

**Sygn. akt VI P 209/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Ewa Śledzikowska

Protokolant : Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko (...) w G.

o przywrócenie do pracy

**I.** przywraca powódkę J. L. do pracy u pozwanego (...) w G. na warunkach pracy istniejących przed wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 roku,

**II.** zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki J. L. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**III.** koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G..

**Sygn. akt VI P 209/16**

## UZASADNIENIE

Powódka J. L. pozwem z 8 kwietnia 2016r. wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) w G. o stwierdzenie bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2002r. za wypowiedzeniem dokonany w dniu 31 marca 2016r. przez pozwanego, a gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu przed wydaniem orzeczenia, wniosła o przywrócenie jej do pracy. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że została zatrudniona u pozwanego w dniu 2 stycznia 2002r. na czas określony na stanowisku starszego inspektora w dawnym Oddziale (...). Aneksem z dnia 21 listopada 2002r. przedmiotowa umowa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. W związku z powołaniem powódki na stanowisko Sekretarza Gminy P., uchwałą (...) Rady Miejskiej w P. z dnia 27 listopada 2002r. i objęciem tejże funkcji przez powódkę w dniu 1 grudnia 2002r., pozwany w dniu 29 listopada 2002r. udzielił powódce urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji Sekretarza Gminy w Urzędzie Miasta i Gminy w P.. Na przedmiotowym urlopie powódka przebywała do dnia 31 marca 2016r., gdyż w dniu 28 grudnia 2015r. otrzymała od Urzędu Gminy Miasta P. wypowiedzenie jej stosunku pracy. W związku z tym powódka zgłosiła pozwanemu swój powrót do pracy z dniem 1 kwietnia 2016r. W dniu 1 kwietnia 2016r. powódce zostało wręczony wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2016r. Jako przyczynę decyzji pracodawcy wskazano konieczność wypowiedzenia umowy o pracę innemu pracownikowi, czego nie można jednak uczynić ze względu na brak podstaw formalno-prawnych i faktycznych, jak również rażącą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. W ocenie powódki pozwany nie miał obiektywnych podstaw wypowiedzenia jej stosunku pracy, bowiem

udzielając jej urlopu bezpłatnego miał pełną świadomość powrotu powódki do pracy i konieczność zagwarantowania jej stanowiska pracy, co najmniej takiego, jakie powódka zajmowała przed udaniem się na urlop bezpłatny. Udzielając zatem powódce urlopu bezpłatnego pozwany godził się na powyższe. Brak uwzględnienia powyższego faktu, również przy ewentualnym zatrudnianiu pracowników u pozwanego należy uznać za wysoce naganne ze strony pozwanego, bowiem kształtując swoją politykę zatrudnienia pracodawca winien mieć powyższe okoliczności na uwadze. Dlatego też działania pozwanego nie można uznać w żadnej mierze jako usprawiedliwione i uzasadnione. Karanie zatem pracownika, poprzez rozwiązanie z nim stosunku pracy tylko z tej przyczyny, iż powrócił on do pracy z akceptowanego przez pozwanego urlopu bezpłatnego należy uznać za niestosowne, pozbawione podstawy prawnej oraz rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powyższe dotyczy również wskazanej przez pozwanego przyczyny stanowiącej podstawę rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy. Powódka podkreślała również, iż pozwany dokonując zatrudnienia pracownika, w miejsce powódki, w związku z jej pobytem na urlopie bezpłatnym mógł to uczynić na podstawie umowy na zastępstwo, a nie na czas nieokreślony. Owa usprawiedliwiona nieobecność w pracy obejmuje wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W ocenie powódki pozwany nie przedstawił żadnych prawdziwych, obiektywnych i racjonalnych powodów odnoszących się do konkretnych sytuacji i zachowań pracownika, które mogłyby stanowić podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę. (k. 2-4)

