

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 lipca 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie następującym:**

**PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz**

**LAWNICY: Zofia Raś, Anna Pawłowska**

**PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak**

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **G. U.**

przeciwko **I. M. i. G. W. – P. I. B.w W. Oddział we W.**

**o przywrócenie do pracy**

I. zasądza od strony pozwanej I. M. i. G. W. – P. I. B. w W. Oddziału we W. na rzecz powoda G. U. kwotę 10.851,75 zł / dziesięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt jeden złotych siedemdziesiąt pięć groszy/ brutto, tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 8 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.617,25 zł brutto;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód G. U. pozwem z dnia 4 lutego 2014 r. (data stempla pocztowego), działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o uznanie wypowiedzenia mu umowy o pracę za bezskuteczne jako nieuzasadnionego, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy u strony pozwanej.

W uzasadnieniu powód podał, iż jest zatrudniony jest w I. M. i. G. W. – P. I. B.w W. Oddział we W. na stanowisku Adiunkta. Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, a jako przyczynę wskazała: „likwidacja etatu, tj. zajmowanego (...) stanowiska adiunkta w de Badań Regionalnych z przyczyn ekonomiczno-finansowych. Działalność Zakładu Regionalnych nie osiąga przychodów na poziomie umożliwiającym pokrycie kosztów utrzymania dotychczasowego stanu osobowego. Równocześnie spadła ilość zamawianych ekspertyz meteorologicznych, realizacja części ekspertyz nieodpłatnie oraz odprowadzanie pieniędzy za usługi standardowe powoduje znacznie mniejszy dochód dla zakładu z tej działalności. " Powód zakwestionował prawdziwość wskazanej przyczyny, gdyż – jak wskazał - strona pozwana jednocześnie dokonywała zwiększeniu liczby osób pracujących oraz realizowała kilka tematów

współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, za które realizujące je osoby otrzymują dodatkowe apanaże. Do tego powód wskazał, że doszła bardzo duża ilość środków finansowych pozyskiwanych w ramach umów i zleceń komercyjnych czy zadań statutowych IMGW-PIB. W ocenie powoda, skoro sam powód w latach 2010-2013 zrealizował szereg ekspertyz i opinii meteorologicznych (przeciętnie od kilkudziesięciu do kilkuset w ciągu roku) w ramach zleceń komercyjnych, co w oparciu o wystawione faktury VAT przyniosło tylko z tego tytułu stronie pozwanej przychód na łączną kwotę ponad 321 tys. zł z tego ponad 76 tys. zł i 83 tys. zł. netto przypadło odpowiednio na rok 2012 i 2013. Dodatkowo powód wskazał, że nawet zakładając prawdziwość podanej w wypowiedzeniu przyczyny ekonomiczno-finansowej, strona pozwana nie wykazała kryterium doboru konkretnego pracownika do zwolnienia. Powód wskazał, że orzecznictwo sądowe między innymi wskazuje, że „kontrolni sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy". Powód wskazał, że w jego jednostce pracuje 13 osób, z czego 6 osób posiada krótszy staż pracy i jest od niego młodsza. Z tych 13 osób, 6 osób jest jak powód na stanowiskach adiunkta. Powód wskazał dodatkowo, że do jego obowiązków służbowych należało, m.in.: wykonywanie zadań badawczych ujętych w planie naukowo-badawczym Zakładu zgodnie z dyspozycją i pod nadzorem merytorycznym kierownika Zakładu, wykonywanie bieżących zarządzeń organizacyjnych i poleceń Dyrektora i bezpośredniego przełożonego, podnoszenie kwalifikacji naukowych i zawodowych, w tym: publikowanie artykułów, aktywne uczestnictwo w seminariach i konferencjach naukowych, etc. Powód poza wykonywaniem w ostatnim czasie ekspertyz i opinii meteorologicznych, sukcesywnie rozwijał i powiększał swój dorobek naukowy, co w świetle ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, póź. 618 z późn. zm.) należy do głównych obowiązków adiunkta (art. 44 cyt. ustawy.). Stanowisko adiunkta jest elementem struktury organizacyjnej i zatrudnienia w

