

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Ławnicy:	Grzegorz Chromiński, Marek Kowalczyk
Protokolant:	sekr. sąd. Hubert Dziudzik

po rozpoznaniu w dniu 29 kwietnia 2016 r. na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego Miasta S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. przywraca powódkę M. S. (1) do pracy w pozwanym Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego Miasta S. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S. na rzecz powódki M. S. (1) kwotę 3.361,67 (trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt jeden 67/100) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez nią pracy po przywróceniu;

III. zasądza od pozwanego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S. na rzecz powódki M. S. (1) kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 4 września 2015 r. przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego Miasta S. powódka M. S. (1) domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2015 r. za bezskuteczne, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku inspektora od 2006 r. W dniu 28 sierpnia 2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. Zdaniem powódki ta przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nie odpowiada warunkom formalnym, gdyż pracodawca nie wskazał jakie przyjął kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Powódka podniosła, że regulamin organizacyjny pozwanego przewiduje zatrudnianie dwóch osób na stanowiskach inspektorów, a tyle osób łącznie z nią jest tam nadal zatrudnionych. Nie można więc mówić o likwidacji jej stanowiska

pracy. Innego dokumentu regulującego strukturę organizacyjną niż regulamin nigdy nie było. Powódka podkreśliła, że nadal istnieją w tej strukturze wieloosobowe stanowiska ds. inspekcji, kontroli obowiązkowych i orzecznictwa. Jej zdaniem nieuzasadnione jest również powoływanie się przez pracodawcę na zmniejszenie dofinansowania inspektoratu. Nie są to bowiem zmiany organizacyjne. Według jej wiedzy dofinansowanie zostało zmniejszone tylko na miesiąc grudzień 2015 r. Powódka zaznaczyła również, że wypowiadając jej umowę o pracę pracodawca nie określił kryteriów, którymi się kierował typując ją do zwolnienia, co w jej ocenie dyskwalifikuje to wypowiedzenie jako dokonane zgodnie z prawem. Powołała się w tym zakresie na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Takich kryteriów pozwany nie wskazał jej ani w pisemnym wypowiedzeniu, ani nie dookreślił ustnie. Podniosła, że ma wyższe wykształcenie i posiada uprawnienia budowlane, co czyni ją wysoko wykwalifikowanym pracownikiem.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

Pracodawca wskazał, że na początku lipca 2015 r. zorganizowano spotkanie pracowników, na którym poinformowano ich o trudnej sytuacji finansowej inspektoratu oraz ewentualnej możliwości likwidacji jednego stanowiska pracy. Wyjaśnił, że na wieloosobowym stanowisku ds. inspekcji, kontroli obowiązkowych i orzecznictwa są obecnie dwa etaty, a wcześniej ich liczba nie była określona i pracowały na nich trzy osoby. Z uwagi na ograniczenia finansowe zmieniono strukturę organizacyjną i w zespole ds. inspekcji, kontroli obowiązkowych i orzecznictwa pozostawiono tylko dwa etaty. Jedno stanowisko więc zlikwidowano. Pozwany wskazał, że w listopadzie 2014 r. przyszła informacja o zmniejszeniu dofinansowania Inspektoratu w 2015 r. o 18.600 zł względem roku poprzedniego. W grudniu 2014 r. okazało się, że dotacja będzie mniejsza o kolejne 60.000 zł. Pozwany starał się o zwiększenie środków, składając wnioski do Wojewody (...) i (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego, ale bezskutecznie. Czynił też starania, aby zachować dotychczasową strukturę organizacyjną. Dopiero w czerwcu 2015 r. otrzymał zwiększenie dotacji o kwotę 40.000 zł, co jednak nadal było niewystarczające. Nie było perspektyw na dalsze zwiększenie dofinansowania, więc konieczne stało się zredukowanie zatrudnienia o jedno stanowisko pracy. Przed wyłonieniem pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę powołano trzyosobową komisję, w skład której weszli Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego Miasta S., jego zastępca i księgowa. W dniu 18 sierpnia 2015 r. odbyło się spotkanie komisji, na którym zdecydowano o likwidacji jednego stanowiska. Przeanalizowano sytuację wszystkich pracowników, którzy zdaniem pracodawcy mieli odpowiednie kwalifikacje do zajmowanych stanowisk i do wypowiedzenia wytypowano powódkę, która najczęściej korzystała ze zwolnień lekarskich. Zdaniem pozwanego obowiązujące przepisy nie wymagają wskazania pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru do zwolnienia.

W toku postępowania powódka domagała się ostatecznie przywrócenia jej do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 88). Pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

M. S. (1) od 16 października 2006 r. była pracownikiem Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S., zatrudnionym od 15 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora, w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy o pracę – akta osobowe).

