poinformowała powoda, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 czerwca 2016r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy jak również, że w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 lipca 2016r.

Nadto powód pouczony został o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 5 oraz w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka B. P., k. 92-95

- przesłuchanie powoda, k. 92-95

Na terenie inwestycji prowadzonej w M. występuje potrzeba zatrudnienia osób z uprawnieniami z zakresu hydrotechniki ale także osób nie posiadających takich uprawnień z uwagi na zakres prac prowadzonych w zakresie w/w inwestycji w tym m.in.

z zakresu remontów i budowy dróg w tym technologicznych, realizacji robót elektrycznych, realizacji robót sanitarnych oraz wykonywania prac ogólnobudowlanych i innych czynności.

Zaproponowane powodowi stanowisko inspektora ds. nadzoru inwestorskiego było zgodne z zakresem wiedzy i doświadczenia powoda, gdyż powód miał wykonywać prace jedynie z zakresu prac polegających na remoncie i budowie dróg.

Dowód: - zeznania świadka B. P., k. 92-95

W związku z złożonym powodowi oświadczeniem o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powód pismem z dnia 13 czerwca 2016r., doręczonym pracodawcy w tym samym dniu, poinformował iż nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych w piśmie z dnia 26 kwietnia 2016r.

Dowód: - pismo powoda z dnia 13 czerwca 2016r., w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 92-95

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.109,46zł brutto, tj. 4.323,39zł netto.

Wynagrodzenie powoda, po przyjęciu nowych warunków pracy, od dnia 1 sierpnia 2016r. wynosiłoby 4.620zł brutto, tj. 3.335,64zł netto.

Dowód: - zaświadczenie; k. 82

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska w sprawie, domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 10.000zł.

Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, w tym zwłaszcza w postaci dokumentacji akt osobowych powoda, złożonych do akt sprawy zarządzeniach dyrektora strony pozwanej z dnia 1 kwietnia 2016r., zarządzeniu dyrektora strony pozwanej z dnia 27 kwietnia 2016r., piśmie dyrektora strony pozwanej z dnia 30 czerwca 2016r., porozumieniach zmieniających z dnia 27 kwietnia 2016r., wypowiedzeniach umów o pracę oraz zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda bowiem żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności. Sąd dał również wiarę konkretnym i logicznym zeznaniom świadka B. P. oraz zeznaniom powoda, w zakresie w jakim zeznania ich znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie.

Zgodnie z przepisem art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku celem jedynie alternatywnym.

Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Dotyczy to umów o pracę na czas nieokreślony. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie mogą leżeć po stronie pracodawcy, np. zmniejszenie stanu zatrudnienia czy też wprowadzenie zmian organizacyjnych ale również po stronie pracownika, np. mała wydajność, częste nieobecności w pracy itp.

W odniesieniu do wykładni pojęcia nieuzasadnionego wypowiedzenia zachowała aktualność (poza pkt I) uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Według tej uchwały wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stwierdzić należy, że ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. W przypadku gdy wypowiedzenie oparte jest na przyczynach, które nie uzasadniają wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwiać jej zmianę, zasadność wypowiedzenia warunków pracy lub płacy zależy od tego czy pracodawca ma zamiar dalej zatrudniać pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy. Na ocenę zasadności wypowiedzenia może mieć wpływ treść propozycji, jaką pracodawca złożył wobec pracownika w zakresie nowych warunków pracy lub płacy.

Za nieuzasadnione należy uznać np. wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy z równoczesnym zaproponowaniem mu warunków nie dostosowanych zupełnie do jego kwalifikacji, gdy istnieje możliwość zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym jego uzdolnieniom, przygotowaniu zawodowemu. Nieuzasadnione wypowiedzenie warunków to także takie, które jest połączone z propozycją zatrudnienia na warunkach nie nadających się do przyjęcia. W tym wypadku wypowiedzenie jest czynnością, która może być uznana za dokonaną w celu osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy przez skłonienie pracownika do złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, czyli z obejściem przepisów o wypowiedzeniu umowy.

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nie określony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów (wypowiadanie warunków umów), jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie budzi przy tym wątpliwości, że samoistną podstawą wypowiedzenia umowy (wypowiedzenia warunków umowy o pracę) może stanowić likwidacja stanowiska pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02.02.2012r., (...) 252/11, LEX nr 1215430, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.12.2010r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35).

Zgodnie dalej z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że powodowi pismem z dnia 26 kwietnia 2016r., doręczonym w dniu 29 kwietnia 2016r., strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy, wynagrodzenia za pracę oraz miejsca pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2016r. z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda tj. kierownika (...) M. będącej konsekwencją likwidacji zespołu (...) wskutek zmian organizacyjnych w strukturze strony pozwanej.

Zmiana umowy o pracę powinna nastąpić w formie pisemnej, musi być uzasadniona, a wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.). Powyższe warunki zostały przez stronę pozwaną dochowane. Powód otrzymał oświadczenie strony pozwanej na piśmie, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia oraz przedstawiono nowe warunki pracy i płacy. Zawarto w nim również obowiązkowe pouczenie o skutkach odmowy przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i płacy (art. 42 § 3 k.p.) jak również o prawie odwołania się do sądu (art. 30 § 5 k.p.). Zatem przedłożone powodowi oświadczenie było, w tym zakresie, prawidłowe pod względem formalnym.

