

Sygn. akt IV P 451/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, IV Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2021 r., we Wrocławiu

na posiedzeniu niejawnym, w trybie art. 15 z.zs² ustawy z dnia 02.03.2020 r.
o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem
i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

sprawy z powództwa **B. K. (1)**

przeciwko **A. W. w O.**

o odprawę

I. zasądza od strony pozwanej Archiwum Wojskowego w O. na rzecz powódki B. K. (1) kwotę 10.230,99 zł (dziesięć tysięcy dwieście trzydzieści złotych i dziewięćdziesiąt dziewięć groszy), tytułem odprawy pieniężnej, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 01.02.2017 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.818,26 zł.

UZASADNIENIE

Powódka B. K. (1), pozwem wniesionym w dniu 11 października 2019 r. (data stempla pocztowego k. 45), skierowanym przeciwko stronie pozwanej - Archiwum Wojskowemu w O., domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 10.230,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł poniesionej tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 3-7).

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 2005 r., ostatnio na stanowisku kustosz – kierownik Sekcji Nadzoru Archiwalnego i w dniu 28 października 2016 r. otrzymała od strony pozwanej pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca wskazał: „reorganizację związaną ze zmianą struktury organizacyjnej oraz zmianą zadań w komórkach wewnętrznych Archiwum Wojskowego w O.

oraz zmianą zakresu czynności powierzonych pracownikowi”. Wskazała, że zamiast dotychczasowego stanowiska wskazano jej stanowisko kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu. Dalej podała, że wyrokiem z dnia 3 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej na jej rzecz kwotę 10.230 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy. W uzasadnieniu rzeczonego wyroku Sąd wyjaśnił, że dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione a także, że przeprowadzona reorganizacja nie uniemożliwiła dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku, natomiast powódka nie miała kompetencji do zajmowania zaproponowanego jej przez pracodawcę nowego stanowiska, ponieważ nigdy nie pracowała na stanowisku magazyniera, nie posiadała wiedzy technicznej dotyczącej obsługi komory fumigacyjnej oraz obsługi klimatyzacji.

Powódka zaznaczyła, że wezwwała stronę pozwaną do wypłaty 3-miesięcznej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jednak ta odmówiła wypłaty, albowiem w jej ocenie powódka, odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy, przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę.

Powódka podniosła, że z stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić, gdyż nie przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, zaś strona pozwana zaproponowała jej zmianę warunków pracy, licząc na to, iż w obawie przed konsekwencjami popełniania błędów na nowym stanowisku pracy odmówi ich przyjęcia, co doprowadzi do rozwiązania z nią stosunku pracy bez konieczności przeprowadzania procedury rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony. Podkreśliła, że z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie rozstrzygniętej ww. wyrokiem wynikało, że wypowiedzenie zmieniające podyktowane było subiektywną decyzją dyrektora i stanowiło formę jej szykany oraz zmierzało do rozwiązania z nią stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 52-55).

W uzasadnieniu stanowiska strona pozwana podniosła w pierwszej kolejności, iż przeczy jakoby zaproponowano powódce warunki pracy i płacy gorsze niż poprzednio, jakoby nie zaistniały okoliczności organizacyjne po stronie pracodawcy uzasadniające wypowiedzenie a także jakoby powódka nie miała kwalifikacji do zajmowania zaproponowanego jej stanowiska.

Podawała, że Minister Obrony Narodowej zarządzeniem nr 19/MON z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie organizacji archiwów wyodrębnionych podległych Ministrowi Obrony lub przez niego nadzorowanych oraz zakresu ich działania ustalił wojskową sieć archiwalną.

W jej wyniku, decyzją organizacyjną nr (...) /O../P1 Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016 r. w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w jednostkach organizacyjnych podległych Dyrektorowi Wojskowego Biura Historycznego rozpoczęto zmiany organizacyjne, nie tylko w archiwach wojskowych w niej wymienionych, ale również w pozostałych tworzących wojskową sieć archiwalną.

Strona pozwana podniosła dalej, że w wyniku w/w zmian uległa zmianie struktura etatowa Archiwum Wojskowego w O. ze stanu etatowego - 24 etatów: 2 żołnierzy zawodowych i 22 pracowników wojska na dzień 30 października 2016 r. do stanu etatowego – 29 etatów: 1 żołnierz zawodowy i 28 pracowników wojska na dzień 1 listopada 2016 r.

Podawała, że z tego względu powstała konieczność zmian na stanowiskach kierowników sekcji i zaproponowanie powódce zamiast zajmowanego stanowiska kustosz – kierownik Sekcji Nadzoru Archiwalnego nowego stanowiska - kierownik Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu, bez zmian dotychczasowego wynagrodzenia.

Po przeprowadzeniu zmian organizacyjnych Sekcji Nadzoru Archiwalnego przydzielono dodatkowe zadanie do realizacji tj. opiniowanie i uzgadnianie spisów akt do przekazania i przyjmowania dokumentacji do archiwum, jak również w miejsce stanowiska kustosz – kierownik sekcji pojawiło się stanowisko kierownik sekcji. Powyższe okoliczności w ocenie strony pozwanej uprawniały ją do wypowiedzenia powódce warunków pracy

i płacy, a odmowa ich przyjęcia przez powódkę stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana wyjaśniła, że zaproponowana zmiana nie może być potraktowana jako mniej korzystna, gdyż nie wpływała ona na zmianę wynagrodzenia,

a powódka jako archiwista władna jest zajmować każde stanowisko w strukturze organizacyjnej strony pozwanej bez względu na sekcję. Co więcej obsługa komory fumigacyjnej nie wymaga dodatkowych kompetencji, a przeszkolenie trwa 20 minut.

W piśmie procesowym z dnia 07.04.2021 r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie, przy czym – w zakresie kosztów postępowania – wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W piśmie procesowym z dnia 06.04.2021 r. strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie, przy czym – w zakresie kosztów postępowania – wniosła o zasądzenie od powódki kosztów postępowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. K. (1) była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2005 r. na czas określony od dnia 1 lutego 2005 r. do dnia 31 grudnia 2005 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2006 r. na czas określony od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 31 grudnia 2008 r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach starszego referenta, pomocnika archiwisty.

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 29 sierpnia 2008 r. powódka, począwszy od dnia 1 września 2008 r., zatrudniona została na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku archiwisty.

Z dniem 1 sierpnia 2010 r. strona pozwana powierzyła powódce stanowisko kustosa – kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego.

