

Sygn. akt IV P 161/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. J.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 października 2020r. wniesionym do Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powódka D. J. wnosila o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej przez Dom Pomocy Społecznej w M. za bezskuteczne, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 16 października 2020r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę tut. sądowi według właściwości miejscowej.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w M. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła od dnia 1 sierpnia 2018r. umowę o pracę z Domem Pomocy Społecznej w M., początkowo na czas próbny tj. do 31 października 2018r., a potem na czas określony i zgodnie z tymi umowami, pracowała młodszy opiekun (k.6-6v, akta osobowe).

W dniu 2 stycznia 2019r. powódka przedstawiła ówczesnej dyrektor pozwanego (...) zaświadczenie lekarskie z dnia 11 grudnia 2019r., którym lekarz z Poradni Neurologicznej Centrum Medycznym (...) wpisał, że przeciwwskazana jest dla powódki praca wymagająca dźwigania i znaczonego wysiłku fizycznego (k.8) i wtedy porozumieniem stron z dnia 3 stycznia 2019r., z dniem 1 stycznia 2019r., zmieniono powódce stanowisko pracy na utworzone stanowisko referenta, powódka otrzymała zakres obowiązków na tym stanowisku (k.7, akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:01:18 nagrania rozprawy z dnia 26.08.2021r.) Do zadań powódki na stanowisku referenta należało

prorowadzenie sekretariatu (...) wraz z obsługą kancelaryjną, w szczególności min.: aktywna obsługa osób wchodzących do budynku, przyjmowanie przesyłek, wydawanie korespondencji przedstawicielom poczty i firm kurierskich, obsługa centrali telefonicznej, obsługa poczty elektronicznej, obsługa usługowa urzędów biurowych, obsługa archiwum, przyjmowanie i analiza kart drogowych (k.7, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Z dniem 1 lipca 2019r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony i powódka dalej pracowała jako referent (akta osobowe). Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik administracyjno –gospodarczy (bezsporne).

W okresie od października 2019r. do 21 stycznia 2020r. w pozwanej placówce toczyło się postępowanie przez Komisję A. w sprawie skargi o mobbing złożonej przez 4 pracowników (...) i powódka była przesłuchana podczas tego postępowania w charakterze świadka (protokół z posiedzenia k.121-123). Od dnia 1 lutego 2020r. dyrektorem pozwanej placówki został S. P. i z nim również konsultowane były zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:35:15 nagrania rozprawy z dnia 26.08.21).

Wobec stwierdzenia przez Komisję A., iż miały miejsce w pozwanym (...) przypadki naruszania zasad współzycia społecznego, sytuacja ta została poddana analizie przez Zarząd Powiatu, który uznał, że te przypadki wynikają min. z niewłaściwej struktury organizacyjnej pozwanego (...); dokonana została więc przez Zarząd Powiatu wraz z instytucją zewnętrzną, analiza tej struktury i w wyniku tych działań opracowany został nowy regulamin organizacyjny pozwanej placówki, a dyrektor S. P. wnioskował do Zarządu Powiatu o wydanie Uchwały wprowadzającej nowy regulamin organizacyjny (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc). Zarząd Powiatu konsultował z S. P. zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W marcu 2020r. w pozwanym (...) wśród pracowników sprawujących bezpośrednią opiekę nad mieszkańcami (...) tj. wśród pokojowych, pielęgniarek wystąpiło wiele przypadków zachorowań na C.-19 i wtedy pismem z dnia 23 marca 2020r. dyrektor pozwanego S. P. – w związku z zaistniałym brakiem personelu zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, który mógłby zapewnić ciągłość opieki nad mieszkańcami Domu Pomocy Społecznej, na podstawie „Instrukcji Wojewody L., dotyczącej wsparcia osób przebywających w domach pomocy społecznej w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)3” , oddelegował powódkę od dnia 24 marca 2020r. do odwołania, do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (...) (k.9, akta osobowe, zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków złożone na piśmie: J. K. k.134-140, M. B. (1) k.141-147). J. K., który był bezpośrednim przełożonym powódki, rozmawiał z nią w dniu 23 marca na ten temat, powódka wyraziła zgodę na oddelegowanie (zeznania świadka J. K. złożone na piśmie). Następnego dnia powódka złożyła pismo skierowane do Dyrektora pozwanego (...), w którym oświadczyła, że nie posiada badań na HCV+, a mieszkańcy (...) są zakażeni tym wirusem, nie posiada możliwości zaszczepienia się (k.10, akta osobowe). W kolejnym piśmie skierowanym do pracodawcy z dnia 25 marca 2020r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na zaproponowane jej nowe warunki pracy z dnia 23 marca, polegające na oddelegowaniu jej do pracy na oddziale I (...) w sytuacji istnienia oczywistych przeciwwskazań zdrowotnych i ograniczeń do tego typu pracy (k.11-15v).

