

Sygnatura akt X P 596/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 29 września 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: T. T., L. Z.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 września 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) we W. na rzecz powoda P. S. kwotę 15.737,49 zł (słownie: piętnaście tysięcy siedemset trzydzieści siedem złotych czterdzieści dziewięć groszy) z odsetkami ustawowymi od dnia 21 września 2017 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 510 zł tytułem zawrotu kosztów postępowania;

IV. Nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 787 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.245,83 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 września 2016 r. (data stempla pocztowego) powód P. S. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, wręzonego przez stronę pozwaną, (...) we W., w dniu 30 sierpnia 2016 r., zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy. Powód wniósł także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania (k. 2 – 8).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że u strony pozwanej jest zatrudniony od dnia 12 listopada 2007 r., ostatnio na stanowisku starszego specjalisty ds. zamówień publicznych i umów, w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód jest pracownikiem samorządowym zajmującym stanowisku urzędnicze w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządowych. W dniu 30 sierpnia 2016 r. powód otrzymał pismo, w którym pracodawca oświadczył, iż na podstawie art. 42 § 1 k.p. wypowiada warunki pracy w zakresie stanowiska oraz miejsca pracy ze skutkiem na dzień 1 grudnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca wskazał pilną potrzebę pracodawcy związaną z koniecznością zapewnienia sprawnego funkcjonowania Służby Utrzymaniowej W. w związku z brakiem pełnej obsady kadrowej w tej komórce organizacyjnej (...). Wraz z wypowiedzeniem zmieniającym powód otrzymał drugie pismo, w którym pracodawca oświadczył, że na podstawie art.

42 § 4 k.p. oddelegowuje powoda na okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. do pracy w Służbie Utrzymaniowej W., placówka terenowa P..

Powód wskazał, że problematyka dotycząca nawiązania stosunku pracy oraz jego zmiany z pracownikiem samorządowym została uregulowana w sposób kompleksowy w ustawie o pracownikach samorządowych. Art. 22 cytowanej ustawy przewiduje przeniesienie pracownika do pracy w innej jednostce na jego wniosek lub za jego zgodą, zaś art. 23 reguluje uprawnienie pracodawcy do jednostronnej zmiany na stałe rodzaju wykonywanej pracy bez zgody pracownika. Przewidziana w art. 23 zmiana jest dopuszczalna jedynie w razie reorganizacji danej jednostki, polegającej na likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy. Takie okoliczności faktyczne nie mają jednak miejsca w niniejszej sprawie.

W ocenie powoda kwestia modyfikacji warunków umowy o pracę została wyczerpująco unormowana w ustawie o pracownikach samorządowych i nie ma podstaw do odwoływania się do instytucji wypowiedzenia warunków pracy, uregulowanej w Kodeksie pracy. Mając powyższe na uwadze powód zarzucił, że zmiana jego warunków pracy nastąpiła z pominięciem szczególnej regulacji, zawartej w ustawie o pracownikach samorządowych.

Powód zakwestionował także zasadność podanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazując, że to działania pracodawcy doprowadziły do braku pełnej obsady kadrowej w Służbie Utrzymaniowej W., a więc brak jest względów pilności, na które powołał się pracodawca w wypowiedzeniu. Powód zarzucił także, że zaproponowane mu nowe stanowisko pracy (stanowisko starszego specjalisty ds. administracyjno – technicznych) stanowi dla powoda istotne pogorszenie warunków pracy w znaczeniu degradacji, o czym świadczy zakres nowo wykonywanych czynności, do których kierunkowe kwalifikacje powoda stały się zbędne. W ocenie powoda istniały przesłanki, by przedmiotowe stanowisko powierzyć innemu pracownikowi, np. jednemu z nowo przeniesionych pracowników do działu powoda, którzy wcześniej nie zajmowali się problematyką zamówień publicznych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 20 – 27).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy była pilna potrzeba pracodawcy związana z koniecznością zapewnienia sprawnego funkcjonowania Służby Utrzymaniowej W. w związku z brakiem pełnej obsady kadrowej w tej komórce organizacyjnej. Strona pozwana dodała, że wykonywanie zadań Służby utrzymaniowej jest jednym z podstawowych zadań (...) we W., która zgodnie z zapisami Statutu wykonuje zadania zarządcy dróg wojewódzkich województwa (...). Do zadań Służby Utrzymaniowej należy prowadzenie wszystkich spraw związanych z utrzymaniem dróg wojewódzkich na terenie województwa (...). Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym (...) przyjętym w dniu 28 stycznia 2015 r. Służba Utrzymaniowa składa się z czterech służb rejonowych (W., W., J., L.). Standardowy skład każdej z czterech rejonowych służb stanowią: kierownik służby, pracownik administracyjno – techniczny, 4 inspektorów. W Służbie Utrzymaniowej W. występują szczególne problemy kadrowe. W 2016 r. dwukrotnie rezygnował z pracy Kierownik Służby, jeden z Inspektorów przeszedł na emeryturę, a z jednym konieczne było rozwiązanie umowy o pracę w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych. We wrześniu 2016 r. starszy inspektor został przeniesiony na stanowisko kierownika Zespołu Partnerstwa Publiczno – Prywatnego, co spowodowane było nagłą i długotrwałą absencją chorobową dotychczasowego kierownika zespołu. Tym samym powstał wakat na stanowisko inspektora drogowego w Służbie Utrzymaniowej W., na które został przeniesiony T. J., co spowodowało, że od dnia 1 września 2016 r. strona pozwana została zobligowana do pilnego uzupełnienia obsady kadrowej Służby Utrzymaniowej W. w zakresie pracownika ds. administracyjno – technicznych, zajmowane dotychczas przez T. J..