Pozwany (...) w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 1 czerwca 2016r. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka jest pracownikiem (...) w G. od dnia 1 stycznia 2022r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Do dnia 30 listopada 2002. powódka pracowała na stanowisku starszego inspektora w nieistniejącym obecnie Oddziale (...) w Wydziale (...). Przez ponad 13 lat nieobecności powódki w strukturze i zadaniach pozwanego, jak również w zakresie działań Wydziału(...) zaszło wiele zmian. Pozwany podał, iż do zakresu czynności powódki należało prowadzenie spraw związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Mocą ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2015.64.j.t. ze zm.) pracownicy urzędów wojewódzkich wykonujący kontrolę legalności zatrudnienia na podstawie poprzedniej ustawy PIP stali się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. Z tej przyczyny 12 osób zatrudnionych w Wydziale (...) przeszło do pracy w PIP. Pozostał jeden pracownik J. G., który nie posiadał wymaganego wyższego wykształcenia. Dalej, z dniem 14 lipca 2008r. zarządzeniem Wojewody P. (...) te zadania zostały wykreślone z zadań Wydziału (...) i przekazane do zadań Wydziału (...), a wykonujący je J. G. i K. W. (1) przeszli do pracy do Wydziału (...) J. G. przejął także obowiązki związane z zatrudnianiem cudzoziemców wykonywane przez A. K., która z dniem 26 czerwca 2007r. przeszła na emeryturę. Zadania związane z zatrudnianiem cudzoziemców do chwili obecnej wykonywane są w tym wydziale. W ocenie pozwanego całkowicie nieuzasadniony jest zarzut powódki dotyczący naganności, niestosowności, bezprawności i rażącej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego działań pozwanego w zakresie niezatrudnienia przez niego na miejsce powódki innej osoby na podstawie umowy na zastępstwo, zamiast tego zatrudnienie na czas nieokreślony. Trudno się zgodzić ze stanowiskiem powódki, że pozwany powinien przez 13 lat zatrudniać na jej stanowisko pracowników na podstawie umów na zastępstwo.

Postawienie zarzutu, iż pracownik został ukarany wypowiedzeniem stosunku pracy tylko z tej przyczyny, iż powrócił z akceptowanego przez pracodawcę urlopu bezpłatnego jest także wysoce nieuzasadnione. Zdaniem pozwanego, powódka przedkłada swój interes nad dobro pracownika, który w poczuciu bezpieczeństwa socjalnego wynikającego z zatrudnienia na czas nieokreślony wykonywał obowiązki na rzecz pracodawcy, zaś ten za jego pomocą wykonywał swoje zadania. W przeciwieństwie do pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich – pracownik decydujący się na skorzystanie z urlopu bezpłatnego nie ma gwarancji powrotu na swoje stanowisko i zachowania wynagrodzenia. Ryzyko utraty stanowiska i zatrudnienia jest tym bardziej przewidywalne, gdy nieobecność pracownika jest wieloletnia. Ponadto, informacja o istniejących u pozwanego wakatach jest mało przydatna, gdyż te informacje aktualizowane są na bieżąco, w miarę potrzeb i ogłaszane w Biuletynie Informacji Publicznej. (k. 28-30)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka została zatrudniona u pozwanego w (...)w G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 stycznia 2002r. na czas określony na stanowisku starszego inspektora w Wydziale (...). Stanowisko to zostało zaliczone do grupy stanowisk wspomagających w służbie cywilnej.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, w dniu 21 listopada 2002r. doszło do przekształcenia umowy o pracę zawartej przez strony na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony.

**(Dowód** : umowa o pracę na czas określony – k. 6, k. 3 cz. B akt osobowych powódki, pismo Dyrektora Generalnego (...) k. 14 cz. B akt osobowych powódki, aneks – k. 7, k. 21 cz. B akt osobowych powódki )

Na mocy Uchwały Rady Miejskiej w P. z dnia 27 listopada 2002r., powódka została powołana na stanowisko Sekretarza Gminy.