Pismem z dnia 25 marca 2020r. dyrektor pozwanego zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczynę podał fakt, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego polegającego na skierowaniu jej jako osoby wspierającej do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (akta osobowe).

Powódka w okresie od 30 marca 2020r. nieprzerwanie do 10 września 2020r. przebywała na kolejno udzielanych jej zwolnieniach lekarskich (akta osobowe).

W piśmie z dnia 17 kwietnia 2020r. dyrektor pozwanego wyjaśnił powódce- w związku z jej pismem z dnia 25 marca, że nie dokonał on wypowiedzenia zmieniającego jej umowę o pracę, tylko pismem z dnia 23 marca poinformował ją, że oddelegowuje ją do wykonywania wskazanych tam zadań (akta osobowe).

W dniu 15 lipca 2020r. Zarządu Powiatu w L. podjął Uchwałę nr 339/2020 w sprawie uchwalenia regulaminu organizacyjnego (...) w M., a uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia (k.60-70). W §20 tegoż regulaminu postanowiono, że w skład (...) wchodzi kierownik oraz podlegli mu pracownicy tj. administrator, szef kuchni, informatyk, kucharz, pomoc kuchenna, dietetyk, szef pralni, pracznia, kierowca –zaopatrzeniowiec, robotnik gospodarczy, dozorca, magazynier, konserwator (schemat organizacyjny k.70). W nowej strukturze organizacyjnej nie przewidziano stanowiska referenta ani innego stanowiska równorzędnego. W pozwanym (...) przystąpiono do wdrażania nowej struktury organizacyjnej, gdyż powstały nowe działy tj. opiekuńczo- medyczny i terapeutyczno-rehabilitacyjny, w inny sposób zostały przyporządkowane zadania poszczególnych komórek organizacyjnym, zlikwidowano 7 stanowisk kierowniczych, a osoby tam zatrudnione w drodze porozumień pracują na innych stanowiskach pracy (zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka M. B. (1) złożone na piśmie k.141-147). Od 1 sierpnia 2020r. w nowym zakresie czynności przewidzianym dla stanowiska główny specjalista ds. kadrowych i kancelarii, na którym to stanowisku pracuje M. B. (1) (poprzednio na stanowisku administrator ds. kadr) zapisano już niektóre czynności, które uprzednio wykonywała powódka jako referent tj. prowadzenie sekretariatu, wysyłanie i odbiór korespondencji, prowadzenie spraw związanych z archiwizacją (k.169-171, zeznania świadka M. B. (1) złożone na piśmie), a w nowym zakresie czynności dla dozorca R. U. wpisano również czynność, którą uprzednio wykonywała powódka jako referent tj. obsługa centrali telefonicznej (k. 172-175).

Zarządzeniem nr (...) dyrektora pozwanego (...) z dnia 17 września 2020r. powołana została komisja rekrutacyjna w sprawie przeprowadzenia czynności w zakresie procedury naboru na stanowisko administratora z Regulaminu Naboru na wolne stanowiska urzędnicze (k.160), ustalone zostały wymagania i zakres obowiązków na stanowisku administratora (k.161-163). W wyniku ogłoszonego naboru wypłynęła 1 oferta tj. E. B., która zatrudniona była w (...) jako dietetyk (k.164, zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Następnie komisja rekrutacyjna po rozmowie kwalifikacyjnej stwierdziła, że kandydatka posiada odpowiednie predyspozycje wiedzy i doświadczenie i przedstawiła dyrektorowi tę kandydatkę celem zatrudnienia na stanowisku administratora (k.165). Z dniem 1 listopada 2020r. E. B. została zatrudniona jako administratora, otrzymała zakres obowiązków (k.166-168).

W dniu 23 września 2020r. powódce wręczono pismo zawierające oświadczenie woli Dyrektora pozwanego (...) o wypowiedzeniu jej umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy związaną z wprowadzeniem nowego regulaminu organizacyjnego (...) (Uchwała nr 339/2020 Zarządu Powiatu w L. z dnia 15 lipca 2020r.). W nowej strukturze organizacyjnej nie przewidziano stanowiska referenta lub innego równoważnego (k.18, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3.067,68 zł (k.176).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, wskazane wyżej, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta osobowe powódki, a także mając na uwadze zeznania świadków: J. K. i M. B. oraz stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadków: J. K. i M. B. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo świadkowie ci jednakowo opisują stan faktyczny, a ich zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc S. P. także zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, jako że są absolutnie zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także z zeznaniami świadków: J. K. i M. B.. Natomiast zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc – co do istotnych okoliczności sprawy, także nie zawierają sprzeczności z wyżej wskazanymi dowodami, w szczególności z zeznaniami dyrektora pozwanego; inna jest tylko jej subiektywna ocena rzeczywistych przyczyn podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Zeznania świadków złożone na piśmie: B. S. (k.84-90) i A. P. (k.91-104) nie wniosły nic istotnego do ustalenia okoliczności sprawy, zawierają one przede wszystkim ich własne opinie co do faktycznych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę i tę decyzję oceniają. Tymczasem świadkowie mają zeznawać tylko co do faktów, a nie co do ich oceny, a więc tylko zeznania osób, które były bezpośrednio zaangażowane w sprawę lub były naocznymi świadkami opisywanych zdarzeń, są dla sądu istotne. Wobec tego sąd przy ustalaniu stanu faktycznego nie wziął pod uwagę zeznań tych świadków.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenie powódki, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa i była nieuzasadniona, nie zasługują na uwzględnienie.