W ocenie strony pozwanej powód, z uwagi na jego kwalifikacje, wykształcenie i dotychczasowe doświadczenie w (...) zapewni prawidłową i kompetentną obsługę administracyjno – techniczną Służby Utrzymaniowej W..

Strona pozwana wskazała, że w ciągu ostatniego roku ogłosiła ponad 20 naborów na stanowiska inżyniersko – techniczne, jednak większości z nich nie udało się rozstrzygnąć, ponieważ albo w ogóle nie zgłaszali się kandydaci, albo rezygnowali w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Część osób decydujących się na zatrudnienie rezygnowała po kilku miesiącach od zatrudnienia. Powyższe dowodzi w ocenie strony pozwanej, że przyczyna podana powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym była rzeczywista i upoważniała pracodawcę do dokonania tej zmiany.

Strona pozwana wskazała dalej, że zarówno stanowisko zajmowane przez powoda przed wypowiedzeniem zmieniającym, jak i stanowisko w wypowiedzeniu zaproponowane, należy do tzw. urzędniczych stanowisk pracy. Nie zaszła zatem żadna zmiana w zakresie rodzaju stanowiska powoda. Ponadto stanowisko starszego specjalisty ds. administracyjno – technicznych jest zgodne z wykształceniem powoda oraz posiadanymi przez niego kwalifikacjami.

Odnosząc się do art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych strona pozwana wskazała, że przepis ten dotyczy nie tylko zmiany treści stosunku pracy, ale przede wszystkim zmiany podmiotu zatrudniającego (pracodawcy). Art. 23 cytowanej ustawy dotyczy zaś likwidacji stanowiska pracy samorządowego pracownika. Strona pozwana podkreśliła, że zmiana dokonana w drodze wypowiedzenia zmieniającego dotyczyła jedynie miejsca świadczenia pracy.

Oświadczeniem złożonym na rozprawie w dniu 21 września 2017 r. w obecności pełnomocnika strony pozwanej powód zrezygnował z żądania przywrócenia do pracy i wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie warunków pracy, w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego powoda, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty (k. 214).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana, (...) we W. (dalej także jako (...)), jest samorządową jednostką budżetową Województwa (...) i wykonuje zadania zarządu w zakresie praw i obowiązków należących do zarządcy dróg (określonych ustawą z dnia 21 marca 1985 r. o drogach publicznych) oraz do zarządcy infrastruktury kolejowej (określonych ustawą z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym). Terenem działania strony pozwanej jest Województwo (...), a siedzibą – miasto W.. (...) jest finansowana przez Samorząd Województwa (...).

Kierownikiem (...) oraz zwierzchnikiem służbowym jej pracowników jest Dyrektor, który kieruje pracą (...) przy pomocy kierowników pionów. Kierownicy pionów kierują pracą pionów przy pomocy Kierowników i Naczelników podległych komórek organizacyjnych.

W strukturze organizacyjnej (...) funkcjonują: Pion Dyrektora, Pion Zarządzania Infrastrukturą Drogową, Pion Inwestycji i Utrzymania Infrastruktury Drogowej. W ramach pionów mogą być tworzone Oddziały, Wydziały, Służby, Działy, Zespoły oraz samodzielne stanowiska pracy.

Pion Dyrektora tworzą Dział Finansowy oraz Oddział Planowania i Zarządzania, który składa się z: Działu Planowania, Działu Obsługi Linii Kolejowych, Działu Zamówień Publicznych i Umów, Działu Mostów, Zespołu Radców Prawnych, Działu Kadr i Płac, Działu Organizacji, Działu Obsługi Jednostki, Działu Informatyzacji, Działu Logistyczno Transportowego.

Pion Zarządzania Infrastrukturą Drogową tworzą: Dział Gospodarki Gruntami, Dział Gwarancji i Odbiorów, Dział Inżynierii Ruchu, Zespół Ewidencji Dróg, Zespół Reklam i Obiektów Niedrogowych, Zespół Urbanistyki Transportowej, Zespół Uzdolnień Drogowych i Sieciowych.

Pion Inwestycji i Utrzymania Infrastruktury Drogowej tworzą: Dział Funduszy Zewnętrznych, Dział Kosztorysów i Rozliczeń, Dział Inwestycji i Remontów, Laboratorium Drogowe, Zespół Uzgadniania Dokumentacji, Oddział Utrzymania. Oddział Utrzymania składa się ze: Służby Utrzymaniowej J., Służby Utrzymaniowej L., Służby Utrzymaniowej W., Służby Utrzymaniowej W., Zespołu Partnerstwa Publiczno – Prywatnego, Zespołu Ochrony Środowiska oraz Zespołu Administracyjno – Technicznego.

Każda ze Służb Utrzymaniowych dzieli się na oddziały. W każdym z oddziałów zatrudnieni są: kierownik oddziału, 4 inspektorów terenowych, pracownik administracyjny – biurowy oraz pracownicy fizyczni.

Warunki wynagradzania oraz przyznawania świadczeń związanych ze stosunkiem pracy w (...) ustala Regulamin Wynagradzania (...) we W., który wprowadził w (...) tabelę maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, tabelę stawek dodatku funkcyjnego, a także tabelę kategorii zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę. Składnikami wynagrodzenia pracowników (...) są: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę oraz dodatek funkcyjny (przysługujący osobom zatrudnionym na określonych stanowiskach kierowniczych).