Wobec powyższego powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o udzielenie jej urlopu bezpłatnego począwszy od dnia 1 grudnia 2002r. tj. na czas pełnienia funkcji Sekretarza Gminy i Miasta w P..

Działając za pozwanego Dyrektor Generalny (...) przychylił się do wniosku powódki i udzielił jej urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji Sekretarza Gminy w Urzędzie Miasta i Gminy w P..

**(Dowód** : Uchwała – k. 8-9, k. 22 cz. B akt osobowych powódki, wniosek powódki – k. 23 cz. B akt osobowych powódki, pismo pozwanego – k. 10, k. 24 cz. B akt osobowych powódki)

Powódka podczas pełnienia funkcji Sekretarza Gminy i Miasta w P. i równoczesnego przebywania na urlopie bezpłatnym u pozwanego, podwyższała swoje kwalifikacje i umiejętności, m.in. ukończyła studia podyplomowe adekwatne do dziedziny i funkcji jakie dotychczas pełniła. Z dniem 17 czerwca 2005r. powódka uzyskała tytuł zawodowy magistra w zakresie ogólnopolitologicznym na Wydziale Nauk Społecznych (...) w G..

**(Dowód** : poświadczona kopia świadectwa – k. 31 cz. B akt osobowych powódki, poświadczona kopia dyplomu – k. 32 cz. B akt osobowych powódki, kopia świadectwa – k. 38 cz. B akt osobowych powódki)

Z dniem 14 marca 2016r. powódka zawiadomiła pozwanego, że w dniu 31 marca 2016r. upływa termin jej zatrudnienia na stanowisku Sekretarza Gminy w Urzędzie Miasta i Gminy w P. i wniosła o przywrócenie jej do pracy z dniem 1 kwietnia 2016r.

**(Dowód** : wypowiedzenie – k. 11-12, wniosek powódki – k. 36, 37 cz. B akt osobowych powódki, poświadczona kopia świadectwa pracy – k. 39 cz. B akt osobowych powódki)

Dnia 24 marca 2016r. pozwany zwrócił się do Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) (...) w G. i Komisji Międzyzakładowej (...) (...) działających u niego o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem związku zawodowego lub czy korzysta z ochrony związku zawodowego. Pozwany poinformował związki o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

**(Dowód** : pisma pozwanego z wnioskiem o udzielenie informacji – k. 2,3 cz. C akt osobowych powódki)

Oświadczeniem z dnia 1 kwietnia 2016r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2016r.

Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca wskazał ponad 13-letnią nieobecność powódki spowodowaną urlopem bezpłatnym w okresie od 1 grudnia 2002r. do 31 marca 2016r.

W tym zakresie podał, że zadania które realizowała powódka na stanowisku starszego inspektora w dawnym Oddziale (...) na mocy zarządzenia (...) (...)z dnia 14 lipca 2008r. w sprawie ustalenia Regulaminu (...) w G. zostały przeniesione do Oddziału ds. (...) (...) Obecnie zadania te są wykonywane przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów

na czas nieokreślony. Tym samym przywrócenie powódki na poprzednio zajmowane stanowisko wiązałoby się z koniecznością wypowiedzenia umowy o pracę innemu pracownikowi. Nie można tego uczynić ze względu na brak podstaw formalno-prawnych i faktycznych, jak również rażąca sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Jednocześnie pozwany pouczył powódkę o 7-dniowym terminie do złożenia odwołania od dnia doręczenia wypowiedzenia do do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w G..

**(Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. k. 13, k. 1 cz. C akt osobowych powódki)

Zgodnie z treścią Regulaminu (...) w G. będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr (...) Wojewody (...) z dnia 4 października 1999r. w ramach Wydziału (...) utworzono m.in. Oddział (...)

Zgodnie z Zarządzeniem Wojewody (...) (...) z dnia 11 lutego 2002r. tj. w myśl § 11 pkt 5 w ramach powołanego Wydziału (...) utworzono

- a) Oddział (...),
- b) Oddział (...),
- c) Oddział(...)wraz z podległymi stanowiskami pracy w M. i S.,
- d) Oddział (...).