W świetle ustalonego stanu faktycznego, w ocenie sądu, pozwany pracodawca miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W piśmie wypowiedzającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy- referenta, a zatem podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 10 i art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (t. j. Dz.U. z 2018r. poz.1969), czyli przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny jej niedotyczące.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w M., zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004r., jest samorządową jednostką budżetową nadzorowaną przez Starostę L. i zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r o samorządzie powiatowym (t.j. Dz.U. z 2020 poz. 920), Zarząd Powiatu uchwała regulamin organizacyjny domu pomocy społecznej. Regulamin organizacyjny określa strukturę jednostki organizacyjnej i zasady jej funkcjonowania, w szczególności określenie zadań, strukturę, zakres czynności wydziałów, obieg informacji, formy współpracy z innymi jednostkami i organami, schemat organizacyjny. Zarząd Powiatu w L. w dniu 15 lipca 2020r. podjął Uchwałę nr 339/2020 w sprawie uchwalenia nowego regulaminu organizacyjnego (...) w M., a uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia. W tym Regulaminie określono organizację wewnętrzną (...) w M. i zgodnie z §25, regulamin ten stanowi podstawę do opracowania opisu stanowisk oraz szczegółowych zakresów czynności pracowników (...), zaś załącznikiem do tego Regulaminu jest schemat organizacyjny. Dyrektor pozwanego (...) jest pracownikiem samorządowym powołanym do pełnienia obowiązków na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019r poz.1282) i zgodnie z §10 i 13 Regulaminu organizacyjnego, kieruje on Domem w sposób zapewniający prawidłowe i terminowe realizowanie zadań wykonywanych przez Dom w granicach pełnomocnictw udzielonych przez Zarząd Powiatu L., podejmuje on decyzje min. w sprawach organizacji (...), określa strategię funkcjonowania (...) i sposoby jej realizacji, prowadzi politykę zatrudnienia. w nowym regulaminie organizacyjnym nie ma już stanowiska referenta. Zatem po wejściu w życie Uchwały nr 339/2020 Zarządu Powiatu w L. obowiązkiem dyrektora pozwanego (...) było podjęcie działań w zakresie organizacji pracy i w sferze związanej z zatrudnianiem pracowników (...), tak aby zatrudnienie pracowników i ich zadania były zgodne z zapisami Regulaminu organizacyjnego.

Jak wynika z analizy zapisów Regulaminu, w szczególności jego §20 i schematu organizacyjnego, w nowym regulaminie organizacyjnym w dziale Administracyjno-Gospodarczym nie ma przewidzianego stanowiska referenta. Powódka nie kwestionuje faktu, że w nowej strukturze organizacyjnej (...) nie ma już stanowiska pracy, które ona od 1 stycznia 2019r. zajmowała tj. referenta, a więc że zostało ono, postanowieniami tego Regulaminu zlikwidowane, lecz twierdzi, że przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia- likwidacja stanowiska pracy, jest pozorna, jako że -jej zdaniem, rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był brak jej zgody na wykonywanie obowiązków przy opiece nad mieszkańcami (...), której nie mogła podjąć z uwagi na swoje przeciwskazania zdrowotne potwierdzone złożoną pracodawcy dokumentacją medyczną, a także fakt, że zeznawała przed Komisją A..