Dowód: Regulamin organizacyjnym (...) we W. – załącznik do uchwały Nr (...) Zarządu Województwa (...) z dn. 28.01.2015 r. (k. 29b – 35)

Statut (...) Służby Dróg i Kolei – załącznik do uchwały Nr (...) Sejmiku Województwa (...) z dn. 29.10.2015 r. (k. 43 – 47)

Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) we W. z dn. 08.09.2009 r. (k. 36)

Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) we W. z dn. 10.12.2009 r. (k. 37)

Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) we W. z dn. 02.01.2012 r. (k. 38 – 41)

Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) we W. z dn. 29.07.2009 r. (k. 48)

Regulamin Wynagradzania (...) we W. (k. 50 – 67)

Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Powód P. S. w dniu 9 listopada 2007 r. został zatrudniony w (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 12 listopada 2007 r. do dnia 11 lutego 2008 r. na stanowisku starszego referenta ds. zamówień publicznych i umów w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2 100 zł (XI kategoria zaszeregowania).

Z dniem 30 października 2007 r. zmianie uległa nazwa pracodawcy, z (...) na (...) we W..

W dniu 31 stycznia 2008 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony od dnia 12 lutego 2008 r. do dnia 28 lutego 2009 r. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały tożsame z warunkami ustalonymi w umowie o pracę na okres próbny z dnia 9 listopada 2007 r.

W strukturze organizacyjnej strony pozwanej stanowisko starszego referenta ds. zamówień publicznych i umów umiejscowione jest w Wydziale Zamówień Publicznych i Umów.

W dniu 17 lutego 2009 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2009 r. Powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3 200 zł (X kategoria zaszeregowania). Jako miejsce wykonywania pracy w umowie wskazano (...) we W..

Stanowisko specjalisty ds. zamówień publicznych w strukturze organizacyjnej strony pozwanej umiejscowione było w Wydziale Zamówień Publicznych i Umów w Pionie Przygotowania Inwestycji, od dnia 16 maja 2011 r. w Pionie Przygotowania Inwestycji i Administrowania Drogami, od dnia 15 maja 2012 r. w Pionie Zarządzania Drogami, od dnia 1 maja 2014 r. w Pionie Planowania i Zarządzania. Od dnia 1 lutego 2015 r. przedmiotowe stanowisko zostało umiejscowione w Dziale Zamówień Publicznych i Umów w Oddziale Planowania i Zarządzania w Pionie Dyrektora.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych należało m.in. prowadzenie czynności związanych z zamówieniami publicznymi, organizowanie przetargów i pełnienie funkcji sekretarza komisji przetargowej w zakresie powierzonych zadań, przygotowywanie dokumentów przetargowych i umów dla realizowanych zadań, prowadzenie rejestrów przeprowadzonych procedur zamówień publicznych, prowadzenie procedur odwoławczych, archiwizowanie materiałów przetargowych.

Z dniem 1 września 2015 r. na mocy porozumienia stron doszło do zmiany warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy – powód objął stanowisko starszego specjalisty ds. zamówień publicznych i umów w miejsce stanowiska specjalisty ds. zamówień publicznych i umów. Jednocześnie pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie miesięcznie w kwocie 4 000 zł (XII kategoria zaszerogowania).

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 09.11.2007 r. na okres próbny;
- zawiadomienie z dn. 21.11.2007 r.;
- umowa o pracę z dn. 31.01.2008 r. na czas określony;
- umowa o pracę z dn. 17.02.2009 r.;
- pismo z dn. 15.02.2010 r.;
- pismo z dn. 13.05.2011 r.;
- pismo z dn. 15.05.2012 r.;
- pismo z dn. 18.04.2014 r.;
- pismo z dn. 29.01.2015 r.;
- porozumienie z dn. 19.08.2015 r.;
- zakres obowiązków i uprawnień z dn. 28.05.2012 r.

Nabór na wolne stanowisko urzędnicze (k. 89)

Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

Powód posiada wykształcenie wyższe administracyjne oraz podyplomowe w zakresie zamówień publicznych.

Dowód: Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

Na początku roku 2016 Dział Zamówień Publicznych i Umów opracował nowy regulamin zamówień publicznych, zgodnie z którym zamówienia publiczne do kwoty 30 000 euro miały być prowadzone przez daną jednostkę terenową. Wcześniej wszystkie procedury związane z zamówieniami publicznymi prowadzone były w Dziale Zamówień Publicznych i Umów. Przedmiotowa zmiana powodowała konieczność redukcji jednego etatu w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

Nowy regulamin wszedł w życie we wrześniu 2016 r.

Dowód: Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 145v – 146; płyta CD)

W dniu 30 sierpnia 2016 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 17 lutego 2009 r. w zakresie stanowiska oraz miejsca pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2016 r. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 grudnia 2016 r., pracodawca zaproponował powodowi stanowisko starszego specjalisty ds. administracyjno – technicznych w Służbie Utrzymaniowej W., a jako miejsce pracy – placówkę terenową C.(...)we W.. Pozostałe warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian.

Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca wskazał pilną potrzebę pracodawcy związaną z koniecznością zapewnienia sprawnego funkcjonowania Służby Utrzymaniowej W. w związku z brakiem pełnej obsady kadrowej w tej komórce organizacyjnej (...).

Jednocześnie pracodawca delegował powoda do pracy w Służbie Utrzymaniowej W., w placówce terenowej C., na okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. Wynagrodzenie w okresie oddelegowania pozostało bez zmian, zgodnie z zawartą umową o pracę.