IMGW-PIB, a zarazem w ZBR, jako jednostki badawczo-rozwojowej. Zatem należało założyć, że jego rzeczywista likwidacja musiała oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury. Powód nie ma wiedzy by w ostatnim czasie zmianie uległa struktura organizacyjna pozwanego. Dodatkowo powód wskazał, że dokonane wypowiedzenie może być również uznane za sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) z uwagi na specjalizację powoda, jego wiek, sytuację rodzinną, prowadzenie badań naukowych z wykorzystaniem danych pozwanego.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda zostało dokonane z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda. Zamiar rozwiązania umowy z powodem z zastosowaniem trybu wynikającego z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników został poddany kontroli społecznej poprzez skierowanie stosownego pisma do działającego w IMGW - PIB związku zawodowego pracowników. Na to pismo organizacja związkowa nie udzieliła opinii odnośnie osoby powoda, tym samym nie wniosła zastrzeżeń do zamiaru rozwiązania umowy z powodem z podanych przyczyn. Zatem podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy jest uzasadnione i nie narusza przepisów prawa pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 stycznia 2004 r. początkowo na podstawie dwóch równoległych umów o pracę na czas określony do 31 grudnia 2004 r. na stanowisku starszego specjalisty w Z. B. R., a następnie od 30 grudnia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku początkowo starszego specjalisty, a następnie od 1 lutego 2005 r. na stanowisku adiunkta również w Z. B. R..

Do obowiązków powoda, zgodnie z pisemnym zakresem jego obowiązków, od dnia 19 grudnia 2011 należało m. in.:

- wykonywanie zadań badawczych ujętych w planie naukowo-badawczym Zakładu B. R. oraz udział w tematach UE zgodnie z dyspozycją i pod nadzorem kierownika Zakładu
- wykonywanie opracowań, ekspertyz i drobnych zleceń realizowanych w ramach

działalności komercyjnej IMGW

- podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez studia literaturowe oraz czynny udział w konferencjach krajowych i zagranicznych.

**dowód:** - akta osobowe powoda

Powód nie wywiązywał się dobrze ze swoich obowiązków w czasie pracy u strony pozwanej.

W dniu 4 stycznia 2007 r. przełożony powoda A. D. wydał opinię o powodzie za okres, kiedy był jego przełożonym tj. od 1 lutego 2006 r, w której wskazał, że powód „... odstaje od całości zespołu. Jest pracownikiem konfliktowym, mało asertywnym, nie mającym zdania na żaden temat związany z realizowanymi pracami. Unika brania udziału w projektach nie wykazując dobrej woli uczestnictwa w powierzonych mu zadaniach. Przymuszony poleceniem służbowym kierownika wykazuje ignorancję, bezsens poleconych mu prac, negując wszystko nie mając przy tym własnych kontrargumentów i propozycji. W rozmowach służbowych z kierownikiem wykazuje destruktywne zachowanie wobec poruszanych tematów i powierzonych mu obowiązków. Nie wykazuje chęci współpracy ani własnej inicjatywy. Poproszony o przygotowanie propozycji do programu RACE 2040 przygotował ją w sposób lakoniczny i nie merytoryczny. Zaprezentowana w ten sposób propozycja uniemożliwiła przedstawienie jej na spotkaniu we F.. W roku 2006 Dr G. U. wraz z Panią I. O. został przydzielony do realizacji tematu badawczego DS.-K1 -pt.: "Regionalne aspekty klimatu obszarów górskich i wyżynnych Polski - charakterystyka opadów atmosferycznych". W trakcie realizacji tematu nie informował o postępach prac a poproszony o sprawozdanie przygotował krótką notatkę ze spotkania, która odbyła się 26.10.2006 r. w K.. Notatka ta również jest bardzo krótka, w której zawarto gołosłowne stwierdzenia. Ponadto Pan Dr U. odmówił współpracy z Panią I. O. w ramach tego zadania. Mając na uwadze bardzo małe zaangażowanie Pana Dr U. w pracach powierzyłem mu realizację prostych ekspertyz meteorologicznych w konsultacji i pod nadzorem Pana mgr A. D.. Jednak i z tego polecenia nie wywiązał się po wykonaniu kilku ekspertyz nie podejmował dalszej współpracy tłumacząc się innymi zajęciami i brakiem czasu, oraz że jest to praca techniczna a nie dla pracownika naukowego. Po ciągłym zwracaniu uwagi w ciągu roku wykonał zaledwie 34 ekspertyzy przy łącznej sumie w roku 2006 - 750 szt. Ponadto w ramach obowiązków służbowych Pan Dr U. w roku 2006 wykonywał digitalizację danych archiwalnych oraz opracował klimat N. Ł. w opracowaniu pt.: „Ocena wpływu rekultywacji kopalni B. na stosunki wodne w dolinie N. Ł.". Łącznie wypracował w roku 2006 ok. 50 tys złotych przy kosztach etatu 85 tys złotych.”