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Zauważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji konkretnego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro zakładu i w takiej sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki którą zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Jak już wyżej podniesiono, dyrektor kieruje Domem, a więc ma uprawnienie wpisane w §13 pkt11 Regulaminu organizacyjnego, aby przedstawiać Staroście L. projekty min. regulaminów, ale i zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r ustawy o samorządzie powiatowym, to Zarząd Powiatu uchwała regulamin organizacyjny domu pomocy społecznej. Zarząd Powiatu uchwalił regulamin organizacyjny pozwanego (...), oczywiście na wniosek dyrektora (...), który jak zeznał, o te zmiany wnioskował, ale odbywało się to po analizie dokonywanej przez Zarząd Powiatu wraz z instytucją zewnętrzną, dotychczasowej struktury organizacyjnej (...) i w wyniku tych działań opracowany został nowy regulamin organizacyjny pozwanej placówki. Jak wynika ze zgodnych zeznań dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak świadków: M. B. i J. K., nowy regulamin zmienił dotychczasowy podział odpowiedzialności i kompetencji osób pracujących na poszczególnych stanowiskach, nastąpił podział obszarów zajmujących się mieszkańcami i funkcjonowaniem (...) i zmiany te doprowadziły do tego, że wielu pracowników zmieniło stanowiska pracy wobec likwidacji dotąd zajmowanych przez nich stanowisk. Faktem jest, że tylko z powódką został rozwiązany stosunek pracy za wypowiedzeniem, ale nie było w (...) stanowiska pracy równorzędnego, podobnego do jej stanowiska pracy, na którym powódka mogłaby pracować. Poza sporem jest, że stanowisko pracy powódki- referent, było jednoosobowe, nie było w (...) innego stanowiska pracy porównywalnego z zajmowanym przez powódkę. Zatem pracodawca podając w treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy tylko przyczynę - likwidacja stanowiska wypełnił obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze a w konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Tymczasem pozwany pracodawca nie dokonywał wyboru pracownika do zwolnienia w związku z likwidacją konkretnego stanowiska pracy spośród większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, bo takich osób nie było.

Zatem stwierdzić należy, że faktycznie Uchwałą nr 339/2020 z dnia 15 lipca 2020r. Zarząd Powiatu w L. uchwalił nowy regulamin organizacyjny (...) w M., uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia i dyrektor pozwanego (...) przystąpił do doprowadzania istniejącej wtedy w (...) organizacji pracy i stanu zatrudnienia do treści uchwalonych w nowym regulaminie. W regulaminie tym nie ma stanowiska referenta, obowiązki które powódka wykonywała, wykonują- zgodnie z nowymi zakresami obowiązków inni pracownicy, w szczególności M. B., nikt na miejsce powódki ani na żadne równorzędne stanowisko pracy nie został zatrudniony, przy czym za równorzędne stanowisko pracy z innym uważa się wykonywanie zadań o zbliżonym charakterze, przedmiocie i rodzaju wykonywanych czynności. Faktem jest, że w nowym regulaminie pracy utworzono nowe stanowisko pracy usytuowane w dziale, w którym pracowała powódka – administratora, ale analizując zakres obowiązków powódki i osoby, która w wyniku naboru od 1 listopada 2020 r. wykonuje obowiązki na nowoutworzonym stanowisku, stwierdzić należy, że są to zupełnie inne zadania niż te którymi zajmowała się powódka. Do zadań powódki na stanowisku referenta należało bowiem prowadzenie sekretariatu (...) wraz z obsługą kancelaryjną, natomiast do zadań administratora należy przygotowanie usługi żywieniowej, zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania kuchni.

Trudno podzielić stanowisko powódki, iżby ta decyzja była podyktowana faktem, że powódka w marcu 2020r. odmówiła wykonywania pracy zleconej jej wtedy przez dyrektora pozwanego tj. wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (...). Faktem jest, że dyrektor pozwanego wówczas pismem z dnia 25 marca 2020r. zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczynę podał fakt, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego, polegającego na skierowaniu jej jako osoby wspierającej do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami, to jednak był to wtedy tylko taki zamiar wywołany – co podniósł dyrektor w swoich zeznaniach, wówczas istniejąca trudną sytuacją w (...), w związku z zaistniałym brakiem personelu zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, który mógłby zapewnić ciągłość opieki nad mieszkańcami i postawą powódki, ale do decyzji w tym zakresie nie doszło. Ta sytuacja miała miejsce w marcu 2020r.,

a decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki nastąpiła w lipcu 2020r. i trudno, w ocenie sądu, wiązać zmiany regulaminu organizacyjnego, które przecież dotyczyły szerszego obszaru działania (...) niż stanowisko pracy powódki i obowiązki które wykonywała, z postawą powódki zaprezentowaną przez nią w marcu. Tym bardziej trudno powiązać fakt decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki z tym, że powódka zeznawała jako świadek, jeszcze w roku 2019r., przed komisją A., która w tamtym czasie prowadziła postępowanie

Zatem uznać należy, że przyczyna podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę – likwidacja stanowiska pracy, była przyczyną rzeczywiście istniejącą.