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę powód otrzymał od L. H., kierownika Oddziału Planowania i (...). W trakcie rozmowy L. H. poinformowała powoda o sytuacji kadrowej w C., jednak nie wskazała powodowi, dlaczego to on został wytypowany do przeniesienia. Dzień później powód odbył rozmowę z Dyrektorem Naczelnym przy udziale L. H. i specjalisty ds. BHP. W trakcie rozmowy także nie wskazano powodowi kryteriów doboru powoda do przeniesienia. Powód sygnalizował, że nie posiada odpowiednich kwalifikacji do pracy w Służbie Utrzymaniowej.

Powód został wskazany jako pracownik Działu Zamówień Publicznych i Umów do przeniesienia przez K. P. (kierownika działu) oraz B. K. (zastępcę kierownika działu), które uznały, że przeniesienie powoda nie spowoduje dezorganizacji pracy Działu.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 30.08.2016 r.;
- pismo ws. oddelegowania z dn. 30.08.2016 r.

Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

Placówka terenowa C. jest oddalona od siedziby (...) o ok. 18 km.

Dowód: Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

W Służbie Utrzymaniowej W. powód zajmował się m.in. obsługą pism przychodzących (dekretowanie, sporządzanie odpowiedzi), pomocą inspektorom terenowym w czasie wyjazdów (m.in. pomoc w pomiarach i obmiarach) czy liczeniem drzew przy drogach wojewódzkich w C.. Wykonywane przez powoda czynności miały charakter pomocniczy i nie wymagały posiadania uprawnień budowlanych. Uprawnienia budowlane były wymagane m.in. do pracy w charakterze inspektora terenowego.

Dowód: Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

Do zakresu obowiązków J. K., zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – technicznych w Służbie Utrzymaniowej J. należało: odbiór, prowadzenie i wysyłanie korespondencji w zakresie prowadzonych spraw zw. z bieżącym utrzymaniem dróg, w tym rozpatrywanie wniosków wnoszonych przez jednostkę samorządu terytorialnego i mieszkańców, prowadzenie na bieżąco ewidencji spraw, prowadzenie przy współpracy z (...): propozycji planów rzeczowo – finansowych dot. bieżącego i zimowego utrzymania dróg, planu zamówień publicznych dla robót, usług i dostaw, dokumentów w celu złożenia wniosków na przeprowadzenie procedur zamówień publicznych, składanie zapotrzebowania na środki finansowe potrzebne do realizacji prowadzonych zadań, przekazywanie faktur do akceptacji zapłaty w zakresie utrzymania dróg, następnie do NG, rozliczania umów, przygotowywanie referencji dla zleczanych robót na podstawie opinii (...), spraw związanych z gwarancjami robót na utrzymanie dróg w zakresie zwalniania zabezpieczenia należytego wykonania umowy po zakończeniu gwarancji, udział w odbiorach gwarancyjnych, sprawozdawczość w zakresie zleczanych robót przez Służb Utrzymaniowe, informacji o realizowanych zatwierdzeniach przez Służby Utrzymaniowe, sporządzanie wniosków do (...) na usuwanie drzew rosnących w pasie drogowym, udzielanie informacji na wniosku o poprawę bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz wykorzystywanie dróg w sposób szczególny, udzielanie informacji na wniosku o poprawę bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz wykorzystywanie dróg w sposób szczególny, udzielanie informacji w sprawach związanych z wypadkami na drodze, opiniowanie wniosków o odszkodowania, zgłaszanie kradzieży elementów, urządzeń z pasa drogowego, powiadanie dyspozytury o utrudnieniach itp., kontrola ustawionych w pasie drogowym reklam, zgłaszanie i dokumentowanie ustawionych bez zezwolenia, kontrola wykonywanych zjazdów publicznych i prywatnych, zgłaszanie i dokumentowanie ustawionych bez zezwolenia, składane zapotrzebowania na materiały biurowe, wyposażenie i sprzęt, środki higieny, odzież ochronną i roboczą; archiwizacja dokumentacji, udział w obowiązujących szkoleniach i naradach, wykonywanie prac powierzonych oraz poleceń przełożonego.

Tożsamy zakres obowiązków posiadała E. P., zatrudniona w (...) na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – technicznych w Służbie Utrzymaniowej L..

Do zakresu obowiązków T. J., zatrudnionego w (...) na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – technicznych w Służbie Utrzymaniowej W. należało: udział w objazdach dróg pod kątem bezpieczeństwa ruchu drogowego i sporządzanie z nich protokołów, ocena stanu oznakowania oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego, kontrola stanu elementów bezpieczeństwa ruchu drogowego, zgłaszanie potrzeb, przygotowywanie propozycji w zakresie zadań drogowych, prowadzenie działań przy współpracy z Inspektorami terenowymi, kontrola wyniesienia organizacji ruchu oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego, opiniowanie wniosków w sprawie poprawy bezpieczeństwa ruchu drogowego, opiniowanie wniosków dotyczących wykorzystywania dróg w sposób szczególny, dokonywanie wizji, kontroli i pomiarów w terenie na polecenie Kierownika Służby Utrzymaniowej W., przygotowywanie dokumentów w celu złożenia wniosków na przeprowadzenie procedur zamówień publicznych, udział w pracach komisji przetargowej, organizowanie i nadzorowanie robót z zakresu inżynierii ruchu, sporządzanie informacji o realizowanych zadaniach przez Służbę Utrzymaniową, praca w komisjach odbiorowych, rozliczanie robót z zakresu bieżącego utrzymania dróg, inżynierii ruchu oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego pod względem jakości, ilości, terminowości, terminowe rozpatrywanie i udzielanie odpowiedzi bądź opiniowanie postulatów, wniosków i skarg z zakresu działania komórki, udzielanie informacji w sprawach zw. z wypadkami na drogach, prowadzenie na bieżąco ewidencji prowadzonych spraw, wykonywanie innych poleceń przełożonego.