**dowód:** - akta osobowe powoda – opinia z dnia 4 stycznia 2007 r.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2008 r. przełożony powoda M. A. P. zwrócił się z prośbą do dyrektora o udzielenie kary porządkowej powodowi w związku z zaburzeniem harmonogramu oraz opóźnieniem prac w zadaniu pt.: „Opracowanie koncepcji wydzielenia i wykonania mapy typów klimatu lokalnego" w projekcie pt.: „Geoekologiczne warunki środowiskowe przyrodniczego Parku Narodowego Gór Stołowych". Poleceniem służbowym pracownik był zobowiązany do zainstalowania najpóźniej do końca sierpnia br. sprzętu pomiarowego zakupionego w czerwcu 2009 r. W dniu 19 sierpnia w obecności Z-cy Dyrektora Oddziału ds. Naukowych ustalono, że powód nie zrealizował wymaganych prac organizacyjnych i przygotowawczych (rozpoznanie terenu, zamontowanie sprzętu pomiarowego), potrzebnych do zrealizowania powierzonego mu zadania. W związku z tym konieczne było powołanie nowego zespołu do realizacji tego zadania. Taki obrót sprawy zaburzył ustalony porządek organizacyjny Z. B. R.. Powód był już wcześniej karany za odmowę realizacji zadań w tym ekspertyz i innych opracowań w postaci pozbawienia lub zmniejszenia premii uznaniowej. Dlatego też obecnie przełożony zawnioskował o wyższy wymiar kary w postaci kary porządkowej.

**dowód:** - akta osobowe powoda – pismo z dnia 28 sierpnia 2008 r.

Za lata 2004-2006 został oceniony dorobek naukowy powoda pozytywnie zgodnie z Kartą oceny pracownika.

Za lata 2004-2006 został oceniony dorobek naukowy powoda na ocenę dobrą. Powód otrzymał 30 punktów.

Za lata 2009-2010 został oceniony dorobek naukowy powoda negatywnie zgodnie z Kartą oceny pracownika.

Powód Kartę oceny otrzymał w dniu 23 września 2011 r. i w dniu 26 września 2011 złożył pisemne odwołanie od tej oceny.

Strona pozwana uznała odwołanie powoda i przyznając mu dodatkowe 19 punktów uznała, że powód otrzymał ocenę pozytywną.

W dniu 16 lutego 2012 r. powód złożył oświadczenie, że został poinformowany o wyniku oceny jego dorobku naukowego i technicznego dokonanej przez Zespół Oceniający wyznaczony przez Radę Naukową (...) ds. oceny pracowników naukowych i pracowników badawczo-technicznych. Oświadczył również, że został poinformowany, iż warunkowo pozostaje na dotychczasowym stanowisku. Warunkiem pozostania na dotychczasowym stanowisku jest rozpoczęcie procedury habilitacyjnej do 31 grudnia 2012 roku lub publikacja artykułu w czasopiśmie wymienionym w międzynarodowych bazach cytowań (J. C. R.(JCR), W. o. S.) i jednocześnie znajdującym się w wykazie punktowanych czasopism MNiSW. Warunkowo jako publikację można uznać potwierdzenie przyjęcia do druku takiego artykułu wydanego przez Redakcję.

**dowód:** akta osobowe powoda

Za lata 2011-2012 został oceniony dorobek naukowy powoda negatywnie zgodnie z Kartą oceny pracownika. Powód otrzymał 18 punktów. Wskazano, że punktacje powód otrzymał zgodnie z wykazem, a brak było innej działalności (projekty, ekspertyzy).