Wobec tego i na podstawie art. 45 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy przez jakiś czas nie pracowała a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 października 2020r. wniesionym do Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powódka D. J. wnosila o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej przez Dom Pomocy Społecznej w M. za bezskuteczne, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 16 października 2020r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę tut. sądowi według właściwości miejscowej.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w M. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła od dnia 1 sierpnia 2018r. umowę o pracę z Domem Pomocy Społecznej w M., początkowo na czas próbny tj. do 31 października 2018r., a potem na czas określony i zgodnie z tymi umowami, pracowała młodszy opiekun (k.6-6v, akta osobowe).

W dniu 2 stycznia 2019r. powódka przedstawiła ówczesnej dyrektor pozwanego (...) zaświadczenie lekarskie z dnia 11 grudnia 2019r., którym lekarz z Poradni Neurologicznej Centrum Medycznym (...) wpisał, że przeciwskazana jest dla powódki praca wymagająca dźwigania i znaczonego wysiłku fizycznego (k.8) i wtedy porozumieniem stron z dnia 3 stycznia 2019r., z dniem 1 stycznia 2019r., zmieniono powódce stanowisko pracy na utworzone stanowisko referenta, powódka otrzymała zakres obowiązków na tym stanowisku (k.7, akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:01:18 nagrania rozprawy z dnia 26.08.2021r.) Do zadań powódki na stanowisku referenta należało prowadzenie sekretariatu (...) wraz z obsługą kancelaryjną, w szczególności min.: aktywna obsługa osób wchodzących do budynku, przyjmowanie przesyłek, wydawanie korespondencji przedstawicielom poczty i firm kurierskich, obsługa

centrali telefonicznej, obsługa poczty elektronicznej, obsługa usługowa urzędzeń biurowych, obsługa archiwum, przyjmowanie i analiza kart drogowych (k.7, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Z dniem 1 lipca 2019r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony i powódka dalej pracowała jako referent (akta osobowe). Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik administracyjno –gospodarczy (bezsporne).

W okresie od października 2019r. do 21 stycznia 2020r. w pozwanej placówce toczyło się postępowanie przez Komisję A. w sprawie skargi o mobbing złożonej przez 4 pracowników (...) i powódka była przesłuchana podczas tego postępowania w charakterze świadka (protokół z posiedzenia k.121-123). Od dnia 1 lutego 2020r. dyrektorem pozwanej placówki został S. P. i z nim również konsultowane były zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:35:15 nagrania rozprawy z dnia 26.08.21).

Wobec stwierdzenia przez Komisję A., iż miały miejsce w pozwanym (...) przypadki naruszania zasad współzycia społecznego, sytuacja ta została poddana analizie przez Zarząd Powiatu, który uznał, że te przypadki wynikają min. z niewłaściwej struktury organizacyjnej pozwanego (...); dokonana została więc przez Zarząd Powiatu wraz z instytucją zewnętrzną, analiza tej struktury i w wyniku tych działań opracowany został nowy regulamin organizacyjny pozwanej placówki, a dyrektor S. P. wnioskował do Zarządu Powiatu o wydanie Uchwały wprowadzającej nowy regulamin organizacyjny (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc). Zarząd Powiatu konsultował z S. P. zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego (zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W marcu 2020r. w pozwanym (...) wśród pracowników sprawujących bezpośrednią opiekę nad mieszkańcami (...) tj. wśród pokojowych, pielęgniarek wystąpiło wiele przypadków zachorowań na C.-19 i wtedy pismem z dnia 23 marca 2020r. dyrektor pozwanego S. P. – w związku z zaistniałym brakiem personelu zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, który mógłby zapewnić ciągłość opieki nad mieszkańcami Domu Pomocy Społecznej, na podstawie „Instrukcji Wojewody L., dotyczącej wsparcia osób przebywających w domach pomocy społecznej w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa (...)3” , oddelegował powódkę od dnia 24 marca 2020r. do odwołania, do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (...) (k.9, akta osobowe, zeznania dyrektora pozwanego S. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków złożone na piśmie: J. K. k.134-140, M. B. (1) k.141-147). J. K., który był bezpośrednim przełożonym powódki, rozmawiał z nią w dniu 23 marca na ten temat, powódka wyraziła zgodę na oddelegowanie (zeznania świadka J. K. złożone na piśmie). Następnego dnia powódka złożyła pismo skierowane do Dyrektora pozwanego (...), w którym oświadczyła, że nie posiada badań na HCV+, a mieszkańcy (...) są zakażeni tym wirusem, nie posiada możliwości zaszczepienia się (k.10, akta osobowe). W kolejnym piśmie skierowanym do pracodawcy z dnia 25 marca 2020r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na zaproponowane jej nowe warunki pracy z dnia 23 marca, polegające na oddelegowaniu jej do pracy na oddziale I (...) w sytuacji istnienia oczywistych przeciwwskazań zdrowotnych i ograniczeń do tego typu pracy (k.11-15v).