Wcześniej T. J. zajmował stanowisko starszego referenta ds. dróg w Wydziale (...).

Do zakresu obowiązków M. J. (1), zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – technicznych w Służbie Utrzymaniowej W. należało: pobieranie korespondencji wpływającej do (...) i rozdział zgodnie z dekreacją, prowadzenie korespondencji w zakresie prowadzonych spraw z zakresu bieżącego utrzymania dróg, przygotowywanie dokumentów w celu złożenia wniosków na przeprowadzenie procedur zamówień publicznych w zakresie bieżącego utrzymania dróg, przygotowywanie projektu umów w zakresie bieżącego i zimowego utrzymania dróg, udział w pracach komisji przetargowych, realizacja zleceń do 8 000 euro, przekazanie placu budowy i nadzór nad realizacją robót zleconych, odbiory robót, sporządzanie protokołów odbioru robót, rozliczanie realizacji umów,

pełnienie dyżurów (...), prowadzenie rozliczeń wydatków finansowych, przygotowywanie opinii do referencji dla zleczanych robót, prowadzenie spraw związanych z zaopatrzeniem w materiały biurowe, prowadzenie dokumentacji zw. z przekazaniem dokumentów do Archiwum Zakładowego, ścisła współpraca z poszczególnymi komórkami organizacyjnymi (...), prowadzenie spraw związanych z gwarancjami robót na utrzymanie dróg w zakresie gwarancji do 1 roku, udział w odbiorach gwarancyjnych, zwalnianie zabezpieczenia należytego wykonywania umowy w zakresie gwarancji do 1 roku, sprawozdawczość w zakresie zleczanych przez Służbę robót, wykonywanie innych poleceń bezpośredniego przełożonego.

Dowód: Zakres obowiązków i uprawnień: J. K. z dn. 03.08.2015 r., E. P. z dn. 20.11.2015 r., T. J. z dn. 01.02.2016 r. i z dn. 15.04.2008 r., M. J. (2) z dn. 07.01.2016 r. (k. 68 – 72)

Na dzień 1 sierpnia 2016 r. w Służbie Utrzymaniowej W. zatrudnionych było sześcioro pracowników: W. T. - p.o. Kierownika Służby Utrzymaniowej W., T. J. – specjalista ds. administracyjno – technicznych, M. J. (3) – starszy referent służby utrzymaniowej, R. J. (1) – starszy inspektor, M. L. – starszy inspektor, B. U. – starszy inspektor.

W. T. posiada wykształcenie wyższe (inżyniera lądowa, specjalizacja – konstrukcje budowlane i inżynierskie), ma też uprawnienia budowlane do kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń w specjalności konstrukcyjno – budowlanej. W (...) zatrudniony jest od dnia 1 kwietnia 2016 r. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywał pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

T. J. posiada wykształcenie wyższe (w zakresie kształtowania terenów zielonych) oraz podyplomowe – w zakresie logistyki i inżynierii ruchu drogowego. W (...) zatrudniony jest od dnia 22 lutego 2007 r. Od dnia 1 sierpnia 2015 r. wykonywał pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

M. J. (3) posiada wykształcenie wyższe (budownictwo lądowe i wodne, specjalizacja – budownictwo). W (...) zatrudniona jest od dnia 10 września 2015 r. Od dnia 5 maja 2016 r. wykonywała pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

R. J. (1) posiada wykształcenie wyższe (budownictwo lądowe, specjalizacja – inżyniera lądowa) oraz podyplomowe z zakresu utrzymania mostów. Posiada także uprawnienia budowlane (uprawnienia kierownika budowy i robót w specjalizacji konstrukcyjno – inżynierskiej w zakresie budowy dróg oraz uprawnienia projektanta i kierownika budowy i robót w specjalizacji konstrukcyjno – inżynierskiej w zakresie mostów). W (...) zatrudniony jest od dnia 11 grudnia 2003 r. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywał pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

M. L. posiada wykształcenie średnie techniczne (specjalizacja – drogi i mosty kołowe) oraz uprawnienia budowlane do wykonywania samodzielnej funkcji kierownika budowy i robót w specjalności konstrukcyjno – inżynierskiej w zakresie budowy dróg. W (...) zatrudniony jest od dnia 1 czerwca 1999 r. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywał pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

B. U. posiada wykształcenie wyższe (budownictwo, specjalizacja – konstrukcje budowlane i inżynierskie) oraz uprawnienia budowlane do kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń w specjalności inżynierskiej drogowej. W (...) zatrudniony jest od dnia 9 sierpnia 2016 r. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywał pracę w Dziale Zamówień Publicznych i Umów.

Na dzień 1 września 2016 r. w Służbie Utrzymaniowej W. zatrudnieni byli: W. T. – p.o. Kierownika Służby Utrzymaniowej W., T. J. – specjalista służby utrzymaniowej (oddelegowany na to stanowisko na okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r.), M. J. (3) – starszy referent służby utrzymaniowej, M. L. – starszy inspektor, B. U. – starszy inspektor, P. S. – starszy specjalista ds. zamówień publicznych, oddelegowany na okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. do pracy w Służbie Utrzymaniowej W..

Na mocy porozumienia stron od dnia 1 września 2016 r. R. J. (2) został przesunięty do Zespołu ds. Partnerstwa P. – Prywatnego.

Strona pozwana przeprowadziła kilka naborów na stanowisko inspektora do Służby Utrzymaniowej W.. Nabory nie zostały rozstrzygnięte z uwagi na brak kandydatów.