Następnie, tj. porozumieniem zmieniającym z dnia 13 czerwca 2016 r. strony ustaliły, że od dnia 1 czerwca 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki - ustalone wg mnożnika 1.610 z kwoty bazowej 1.873,84 zł - będzie wynosiło 3.016,88 zł brutto plus dodatek za wysługę lat ustalony wg zasad określonych w art. 90 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

Dowód: - umowa o pracę na czas określony z dnia 01.02.2005 r., w kopii akt osobowych powódki

- umowa o pracę na czas określony z dnia 30.12.2005 r., k. 10 oraz w kopii akt osobowych

powódki

- wypowiedzenie warunków płacy z dnia 18.02.2008 r., w kopii akt osobowych powódki

- porozumienie zmieniające z dnia 29.08.2008 r., k. 11 oraz w kopii akt osobowych powódki

- porozumienie zmieniające z dnia 30.06.2010 r., k. 13 oraz w kopii akt osobowych powódki

- porozumienie zmieniające z dnia 13.06.2016 r., k. 14 oraz w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. T., k. 136-143
- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153
- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164
- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171
- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Do obowiązków powódki na stanowisku kustosa – kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego należało w szczególności koordynowanie całokształtu zagadnień związanych z archiwizowaniem dokumentacji w ramach nadzoru archiwalnego.

Do podstawowych obowiązków powódki, zgodnie z szczegółowym zakresem obowiązków, należało:

1. analizowanie projektów jednolitych rzeczowych wykazów akt, opracowanych przez jednostki organizacyjne objęte nadzorem archiwalnym i przedstawienie do wydania pozytywnej opinii dyrektorowi Archiwum,
2. prowadzenie i aktualizowanie wykazu jednostek organizacyjnych objętych zasięgiem działania,
3. tworzenie i aktualizowanie bazy danych o twórcach akt,
4. uzgadnianie i analizowanie dokumentów związanych z brakowaniem dokumentacji niearchiwalnej w jednostkach organizacyjnych oraz Archiwum,
5. prowadzenie lub udział w ekspertyzach archiwalnych wyznaczonych decyzją dyrektora Centralnego Archiwum Wojskowego,
6. prowadzenie i aktualizowanie teczek nadzoru dla jednostek organizacyjnych objętych nadzorem archiwalnym,
7. planowanie i udział w prowadzeniu szkoleń z zakresu postępowania z materiałami archiwalnymi i inną dokumentacją w resorcie obrony narodowej dla jednostek i instytucji wojskowych objętych nadzorem oraz personelu archiwum,
8. udzielenie instruktażu i konsultacji w zakresie postępowania z materiałami archiwalnymi i inną dokumentacją w resorcie obrony narodowej,
9. udział w komisjach powołanych na szczeblu Archiwum w zakresie bieżącej działalności i funkcjonowania instytucji,
10. przestrzeganie postanowień „Regulaminu pracy Archiwum”,
11. czynne uczestniczenie w szkoleniu specjalistycznym i innych przedsięwzięciach szkoleniowych organizowanych w Archiwum,
12. pełna znajomość obowiązujących ustaw, zarządzeń, przepisów i instrukcji archiwalnych, państwowych i resortowych, a także przepisów o ochronie informacji niejawnych oraz instrukcji o zasadach pracy biurowej,
13. przestrzeganie zasad ochrony informacji niejawnych,
14. przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
15. pogłębianie wiedzy z dziedziny teorii i metodyki prac archiwalnych oraz historii wojskowości,
16. nadzór i kierowanie podległymi pracownikami w zakresie realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków,

17. pełnienie roli analityka w systemie sew on-line,

18. wykonywanie innych zadań i poleceń służbowych nakazanych przez przełożonych.

Ponadto powódka jako kierownik Sekcji Nadzoru w ramach pełnionej funkcji służbowej miała prawo do:

1) podejmowania decyzji dotyczących form i metod realizacji zadań wynikających z zakresu zadań sekcji,

2) określania zakresu obowiązków dla poszczególnych stanowisk pracy sekcji zapewniając przy tym zamienność funkcji (zastępowanie) w podstawowych dziedzinach działalności zarządzanej sekcji,

3) utrzymywania merytorycznych kontaktów z komórkami wewnętrznymi innych sekcji prowadzących działalność archiwalną, w sprawach należących do zakresu działania sekcji, a nie zastrzeżonych decyzjami dyrektora,

4) występowania do dyrektora Archiwum w wnioskami w sprawach personalnych dotyczących podległych pracowników,

5) zapoznania się z rozkazami dziennymi dyrektora Archiwum.

Zgodnie z zakresem obowiązków powódce bezpośrednio podlegały osoby zatrudnione na stanowisku starszego archiwisty.

Bezpośrednim przełożonym powódki był natomiast dyrektor Archiwum, które to stanowisko w ostatnim okresie zatrudnienia powódki zajmował D. K. (1).

Dowód: - obowiązki kustosza - kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego z dnia 24.02.2012r.,

w kopii akt osobowych powódki

- szczegółowy zakres obowiązków kustosza – kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego

z dnia 02.04.2015 r., w kopii akt osobowych powódki,

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

W strukturze organizacyjnej strony pozwanej, do dnia 30 października 2016 r. działały następujące sekcje:

- Sekcja Nadzoru Archiwalnego,

- Sekcja Ewidencji i Przechowywania Zasobu,

- Sekcja Opracowania, Udostępniania i Kwerend.

Oprócz w/w sekcji w strukturze organizacyjnej strony pozwanej funkcjonował: Pion Ochrony Informacji Niejawnych oraz Kancelaria Tajna i tzw. Kierownictwo.

Strona pozwana na dzień 30 października 2016 r. zatrudniała 24 pracowników, w tym 2 żołnierzy zawodowych i 22 pracowników.

Struktura etatowa w Archiwum Wojskowym w O. kształtowała się w sposób następujący:

- na szczeblu kierowniczym zatrudnionych było dwóch pracowników: dyrektor i zastępca dyrektora – żołnierz zawodowy,
- w Sekcji Nadzoru Archiwalnego zatrudnionych było trzech pracowników: kustosz -kierownik sekcji oraz dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku starszy archiwista,
- w Sekcji Ewidencji i Przechowywania Zasobu zatrudnionych było ośmiu pracowników: starszy archiwista – kierownik sekcji, starszy archiwista, dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku archiwista oraz cztery osoby zatrudnione na stanowisku pomocnik archiwisty,
- w Sekcji Opracowania, Udostępniania i Kwerend zatrudnionych było ośmiu pracowników: kustosz - kierownik sekcji, czterech pracowników zatrudnionych na stanowisku starszy archiwista, dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku archiwista oraz jedna osoba zatrudniona na stanowisku pomocnik archiwisty,
- w Pionie Ochrony Informacji Niejawnych – zatrudniony był pełnomocnik ds. (...) żołnierz zawodowy,
- w Kancelarii Tajnej zatrudnione były dwie osoby: kierownik kancelarii i starszy referent.