Pismem z dnia 25 marca 2020r. dyrektor pozwanego zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczynę podał fakt, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego polegającego na skierowaniu jej jako osoby wspierającej do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (akta osobowe).

Powódka w okresie od 30 marca 2020r. nieprzerwanie do 10 września 2020r. przebywała na kolejno udzielanych jej zwolnieniach lekarskich (akta osobowe).

W piśmie z dnia 17 kwietnia 2020r. dyrektor pozwanego wyjaśnił powódce- w związku z jej pismem z dnia 25 marca, że nie dokonał on wypowiedzenia zmieniającego jej umowę o pracę, tylko pismem z dnia 23 marca poinformował ją, że oddelegowuje ją do wykonywania wskazanych tam zadań (akta osobowe).

W dniu 15 lipca 2020r. Zarządu Powiatu w L. podjął Uchwałę nr 339/2020 w sprawie uchwalenia regulaminu organizacyjnego (...) w M., a uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia (k.60-70). W §20 tegoż regulaminu postanowiono, że w skład (...) wchodzi kierownik oraz podlegli mu pracownicy tj. administrator, szef kuchni,

informatyk, kucharz, pomoc kuchenna, dietetyk, szef pralni, pracznia, kierowca –zaopatrzeniowiec, robotnik gospodarczy, dozorca, magazynier, konserwator (schemat organizacyjny k.70). W nowej strukturze organizacyjnej nie przewidziano stanowiska referenta ani innego stanowiska równorzędnego. W pozwany (...) przystąpiono do wdrażania nowej struktury organizacyjnej, gdyż powstały nowe działy tj. opiekuńczo- medyczny i terapeutyczno-rehabilitacyjny, w inny sposób zostały przyporządkowane zadania poszczególnych komórek organizacyjnym, zlikwidowano 7 stanowisk kierowniczych, a osoby tam zatrudnione w drodze porozumień pracują na innych stanowiskach pracy (zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka M. B. (1) złożone na piśmie k.141-147). Od 1 sierpnia 2020r. w nowym zakresie czynności przewidzianym dla stanowiska główny specjalista ds. kadrowych i kancelarii, na którym to stanowisku pracuje M. B. (1) (poprzednio na stanowisku administrator ds. kadr) zapisano już niektóre czynności, które uprzednio wykonywała powódka jako referent tj. prowadzenie sekretariatu, wysyłanie i odbiór korespondencji, prowadzenie spraw związanych z archiwizacją (k.169-171, zeznania świadka M. B. (1) złożone na piśmie), a w nowym zakresie czynności dla dozorca R. U. wpisano również czynność, którą uprzednio wykonywała powódka jako referent tj. obsługa centrali telefonicznej (k. 172-175).

Zarządzeniem nr (...) dyrektora pozwanego (...) z dnia 17 września 2020r. powołana została komisja rekrutacyjna w sprawie przeprowadzenia czynności w zakresie procedury naboru na stanowisko administratora z Regulaminu Naboru na wolne stanowiska urzędnicze (k.160), ustalone zostały wymagania i zakres obowiązków na stanowisku administratora (k.161-163). W wyniku ogłoszonego naboru wypłynęła 1 oferta tj. E. B., która zatrudniona była w (...) jako dietetyk (k.164, zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Następnie komisja rekrutacyjna po rozmowie kwalifikacyjnej stwierdziła, że kandydatka posiada odpowiednie predyspozycje wiedzy i doświadczenie i przedstawiła dyrektorowi tę kandydatkę celem zatrudnienia na stanowisku administratora (k.165). Z dniem 1 listopada 2020r. E. B. została zatrudniona jako administratora, otrzymała zakres obowiązków (k.166-168).

W dniu 23 września 2020r. powódce wręczono pismo zawierające oświadczenie woli Dyrektora pozwanego (...) o wypowiedzeniu jej umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy związaną z wprowadzeniem nowego regulaminu organizacyjnego (...) (Uchwała nr 339/2020 Zarządu Powiatu w L. z dnia 15 lipca 2020r.). W nowej strukturze organizacyjnej nie przewidziano stanowiska referenta lub innego równoważnego (k.18, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3.067,68 zł (k.176).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, wskazane wyżej, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta osobowe powódki, a także mając na uwadze zeznania świadków: J. K. i M. B. oraz stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadków: J. K. i M. B. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo świadkowie ci jednakowo opisują stan faktyczny, a ich zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc S. P. także zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, jako że są absolutnie zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także z zeznaniami świadków: J. K. i M. B.. Natomiast zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc – co do istotnych okoliczności sprawy, także nie zawierają sprzeczności z wyżej wskazanymi dowodami, w szczególności z zeznaniami dyrektora pozwanego; inna jest tylko jej subiektywna ocena rzeczywistych przyczyn podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Zeznania świadków złożone na piśmie: B. S. (k.84-90) i A. P. (k.91-104) nie wniosły nic istotnego do ustalenia okoliczności sprawy, zawierają one przede wszystkim ich własne opinie co do faktycznych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę i tę decyzję oceniają. Tymczasem świadkowie mają zeznawać tylko co do faktów, a nie co do ich oceny, a więc tylko zeznania osób, które były bezpośrednio zaangażowane w sprawę lub były naocznymi świadkami opisywanych zdarzeń, są dla sądu istotne. Wobec tego sąd przy ustalaniu stanu faktycznego nie wziął pod uwagę zeznań tych świadków.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenie powódki, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa i była nieuzasadniona, nie zasługują na uwzględnienie.