Oprócz powódki w Inspektoracie w zespole ds. inspekcji, kontroli obowiązkowych i orzecznictwa na stanowisku inspektora zatrudniona była jeszcze Z. M., która jest inżynierem budownictwa. Powódka to z kolei mgr inż. budownictwa i legitymowała się najdłuższym w zespole stażem pracy w Inspektoracie. Na stanowisku starszego referenta była zaś zatrudniona I. B., będąca inż. budownictwa. Tylko M. S. (1) i Z. M. posiadają przy tym pełne uprawnienia budowlane, które pozwalają im na przeprowadzanie tzw. kontroli obowiązkowych obiektów przekazywanych do użytkowania, w ramach sprawowania państwowego nadzoru budowlanego na terenie Miasta S.. Takich kwalifikacji nie posiada I. B., która przez to nie może samodzielnie tego rodzaju kontroli wykonywać. Z. M. z uwagi na wiek pozostaje w okresie ochronnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę (zakresy obowiązków k. 48-50v, zeznania powódki k. 164-164v w zw. z k. 74v-77, zeznania J. A. w imieniu pozwanego k. 164v-165v w zw. z k. 82-85v, zeznania świadków R. N. k. 109v-110v, Z. M. k. 159v-162).

W listopadzie, a następnie w grudniu 2014 r. do Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S. nadeszły z Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w W. informacje o ograniczeniu dofinansowania działalności Inspektoratu w roku 2015. Zmniejszenie dofinansowania miało sięgnąć 68.600 zł w porównaniu z rokiem 2014. Podejmowane przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego Miasta S. próby uzyskania dofinansowania na podobnym poziomie jak rok wcześniej były bezskuteczne (korespondencja k. 51-63, zeznania powódki k. 164-164v w zw. z k. 74v-77, zeznania J. A. w imieniu pozwanego k. 164v-165v w zw. z k. 82-85v, zeznania świadków R. N. k. 109v-110v, Z. M. k. 159v-162, K. P. (1) k. 162v-163v).

Konieczne stało się okresowe przesunięcie środków przewidzianych do wydatkowania na potrzeby Inspektoratu na koniec 2015 r. na wcześniejsze miesiące. W czerwcu 2015 r. Wojewoda (...) zdecydował o zwiększeniu dofinansowania działalności pozwanego o kwotę 40.000 zł, co nadal oznaczało środki finansowe na działalność Inspektoratu mniejsze o 28.600 zł względem roku 2014 (korespondencja k. 64-68v, zeznania świadka K. P. (1) k. 162v-163v).

W dniu 18 sierpnia 2015 r. odbyło się spotkanie komisji, w skład której weszła Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego Miasta S. J. A., jej zastępca R. N. i księgowa K. P. (1), którzy zdecydowali o redukcji zatrudnienia o jedną osobę, do wypowiedzenia umowy o pracę typując M. S. (1). Z motywami tej decyzji M. S. (1) nigdy nie została zapoznana (protokół k. 69-70, zeznania powódki k. 164-164v w zw. z k. 74v-77, zeznania J. A. w imieniu pozwanego k. 164v-165v w zw. z k. 82-85v, zeznania świadków R. N. k. 109v-110v, K. P. (1) k. 162v-163v).

W dniu 28 sierpnia 2015 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego Miasta S., spowodowanymi zmniejszeniem wysokości finansowania Inspektoratu i nową strukturą organizacyjną, wprowadzoną zarządzeniem Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego Miasta S. nr (...) z dnia 20 sierpnia 2015 r., w wyniku czego zostaje zlikwidowane stanowisko pracy, na którym była zatrudniona M. S. (1) (wypowiedzenie k. 11).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. S. (1) okazało się uzasadnione i podlegało uwzględnieniu w całości.

Na wstępie podnieść należy, iż Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być do niej zastosowany, a wynikający z treści łączącej strony umowy o pracę. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powódkę odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a

ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Podnieść należy, iż sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542). Sama zaś decyzja co do przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy (por. wyrok SN z 23 maja 1997, I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263).

Decydując się jednak na wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca ma obowiązek precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie dlaczego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie.

Taka interpretacja wymogu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia wynika z aktualnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia z 10 września 2013 r. wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (sygn. I PK 61/13, OSNP 2014/12/166). W chwili obecnej wskazaną linię orzeczniczą należy uznać za utrwaloną (vide wyroki SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, Lex nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263, z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Lex nr 1653739, z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, www.sn.pl).

W uzasadnieniach powyższych orzeczeń Sąd Najwyższy argumentował, że 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.

Poza tym gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Powyższą linię orzeczniczą Sąd Rejonowy podziela w całej rozciągłości.

Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest więc możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę

na czas nieokreślony. W takiej zaś 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.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy podnieść należy, iż pozwany pracodawca w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie wskazał żadnego kryterium, którym kierował się przy wytypowaniu właśnie jej do tego wypowiedzenia, chociaż zmniejszenie stanu zatrudnienia dotyczyło całego Inspektoratu, w którym zatrudnione były jeszcze inne osoby. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie sposób również uznać, że przyczyna wyboru do zwolnienia z pracy właśnie M. S. (1) była oczywista lub znana pracownikowi.