Dowód: - struktura etatowa strony pozwanej na dzień 30.10.2016 r., w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

W 2016 roku - na podstawie zarządzenia nr 19/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie organizacji archiwów wyodrębnionych podległych Ministrowi Obrony lub przez niego nadzorowanych oraz zakresu ich działania - rozpoczęto reorganizację wojskowych archiwów, która doprowadziła do zmian w organizacji i funkcjonowaniu wojskowej sieci archiwalnej.

W wykonaniu zapisów w/w zarządzenia, Minister Obrony Narodowej wydał w dniu 28 września 2016 r. decyzję Nr (...) w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w jednostkach organizacyjnych podległych Dyrektorowi Wojskowego Biura Historycznego, w której ustalił m.in., że Dyrektor Wojskowego Biura Historycznego do dnia 31 października 2016 r.:

- rozformuje Archiwum Sił Powietrznych w N. z jednoczesnym przekazaniem zadań do właściwych archiwów wojskowych,
- przeformuje Archiwum Ministerstwa Obrony Narodowej w N. na Archiwum Wojskowe w N.,
- przeformuje Archiwum Marynarki Wojennej w G. na Archiwum Wojskowe w G..

Nadto w treści powołanej decyzji wskazano, że pracownicy z w/w jednostek organizacyjnych zostaną przekazani do nowego pracodawcy na podstawie art. 23¹ ustawy

z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, adekwatnie do przekazywanych zadań, jak również, że następcą prawnym po rozformowanej jednostce organizacyjnej – Archiwum Sił Powietrznych w N. jest Archiwum Wojskowe w N..

Wprowadzone zmiany wpłynęły także na poziom zatrudnienia u strony pozwanej.

Strona pozwana na dzień 1 listopada 2016 r. zatrudniała 29 pracowników, w tym 1 żołnierza zawodowego i 28 pracowników.

Dowód: - zarządzenie Nr 19/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 czerwca 2016 r.,

w kopii akt osobowych powódki

- decyzja Nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016 r., w kopii akt

osobowych powódki

- struktura etatowa strony pozwanej na dzień 30.10.2016 r., w kopii akt osobowych powódki

- struktura etatowa strony pozwanej na dzień 01.11.2016 r., w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. T., k. 136-143

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Wprowadzona reorganizacja wiązała się ściśle ze zmianą struktur organizacyjnych oraz zmianą zadań w komórkach wewnętrznych strony pozwanej i miała nastąpić już w listopadzie 2016 roku.

Z uwagi na powyższe w dniu 28 października 2016 r. dyrektor strony pozwanej – D. K. (1) wręczył powódce porozumienie zmieniające umowę o pracę datowane na dzień 28 października 2016 r., w treści którego ustalono, że nastąpi zmiana zakresu czynności powierzonych powódce zaś począwszy od dnia 1 listopada 2016 r. obowiązywać będą następujące warunki pracy i płacy:

- stanowisko – kierownik Sekcji,

- sekcja – Sekcja Przechowywania i Udostępniania,

- kategoria zaszeregowania – XV,

- wynagrodzenie zasadnicze - 2.560,00 zł,

- stawka dodatku funkcyjnego – 40%,

- premia regulaminowa – 10% wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z regulaminem premiowania Archiwum Wojskowego w O.,

- dodatek za wysługę lat – zgodnie z art. 37 (...) dla (...).

W treści w/w pisma wskazano, że porozumienie znajduje podstawę w decyzji Nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016 r. w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w jednostkach organizacyjnych podległych dyrektorowi (...) (Wojskowego Biura Historycznego) oraz decyzji nr (...) dyrektora (...) z dnia 10 października 2016 r. w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w podległych jednostkach organizacyjnych oraz zmian w „Zestawieniu zadań mobilizacyjnych”.

Powódka odmówiła podpisania w/w porozumienia zmieniającego umowę o pracę, gdyż nie miała wiedzy i doświadczenia umożliwiających pracę na wskazanym stanowisku, o czym poinformowała dyrektora pozwanej. Zwróciła również uwagę na brak przeszkolenia oraz przedstawienia zakresu obowiązków.

Dowód: - porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 28.10.2016 r. wraz z oświadczeniem

powódki, w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. T., k. 136-143

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Z uwagi na to, że powódka odmówiła podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę, strona pozwana tego samego dnia, tj. w dniu 28 października 2016 r. wręczyła powódce pismo z dnia 28 października 2016 r. wypowiadające powódce warunki umowy o pracę.

W treści pisma strona pozwana wskazała, że wypowiada powódce warunki umowy o pracę, z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2017 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia: reorganizację związaną ze zmianą struktury organizacyjnej oraz zmianą zadań w komórkach wewnętrznych Archiwum Wojskowego w O. oraz zmianą zakresu czynności powierzonych powódce do wykonania.

Jednocześnie jako podstawę wypowiedzenia strona pozwana wskazała decyzję Nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016 r. w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w jednostkach organizacyjnych podległych dyrektorowi Wojskowego Biura Historycznego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lutego 2017 r. strona pozwana zaproponowała powódce następujące warunki umowy o pracę:

- stanowisko – kierownik Sekcji,

- sekcja – Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu,
- kategoria zaszeregowania – XV,
- wynagrodzenie zasadnicze - 2.560,00 zł,
- stawka dodatku funkcyjnego – 40%,
- premia regulaminowa – 10%, zgodnie z regulaminem premiowania Archiwum Wojskowego w O.,
- dodatek za wysługę lat – zgodnie z art. 37 (...) dla (...),

zaznaczając, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Jednocześnie w treści pisma strona pozwana poinformowała powódkę, że w przypadku, gdy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 grudnia 2016 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, jak również, że w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2017 r.

Nadto w treści pisma strona pozwana pouczyła powódkę o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W dniu 8 listopada 2016 r. powódka oświadczyła pracodawcy, że odmawia przyjęcia zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy.

Dowód: - wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28.10.2016 r., k. 15 oraz w kopii akt osobowych powódki,

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Na skutek wprowadzonych u strony pozwanej zmian organizacyjnych, począwszy od dnia 1 listopada 2016 r. struktura organizacyjna strony pozwanej składała się z:

- Kierownictwa,

- Sekcji Nadzoru Archiwalnego,

- Sekcji Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu – powstałej z Sekcji Ewidencji i Przechowywania Zasobów, która przejęła część zadań Sekcji Ewidencji i Przechowywania Zasobów, gdyż pozostała część zadań została rozdzielona na dwie sekcje, tj. Sekcję Nadzoru Archiwalnego - zadania związane z przekazywaniem akt do archiwum oraz Sekcję Ewidencji, Opracowania i Udostępniania Zasobu – zadania związane z ewidencją archiwów.