W opinii z dnia 10 maja 2013 r. bezpośredni przełożony powoda Kierownik Z. B. R. wskazał, że powód pracując od 1 lutego 2005 na stanowisku adiunkta w Z. B. R. IMGW-PIB OWr. wykazuje bardzo małą aktywność zawodową. Poza dorobkiem naukowym w latach 2011 - 2012 w postaci 5 publikacji powód nie ma innych osiągnięć zawodowych, w tym związanych z uczestnictwem w projektach naukowych, unijnych i krajowych oraz prowadzeniem badań statutowych. Ponadto nie wykazuje własnej inicjatywy w podjęciu się prowadzenia i realizacji prac badawczych, pozyskiwania środków na badania naukowe oraz prowadzenia badań badawczo-rozwojowych i prac organizacyjnych związanych z ww. pracami. Jest pracownikiem konfliktowym i nie potrafi współpracować w zespole badawczym. W związku z tym, iż nie przejawia własnej inicjatywy do realizacji prac badawczo-rozwojowych oraz nie bierze udziału w składaniu wniosków aplikacyjnych krajowych i zagranicznych realizuje obecnie drobne ekspertyzy meteorologiczne.

Biorąc pod uwagę brak umiejętności pracy w zespole, małe zaangażowanie zawodowe, brak indywidualnego wkładu w rozwój badań naukowych oraz innych form działalności Instytutu oraz brak własnej inicjatywy w pozyskiwanie pozastatutowych środków finansowych na działalność badawczą, przełożony powoda ocenił powoda negatywnie.

Powód Kartę oceny otrzymał w dniu 19 sierpnia 2013 r. i w dniu 26 sierpnia 2013 złożył pisemne odwołanie od tej oceny.

W odwołaniu swoim powód wskazał, że w załączniku nr 1 do makiety autoreferatu za publikację wskazaną pod nr 1 nie przyznano mu punktów, chociaż periodyk „S.” jest czasopismem wyróżnionym w J. C. R. (tzw. Lista Filadelfijska) i jest obecnie punktowany na 15 pkt. wg MNiSW. Dodatkowo powód wskazał, że dotychczasowym warunkiem pozostania na etacie adiunkta było otwarcie przewodu habilitacyjnego lub opublikowanie publikacji w czasopiśmie wyróżnionym na liście (...). Z pisma przedłożonego mu do warunkowego pozostania na stanowisku adiunkta po ostatniej ocenie wynikało, że warunek ten może być także spełniony, jeżeli praca zostanie przyjęta do druku. Artykuł przesłał powód do Redakcji „S.” w dn. 21.02.2012 r., a w dniu 21.05.2012 r. został on po pozytywnych recenzjach przyjęty do druku. Niestety długi czas oczekiwania na wydruk, na który nie miał on żadnego wpływu spowodował, że praca ukazała się drukiem dopiero na początku 2013 r. Powód również wskazał, że w roku 2011 wspólnie z I. B. L. w W. i zachodniosudeckimi Nadleśnictwami przygotował projekt naukowy do Narodowego Centrum Nauki w K.. Niestety nie został on wysłany, gdyż nie było wówczas (czerwiec 2011 r.) w IMGW-PIB OWr odpowiednich decydentów aby go podpisać. Dodatkowo w/w okresie czasu przygotował on m.in. propozycje nowego tematu badawczego (pokrywa

śnieżna w S. Zachodnich jako składnik bilansu wodnego") finansowanego z dotacji statutowej IMGW-PIB. Temat ten już wcześniej, w różnych wariantach, był zgłaszany, aby stał się zarazem także wynikiem kilkuletniej współpracy IMGW i CHMU, w której uczestniczył powód, lecz dotychczas nie otrzymał na to żadnej odpowiedzi. Dodatkowo powód wskazał, że w opinii w ogóle został pominięty problem oceny czasochłonnej jego pracy dotyczącej realizacji ekspertyz, opinii i informacji meteorologicznych, których w latach 2011-2012 wykonał odpowiednio 241 i 185 sztuk., co przełożyło się na przychód dla IMGW-PIB w kwotach: 86789,12 zł. i 76969,44 zł. Ponadto corocznie uczestniczy on w opracowaniu raportu dla Kopalni Węgla Brunatnego „T.” w B. w ramach umów komercyjnych IMGW-PIB, z których roczny przychód dla IMGW-PIB wynosi nieco poniżej 100 tyś. zł., stąd wg Regulaminu okresowej oceny, niestety nie uzyskał z tego tytułu żadnych punktów do oceny dorobku naukowego.