Dowód: Stan zatrudnienia w Służbie Utrzymaniowej W. na dzień 01.08.2016 r. i 01.09.2016 r. (k. 75 – 77)

Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

Zeznania świadka L. H. (k. 144v – 145v; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 145v – 146; płyta CD)

Na dzień 1 lipca 2016 r. w Dziale Zamówień Publicznych i Umów zatrudnionych było 10 osób: K. P. (Kierownik Działu, zatrudniona w (...) od dnia 4 października 2004 r., posiada wykształcenie wyższe – historia nauczycielska oraz podyplomowe – prawo zamówień publicznych), A. D. (starszy referent ds. administracyjno – technicznych, zatrudniona w (...) od dnia 7 grudnia 2015 r., posiada wykształcenie wyższe – zarządzanie i inżynieria produkcji oraz podyplomowe – BHP), M. G. (starszy specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniona w (...) od dnia 3 marca 2008 r., posiada wykształcenie wyższe – budownictwo, specjalność – inżynieria lądowa), I. G. (starszy specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniony w (...) od dnia 12 listopada 2007 r., posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne, specjalność – zarządzanie miastem), A. K. (starszy specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniona w (...) od dnia 15 grudnia 1997 r., posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne), G. K. (starszy specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniony w (...) od dnia 1 września 1997 r., posiada wykształcenie średnie – technik ekonomista o specjalności ekonomika i organizacja przedsiębiorstw), B. K. (zastępca kierownika Działu, zatrudniona w (...) od dnia 19 grudnia 2005 r., posiada wykształcenie wyższe – zarządzanie i marketing), M. M. (1) (starszy referent ds. zamówień publicznych i umów, zatrudniona w (...) od dnia 2 listopada 2015 r., posiada wykształcenie wyższe – finanse i bankowość), P. S. (starszy specjalista ds. zamówień publicznych i umów), G. W. (specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniona w (...) od dnia 1 lipca 1993 r., posiada wykształcenie policealne – technik budowlany w zakresie budownictwa ogólnego).

M. M. (1) została przeniesiona do Działu Zamówień Publicznych i Umów z dniem 1 stycznia 2016 r. i była przyuczana do pracy w Dziale przez powoda.

W dniu 26 września 2016 r. pracodawca zwolnił G. W.. Na dzień 1 listopada 2016 r. w Dziale Zamówień Publicznych i Umów zatrudnionych było 9 osób, przy czym od dnia 1 września 2016 r. powód został oddelegowany do Służby Utrzymaniowej.

K. P. przebywała na urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 22 lutego 2016 r. do dnia 19 lutego 2017 r. B. K. była nieobecna w pracy z powodu choroby w okresie od dnia 25 stycznia 2016 r. do dnia 9 maja 2016 r., G. K. – w okresie od dnia 12 stycznia 2016 r. do dnia 2 lutego 2016 r. Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie 3 – 12 lutego 2016 r. oraz 3 lipca – 26 sierpnia 2016 r.

Po oddelegowaniu powoda do pracy w Służbie Utrzymaniowej stanowisko powoda w Dziale Zamówień Publicznych i Umów objęła A. D..

Dowód: Stan zatrudnienia w Dziale Zamówień Publicznych i Umów (k. 125, 126)

Zeznania świadka M. S. (k. 143v- 144v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

W roku 2016 strona pozwana prowadziła procedury naboru na następujące stanowiska pracy: inspektor nadzoru robót mostowych (z dniem 1 czerwca 2016 r. został zatrudniony na przedmiotowe stanowisko J. P. (1)), inspektor nadzoru inwestorskiego (nabór został powtórzony z uwagi na brak złożonych ofert w pierwszym naborze; w drugim naborze kandydat spełniający wymogi formalne zrezygnował z podjęcia zatrudnienia), referent/specjalista ds. administracyjno

– technicznych (z dniem 1 lipca 2016 r. zostały zatrudnione na przedmiotowe stanowisko A. D. i A. G., z dniem 11 lipca 2016 r. – J. P. (2), z dniem 1 sierpnia 2016 r. – M. M. (2)), inspektor nadzoru inwestorskiego (kandydat spełniający wymogi formalne zrezygnował z podjęcia zatrudnienia), starszy inspektor (z dniem 9 sierpnia 2016 r. zatrudniony został na przedmiotowe stanowisko B. U.), inspektor nadzoru inwestorskiego (z dniem 15 września 2016 r. zatrudniony został na przedmiotowe stanowisko J. B.).

Dowód: Dokumentacja dot. naborów (k. 90 – 100)

W dniu 14 grudnia 2016 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska i miejsca pracy powoda w Służbie Utrzymaniowej, spowodowaną wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej (...) we W.. Pracodawca dodał, że z dniem 1 stycznia 2017 r. ulegną likwidacji stanowiska administracyjno – techniczne w Służbie Utrzymaniowej W., co na skutek przyjęcia przez pracodawcę kryterium wykształcenia technicznego oraz stażu pracy w zakresie letniego i zimowego utrzymania dróg oraz inżynierii ruchu drogowego i chęci zachowania zatrudnienia osób legitymujących się wykształceniem technicznym i kwalifikacjami zawodowymi w zakresie utrzymania dróg czyni złożone wypowiedzenie uzasadnionym.

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 14.12.2016 r. (k. 136)

Przesłuchanie powoda (k. 215 – 217; płyta CD)

Hipotetyczne odszkodowanie dla powoda ustalone zgodnie z art. 47¹ k.p. wynosi 15 737,49 zł.

Dowód: Bezsporne

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy.