- Sekcji Ewidencji, Opracowania i Udostępniania Zasobu – powstałej z Sekcji Opracowania, Udostępniania i Kwerend, której zadania poszerzono o zadania związane z ewidencją archiwów,
- Sekcji Administracji Ogólnej – nowo powstała sekcja,
- Pionu Ochrony Informacji Niejawnych,
- Kancelarii Tajnej.

Na dzień 1 listopada 2016 r. u strony pozwanej zatrudnionych było 29 pracowników, w tym 28 pracowników wojska i jeden żołnierz zawodowy. Struktura etatowa w Archiwum Wojskowym w O. kształtowała się w sposób następujący:

- na szczeblu kierowniczym pozostało w dalszym ciągu dwóch pracowników: dyrektor i zastępca dyrektora,
- w Sekcji Nadzoru Archiwalnego w dalszym ciągu zatrudniano trzech pracowników: kierownika sekcji oraz dwóch pracowników na stanowisku starszy archiwista,
- w Sekcji Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu zatrudniano siedmiu pracowników: kierownika sekcji, starszego specjalistę, starszego archiwistę oraz cztery osoby na stanowisku starszego magazyniera,
- w Sekcji Ewidencji, Opracowania i Udostępniania Zasobu zatrudniano dziesięciu pracowników, tj. kierownika sekcji, pięciu pracowników na stanowisku starszego specjalisty oraz czterech pracowników na stanowisku starszego archiwisty,
- w Sekcji Administracji Ogólnej, nowo utworzonej, zatrudniono trzech pracowników, tj. kierownika sekcji, podoficera-informatyka (żołnierz zawodowy) oraz starszego specjalistę,
- w Pionie Ochrony Informacji Niejawnych – w dalszym ciągu zatrudniano pełnomocnika ds. (...) oraz zatrudniono dodatkowo starszego specjalistę,
- w Kancelarii Tajnej w dalszym ciągu zatrudnione były dwie osoby: kierownik kancelarii i starszy referent.

Dowód: - struktura etatowa strony pozwanej na dzień 01.11.2016 r., w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Sekcja Nadzoru Archiwalnego zajmowała się w strukturze organizacyjnej strony pozwanej w szczególności:

1. analizowaniem projektów jednolitych rzeczowych wykazów akt, opracowanych przez jednostki organizacyjne objęte nadzorem archiwalnym,
2. prowadzeniem i aktualizowaniem wykazu jednostek organizacyjnych objętych zasięgiem działania,

3. tworzeniem i aktualizowaniem bazy danych o twórcach akt,
4. uzgadnianiem i analizowaniem dokumentów związanych z brakowaniem dokumentacji niearchiwalnej w jednostkach organizacyjnych oraz Archiwum,
5. prowadzeniem lub udziałem w ekspertyzach archiwalnych wyznaczonych decyzją dyrektora Centralnego Archiwum Wojskowego,
6. prowadzeniem i aktualizowaniem teczek nadzoru dla jednostek organizacyjnych objętych nadzorem archiwalnym,
7. planowaniem i udziałem w prowadzeniu szkoleń z zakresu postępowania z materiałami archiwalnymi i inną dokumentacją w resorcie obrony narodowej dla jednostek i instytucji wojskowych objętych nadzorem oraz personelu archiwum,
8. udzieleniem instruktażu i konsultacji w zakresie postępowania z materiałami archiwalnymi i inną dokumentacją w resorcie obrony narodowej.

Wprowadzone u strony pozwanej zmiany organizacyjne w zasadzie nie dotyczyły Sekcji Nadzoru Archiwalnego, która nadal funkcjonuje w strukturze pozwanej, pod niezmienną nazwą i w tym samym składzie etatowym.

Także zakres zadań powierzonych do realizacji Sekcji Nadzoru Archiwalnego nie uległ zasadniczym zmianom. Sekcja Nadzoru Archiwalnego w dalszym ciągu realizuje bowiem dotychczasowe zadania zaś jedyną zmianą jaka zaszła w Sekcji Nadzoru Archiwalnego jest przydzielenie dodatkowego zadania do realizacji, a polegającego na opiniowaniu i uzgadnianiu spisów akt do przekazania i przyjmowaniu dokumentacji do archiwum.

Nowym kierownikiem Sekcji Nadzoru Archiwalnego została, po wprowadzeniu zmian organizacyjnych, I. Ł.. I. Ł. uprzednio była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku starszego archiwisty w Sekcji Ewidencji i Przechowywania Zasobu, przy czym zastępowała także kierownika tej Sekcji. Nie miała ona natomiast doświadczenia w pracy

w Sekcji Nadzoru Archiwalnego, w związku z czym musiała nauczyć się wszystkich obowiązków. Propozycję objęcia funkcji kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego I. Ł. otrzymała telefonicznie od J. D. podczas przebywania na urlopie macierzyńskim, zaś na jej pytanie dlaczego propozycja dotyczy innego działu otrzymała informację, że Sekcja Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu jest bardzo techniczna, wymaga znajomości systemów i programów i nie jest dla niej, bo to dla kobiety zbyt systemowe.

Z kolei Sekcja Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu, której kierownictwo zostało zaproponowane powódce jest komórką realizującą zadania w zakresie gromadzenia, przechowywania oraz zabezpieczania materiałów archiwalnych.

Do najważniejszych zadań kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu należało:

- przyjmowanie materiałów archiwalnych z jednostek objętych nadzorem archiwalnym i rozmieszczanie ich w magazynach celem zabezpieczenia,
- utrzymanie właściwych warunków przechowywania zgromadzonych materiałów archiwalnych,
- bieżąca konserwacja zgromadzonych materiałów oraz dezynfekcja w próżniowej komorze fumigacyjnej.

Praca w Sekcji Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu wiąże się przy tym także z pracą na magazynie oraz z koniecznością nadzorowania pracy magazynierów, rozdzielaniem im prac.

Od osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika wymaga się przy tym posiadania dodatkowej wiedzy technicznej dotyczącej obsługi komory fumigacyjnej oraz obsługi klimatyzacji.

Szkolenie z obsługi komory fumigacyjnej polegało na specjalistycznym przeszkoleniu przez firmę serwisującą komorę, trwało 1 dzień. Podobnie jest z obsługą klimatyzacji, która wymaga przeszkolenia w zakresie monitorowania pracy central oraz zgłaszania do serwisowania i napraw wszystkich awarii lub nieprawidłowego działania, jak również przeszkolenia z zakresu meteorologii.

K. fumigacyjna służy do dezynfekcji akt z niszczących je grzybów, pleśni i drobnoustrojów za pomocą specjalnej mieszanki gazów, a przebieg procesu czyszczenia kontrolowany jest za pomocą programu komputerowego, którego obsługa jest skomplikowana. Z kolei system klimatyzacji niekiedy wymagał całonocnego korygowania jego działania z udziałem kierownika.