W myśl kolejnego Regulaminu (...) w G. stanowiącego załącznik do Zarządzenia (...) z dnia 23 stycznia 2007 roku (...) zgodnie z treścią § 12 pkt 9 w Wydziale(...) istniały następujące Oddziały :

- a) Oddział(...),
- b) Oddział (...),
- c) Oddział (...)
- d) Oddział (...) ze stanowiskami zlokalizowanymi w S. i M..

Powódka od dnia 24 stycznia 2002 roku stała się pracownikiem Wydziału (...).

W ramach powyższego Wydziału powódka wykonywała obowiązki starszego inspektora w Oddziale (...).

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku w Wydziale (...) należało m.in.: prowadzenie spraw związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w P., prowadzenie postępowań wyjaśniających oraz badanie zasadności zatrudniania na lokalnym rynku pracy, opracowywanie projektów decyzji w tym zakresie, doręczanie przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemcom pracodawcom, informowanie pracodawców i cudzoziemców o prawach i obowiązkach, zawiadamianie właściwych organów o udzielonych zezwoleniach, gromadzenie i przechowywanie akt spraw, sporządzanie analiz i sprawozdań, a także przestrzeganie obowiązków pracowniczych.

Zarządzeniem Nr (...) (...) z dnia 14 lipca 2008r. wprowadzono kolejny Regulamin (...) w G..

Zgodnie z treścią § 11 pkt 9 powyższego w Wydziale (...) istniały następujące Oddziały :

- a) Oddział (...)
- b) Oddział (...)
- c) Samodzielne stanowiska pracy do spraw:

- organizacyjno-administracyjnych

-obsługi prawnej,

- obsługi(...)Komisji (...),

- nadzoru nad (...) Centrum (...).

W zakresie zaś Wydziału (...) utworzono (§ 11 pkt 8) następujące Oddziały :

a) Oddział do Spraw (...)

b) Oddział(...) w G. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

c) Oddział (...)w G. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

d) Oddział (...)w S. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

e) Oddział (...)

f) Oddział (...), (...), (...) oraz spraw (...).

g) Samodzielne stanowisko pracy do spraw organizacyjno-administracyjnych.

W momencie wprowadzenia powyższego Regulaminu zadania realizowane przez powódkę w Oddziale (...)zostały przeniesione do Oddziału (...) Wydziału (...) (§ 59 Regulaminu j.w)

**(Dowód** : zakres czynności powódki – k. 18 cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 12 lutego 2002r. – k. 14 części B akt osobowych powódki, zakres czynności – k. 180, 18 część B akt osobowych pracownika, Regulaminy (...) - k. 79-179)

Pozwany prowadzi systematyczny nabór na stanowiska m.in. Wydziale (...), jak również w Wydziale (...).

**(Dowód** : ogłoszenia dot. naboru- k. 203- 217, okoliczność bezsporna)

Zgodnie z treścią art. 107 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2015. 64. j.t.) z dniem wejścia w życie przedmiotowej ustawy, pracownicy urzędów wojewódzkich, wykonujący kontrolę legalności zatrudnienia na podstawie wymienionej ustawy (art. 103), posiadający wykształcenie wyższe stali się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy.

Powyższa regulacja nie dotyczyła pracowników Oddziału (...), w którym zatrudniona była powódka.

(okoliczność bezsporna)

W Wydziale (...) na dzień 1 grudnia 2002r. w Oddziale(...) zatrudnionych było łącznie z powódką 10 osób : B. S.- od dnia 23 marca 2009r. zmieniła Wydział, K. W. (2) (obecnie kierownik Oddziału (...)), I. T., A. K. w dniu 26 czerwca 2007r. przeszła na emeryturę, D. M., M. S.- w dniu 16 stycznia 2007r. rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, D. S. - w dniu 31 lipca 2004r. również rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, R. W.- z dniem 12 września 2005r. zmieniła Wydział, podobnie K. W. (1)- który od dnia 14 lipca 2008r. został zatrudniony w Wydziale (...)