Podstawę materialną roszczeń powoda stanowi art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, w zw. z art. 42 § 1 k.p., w myśl którego przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jednostronną czynność prawną zmierzającą do zmiany wynikających z jej treści postanowień, odnoszących się do warunków zatrudnienia. Elementem odróżniającym wypowiedzenie zmieniające od wypowiedzenia definitywnego jest zamiar towarzyszący stronie składającej oświadczenie zawierające to wypowiedzenie. O ile w przypadku wypowiedzenia definitywnego strona stosunku pracy jednoznacznie zmierza do rozwiązania łączącej ją umowy o pracę, o tyle w przypadku wypowiedzenia zmieniającego zamiar ten ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków. Skutek rozwiązujący umowy o pracę jest następstwem odrzucenia złożonej w tej formie propozycji, przy czym zasadniczo nie jest on objęty zamiarem pracodawcy składającego wypowiedzenie.

Zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego (ewentualnie zgody pracownika) wymaga każda zmiana w zakresie istotnych elementów umowy o pracę. O istotności konkretnego elementu decyduje zarówno ustawa (elementy przedmiotowo istotne), jak również strony stosunku pracy (elementy podmiotowo istotne). Do przedmiotowo

istotnych elementów umowy o pracę należy rodzaj umówionej pracy, miejsce jej wykonywania, wysokość wynagrodzenia za pracę czy wymiar czasu pracy. Natomiast strony stosunku pracy mogą uznać za istotne inne jeszcze warunki łączącej je umowy o pracę, co powinno wynikać z treści jej postanowień.

W myśl cytowanego wyżej przepisu art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego umowy bezterminowej (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 342/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 194). Wśród tych przepisów wskazać należy w szczególności na regulację dotyczącą zasad składania wypowiedzenia, jak również przepisy ustanawiające ochronę przed wypowiedzeniem. W konsekwencji tego faktu, wypowiedzenie zmieniające powinno być złożone w formie pisemnej, z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia, powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 k.p. (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Zgodnie z art. 30 § 4 zw. z art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione (Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. Krzysztof Walczak, Legalis).

Odmianą kwestię stanowi natomiast wskazanie kryteriów, według których pracodawca wytypował pracowników do zmiany warunków pracy i płacy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu ze wszystkimi pracownikami, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, Legalis , wyr. SN z 25.1.2013 r., I PK 172/12, Legalis). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 KP) – zob. wyr. SN z 10.9.2013 r. (I PK 61/13, OSNP 2014, Nr 12, poz. 166).

Powyższa zasada winna być stosowana także w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, co wynika wprost z treści art. 42 § 1 k.p. oraz zostało zaaprobowane w judykaturze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 185/08, Legalis).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy podkreślić należy, że pracodawca uchybił obowiązkowi, o którym mowa wyżej. Nawiązanie do zastosowanego kryterium doboru pracownika (powoda) do wręczenia wypowiedzenia zmieniającego i przeniesienia powoda nie znalazło się w treści samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało ponadto, by kryterium to było oczywiste lub znane powodowi. Wyjaśnienie zastosowanego przez pracodawcę kryterium doboru nastąpiło dopiero w toku prowadzonego przed tut. Sądem postępowania.

W ocenie Sądu Rejonowego pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia warunków pracy, pozbawiony jest możliwości przeprowadzenia oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. W takiej sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Co prawda przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, jednakże taka możliwość dotyczy jedynie uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiste bądź znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo – skutkowym zdarzeń, objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia zmieniającego. Powyższego nie można odnieść do przytaczania kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia zmieniającego,

stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia czy zmian organizacyjnych innego typu.

Należy mieć na uwadze, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia. W związku z powyższym, waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia (także wypowiedzenia zmieniającego), że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia warunków pracy, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że w momencie otrzymania wypowiedzenia zmieniającego powód był jednym z pracowników Działu Zamówień Publicznych i Umów, zatrudnionych na stanowisku starszego specjalisty ds. zamówień publicznych i umów. Oprócz powoda na przedmiotowym stanowisku zatrudnieni byli także M. G., I. G., A. K. oraz G. K. Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że powód był jednym z pięciu pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy, a zatem dobór do wręczenia wypowiedzenia zmieniającego akurat powodowi musiał nastąpić na mocy zastosowanego przez pracodawcę określonego kryterium. W toku niniejszego postępowania strona pozwana w sposób ogólny wyjaśniła, na podstawie jakiego kryterium nastąpił dobór powoda do wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego, wskazując, iż w ocenie pracodawcy, z uwagi na kwalifikacje, wykształcenie i dotychczasowe doświadczenie powoda w (...) powód zapewni prawidłową i kompetentną obsługę administracyjno – techniczną Służby Utrzymaniowej W., a jednocześnie brak powoda w Dziale Zamówień Publicznych i Umów nie spowoduje dezorganizacji pracy tego działu. Jak już była mowa wyżej, wyjaśnienie motywów, którymi kierował się pracodawca, nastąpiło dopiero w toku postępowania toczącego się przed sądem pracy, i dopiero wówczas stało się znane powodowi, ponadto w dalszym ciągu strona pozwana nie powołała się na konkretne przymioty charakteryzujące pozostałych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku pracy do stanowiska zajmowanego przez powoda bądź też odnoszące się do samego powoda, które zadecydowały o podjęciu przez pracodawcę decyzji o przeniesieniu właśnie powoda.

