

Sygn. akt IV P 23/16

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Piotr Przeździecki

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w R.

o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o odprawę

I. zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w R. na rzecz powódki S. G. kwotę 8.280,00 zł (osiem tysięcy dwieście osiemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w R. na rzecz powódki S. G. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 lutego 2016r. powódka S. G. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Urzędu Miejskiego w R. kwoty 8.280,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę oraz kwoty 8.280,00 zł tytułem odprawy na podstawie art. 10 ust1 w zw. z art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany Urząd Miejski w R. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. G. zatrudniona była w pozwanym Urzędzie Miejskim w R. od dnia 24 marca 1999r. na stanowisku kasjera (k.10, akta osobowe).

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 27 czerwca 2013r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R., Burmistrz R. z dniem 1 lipca 2013r. wprowadził Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego i

w strukturze zatrudnienia pracowników w Urzędzie przewidziane były 2 etaty urzędnicze kasjera (k.34, 35-62). Na stanowiskach tych zatrudnione były powódka i A. F. (bezsporne).

W dniu 17 stycznia 2014r. Burmistrz R. wydał Zarządzenie Nr (...) zmieniające Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w R. w ten sposób, że z dniem 1 lutego 2014r. pkt1 tiret 4 „Struktury zatrudnienia pracowników w Urzędzie Miejskim w R.”, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R., wprowadzonego Zarządzeniem Nr (...) Burmistrza R. z dnia 27 czerwca 2013r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R. otrzymuje brzmienie : „kasjer- 1 etat urzędniczy”- k.63.

W roku 2014 powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: od 29.01.do 31.01., od 3.02. do 14.02, od 17.02. do 31.07., od 4.08.do 22.08. i nieprzerwanie od dnia 25.08.2014r. (akta osobowe).

W dniu 23 lutego 2015r. Burmistrz R. zapoznał powódkę ze swoją decyzją o rozwiązaniu z nią z dniem 23 lutego 2015r. umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w trybie art. 53§ 1 pkt1 lit b kp z powodu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego (k.12, akta osobowe). Powódka odwołała się od tej decyzji pracodawcy i tut. sąd w wyroku z dnia 14 sierpnia 2015r. w sprawie IVP 52/15 oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanym Urzędzie na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę (k.13, 14-19, wyrok – akta sprawy IVP 52/15). Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015r. zmienił wyroku tut. sądu i przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim na poprzednich warunkach ( k.20, 21-28, akta sprawy IVP 52/15).

Pismem z dnia 5 stycznia 2016r. Burmistrz R. J. Ż. poinformował powódkę, że wykonując wyrok Sądu Okręgowego w Lublinie, Urząd Miejski przywraca ją do pracy z dniem 5 stycznia 2016r. na poprzednie warunki płacy (k.29). Powódka faktycznie podjęła pracę na stanowisku kasjera i wykonywała te obowiązki (bezsporne). Pracownicą, która wykonywała obowiązki kasjera w Urzędzie, w okresie gdy powódka była nieobecna w pracy tj. począwszy od 29 stycznia 2014r. była A. F., która po przywróceniu powódki do pracy na stanowisko kasjera, przebywała na urlopie wypoczynkowym (zeznania świadków: D. S. (1) k.85v-86, D. B. (1) k.85v, zeznania Burmistrza R. J. Ż. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.86-86v).

W dniu 14 stycznia 2016r. Skarbnik Gminy D. S. zwrócił się do Burmistrza R. o rozwiązanie problemu, bo stanowisko kasjera w Urzędzie jest jedno, a dwie są pracownice zatrudnione na takim stanowisku, jednocześnie w tym piśmie D. S. dokonał oceny obu tych pracownic i zasugerował Burmistrzowi, aby na stanowisku kasjera pozostała pracownica A. F. ( zeznania świadków: D. B., D. S., zeznania Burmistrza R. J. Ż. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 15 stycznia 2016r. Burmistrz R. wydał Zarządzenie Nr (...) zmieniające Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w R. w ten sposób, że z dniem 1 lutego 2016r. likwiduje się drugie stanowisko kasjera przywrócone wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 grudnia 2015r. W związku z powyższym pkt1 tiret 4 „Struktury zatrudnienia pracowników w Urzędzie Miejskim w R.”, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R., wprowadzonego Zarządzeniem Nr (...) Burmistrza R. z dnia 27 czerwca 2013r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R. otrzymuje brzmienie : „kasjer- 1 etat urzędniczy”- k.33.