W całym Wydziale (...) na dzień 1 grudnia 2002r. zatrudnionych było 55 osób.

Na dzień 1 kwietnia 2016r. w Wydziale (...) zatrudnionych było łącznie 36 osób.

Na dzień 8 grudnia 2016r. w Wydziale (...) było zatrudnionych 37 osób, w tym w Oddziale (...) 7 osób.

Obowiązki przypisane do stanowiska powódki są nadal realizowane przez pozwanego. Powyższe są wykonywane przez K. W. (1) oraz J. G..

W/w powyższe obowiązki wykonują począwszy od dnia 14 lipca 2008r. Wydziale (...)

**(Dowód** : wykaz osób zatrudnionych w (...) k. 232-235, 258-259, 300, kopie zakresów obowiązków pracowników- k. 236- 257, 260-299)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.664,60 złotych brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie z dnia 6 maja 2016 roku- k. 31)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności z dokumentów, w tym znajdujących się w aktach osobowych powódki, które uznał za w pełni wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Na rozprawie z dnia 3 kwietnia 2017r. (k. 335) Sąd pominął dowód z przesłuchania stron wobec ich niestawiennictwa.

Postanowieniem z dnia 3 kwietnia 2017r. (k. 335) Sąd na podstawie art. 217 § 1 i 2 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe powódki (k. 200), albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały wystarczająco wykazane dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia

umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)



Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż oświadczeniem z dnia 1 kwietnia 2016r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2016r.

Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca wskazał ponad 13-letnią nieobecność powódki spowodowaną urlopem bezpłatnym w okresie od 1 grudnia 2002r. do 31 marca 2016r.

W tym zakresie pozwany podał, że zadania które realizowała powódka na stanowisku starszego inspektora w dawnym Oddziale (...) na mocy Zarządzenia (...)Nr (...)z dnia 14 lipca 2008r. w sprawie ustalenia Regulaminu (...) w G. zostały przeniesione do Oddziału (...) (...) Obecnie zadania te są wykonywane przez pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony. Tym samym przywrócenie powódki na poprzednio zajmowane stanowisko wiązałoby się z koniecznością wypowiedzenia umowy o pracę innemu pracownikowi. Nie można tego uczynić ze względu na brak podstaw formalno-prawnych i faktycznych, jak również rażącą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

W przedmiotowej sprawie obowiązkiem Sądu była ocena, czy przyczyna podana przez pracodawcę mogła stanowić uzasadnioną podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

W ocenie Sądu okoliczności sprawy na takie ustalenie nie pozwalają.

Okolicznością bezsporną w sprawie było, iż powódka z racji pełnienia funkcji sekretarza Gminy przebywała u pozwanego na długotrwałym urlopie bezpłatnym tj. 13 letnim.

Poza sporem pozostawały również okoliczności związane ze zamianami organizacyjnymi, jak również kompetencyjnymi, jakie zaszły w tym okresie u pozwanego. Powyższe okoliczności zostały potwierdzone złożoną do akt sprawy dokumentacją źródłową, niekwestionowaną przez strony.

Bezsporne było, iż od dnia 24 stycznia 2002r. powódka stała się pracownikiem Wydziału (...). W ramach powyższego powódka wykonywała obowiązki starszego inspektora w Oddziale ds. (...).

Następnie Zarządzeniem Nr (...)(...) z dnia 14 lipca 2008r. wprowadzono nowy Regulamin (...) w G..

Zgodnie z jego treścią tj. w myśl § 11 pkt 9 w Wydziale (...) funkcjonowały następujące Oddziały :

d) Oddział Pomocy (...)

e) Oddział (...)

f) Samodzielne stanowiska pracy do spraw:

- organizacyjno-administracyjnych

-obsługi prawnej,

- obsługi (...) Komisji (...),

- nadzoru nad (...) Centrum (...).