Pomimo zapewniania przez stronę pozwaną przeszkoleń, techniczna strona obowiązków sprawiała problem kierownikom tej sekcji tj. P. R.

i M. G., którzy pełnili te obowiązki po 2016 r. a którzy w tych sprawach konsultowali się z wcześniejszym kierownikiem B. K. (2), który zajmował się tymi zagadnieniami przed 2016 r. oraz polegali całkowicie na wiedzy podwładnych magazynierów, co spotykało się z krytyką ze strony dyrekcji pozwanej. P. R. zarzucano, iż „ogon kręci psem” i zakazano mu kontaktów z B. K. (2) a ostatecznie nie przedłużono mu umowy o pracę. Kierownik był osobą, która musiała zareagować na usterki systemowe dotyczące klimatyzacji i komory fumigacyjnej, on podejmował decyzję o zgłoszeniu kalibracji czujników gazu w komorze fumigacyjnej oraz podejmował działania mające na celu nieuszkodzenie zbiorów akt do momentu przybycia serwisantów. Serwis klimatyzacji przyjeżdżał bowiem z Z., a w czasie oczekiwania na jego przyjazd mogło dojść do zalania magazynu.

Powódka nie posiadała wiedzy technicznej w w/w zakresie.

Przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej nigdy nie wykonywała także pracy na magazynie. Praca na stanowisku kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczania Zasobu co do zasady nie wymagała posiadania specjalnej wiedzy technicznej, jednak z uwagi na nieliczny personel i pilność niektórych zadań kierownik często brał udział w pracach magazynierów.

Dowód: - szczegółowy zakres obowiązków kustosza – kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego,

w kopii akt osobowych powódki

- zakres obowiązków kierownika sekcji z dnia 10.02.2017 r., w kopii akt osobowych powódki

- zakres obowiązków kierownika sekcji z dnia 08.11.2018 r., w kopii akt osobowych powódki

- struktura etatowa strony pozwanej, w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. T., k. 136-143

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171

- zeznania świadka M. G., k. 172-176

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199
- przesłuchanie za stronę pozwaną D. U., k. 198 i nagranie k. 199

Powódka posiadała niezbędne wykształcenie i przygotowanie zawodowe do zajmowania stanowiska kustosa i kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego.

W roku 2006 powódka ukończyła, w Centralnym Archiwum Wojskowym, kurs archiwalny I stopnia i zdała egzamin końcowy, przy czym kurs obejmował zagadnienia

z zakresu: przepisów prawnych, podstaw metodyki archiwalnej i archiwizacji dokumentacji wojskowej.

Następnie, tj. w dniu 12 czerwca 2007 r. powódka ukończyła na Uniwersytecie M. K. w T. studia podyplomowe, w zakresie archiwistyki – kurs komputeryzacji archiwów.

W okresie od dnia 22 października 2008 r. do dnia 5 grudnia 2008 r. powódka uczestniczyła w zorganizowanym przez Krajowe Centrum (...) kursie kancelaryjno – archiwalnym II stopnia, którego celem było zdobycie umiejętności praktycznych w zakresie prowadzenia archiwum zakładowego.

Nadto w okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka odbyła szereg szkoleń w tym z zakresu prawa pracy oraz ochrony informacji niejawnych.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka, na zajmowanym stanowisku kustosa - kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego, oceniana była, przez przełożonego, tj. dyrektora Archiwum, bardzo wysoko w tym w zakresie rzetelności i terminowości, wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania, zorientowania na osiąganie celów i doskonalenia zawodowego.

W uzyskiwanych ocenach okresowych członka korpusu służby cywilnej, na w/w stanowisku, otrzymywała następujące oceny okresowe:

- ocena z dnia 29 kwietnia 2011 r. - znacznie powyżej oczekiwań,
- ocena z dnia 26 kwietnia 2013 r. - powyżej oczekiwań,
- ocena z dnia 30 kwietnia 2015 r. - powyżej oczekiwań.

Także po wprowadzeniu u strony pozwanej zmian organizacyjnych powódka miała kompetencje do dalszego zajmowania stanowiska kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego.

Dowód: - świadectwo ukończenia kursu archiwalnego I stopnia, w kopii akt osobowych powódki

- zaświadczenie o ukończeniu kursu z dnia 5 grudnia 2008r., w kopii akt osobowych powódki

- świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 12.06.2007 r., w kopii akt osobowych powódki,

- zaświadczenia, w kopii akt osobowych powódki

- ocena okresowa powódki z dnia 29.04.2011 r., w kopii akt osobowych powódki

- ocena okresowa powódki z dnia 26.04.2013 r., w kopii akt osobowych powódki

- ocena okresowa powódki z dnia 30.04.2015 r., w kopii akt osobowych powódki

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

- zeznania świadka J. D., k. 125-129

- zeznania świadka Ł. T., k. 136-143

- zeznania świadka Ł. M. (1), k. 145-153

- zeznania świadka D. K. (1), k. 158-164

- zeznania świadka I. Ł., k. 166-171

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Powódka odwołała się od złożonego jej wypowiedzenia warunków pracy.

Wyrokiem z dnia 3 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie sygn. akt

IV P 648/16, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.230 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09.12.2016 r. do dnia zapłaty (punkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II), orzekł o kosztach postępowania (punkt III i IV) i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.410,33 zł (punkt V).

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy podał m.in., że dokonane powódce wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy było nieuzasadnione w świetle oznaczonej w pisemnej oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia. Wskazał, że brak było podstaw do uznania, aby przeprowadzona reorganizacja uniemożliwiła dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku a przez to i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podkreślając, że w nowej strukturze organizacyjnej funkcjonuje zarówno Sekcja Nadzoru Archiwalnego, jak również stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę, którego nazwa uległa jedynie kosmetycznej zmianie i aktualnie brzmi – kierownik Sekcji Nadzoru Archiwalnego. Zaznaczył także, że zakres zadań powierzonych do realizacji Sekcji Nadzoru Archiwalnego nie uległ zasadniczym zmianom, gdyż Sekcja Nadzoru Archiwalnego w dalszym ciągu realizuje dotychczasowe zadania zaś jedyną zmianą jaka zaszła w Sekcji Nadzoru Archiwalnego jest przydzielenie dodatkowego zadania do realizacji, a polegającego na opiniowaniu i uzgadnianiu spisów akt do przekazania i przyjmowaniu dokumentacji do archiwum, przy czym powódka miała kompetencje do dalszego zajmowania stanowiska kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego, mimo wprowadzenia dodatkowych zadań, które miały być realizowane przez w/w sekcję.