W dniu 20 stycznia 2016r. powódce wręczono pismo zawierające oświadczenie woli Burmistrza R. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wpisano zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Burmistrza R. Nr (...) z dnia 15 stycznia 2016r. zmieniającym Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego oraz brak możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku urzędniczym odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom (k.30, akta osobowe). Jednocześnie wręczono powódce pisma zobowiązujące ją do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego i zwalniające ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (k.31,32).

Średnie wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 2760 zł (k. 78,11, akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 30 kwietnia 2016r. (bezsporne). W dniu 2 maja 2016r. pozwany Urząd przelał na konto powódki kwotę tytułem odprawy na podstawie art. 10 ust1 w zw. z art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (k.89,90,91).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a nadto zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc i zeznania świadków: D. B. oraz D. S., które to zeznania nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą i przedstawiają jednakowy stan faktyczny.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Wyłącznie przyczyną podjęcia przez pracodawcę wobec powódki decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę podawaną zarówno w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę, a także podtrzymywaną w toku procesu, są zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Burmistrza R. Nr (...) z dnia 15 stycznia 2016r. zmieniającym Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego oraz brak możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku urzędniczym odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom.

Pozwany Urząd w piśmie wypowiadającym umowę jako podstawę prawną nie wskazał przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz.U. 90/03, poz.844 ze zm.), lecz oczywiście przyczyna tej decyzji- zmiany organizacyjne są właśnie taką przyczyną niedotyczącą pracownika i do takich sytuacji stosowane są przepisy w/w ustawy.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę uznać należy za uzasadnione.

Na wstępie zauważyć należy, iż za właściwą organizację pracy w Urzędzie odpowiada pracodawca, w tym przypadku Burmistrz, którego zakres zadań i kompetencje określone zostały w § 17 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R., a w szczególności Burmistrz jest uprawniony do podejmowania i wydawania zarządzeń wprowadzających w życie regulaminy dotyczące działalności (...), również ma prawo decydować o reorganizacji (...), w tym także o likwidacji konkretnych stanowisk pracy. Te kompetencje wynikają też z treści art. 33 ust 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym ( Dz.U. 142/01 poz 1591 ze zm), który stanowi, że wójt ( burmistrz) wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy i jest on kierownikiem urzędu a organizację i zasady funkcjonowania urzędu gminy określa regulamin organizacyjny, nadany przez wójta ( burmistrza) w drodze zarządzenia. Urząd gminy jest jednostką organizacyjną gminy zapewniającą obsługę administracyjną, organizacyjną i techniczną wójta gminy. Strukturę organizacyjną (liczba, status, nazwy i zakresy działania poszczególnych komórek organizacyjnych, ich obsada etatowa, liczba i nazwy stanowisk pracy itp.) oraz zasady działania urzędu (podział kompetencji, zasady współdziałania komórek, obieg i przechowywanie dokumentacji, godziny otwarcia urzędu dla stron itp.) określa też regulamin organizacyjny urzędu. Sprawa nadania regulaminu organizacyjnego urzędowi gminy należy do wyłącznych właściwości wójta, burmistrza lub prezydenta miasta. Kompetencja wójta do nadania regulaminu organizacyjnego urzędowi gminy obejmuje też umocowanie do zmiany i uchylenia tego aktu.