W świetle ustalonego stanu faktycznego, w ocenie sądu, pozwany pracodawca miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy- referenta, a zatem podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 10 i art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (t. j. Dz.U. z 2018r. poz.1969), czyli przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny jej nietoczące.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w M., zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004r., jest samorządową jednostką budżetową nadzorowaną przez Starostę L. i zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r o samorządzie powiatowym (t.j. Dz.U. z 2020 poz. 920), Zarząd Powiatu uchwała regulamin organizacyjny domu pomocy społecznej. Regulamin organizacyjny określa strukturę jednostki organizacyjnej i zasady jej funkcjonowania, w szczególności określenie zadań, strukturę, zakres czynności wydziałów, obieg informacji, formy współpracy z innymi jednostkami i organami, schemat organizacyjny. Zarząd Powiatu w L. w dniu 15 lipca 2020r. podjął Uchwałę nr 339/2020 w sprawie uchwalenia nowego regulaminu organizacyjnego (...) w M., a uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia. W tym Regulaminie określono organizację wewnętrzną (...) w M. i zgodnie z §25, regulamin ten stanowi podstawę do opracowania opisu stanowisk oraz szczegółowych zakresów czynności pracowników (...), zaś załącznikiem do tego Regulaminu jest schemat organizacyjny. Dyrektor pozwanego (...) jest pracownikiem samorządowym powołanym do pełnienia obowiązków na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019r poz.1282) i zgodnie z §10 i 13 Regulaminu organizacyjnego, kieruje on Domem w sposób zapewniający prawidłowe i terminowe realizowanie zadań wykonywanych przez Dom w granicach pełnomocnictw udzielonych przez Zarząd Powiatu L., podejmuje on decyzje min. w sprawach organizacji (...), określa strategię funkcjonowania (...) i sposoby jej realizacji, prowadzi politykę zatrudnienia. w nowym regulaminie organizacyjnym nie ma już stanowiska referenta. Zatem po wejściu w życie Uchwały nr 339/2020 Zarządu Powiatu w L. obowiązkiem dyrektora pozwanego (...) było podjęcie działań w zakresie organizacji pracy i w sferze związanej z zatrudnianiem pracowników (...), tak aby zatrudnienie pracowników i ich zadania były zgodne z zapisami Regulaminu organizacyjnego.

Jak wynika z analizy zapisów Regulaminu, w szczególności jego §20 i schematu organizacyjnego, w nowym regulaminie organizacyjnym w dziale Administracyjno-Gospodarczym nie ma przewidzianego stanowiska referenta. Powódka nie kwestionuje faktu, że w nowej strukturze organizacyjnej (...) nie ma już stanowiska pracy, które ona od 1 stycznia 2019r. zajmowała tj. referenta, a więc że zostało ono, postanowieniami tego Regulaminu zlikwidowane, lecz twierdzi, że przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia- likwidacja stanowiska pracy, jest pozorna, jako że -jej zdaniem, rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był brak jej zgody na wykonywanie obowiązków przy opiece nad mieszkańcami (...), której nie mogła podjąć z uwagi na swoje przeciwwskazania zdrowotne potwierdzone złożoną pracodawcy dokumentacją medyczną, a także fakt, że zeznawała przed Komisją A..