Pomimo w/w wniosku powoda, aneksem do protokołu z dnia 10.07.2013 r. z posiedzenia Zespołu oceniającego dorobek naukowy pracowników I. M. i. G. W. -w zakresie M. K. i. O. A., Zespół, w składzie: prof. dr hab. Z. U. jako Przewodniczący, H. L. i D. M., po rozpoznaniu odwołania powoda i po zapoznaniu się z wyjaśnieniami bezpośredniego przełożonego dr inż. M. A., kierownika Z. B. R. w Oddziale we W., nie dopatrzono się nowych faktów. Zespół wskazał, że publikacja z listy A, na którą powołuje się powód, ukazała się faktycznie w druku w 2013 r. i z formalnego punktu widzenia nie może być zaliczona do dorobku pracownika za lata 2011-2012. Ponadto Zespół oceniający nie znalazł innych wymiernych efektów działań naukowo-badawczych powoda. Znaczna część wniosku powoda leży poza standardami jakie obowiązują w nauce. W związku z powyższym Zespół postanowił podtrzymać swoją poprzednią decyzję z dnia 10 lipca 2013 r. tj. wskazał, że powód uzyskał 18 pkt i otrzymał ocenę negatywną zgodnie z §6 pkt 2b Regulaminu oceny IMGW-PIB.

**dowód:** akta osobowe powoda

przesłuchanie powoda k. 134 (płyta CD)

Pracownicy Z. B. R. zatrudnieni zarówno na stanowiskach adiunkta, jak i głównego specjalisty sami podejmowali inicjatywę, aby pozyskać zlecenie lub ekspertyzę w celu jej realizowania. Natomiast jeśli przychodziły zlecenia lub ekspertyzy dla całego zespołu, to M. A. P. jako Kierownik Z. B. R. i bezpośredni przełożony powoda i innych osób pracujących w Z. B. R. decydował o przydziale prac i obowiązków.

W realizowaniu zleceń drobnych i ekspertyz dla podmiotów komercyjnych uczestniczyli A. D. (zatrudniony na stanowisku główny specjalista), B. M. (zatrudniony na stanowisku główny specjalista) i pozostali adiunkci w zależności od wykształcenia i specjalizacji.

**dowód:** - zeznania świadka M. A. P. k. 134 (płyta CD)

- zeznania świadka B. M. k. 168 (płyta CD)

- zeznania świadka A. D. k. 168 (płyta CD)

- zeznania świadka I. O. k. 168 (płyta CD)

- zeznania świadka M. S. k. 168 (płyta CD)

- zeznania świadka K. T. k. 168 (płyta CD)

Pracownicy strony pozwanej zatrudnieni na stanowiskach adiunkta tj. I. L., I. O., I. Z., A. K. w okresach od 2009-2010 i od 2011-2012 otrzymali wszyscy oceny pozytywne.

**dowód:** - oceny pracy pracownika I. L. (załącznik w aktach sprawy)

oceny pracy pracownika I. O. (załącznik w aktach sprawy)

oceny pracy pracownika I. Z. (załącznik w aktach sprawy)

oceny pracy pracownika A. K. (załącznik w aktach sprawy)

Pismem z dnia 21 stycznia 2014 r. strona pozwana zawiadomiła działające u strony pozwanej związku zawodowe na podstawie art. 38 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, że zamierza rozwiązać umowę o pracę z następującymi pracownikami Oddziału Wrocławskiego IMGW-PIB, zatrudnionymi na umowę o pracę na czas nieokreślony: G. U., T. K., P. L., T. K. (2), A. S., S. K., A. M., T. M..