W zakresie zaś Wydziału (...) utworzono (§ 11 pkt 8) następujące Oddziały :

h) Oddział do Spraw (...)

i) Oddział (...) w G. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

j) Oddział (...) w G. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

k) Oddział (...) w S. wraz z podległymi mu terenowymi punktami paszportowymi

l) Oddział (...)

m) Oddział (...), (...), Spraw (...)oraz spraw (...).

n) Samodzielne stanowisko pracy do spraw organizacyjno-administracyjnych.

Poza sporem w sprawie pozostawało również, iż w momencie wprowadzenia powyższego Regulaminu zadania realizowane przez powódkę w Oddziale (...) Wydziału (...) zostały przeniesione do Oddziału (...) (...) (§ 59 Regulaminu j.w)

Z zestawień stanu zatrudnienia oraz zakresów czynności pracowników, przedłożonych do akt sprawy przez pozwanego, wynika również, iż w Wydziale (...) na dzień 1 grudnia 2002r. tj. w Oddziale (...) było zatrudnionych łącznie z powódką 10 osób : B. S.- zmieniła od dnia 23 marca 2009r. Wydział, K. W. (2) (obecnie kierownik Oddziału (...)), I. T., A.K. - w dniu 26 czerwca 2007r. przeszła na emeryturę, D. M., M. S.- w dniu 16 stycznia 2007r. rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, D. T.- w dniu 31 lipca 2004r. również rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, R. W.- z dniem 12 września 2005r. zmieniła Wydział, podobnie K. W. (1)- który od dnia 14 lipca 2008r. został zatrudniony w Wydziale (...)

W całym zaś Wydziale (...) stan zatrudnienia pracowników na dzień 1 grudnia 2012r. wynosił 55 osób.

Na dzień zaś 1 kwietnia 2016r. w Wydziale (...) zatrudnionych było łącznie 36 osób.

Na dzień z kolei 8 grudnia 2016r. w Wydziale (...) było zatrudnionych 37 osób, zaś w samym Oddziale (...) 7 osób.

Z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż obowiązki przypisane do stanowiska powódki są nadal realizowane przez pozwanego. Powyższe są wykonywane przez K. W. (1) oraz J. G.. W/w powyższe zadania wykonują począwszy od dnia 14 lipca 2008r. Wydziale (...)

W świetle powyższego uznać należało, iż w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jak również aktualnie istniał i istnieje Wydział (...) wraz z Oddziałem (...), w którym to powódka była zatrudniona.

Fakt zaś przeniesienia jej zadań pracowniczych do innego Wydziału począwszy od 2008r. nie potwierdza w żaden sposób ich likwidacji. Takowe są bowiem nadal realizowane przez 2 pracowników tj. K. W. (1) i J. G..

Co istotne pracodawca do obu Wydziałów tj. (...), jak również Wydziału (...) prowadzi bieżącą rekrutację, co potwierdzają dowody złożone w sprawie.

Niezrozumiała jest zatem przyczyna podana w tym zakresie przez pozwanego, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce ma uzasadniać odmienna alokacja dotychczas realizowanych przez powódkę zadań w strukturze pozwanego.

Powyższe należy również oceniać przez pryzmat faktu, iż Wydział w którym pracowała powódka tj. Wydział (...) nadal istnieje.