W przedmiotowej sprawie, aktualnie obowiązujący Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w R., kształtujący strukturę organizacyjną, wprowadzony został Zarządzeniem Burmistrza Nr (...) z dnia 27 czerwca 2013r. z dniem 1 lutego 2013r. i wtedy w strukturze zatrudnienia pracowników w Urzędzie przewidziane były 2 etaty urzędnicze kasjera; natomiast Zarządzeniem Nr (...) z dnia 17 stycznia 2014r. Burmistrz R. zmienił Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w R. w ten sposób, że z dniem 1 lutego 2014r. przewidział w strukturze zatrudnienia pracowników w Urzędzie Miejskim w R., stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R. tylko 1 etat urzędniczy kasjera. Zatem 2 etaty kasjera w Urzędzie, na których to stanowiskach zatrudnione były powódka i A.

F. istniały w strukturze (...) tylko do końca stycznia 2014r, a już od 1 lutego 2014r. w pozwanym Urzędzie przewidziane było istnienie tylko jednego stanowiska kasjera. Poza sporem jest że powódka wprawdzie zatrudniona była w Urzędzie po 1 lutym 2014r. jako kasjer, ale faktycznie, w związku z przebywaniem na kolejnych zwolnieniach lekarskich, a potem wobec rozwiązania z nią stosunku pracy, pracy kasjera w Urzędzie nie świadczyła i w tym czasie pracę kasjera wykonywała wyłącznie A. F.. Poza sporem jest, że w okresie pomiędzy 1 lutym 2014r. a 1 lutym 2016r. Burmistrz R. nie wydawał żadnych zarządzeń zmieniających liczbę stanowisk pracy kasjerów, a więc przez cały ten czas w Urzędzie w strukturze organizacyjnej było przewidziane tylko jedno stanowisko kasjera.

Burmistrz R. wydał zaś w dniu 15 stycznia 2016r. zarządzenie zmieniające Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w R. w ten sposób, że – jak brzmi tekst - z dniem 1 lutego 2016r. likwiduje się drugie stanowisko kasjera przywrócone wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 grudnia 2015r. W związku z powyższym pkt1 tiret 4 „Struktury zatrudnienia pracowników w Urzędzie Miejskim w R.”, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R., wprowadzonego Zarządzeniem Nr (...) Burmistrza R. z dnia 27 czerwca 2013r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w R. otrzymuje brzmienie : „ kasjer- 1 etat urzędniczy”. Zdaniem sądu, Burmistrz swoim Zarządzeniem wydanym w dniu 15 stycznia 2016r. nie mógł zlikwidować – jak to nazwał, drugiego stanowiska kasjera, bo takowego w strukturze organizacyjnej (...) w styczniu 2016r. nie było. Jak już bowiem wyżej podniesiono, od 1 lutego 2014r. Burmistrz w strukturze organizacyjnej (...) przewidział tylko jedno stanowisko kasjera. Jak też już wyżej podniesiono, to tylko i wyłącznie Burmistrz ma w swoich kompetencjach, aby decydować o liczbie stanowisk w Urzędzie. Zatem żaden inny podmiot, nawet i sąd, nie może wchodzić w te kompetencje wyłączne przewidziane dla Burmistrza, a wobec tego nie może istnieć sytuacja, aby wyrok sądu przywracał jakieś zlikwidowane wcześniej stanowisko w Urzędzie. Faktem jest, że w wyniku prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 grudnia 2015r., powódka została przywrócona do pracy w pozwanym Urzędzie na stanowisko uprzednio przez nią zajmowane, czyli kasjera i decyzją Burmistrza, taką pracę w dniu 5 stycznia 2016r. podjęła. W momencie podjęcia przez nią pracy na stanowisku kasjera – w świetle obowiązującej wtedy struktury organizacyjnej, w Urzędzie było tylko jedno stanowisko kasjera. Jak wyżej podniesiono, w roku 2014, jedno z dwóch stanowisk kasjerów zostało zlikwidowane pod nieobecność powódki przebywającej na zwolnieniach lekarskich i ten stan rzecz trwał od 1 lutego 2014r., a w szczególności trwał także w czasie, gdy przed tut. sądem, a potem i Sądem Okręgowym w Lublinie toczyła się sprawa IVP 52/15 o przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Jak wynika z analizy uzasadnienia wyroku wydanego przez tut. sąd w sprawie IVP 52/15, jak i uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego, pozwany Urząd Miejski w R. w trakcie tej sprawy nie podnosił iżby jedno ze stanowisk pracy kasjera uległo likwidacji, a w szczególności pozwany nie podnosił wówczas, iż nie ma możliwości przywrócenia powódki do pracy na poprzednie stanowisko, bo jedno z dwóch stanowisk kasjera uległo likwidacji, a na tym jedynym stanowisku kasjera pracuje już inny pracownik. Sąd zatem, wydając prawomocny wyrok w sprawie IVP 52/15, wobec tego że nie miał o tym fakcie wiedzy, to nie rozważał zasadności, celowości i w ogóle możliwości przywrócenia wtedy powódki do pracy, tylko orzekł- z zupełnie innych przesłanek, iż powódka ma wracać do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Powódka została przywrócona do pracy przez Burmistrza na stanowisko kasjera, choć w zatrudnieniu na tym jedynym stanowisku pracy w tym czasie pozostawała inna pracownica, która od 1 lutego 2014r. pracowała na tym stanowisku.