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że powodem wypowiedzenia umowy o pracę G. U. tj. powodowi jest konieczność likwidacji etatu adiunkta w Z. B. R. z przyczyn ekonomiczno-finansowych. Działalność ww. komórki nie osiąga przychodów na poziomie umożliwiającym pokrycie kosztów utrzymania dotychczasowego stanu osobowego. Równocześnie spadła ilość zamawianych ekspertyz meteorologicznych, realizacja części ekspertyz nieodpłatnie oraz odprowadzanie pieniędzy za usługi standardowe powoduje znacznie mniejszy dochód dla zakładu z tej działalności. Powodem wypowiedzenia umowy o pracę pozostałym pracownikom jest konieczność likwidacji etatów w Dziale Administracyjno-Gospodarczym oraz w D. Z. P. P. S. i. A. w P. z przyczyn ekonomiczno-finansowych. Zmniejszenie środków finansowych dla Oddziału Wrocławskiego powoduje konieczność wprowadzenia ograniczeń w wydatkowaniu środków w grupie powodującej wzrost kosztów ogólnych. W związku z powyższym strona pozwana wniosła o zajęcie stanowiska w tej sprawie, nie później jednak niż w terminie 5 dni od otrzymania niniejszego zawiadomienia.

W odpowiedzi na zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę otrzymane 27 stycznia 2014 Komisja Zakładowa (...) zawiadomiła stronę pozwaną, że w odniesieniu do osób zatrudnionych we W. jest przeciwna rozwiązaniu umowy o pracę jedynie z P. L., gdyż pracownik ten w lipcu skończy 61 lat i wejdzie w okres ochronny. Nie wniosła zastrzeżeń do rozwiązania umowy o pracę z powodem.

**dowód:** akta osobowe powoda

Pismem z dnia 30 stycznia 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała likwidację etatu, tj. zajmowanego przez powoda stanowiska adiunkta w Z. B. R. z przyczyn ekonomiczno-finansowych. Strona pozwana dodatkowo wskazała, że działalność Z. B. R. nie osiąga przychodów na poziomie umożliwiającym pokrycie kosztów utrzymania dotychczasowego stanu osobowego. Równocześnie spadła ilość zamawianych ekspertyz meteorologicznych, realizacja części ekspertyz nieodpłatnie oraz odprowadzanie pieniędzy za usługi standardowe powoduje znacznie mniejszy dochód dla zakładu z tej działalności.

Kryterium doboru powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę był fakt, że powód jako jedyna osoba zatrudniona na stanowisku adiunkta otrzymała ocenę negatywną.

Powód uważany był też za osobę, która nie podejmuje własnej inicjatywy w pozyskiwaniu zleceń, jest osobą konfliktową, z którą to osobą pozostali pracownicy nie chcieli współpracować.

**dowód:** - akta osobowe powoda

- zeznania świadka M. A. P. k. 134 (płyta CD)

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. K. k. 134 (płyta CD)

Na miejsce powoda nie została zatrudniona nowa osoba.

**dowód:** - zeznania świadka M. A. P. k. 134 (płyta CD)

- zeznania świadka B. M. k. 168 (płyta CD)
- zeznania świadka A. D. k. 168 (płyta CD)
- zeznania świadka I. O. k. 168 (płyta CD)
- zeznania świadka M. S. k. 168 (płyta CD)
- zeznania świadka K. T. k. 168 (płyta CD)

Powód osiągał wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop w wysokości 3.617,25 zł brutto.

**dowód:** - zaświadczenie strony pozwanej k. 52

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, natomiast Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 10.851,75 zł brutto tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawą sformułowanego przez powoda roszczenia jest przepis art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazała: „likwidację etatu, tj. zajmowanego przez powoda stanowiska adiunkta w Z. B. R. z przyczyn ekonomiczno-finansowych. Strona pozwana dodatkowo wskazała, że działalność Z. B. R. nie osiąga przychodów na poziomie umożliwiającym pokrycie kosztów utrzymania dotychczasowego stanu osobowego. Równocześnie spadła ilość zamawianych ekspertyz meteorologicznych, realizacja części ekspertyz nieodpłatnie oraz odprowadzanie pieniędzy za usługi standardowe powoduje znacznie mniejszy dochód dla zakładu z tej działalności.”