Podkreślić należy, iż pracownik samorządowy po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudniał go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, jeżeli w związku z wyborem pozostawał na urlopie bezpłatnym. (art. 74 kp w związku z art. 174 § 1 kp) (uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 grudnia 2003r, III PZP 17/03)

Bezsprzecznie w przypadku udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego w na okres stosunku pracy w wyboru ( art. 174<sup>(1)</sup> § 1 kp) dotychczasowy stosunek pracy łączący pracownika z macierzystym pracodawcą trwa nadal, choć zobowiązania stron ulegają zawieszeniu na czas trwania urlopu bezpłatnego. Zgodnie z art. 174<sup>(1)</sup> § 2 kp, okres omawianego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w macierzystym zakładzie pracy, a zatem jest on zaliczany zarówno do ogólnego, jak i zakładowego stażu pracy pracownika. Przepis art. 174<sup>(1)</sup> kp nie przewiduje w tym zakresie żadnego dodatkowego warunku, jednak w doktrynie powstało pytanie, czy takim warunkiem nie powinien być powrót pracownika z urlopu do wykonywania pracy u pracodawcy macierzystego. Odpowiedzi w tym zakresie udzielił Sąd Najwyższy w dwóch wyrokach: z 9 maja 2008r. ( II PK 318/07, OSNP 2009, Nr 19–20, poz. 251) oraz z 6 stycznia 2009r. (II PK 111/08, Legalis), który uznał, iż: "z samej istoty przepisu 174<sup>(1)</sup> § 2 kp wynika, że dopiero podjęcie pracy u dotychczasowego pracodawcy, po zakończeniu urlopu bezpłatnego, umożliwia zaliczenie okresu tego urlopu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze". Wniosek taki wyprowadzony został na podstawie zasady wnioskovania z mniejszego na większe ( argumentum a minori ad maius), skoro bowiem uprawnienie to nie może być realizowane w stanie zawieszenia obowiązków, to tym bardziej nie jest to możliwe, kiedy ustanie stosunek pracy, co pociąga za sobą ustanie wzajemnych obowiązków stron. Jedynie zatem reaktywacja zawieszonych obowiązków umożliwia skorzystanie z uprawnienia wynikającego z art. 174<sup>(1)</sup> § 2 kp, a następuje ona z chwilą powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy. Z samej zatem istoty omawianego przepisu wynika, że dopiero podjęcie pracy u dotychczasowego pracodawcy, po zakończeniu urlopu bezpłatnego, umożliwia zaliczenie okresu tego urlopu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Powódka w niniejszym postępowaniu zarzuciła, że pozwany nie miał obiektywnych podstaw wypowiedzenia jej stosunku pracy, albowiem udzielając urlopu bezpłatnego miał pełną świadomość powrotu powódki do pracy tj. po

zakończeniu przez nią stosunku pracy z wyboru. Pracodawca bowiem przychylił się do wniosku powódki w tym przedmiocie i wyraził zgodę na urlop bezpłatny na czas pełnienia funkcji sekretarza Gminy w Urzędzie Miasta i Gminy P..

Miał również świadomość, iż w momencie powrotu powódki do pracy konieczne będzie zapewnienie jej stanowiska pracy.

Twierdzenia zatem podnoszone przez pozwanego, iż powrót powódki do pracy spowodowałby konieczność wypowiedzenia umów o pracę pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony są całkowicie niezrozumiałe.

Okoliczność tą należy również oceniać mając na uwadze zarówno fakt ciągłości zadań realizowanych przez powódkę u pozwanego (Wydział (...)), jak również fakt, iż Wydział w którym była zatrudniona powódka (Wydział (...)) nadal istnieje, przy czym w zakresie obu z nich pracodawca prowadzi systematycznie nabory pracowników.

Co istotne pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę nie wskazał jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy powódki.

Na uwagę zaś zasługuje fakt, iż mając na uwadze, iż tożsamy zakres obowiązków jest nadal realizowany przez pozwanego przez 2 pracowników tj. K. W. (1) i J. G. istniałaby konieczność dokonania przez pozwanego doboru pracowników do zwolnienia.

Na gruncie prowadzonych w sprawie rozważań przywołać należy również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12), zgodnie z którym w sytuacji, 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.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd uznał powództwo za całkowicie zasadne i orzekł, zgodnie z żądaniem pozwu,

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na mocy art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie art. 94 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. (Dz. U z 2005r., Nr 167, poz. 1398 ze zm.)