Strona pozwana powołała się na protokół komisji, w skład której weszli Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego Miasta S. J. A., jej zastępca R. N. i księgowa K. P. (1). Zadaniem komisji, wobec zmniejszenia wysokości dofinansowania Inspektoratu, było wytypowanie jednego pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę. Posiedzenie komisji odbyło się 18 sierpnia 2015 r.

Zdaniem Sądu powyższe posiedzenie komisji i wypracowane przez nią stanowisko okazały się zupełnie nieprzydatne, gdyż o posiedzeniu komisji powódki nie informowano, podobnie jak nie zapoznano jej z wynikami prac komisji, co przyznała sama kierownik jednostki J. A. (k. 84, 85).

Abstrahując do powyższej okoliczności, która samodzielnie stanowi o wadliwości dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę i uzasadnia uwzględnienie jej roszczeń o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy trudno się zgodzić z trafnością wytypowania przez pracodawcę osoby powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Jako uzasadnienie wyboru osoby powódki próbowano wskazywać małe zaangażowanie w sprawy inspektoratu, trzykrotną odmowę wykonania polecenia, publiczne podważanie decyzji kierownika jednostki, liczne zwolnienia lekarskie, odmowę skorzystania ze szkolenia i brak zaufania do niej kierownika.

Zarzut małego zaangażowania powódki w pracę Inspektoratu był gołosłowny, nawet w świetle liczby przeprowadzanych przez pracowników kontroli. Oficjalna odmowa wykonania przez powódkę polecenia kierownika miała zaś uzasadnione motywy, co przyznała świadek Z. M., potwierdzając, że polecenia skierowane wobec powódki przez J. A. dokonania zmian w jednym z protokołów kontroli obiektu budowlanego nie miały podstaw prawnych i sprawiały wrażenie emocjonalnego zaangażowania się kierownika jednostki po stronie inwestora w postępowaniu kontrolnym.

Jakkolwiek porównywalna jest sytuacja zawodowa powódki i drugiego z pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora Z. M., tak razi dysproporcja w wykształceniu, umiejętnościach, kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym pomiędzy M. S. (1) a I. B., na korzyść powódki. Tymczasem to I. B. zachowała zatrudnienie kosztem M. S. (1). Za powódką (magister inżynier) przemawiało lepsze niż I. B. (inżynier) wykształcenie, znacznie dłuższy staż pracy w Inspektoracie, a przede wszystkim kwalifikacje, gdyż w przeciwieństwie do powódki I. B. do chwili obecnej nie posiada uprawnień budowlanych, co nie pozwala jej na samodzielne przeprowadzanie tzw. kontroli obowiązkowych obiektów przekazywanych do użytkowania. Zdecydowanie bardziej przydatnym pracownikiem dla Inspektoratu była więc M. S. (1). Absencje chorobowe mogą natomiast mieć znaczenie przy porównaniu sytuacji zawodowej pracowników, ale w sytuacji, gdy w zasadniczych kryteriach takich jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe i kwalifikacje osoby te wypadają podobnie. W niniejszej sprawie wymienione najistotniejsze kryteria przemawiały zaś zdecydowanie za pozostawieniem w pracy powódki.

Trafnie akcentuje strona powodowa, że łączenie wypowiedzenia ze zmianami organizacyjnymi w strukturze pozwanego nie znajduje uzasadnionych podstaw. Zmniejszenie dofinansowania nie spowodowało bowiem zmian organizacyjnych. Z aktualnego regulaminu organizacyjnego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S., stanowiącego załącznik nr 1 do zarządzenia Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego Miasta S. wynika (k. 12-18), że w skład Inspektoratu nadal są wchodzą wieloosobowe stanowiska ds. inspekcji, kontroli obowiązkowych i

orzecznictwa, na którym pracowała M. S. (1). Mówi o tym § 9 regulaminu, posługując się w tym zakresie liczbą mnogą. Nic więc w tym zakresie się nie zmieniło względem stanu wcześniejszego i wcześniej obowiązującego regulaminu z dnia 30 kwietnia 2008 r. (k. 33-37). Do chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę na stanowiskach inspektora były zatrudnione M. S. (1) i Z. M.. I. B. nie pracowała zaś na stanowisku inspektora, lecz starszego referenta.

Całokształt powyższych okoliczności prowadzi do wniosku, że wytypowanie M. S. (1) spośród pracowników Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego Miasta S. i wypowiedzenie jej umowy o pracę miało charakter dowolny i nieobiektywny, a przez to sprzeczny z przepisami prawa.

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp).

W tej sytuacji należało uwzględnić żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Należy w tym miejscu wskazać, iż likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102), a pracodawca w wykonaniu wyroku przywracającego do pracy na poprzednich warunkach może powierzyć pracownikowi na podstawie art. 42 § 4 KP inną pracę niż określona w umowie o pracę, jeżeli wykonywanie pracy na stanowisku zajmowanym przez niego przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest możliwe z przyczyn organizacyjnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 602/99, PPIPS 2001/6/18).

Z tych samych powodów Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.361,67 zł, tj. jednomiesięczne wynagrodzenie (k. 71), tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego, zgodnie z art. 47 kp.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348 ze zm.).