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi samo w sobie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jednakże ocenie Sądu, może podlegać ustalenie czy doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy, czy też miała ona charakter pozorny, jak również prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia, zarówno przy zwolnieniach grupowych jak i indywidualnych. Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417).

Zatem w pierwszej kolejności, Sąd dokonał oceny wskazanej przyczyny pod kątem jej prawdziwości i rzeczywistości i jak wykazało postępowanie dowodowe, doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda, zatem w ocenie Sądu, była to prawdziwa i rzeczywista przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków M. A. P., B. M., A. D., I. S. i K. T. oraz stron.

Zarówno świadkowie, jak i strona pozwana wskazała, że na miejsce powoda nie został nikt zatrudniony, zatem należy uznać, że faktycznie nastąpiła likwidacja etatu powoda. Oceny zeznań świadków Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego. Sąd uznał je za wiarygodne, albowiem były one konsekwentne i logiczne oraz uzupełniały i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z zeznaniami stron i dokumentami przedstawionymi przez stronę pozwaną.

Z zebranego materiału dowodowego wynika wprost, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, gdyż w jednostce, gdzie pracował powód faktycznie nie zatrudniono żadnej innej osoby na stanowisko powoda.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. (II PK 83/11 M.P.Pr. 2012/5/251-253), że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska.

Mając powyższe na uwadze należało ocenić, czy przy doborze pracownika do zwolnienia, strona pozwana kierowała się obiektywnymi kryteriami tego doboru.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11), że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

W niniejszym postępowaniu, strona pozwana podejmując decyzję o wyborze powoda jako osoby, której stanowisko likwidowała, wskazała, że kierowała się faktem, że powód otrzymał ocenę negatywną oceny dorobku naukowego, a także fakt, że powód był osobą konfliktową, z którą inni pracownicy nie chcieli współpracować.

Wprawdzie strona pozwana w toku postępowania wykazała, że wskazane kryterium doboru pracownika, tj. negatywna ocena jego pracy była rzeczywistym kryterium doboru i w toku postępowania wykazała, że faktycznie powód jako jedyna osoba w latach 2009-2012 z osób zatrudnionych na stanowiskach adiunkta taką negatywną ocenę otrzymał, lecz strona pozwana winna była powodowi wskazać to kryterium doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu umowy o pracę, czego nie uczyniła.

Wprawdzie, jak wyraził Sąd Najwyższy w w/w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia), jednak w niniejszym składzie sąd uznał, że przyjęte przez pracodawcę kryterium doboru akurat powoda do zwolnienia skoro nie zostało wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz dopiero w toku postępowania, to tym samym wypowiedzenie powodowi umowy o pracę – wprawdzie jest rzeczywiste – lecz nie realizuje formalnego wymogu konkretności wymaganego przepisem art. 30 par. 4 kp.

Stanowisko Sądu w tym zakresie w pełni odzwierciedla stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12 OSNP 2014/4/52), w którym Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że „Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego Na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).”



W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał dodatkowo, że: „... przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. (...) Tylko zatem te kryteria, które są uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu....”

Mając powyższe na uwadze, skoro Sąd ustalił, że faktycznie pracodawca zlikwidował stanowisko pracy powoda, ale przy tej czynności zastosował zbyt ogólne stwierdzenie przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, a zatem należy uznać, że formalnie naruszył przepis art. 30 par. 4 kp, skoro jednak faktycznie doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia u strony pozwanej – likwidacji stanowiska pracy powoda, a zatem zmiany organizacyjne faktycznie miały miejsce i zastosowane kryteriów doboru pracownika było prawidłowe, zatem należało oddalić powództwo o przywrócenie do pracy, ale zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Orzeczenie o odsetkach znajduje uzasadnienie w przepisie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, tj. uwzględniając roszczenie alternatywne Sąd zasądził odsetki od dnia wydania wyroku.

W pkt II wyroku, Sąd oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy.

W pkt III sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477(2) § 1 k.p.c. zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Orzeczenie o kosztach w punkcie IV sentencji 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). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika jego reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 60,00 zł.

Orzeczenie o kosztach w pkt V wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.