Dowód: - wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 03.10.2017 r., wraz z uzasadnieniem, w sprawie

sygn. akt IV P 648/16, k. 16-40 oraz w aktach sprawy tut. Sądu sygn. akt IV P 648/16

Pismem z dnia 31 lipca 2019 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 6 sierpnia 2019 r., powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty 3-miesięcznej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w terminie 14 dni od dnia otrzymania pisma.

Pismem z dnia 16 sierpnia 2019 r. strona pozwana odmówiła uwzględnienia żądania powódki wskazując, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez powódkę stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Dowód: - wezwanie do zapłaty z dnia 31.07.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 41-43

- pismo strony pozwanej z dnia 16.08.2019 r., k. 44

- przesłuchanie powódki, k. 197v.-198 i nagranie k. 199

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.818,26 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 04.11.2019 r., w kopii akt osobowych powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła od strony pozwanej zapłaty odprawy pieniężnej w kwocie 10.230,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Swoje roszczenie powódka wywodziła z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018r., poz. 1969), zwanej dalej także: ustawą.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w treści pisemnego uzasadnienia albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności, a nadto nie budziły one również uzasadnionych wątpliwości Sądu.

Postanowieniem z dnia 28 lipca 2021 r. Sąd oddalił natomiast wnioski dowodowe strony pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 7 kwietnia 2021 r. (data pisma)

o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zawnioskowanych dokumentów, na podstawie art. 235 (2) pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 205 (12) § 2 k.p.c. w zw. z art. 205(3) § 2 k.p.c., uznając ten wniosek jako spóźniony. Sąd zważył w tym zakresie, iż strona pozwana знаła okoliczności sporne i istotne dla rozpoznania sprawy już na etapie doręczenia jej odpisu pozwu i miała możliwość powołania dowodu z dokumentów załączonych do pisma z dnia

7 kwietnia 2021 r. przed terminem przesłuchania stron (co miało miejsce na rozprawie w dniu 25 marca 2021 r.), a co umożliwiałyby stronom także możliwość ustosunkowania do ich treści. Miała także niewątpliwie możliwość wcześniejszego wystąpienia o informację zawartą w piśmie z dnia 6 kwietnia 2021 r. czy też w oświadczeniu z dnia 7 kwietnia 2021 r. złożonym przez M. G., słuchanego zresztą w sprawie w charakterze świadka co umożliwiło stronie pozwanej także uprzednie skierowanie do świadka pytania, w zakresie objętym w/w oświadczeniem, w trakcie jego przesłuchania. Nadto Sąd zważył w tym zakresie, iż na rozprawie w dniu 25 marca 2021 r. sam pełnomocnik procesowy strony pozwanej wniósł o rozpoznanie sprawy po przesłuchaniu stron na podstawie tzw. ustawy covidowej w tym o umożliwienie złożenia ostatecznych stanowisk w pismach procesowych po przesłuchaniu stron, zaś po przesłuchaniu stron nie złożył żadnych dalszych wniosków.

Istotne znaczenie w sprawie miały również zeznania świadków Ł. T., Ł. M. (1) i I. Ł. oraz pomocniczo wyjaśnienia powódki, które zasadniczo potwierdzały i uzupełniały zgromadzony już materiał wynikający ze złożonych do akt sprawy dokumentów, a przy tym były logiczne, spójne i wzajemnie ze sobą korespondowały, przez co zasługiwały na uznanie ich za w pełni wiarygodne.

Z kolei zeznaniom świadków J. D., M. G. i D. K. (1) oraz wyjaśnieniom stojącego za stroną pozwaną D. U. Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie. Sąd nie uwzględnił ich twierdzeń o niewymaganiu wiedzy technicznej na stanowisku kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu, albowiem co innego wynikało z zeznań pozostałych słuchanych w sprawie świadków.

Jednocześnie jednak wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie jednomyślnie

i konsekwentnie wskazywali, iż u strony pozwanej wprowadzono zmiany organizacyjne, niemniej w ich wyniku Sekcja Nadzoru Archiwalnego nie została zlikwidowana, podobnie jak dotychczas zajmowane przez powódkę stanowisko. Równie konsekwentnie świadkowie zeznali, iż w zakresie funkcjonowania Sekcji Nadzoru Archiwalnego doszło do niewielkich zmian poprzez włączenie do zakresu realizowanych w niej zadań dodatkowego zadania w postaci opiniowania i uzgadniania spisów akt do przekazania i przyjmowania dokumentacji do archiwum. Co więcej powołani do sprawy (za wyjątkiem M. G., który nie zeznawał na te okoliczności) świadkowie jednomyślnie wskazywali, że powódka posiadała niezbędne kompetencje do dalszego zajmowania stanowiska kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego i nie musiałaby w związku z tym przyswajać żadnej nowej wiedzy.

Stan faktyczny sprawy pozostawał zresztą w dużej mierze bezsporny. Powódka przyznała, że dwukrotnie odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej przez stronę pozwaną nowych warunków pracy i płacy. Jakkolwiek wersje stron co do okoliczności przedstawienia powódce propozycji objęcia stanowiska kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu różniły się, to nie ulega wątpliwości, że taka propozycja została powódce przedłożona, zarówno w formie porozumienia, jak i poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Bezspornym jest również, że powódka odwołała się do sądu od wypowiedzenia zmieniającego i wyrokiem z dnia 3 października 2017 r. (sygn. akt IV P 648/16) Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał złożone powódce wypowiedzenie warunków pracy za nieuzasadnione oraz zasądził na jej rzecz odszkodowanie z tego tytułu.

Stosownie do treści art. 365 k.p.c. – przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy Sąd był związany prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie sygn. akt IV P 648/16, w którym kwestia tego, iż dokonane powódce wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy

i płacy było nieuzasadnione w świetle oznaczonej w pisemnej oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia, została już prawomocnie osądzona, co wynika z treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, z treści którego wynika, iż brak było podstaw do uznania, aby przeprowadzona reorganizacja uniemożliwiła dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku a przez to i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu w/w wyroku Sąd Rejonowy podkreślił, że w nowej strukturze organizacyjnej funkcjonuje zarówno Sekcja Nadzoru Archiwalnego, jak również stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę, którego nazwa uległa jedynie kosmetycznej zmianie i aktualnie brzmi – kierownik Sekcji Nadzoru Archiwalnego. Zaznaczył także, że zakres zadań powierzonych do realizacji Sekcji Nadzoru Archiwalnego nie uległ zasadniczym zmianom, gdyż Sekcja Nadzoru Archiwalnego w dalszym ciągu realizuje dotychczasowe zadania zaś jedyną zmianą jaka zaszła w Sekcji Nadzoru Archiwalnego jest przydzielenie dodatkowego zadania do realizacji, a polegającego na opiniowaniu i uzgadnianiu spisów akt do przekazania

i przyjmowaniu dokumentacji do archiwum, przy czym powódka miała kompetencje do dalszego zajmowania stanowiska kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego, mimo wprowadzenia dodatkowych zadań, które miały być realizowane przez w/w sekcję.