Zdaniem sądu zachowanie pozwanego, który wprawdzie przywrócił powódkę do pracy na stanowisko kasjera, wiedząc, iż do tej daty stanowisko to zajmowała inna pracownica, która pozostaje nadal w zatrudnieniu na tym stanowisku, a która po przywróceniu powódki do pracy wykorzystuje urlop wypoczynkowy, nie miał zamiaru tak naprawdę wykonać wyroku sądu, bo ostatecznie, niedługo po restytucji stosunku pracy pomiędzy powódką a Urzędem, wypowiedział jej umowę o pracę, podając jako przyczynę likwidację jednego ze stanowisk pracy kasjera, którego przecież nie było w strukturze organizacyjnej (...) już od 1 lutego 2014r. Zdaniem Sądu pozwany powinien w toku trwania sprawy IVP 52/15 przedstawiać argumenty i dowody potwierdzające likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę i niecelowość przywracania jej do pracy na jedyne istniejące w strukturze stanowisko pracy kasjera, które było zajęte przez innego pracownika, z powodzeniem- jak wynika z zeznań D. S. i Burmistrza J. Ż., wykonującego obowiązki pracownicze. Sąd rozpoznając sprawę IVP 52/15 mógłby wtedy ocenić czy tak naprawdę przywrócenie powódki do

pracy do pracy jest możliwe lub celowe i winien tego dokonać według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

Zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Burmistrza R. Nr (...) z dnia 15 stycznia 2016r. zmieniającym Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego – „kasjer – 1 etat urzędniczy” – wskazane jako przyczyna w wypowiedzeniu, faktycznie i prawnie były wprowadzone w Urzędzie od 1 lutego 2014r., bo wtedy to Zarządzeniem Burmistrza R. Nr (...) z dnia 17 stycznia 2014r. zostały one wprowadzone i ten fakt mógł być podniesiony przez pozwanego pracodawcę podczas poprzedniego procesu zakończony prawomocnym przywróceniem powódki do pracy na stanowisko kasjera. Skoro podczas tego procesu pozwany nie podnosił zarzutu niecelowości przywrócenia powódki w związku z faktem, że jedno z dwóch stanowisk kasjerów zostało zlikwidowane i na tym jedynym stanowisku pracuje pracownik, to nie mógł on następnie, po wydawaloby się wykonaniu wyroku sądu i przywróceniu powódki do pracy, po kilku dniach (gdy skończył się urlop wypoczynkowy pracownicy, która miała pozostać w zatrudnieniu na stanowisku kasjera), rozwiązać z powódką umowy o pracę, powołując się na znane mu uprzednio przyczyny, gdyż w ten sposób de facto podważał wyrok przywracający powódkę do pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, stwierdzić należy, że wykonanie przez pozwanego pracodawcę prawomocnego wyroku o przywróceniu powódki do pracy nie mogło polegać na dokonaniu wypowiedzenia reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną jemu przed prawomocnym przywróceniem powódki do pracy, która to przyczyna mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę, jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy (art. 366 k.p.c.). W tym miejscu należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 w sprawie II PK 147/14- Powaga rzeczy osądzonej (res iudicata) zaliczana jest do tzw. negatywnych przesłanek procesowych i oznacza niedopuszczalność prowadzenia drugiego procesu co do tego samego roszczenia (ne bis in idem), o którym orzeczono prawomocnie, pod rygorem nieważności postępowania (art. 379 pkt 3). Granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej obejmują nie to, co stanowiło granice powództwa, ale to, co stanowiło przedmiot i podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w chwili wyrokowania w myśl zasady wyrażonej w przepisie art. 316 k.p.c. Mając na uwadze, że powagę rzeczy osądzonej mają zarówno wyroki uwzględniające, jak i oddalające powództwo, wskazać należy że zwłaszcza w przypadku orzeczeń o treści negatywnej wystąpić może instytucja znana jako causa superveniens, która dotyczy wygaśnięcia powagi rzeczy osądzonej wskutek zmiany okoliczności faktycznych stanowiących podstawę faktyczną w chwili wyrokowania.

Zważyć też należy, że prawomocne orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę; deklaratorywny zaś na tym, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Prawomocny wyrok sądu nie tworzy stanowisk pracy w Urzędzie ani nie przywraca zlikwidowanych wcześniej przez kompetentny organ stanowisk pracy. Zatem pozwany pracodawca nie mógł uznać, iż Zarządzeniem Burmistrza R. Nr (...) z dnia 15 stycznia 2016r. zmieniającym Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego, likwiduje drugie stanowisko kasjera przywrócone wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, bo jak już wyżej podniesiono, wyrok sądu w żadnym razie nie może powodować zmian w strukturze organizacyjnej (...), bo tylko i wyłącznie Burmistrz miał prawo dokonać zmian w strukturze organizacyjnej (...) i tylko on mógł utworzyć – w formie Zarządzenia stanowisko pracy, a także miał prawo w takiej samej formie je zlikwidować. Tymczasem Burmistrz R. żadnych zmian w strukturze organizacyjnej (...) w okresie od 15 grudnia 2015r. do 20 stycznia 2016r. nie przeprowadził.

Podnieść jeszcze należy, że powódka wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych została przywrócona do pracy w pozwanym Urzędzie na konkretne stanowisko pracy – kasjera, a więc nie jest istotnym rozważanie czy była możliwość zapewnienia powódce pracy na innym stanowisku w Urzędzie czy też nie było takiej możliwości.

Zatem stwierdzić należy, że decyzja pozywanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia jest nieuzasadniona a nadto naruszająca przepis art. 366kpc – w stosunku do rozstrzygnięcia- prawomocnego wyroku wydanego w sprawie IVP 52/15 (VII Pa 118/15).

Wobec powyższego i na podstawie art45§1 kp przy uwzględnieniu art47<sup>1</sup> kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odprawy na podstawie art. 10 ust1 w zw. z art. 8 ust1 pkt 3 tejże ustawy sąd oddalił, gdyż pozwany pracodawca ostatecznie, po rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2016r. z powódką stosunku pracy, wypłacił jej należną jej odprawę . Żądanie zasądzenia odprawy zgłoszone było w pozwie i w tym momencie było oczywiście przedwczesne. Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew co do tego żądania nie podnosił faktu przedwczesności tego żądania, tylko wskazywał na to że takie żądanie powódki sprzeczne jest z art 8 kp. Ostatecznie jednak pozwany pracodawca wypłacił powódce w dniu 2 maja 2016r. tę odprawę, a więc spełnił świadczenie.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc przy uwzględnieniu §15 ust1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).