Nie podając w treści oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy ani w toku rozmowy towarzyszącej wręczeniu tego wypowiedzenia kryteriów doboru powoda do przeniesienia strona pozwana naruszyła art. 30 § 4 k.p., co uzasadnia uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy. Podkreślić należy raz jeszcze doniosłość ujawnienia kryteriów pracownika do przeniesienia w przypadku wypowiedzenia zmieniającego opartego na przyczynie niedotyczącej pracownika. Tylko poznanie przez przenoszono pracownika przedmiotowego kryterium w momencie otrzymania wypowiedzenia umożliwia pracownikowi poddanie zastosowanego kryterium ocenie własnej, a następnie ewentualnej ocenie sądu pracy. W przypadku redukcji zatrudnienia czy zmian organizacyjnych, których zasadność jako taka nie może być badana przez sąd pracy, podanie kryterium doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego stanowi najistotniejszy element oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, który stanowi podstawę do dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych przed sądem pracy.

Abstrahując od powyższego wskazać należy, że nie stanowiło okoliczności spornej w niniejszej sprawie, że powód jest pracownikiem samorządowym, podlegającym regulacjom nie tylko Kodeksu pracy, ale też ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458). Przewidziane przepisem art. 42 § 1 k.p., tzw. wypowiedzenie zmieniające, jest uprawnieniem pracodawcy. W ocenie Sądu uprawnienie to przysługuje także w przypadku pracowników samorządowych, bowiem art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych nie wyklucza stosowania wobec urzędników samorządowych wypowiedzenia warunków pracy i płacy z powodu likwidacji stanowiska ani porozumienia zmieniającego treść stosunku w zakresie stanowiska (tak S. Płażek [w:] Ustawa..., red. K. Kawecki, S. Płażek, s. 116 – 117, za A. Dubownik, Komentarz do art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, Lex).

Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Ponadto na mocy art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Zdaniem Sądu przewidziana w art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych możliwość przeniesienia pracownika w przypadku reorganizacji urzędu, a także inne przewidziane w Rozdziale 2 ustawy o pracownikach samorządowych zasady nawiązania i zmiany stosunku pracy z pracownikiem samorządowym, nie regulują w sposób kompleksowy wszystkich zmian treści stosunku pracy z pracownikami samorządowymi. Istnieją zatem wszelkie podstawy do stosowania w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie szczególnej przepisów Kodeksu pracy, a tym samym – do stosowania do stosunków pracy pracowników samorządowych (z wyjątkiem stosunków pracy nawiązanych na podstawie powołania i wyboru) instytucji wypowiedzenia zmieniającego, uregulowanej w art. 42 k.p. (J. Stelina, Komentarz do art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, Lex).

Podsumowując stwierdzić należy, że w razie potrzeby racjonalizacji zatrudnienia, co miało miejsce w niniejszej sprawie – i którego to uprawnienia strony pozwanej nie sposób kwestionować – pracownik, który traci dotychczasowe stanowisko przy jednoczesnym pozostawieniu na równorzędnym stanowisku innego pracownika, powinien znać zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do przeniesienia. Na tle definitywnego rozwiązania stosunku pracy takie stanowisko od dawna dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki z: 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06, LEX nr 204124; 16 grudnia 2008r., I PK 86/08, LEX nr 497682; 19 listopada 2012r., II PK 258/11, LEX nr 122189; 25 stycznia 2013r., I PK 172/13, LEX nr 1312564, 10 września 2013r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z 4 listopada 2014r., II PK 16/14). W ocenie Sądu Rejonowego tożsame zapatrywanie jest zasadne w rozpatrywanej sprawie. Dokonując wyboru pracownika do przeniesienia na mocy wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana winna zastosować opisane wyżej kryteria doboru do przeniesienia, uprzednio zapoznając z tymi kryteriami pracowników, w szczególności powoda.

Zarzuty powoda dotyczące niezasadnej w ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia zmieniającego czy też koncentrujące się wokół przeniesienia powoda na stanowisko nieodpowiadające jego kwalifikacjom nie miały w świetle powyższych rozważań większego znaczenia. Wystarczająca okazała się bowiem konstatacja, że doszło do innego, opisanego wyżej naruszenia w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, jakie otrzymał od strony pozwanej powód.

Procedując w niniejszej sprawie Sąd oparł się o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także o zeznania świadków M. S., L. H. oraz A. B.. Zeznania świadków były logiczne, spójne i szczegółowe oraz wzajemnie ze sobą korespondowały, a tym samym stanowiły wiarygodny dowód w sprawie.

Uzupełniająco Sąd skorzystał także z wyjaśnień powoda, które również korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15 737,49 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 21 września 2017 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. powództwo w zakresie, w jakim powód domagał się zasądzenia odsetek od świadczenia głównego od dnia wniesienia pozwu. Podstawy do zasądzenia odsetek istnieją od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia, co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, bądź, jak w niniejszej sprawie, ma miejsce poprzez zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie w obecności pozwanego na rozprawie (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Sąd zważył odnośnie powyższego, że dopiero w dniu 21 września 2017 r., tj. w dniu, w którym powód dokonał zmiany roszczenia z przywrócenia do pracy na roszczenie odszkodowawcze, strona pozwana dopuściła się opóźnienia w

wypłacie przedmiotowego świadczenia. Nie było zatem podstaw do liczenia odsetek od zasądzonej w pkt I sentencji wyroku kwoty od dnia wytoczenia powództwa.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w punkcie III sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. To stroną pozwaną jako stroną przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powoda koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 2 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Tym samym w punkcie III sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie, w tym kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego.

W punkcie IV sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 787 zł (5 % z kwoty 15 737,49 zł), od zapłaty której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W punkcie V sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 5 245,83 zł.