Wprawdzie kwestia ta nie została – jak już zaznaczono – zawarta w treści sentencji wyroku jednak powyższe nie wpływa, w ocenie Sądu, na zasadność stosowania

w niniejszej sprawie treści art. 365 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 194/2011)

Nawet jednak odmienna ocena - brak związania Sądu prawomocnym orzeczeniem wydanym w sprawie IV P 648/16 - nie skutkowałaby oddaleniem powództwa.

Także z zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, iż niewątpliwie u strony pozwanej dokonana została reorganizacja związana ze zmianą jej struktury organizacyjnej, co miało miejsce w listopadzie 2016 roku.

Brak było jednak, w ocenie Sądu, podstaw do uznania, aby tak przeprowadzona reorganizacja uniemożliwiła dalsze zatrudnienie powódki na jej dotychczasowym stanowisku i w dotychczasowej sekcji a przez to i na dotychczasowych warunkach pracy

i płacy.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w nowej strukturze organizacyjnej - po reorganizacji - funkcjonowała zarówno Sekcja Nadzoru Archiwalnego, jak również stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę, którego nazwa uległa jedynie pewnej kosmetycznej zmianie i po reorganizacji brzmiała – kierownik Sekcji Nadzoru Archiwalnego.

Co w sprawie jednak najistotniejsze zakres zadań powierzonych do realizacji Sekcji Nadzoru Archiwalnego nie uległ zasadniczym zmianom, zaś Sekcja Nadzoru Archiwalnego w dalszym ciągu realizowała dotychczasowe zadania a jedyną zmianą jaka zaszła w Sekcji Nadzoru Archiwalnego było przydzielenie jednego dodatkowego zadania do realizacji, a polegającego na opiniowaniu i uzgadnianiu spisów akt do przekazania i przyjmowaniu dokumentacji do archiwum.

Co w sprawie równie istotne, z zeznań powołanych do sprawy świadków i z przesłuchania powódki wynika, że powódka miała kompetencje do dalszego zajmowania – po reorganizacji - stanowiska kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego, mimo wprowadzenia dodatkowych zadań, które miały być realizowane przez w/w sekcję.

W tym stanie rzeczy, nie sposób było niewątpliwie uznać, aby zmiany organizacyjne jakie miały miejsce u strony pozwanej miały jakikolwiek wpływ na brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku.

Kwestią sporną na kanwie niniejszej sprawy było ustalenie czy powódka przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę przez nieprzyjęcie zaproponowanych jej przez stronę pozwaną warunków.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwana wypowiedzeniem zmieniającym, umożliwia doprowadzenie do przekształcenia warunków zatrudnienia bez rozwiązywania stosunku pracy. Dzieje się tak na skutek wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy i przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków. Głównym celem zastosowania tej konstrukcji jest zmiana warunków pracy i/lub płacy, a dopiero celem ewentualnym jest rozwiązanie umowy o pracę.

Stosownie do art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

W myśl art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy).

Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy).

Również w przypadku zwolnienia indywidualnego roszczenie o wypłatę odprawy jest zatem uzasadnione w sytuacji, gdy wyłącznymi przyczynami zwolnienia są przyczyny nietyczące pracownika.

Przyczyny nietyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego z ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Z cytowanego wyżej art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika zaś jednoznacznie, że przyczyna nietycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., sygn. I PK 81/10, OSNP 2012/1-2/10).

W toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała faktu, iż w okresie zwolnienia powódki zatrudniała więcej niż 20 pracowników, przy czym okoliczność ta znajdowała również potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Nie ulega również wątpliwości, iż w niniejszym przypadku możemy mówić jedynie o zwolnieniu o charakterze indywidualnym, ponieważ w toku zmian organizacyjnych pozwanej spółki tylko stosunek pracy powódki ustał w wyniku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków. Wobec powyższego, zadaniem Sądu było de facto ustalenie, czy w niniejszej sprawie powódce przysługuje odprawa, a więc czy powódka nie przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

W wyroku z dnia 9 listopada 1990 r. (sygn. I PR 335/90, LEX nr 13607) Sąd Najwyższy wskazał, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny dotyczące zakładu pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych wypadkach potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (tak również: Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 1 kwietnia 2015 r., sygn. I PK 211/14, LEX nr 1745824). Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 67/08, LEX nr 785526).

Po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia

i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia

1 kwietnia 2015 r., sygn. I PK 211/14, LEX nr 1745824 oraz z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. III PK 55/14, LEX nr 1677804).

Zasadnicze znaczenie dla ustalenia ewentualnego współprzyczynienia się powódki do rozwiązania stosunku pracy ma zatem ocena, czy zaproponowane jej warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż ich nie przyjmie.

Przy dokonaniu takiej oceny sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika

i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 Nr 2, poz. 40), oraz rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się

w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć.

W złożonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy strona pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia: reorganizację związaną ze zmianą struktury organizacyjnej oraz zmianą zadań w komórkach wewnętrznych Archiwum Wojskowego w O. oraz zmianą zakresu czynności powierzonych powódce do wykonania.

W niniejszej sprawie, jak już zaznaczono powyżej, nie sposób było jednak uznać, aby zmiany organizacyjne jakie miały miejsce u strony pozwanej miały jakikolwiek wpływ na brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku i w dotychczasowej sekcji.

Zarówno przesłuchani w sprawie świadkowie, jak i dokumenty w postaci struktury etatowej strony pozwanej na dzień 30 października 2016 r. i na dzień 1 listopada 2016 r. potwierdzają, że reorganizacja związana ze zmianą jej struktury organizacyjnej rzeczywiście miała miejsce, jednakże pozostała ona bez istotnego wpływu na Sekcję Nadzoru Archiwalnego, albowiem ta nadal istniała, a jedyną wprowadzoną w niej zmianą było przydzielenie jednego dodatkowego zadania w postaci opiniowania i uzgadniania spisów akt do przekazania i przyjmowania dokumentacji do archiwum. Co więcej, stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę nie uległo likwidacji, a jedynie zmieniono jego nazwę na „kierownika Sekcji Nadzoru Archiwalnego” i nie zmienił się także zasadniczo zakres zadań na tym stanowisku.