Następnie stwierdzić należało, czy złożone powodowi wypowiedzenie warunków pracy było uzasadnione, tj. czy u pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne w wyniku których stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, w ocenie Sądu, że u strony pozwanej przeprowadzone zostały zmiany organizacyjne, w wyniku których z dniem 27 kwietnia 2016r., w D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W. zlikwidowano zespół – (...) (tzw. Jednostka (...) Projektu M.), tj. zespół w którym powód był zatrudniony na stanowisku kierownika. Wraz z likwidacją w/w zespołu doszło przy tym również do likwidacji samego stanowiska pracy powoda i pozostałych pracowników jednostki, co znajduje wprost potwierdzenie w treści złożonych do akt sprawy dokumentów jak również w zeznaniach świadka B. P..

Przeprowadzenie zmian organizacyjnych było przy tym związane m.in. z wynikami i uwagami zespołu kontrolującego Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej co do systemu zarządzania realizacją przedsięwzięcia „Budowa stopnia wodnego M. na rzece O. – rok 2015”.

Jak wykazało dalej przeprowadzone postępowanie dowodowe po zlikwidowaniu jednostki, w której powód zajmował stanowisko kierownika, zespołu – (...), nie utworzono nowej jednostki o podobnym zakresie działania, przy czym zadania zlikwidowanej jednostki przekazane zostały do wykonania, do D. (...) w Zarządzie Zlewni Środkowej O. – W., którego kierownik wyznaczony został jako osoba odpowiedzialna za realizację w/w zadań.

Skoro przy tym doszło do likwidacji nie tylko jedyne stanowiska kierownika tego zespołu ale i całego zespołu, w którym dotychczas zatrudniony był powód nie było, w ocenie Sądu, konieczności ustalania w tym zakresie kryteriów „typowania” powoda do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Podobnie nie było rzeczą Sądu ustalanie z jakich przyczyn, i czy były to przyczyny uzasadnione, strona pozwana wprowadziła zmiany organizacyjne i podjęła decyzję o likwidacji stanowiska pracy powoda.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej ma prawo prowadzenia przez siebie polityki dotyczącej stanu i poziomu zatrudnienia, jego dostosowania do zakresu realizowanych zadań oraz organizacji pracy w sposób pozwalający mu, w jego ocenie, na osiągnięcie najlepszych rezultatów – w tym poprzez łączenie poszczególnych komórek organizacyjnych i likwidację wybranych stanowisk pracy. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Konsekwentnie nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012r., II PK 83/11, LEX nr 1129343, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10, LEX nr 707852)

Skoro zatem doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda i nie było możliwości dalszego jego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy strona pozwana uprawniona była do wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W dokonanym, w dniu 29 kwietnia 2016r., wypowiedzeniu warunków pracy i płacy strona pozwana zaproponowała powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia, stanowisko inspektora ds. nadzoru inwestorskiego, z miejscem pracy w P., za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000zł z uwzględnieniem dodatku funkcyjnego w kwocie 350zł, premii regulaminowej i dodatku za wysługę lat w wysokości od 5% do 20% płacy zasadniczej, przy zachowaniu pozostałych warunków zatrudnienia, tj. stanowisko które było zgodne z zakresem wiedzy i doświadczenia powoda. Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, że na terenie inwestycji prowadzonej w M. występuje, po stronie pozwanej, potrzeba zatrudnienia nie tylko osób z uprawnieniami z zakresu hydrotechniki ale także osób nie posiadających takich uprawnień z uwagi na zakres prac prowadzonych w zakresie w/w inwestycji w tym m.in. z zakresu remontów i budowy dróg w tym technologicznych, realizacji robót elektrycznych, realizacji robót sanitarnych oraz wykonywania prac ogólnobudowlanych i innych czynności jak również, że powód miał wykonywać – na stanowisku inspektora ds. nadzoru inwestorskiego – na terenie w/w inwestycji jedynie zadania z zakresu prac polegających na remoncie i budowie dróg, co było zgodne z zakresem wiedzy i doświadczenia powoda. Co istotniejsze powód, w toku niniejszego postępowania, nie wykazał również, mimo obciążającego go w tym zakresie obowiązku dowodowego, aby w okresie złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu pozwana dysponowała innymi niż inspektor ds. nadzoru inwestorskiego stanowiskami pracy, na których powód mógł być zatrudniona zgodnie z jego kwalifikacjami.

Uwzględniając powyższe nie budzi wątpliwości, że zaproponowane powodowi stanowisko, wobec braku innych stanowisk pracy, było zgodne z kwalifikacjami powoda.

Brak przy tym, wobec wyżej wymienionych okoliczności, podstaw do przyjęcia, aby zaproponowane powodowi nowe warunki zatrudnienia stanowiły propozycję nie do przyjęcia. Mimo bowiem niższego wynagrodzenia i konieczności wykonywania pracy w P. stwarzały powodowi możliwość kontynuacji zatrudnienia, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, a tym samym pozyskiwania stałych dochodów, co w stosunkach zatrudnienia, ma istotne znaczenie. Ustalenie czy dane, nowe warunki zatrudnienia są „nie do przyjęcia” nie może wiązać się automatycznie tylko i wyłącznie z obniżką wynagrodzenia czy też z innym miejscem pracy ale musi uwzględniać sytuację obu stron stosunku pracy, w tym pracodawcy co do możliwości zaproponowania pracownikowi korzystniejszych warunków w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu – taka zaś sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca i jej istnienia powód nie wykazał oraz pracownika w zakresie jego sytuacji rodzinnej oraz możliwości rozwoju zawodowego pracownika i związanego z tym wzrostu jego wynagrodzenia.

Tym samym dokonane wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy Sąd uznał za uzasadnione i nie naruszające obowiązujących w tym zakresie przepisów.

W tych okolicznościach Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie powództwo zostało oddalone w całości, zaś na koszty poniesione przez pozwanego złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego pozwanej w stawce 360zł.