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Zauważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji konkretnego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro zakładu i w takiej sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki którą zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Jak już wyżej podniesiono, dyrektor kieruje Domem, a więc ma uprawnienie wpisane w §13 pkt11 Regulaminu organizacyjnego, aby przedstawiać Staroście L. projekty min. regulaminów, ale i zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r ustawy o samorządzie powiatowym, to Zarząd Powiatu uchwała regulamin organizacyjny domu pomocy społecznej. Zarząd Powiatu uchwalił regulamin organizacyjny pozwanego (...), oczywiście na wniosek dyrektora (...), który jak zeznał, o te zmiany wnioskował, ale odbywało się to po analizie dokonywanej przez Zarząd Powiatu wraz

z instytucją zewnętrzną, dotychczasowej struktury organizacyjnej (...) i w wyniku tych działań opracowany został nowy regulamin organizacyjny pozwanej placówki. Jak wynika ze zgodnych zeznań dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak świadków: M. B. i J. K., nowy regulamin zmienił dotychczasowy podział odpowiedzialności i kompetencji osób pracujących na poszczególnych stanowiskach, nastąpił podział obszarów zajmujących się mieszkańcami i funkcjonowaniem (...) i zmiany te doprowadziły do tego, że wielu pracowników zmieniło stanowiska pracy wobec likwidacji dotąd zajmowanych przez nich stanowisk. Faktem jest, że tylko z powódka został rozwiązany stosunek pracy za wypowiedzeniem, ale nie było w (...) stanowiska pracy równorzędnego, podobnego do jej stanowiska pracy, na którym powódka mogłaby pracować. Poza sporem jest, że stanowisko pracy powódki- referent, było jednoosobowe, nie było w (...) innego stanowiska pracy porównywalnego z zajmowanym przez powódkę. Zatem pracodawca podając w treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy tylko przyczynę - likwidacja stanowiska wypełnił obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze a w konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Tymczasem pozwany pracodawca nie dokonywał wyboru pracownika do zwolnienia w związku z likwidacją konkretnego stanowiska pracy spośród większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, bo takich osób nie było.

Zatem stwierdzić należy, że faktycznie Uchwałą nr 339/2020 z dnia 15 lipca 2020r. Zarząd Powiatu w L. uchwalił nowy regulamin organizacyjny (...) w M., uchwała ta weszła w życie z dniem jej podjęcia i dyrektor pozwanego (...) przystąpił do doprowadzania istniejącej wtedy w (...) organizacji pracy i stanu zatrudnienia do treści uchwalonych w nowym regulaminie. W regulaminie tym nie ma stanowiska referenta, obowiązki które powódka wykonywała, wykonują- zgodnie z nowymi zakresami obowiązków inni pracownicy, w szczególności M. B., nikt na miejsce powódki ani na żadne równorzędne stanowisko pracy nie został zatrudniony, przy czym za równorzędne stanowisko pracy z innym uważa się wykonywanie zadań o zbliżonym charakterze, przedmiocie i rodzaju wykonywanych czynności. Faktem jest, że w nowym regulaminie pracy utworzono nowe stanowisko pracy usytuowane w dziale, w którym pracowała powódka – administratora, ale analizując zakres obowiązków powódki i osoby, która w wyniku naboru od 1 listopada 2020 r. wykonuje obowiązki na nowoutworzonym stanowisku, stwierdzić należy, że są to zupełnie inne zadania niż te którymi zajmowała się powódka. Do zadań powódki na stanowisku referenta należało bowiem prowadzenie sekretariatu (...) wraz z obsługą kancelaryjną, natomiast do zadań administratora należy przygotowanie usługi żywieniowej, zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania kuchni.

Trudno podzielić stanowisko powódki, iżby ta decyzja była podyktowana faktem, że powódka w marcu 2020r. odmówiła wykonywania pracy zleconej jej wtedy przez dyrektora pozwanego tj. wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami (...). Faktem jest, że dyrektor pozwanego wówczas pismem z dnia 25 marca 2020r. zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczynę podał fakt, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego, polegającego na skierowaniu jej jako osoby wspierającej do wykonywania zadań związanych z opieką nad mieszkańcami, to jednak był to wtedy tylko taki zamiar wywołany – co podniósł dyrektor w swoich zeznaniach, wówczas istniejąca trudną sytuacją w (...), w związku z zaistniałym brakiem personelu zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, który mógłby zapewnić ciągłość opieki nad mieszkańcami i postawą powódki, ale do decyzji w tym zakresie nie doszło. Ta sytuacja miała miejsce w marcu 2020r., a decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki nastąpiła w lipcu 2020r. i trudno, w ocenie sądu, wiązać zmiany regulaminu organizacyjnego, które przecież dotyczyły szerszego obszaru działania (...) niż stanowisko pracy powódki i obowiązki które wykonywała, z postawą powódki zaprezentowaną przez nią w marcu. Tym bardziej trudno powiązać fakt decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki z tym, że powódka zeznawała jako świadek, jeszcze w roku 2019r., przed komisją A., która w tamtym czasie prowadziła postępowanie

Zatem uznać należy, że przyczyna podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę – likwidacja stanowiska pracy, była przyczyną rzeczywiście istniejącą.

Wobec tego i na podstawie art. 45 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy przez jakiś czas nie pracowała a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.