Okoliczności te zostały potwierdzone chociażby przez świadka J. D. – zastępcę dyrektora strony pozwanej, który wskazał, m.in., że po reorganizacji nadal istniała Sekcja Nadzoru Archiwalnego i stanowisko kierownika tej sekcji, jak również, że „gdyby powódka pozostała na stanowisku kierownika Sekcji Nadzoru nie musiałaby nauczyć się nowych obowiązków, gdyż były one spójne z dotychczasowymi”. Także sam ówczesny dyrektor strony pozwanej świadek D. K. (2) na pytanie, czy gdyby powódka nadal pracowała na dotychczasowym stanowisku pracy, to musiałaby nauczyć się nowych obowiązków związanych z reorganizacją odpowiedział, że nie.

Już w tym miejscu wskazać przy tym należy, iż prawdziwym powodem wypowiedzenia powódce warunków pracy nie była - w ocenie Sądu - reorganizacja, ale decyzja ówczesnego dyrektora pozwanej na co wskazują zeznania świadka D. K. (2), który zeznał „byłem i jestem zdania, że pracownicy i kadra kierownicza w archiwum (ale także w innych instytucjach) winni być przesuwani co kilka lat do różnych działów, żeby nie „skostnieć” w zakresie wąskiej często dziedziny pracy”. Powyższe pozwala bowiem na konstatację, iż prawdziwą przyczyną przedłożenia powódce wypowiedzenia warunków pracy była zasadniczo jedynie decyzja i wola dyrektora strony pozwanej przesunięcia

powódki na inne stanowisko, którą to decyzją i wolę próbowano niejako przypisać zmianom organizacyjnym u strony pozwanej.

Strona pozwana, jak również świadek D. K. (2) wskazywali, że powódka po przedłożeniu jej propozycji zmiany stanowiska „z góry i kategorycznie odmówiła przyjęcia kierownictwa Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu i nie wykazywała zainteresowania omawianiem nowych warunków pracy”. Z kolei powódka konsekwentnie utrzymywała w toku postępowania, że wskazywała przełożonemu, że nie posiada kompetencji i doświadczenia w wykonywaniu pracy na zaproponowanym stanowisku, jak również że pracodawca nie okazał jej żadnego zakresu obowiązków, na podstawie którego mogłaby dokonać oceny, czy sprosta tym zadaniom. Mając na względzie całokształt okoliczności sprawy Sąd uznał za prawdziwe twierdzenia powódki.

Jakkolwiek świadkowie D. K. (2), J. D. i M. G. utrzymywali, że od kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu nie wymagano dodatkowej wiedzy technicznej, to jednak pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie zeznawali wręcz przeciwnie a ich zeznania były dużo bardziej szczegółowe i wyczerpująco wyjaśniały specyfikę pracy kierownika tej sekcji. Dla przykładu świadek Ł. T. zeznał, że techniczna strona obowiązków sprawiała problem osobom pełniącym te obowiązki, a kierownicy niejednokrotnie konsultowali się z B. K. (poprzednim kierownikiem sekcji) jak i polegali na wiedzy podwładnych magazynierów, co spotykało się z krytyką dyrekcji. Świadkowie I. Ł., Ł. T. i Ł. M. (2) zgodnie podali także, że powódka nie posiadała kompetencji do pełnienia funkcji kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu, co potwierdziła również sama powódka.

Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy, gdyż nie miała wiedzy i doświadczenia umożliwiających pracę na wskazanym stanowisku, a także przeszkolenia.

W tym stanie rzeczy, nie sposób uznać, w ocenie Sądu, aby odmowa powódki przyjęcia propozycji zmiany warunków pracy stanowiła współprzyczynienie się do rozwiązania umowy o pracę i to tym bardziej, gdy uwzględni się fakt, iż nie istniały żadne okoliczności uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku i w dotychczasowej sekcji.

Już sama analiza zakresów obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na stanowiskach kierowników Sekcji Nadzoru Archiwalnego i Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu pozwala stwierdzić, iż różnice między dwoma stanowiskami były znaczące. Powódka posiadała wprawdzie odpowiednie wykształcenie wymagane na stanowisku kierownika Sekcji Przechowywania i Zabezpieczenia Zasobu, jednak brakowało jej kompetencji z zakresu wiedzy technicznej, obsługi komory fumigacyjnej i klimatyzacji, a nawet osoby przeszkolone w tym zakresie niejednokrotnie musiały konsultować się z bardziej doświadczonym B. K. (2).

W świetle ustalonych okoliczności nie sposób przyjąć, by do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn leżących także po stronie powódki.

Skoro zaś pozostałe przesłanki prawa do odprawy nie budzą wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane, to powódka sprostą ciężarowi dowodu i udowodniła wszystkie fakty uzasadniające żądanie opisane w pozwie.

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wysokość odprawy pieniężnej odpowiada równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 2005 r., a zatem należała jej się odprawa w wysokości 11.454,78 zł (3 x 3.818,26 zł). Kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki została przez Sąd ustalona na podstawie przedłożonego przez stronę pozwaną zaświadczenia

o zarobkach z dnia 4 listopada 2019 r. Powódka domagała się jednak kwoty niższej tj. kwoty 10.230,99 zł i w myśl zakazu orzekania ponad żądanie (art. 321 k.p.c.) Sąd przyznał powódce odprawę pieniężną wyłącznie we wnioskowanej przez nią wysokości.

Powódka domagała się również zasądzenia na jej rzecz odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 1 lutego 2017 r. O wymagalności roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony może żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 lipca 2013r., sygn. III APa 18/13, LEX nr 1350369). Daty wymagalności odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia indywidualnego z przyczyn nie dotyczących pracowników nie została wprost określona przez ustawodawcę. Uznać zatem należy, że odprawa staje się wymagalna z chwilą rozwiązania stosunku pracy, w tym przypadku z dniem 31 stycznia

2017 r. Powódka jako datę początkową naliczania odsetek wskazała dzień następujący po tym dniu tj. 1 luty 2017r., wobec czego Sąd przyznał je wedle żądania.

Z uwagi na powyższe, Sąd **w punkcie I wyroku** powództwo uwzględnił w całości i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.230,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lutego 2017 r. do dnia zapłaty.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II wyroku** znajduje podstawę w 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 myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawienia strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę, która proces wygrała były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych wynosiły 2.700 zł.

Sąd nie uwzględnił natomiast wniosku pełnomocnika powódki o zwrot kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, albowiem stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii "w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę." Stąd opłata ta nie wchodzi w skład niezbędnych kosztów procesu, o których mowa w art. 98 § 1 k.p.c. i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r. II UZ 15/2011 OSNP 2012/15-16 poz. 693).

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, zawarte **w punkcie III wyroku**, znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. i art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 94 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu w całości co winno uzasadniać obciążenie kosztami postępowania strony pozwanej. Strona pozwana jest jednak objęta ustawowym zwolnieniem od opłat sądowych (art. 94 u.k.s.c.) zaś z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności zawarte **w punkcie IV wyroku** Sąd oparł na treści art. 477² § 1 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, iż wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 3.818,26 zł.