

Sygn. akt IV P 200/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	D. J., J. O.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w N.

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powódki K. B. na rzecz strony pozwanej Starostwa Powiatowego w N. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 200/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 lutego 2018 r.

Powódka K. B. w pozwie skierowanym przeciwko Starostwu Powiatowemu w N. domagała się przywrócenia do pracy. Powódka na uzasadnienie żądania wskazała (k.2-5), że w jej ocenie istniały podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia. W dacie, kiedy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy, przebywała na urlopie macierzyńskim. Powódka kontaktowała się pisemnie z likwidatorem (...), ze Starostą (...) i PIP, którzy utwierdzili ją w przekonaniu o prawidłowym wypowiedzeniu z nią umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy. Powódka liczyła na to, że decyzja w sprawie wypowiedzenia jej umowy o pracę zostanie cofnięta do końca okresu wypowiedzenia – do końca lutego 2017 r. Na uzasadnienie wniosku o przywrócenie terminu powódka wskazała, że została wprowadzona w błąd przez pracodawcę co do legalności i prawidłowości wypowiedzenia. W ocenie powódki nastąpiła jedynie likwidacja jednostki organizacyjnej powiatu, a nie likwidacji pracodawcy, a ponadto miało miejsce przejęcie zakładu pracy, skoro zadania, które były realizowane przez (...) zostały przejęte przez Starostwo Powiatowe wraz z pracownikami, co nie uzasadnia rozwiązania z nią umowy o

pracę. Powódka wskazała, że o przyczynach wprowadzenia jej w błąd co do okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę dowiedziała się kilka dni przed wniesieniem pozwu podczas rozmowy z osobą z wykształceniem prawniczym.

W odpowiedzi na pozew (k.22-25) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu od powódki. W pierwszej kolejności podniosła, że powództwo zostało wniesione z rażącym naruszeniem dyspozycji art. 264 kp i powinno zostać z tego względu oddalone, tym bardziej, że brak jest podstaw do przywrócenia terminu. Twierdzenia powódki, że liczyła na ewentualne cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu do końca lutego 2017 r., jak również fakt, że otrzymała odpowiedź od Starosty (...) pismem z 4 kwietnia 2017 r., wskazują na to, że powódki co najmniej od tego daty wiedziała, że nie nastąpiło przejęciu zakładu pracy. Pozwany wskazał na to, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było skuteczne, zaś jego przyczyną była likwidacja (...). Twierdzenia powódki o przejęciu zadań (...) przez Starostwo Powiatowe w N. są nieuprawnione. Faktycznie w Starostwie Powiatowym został utworzony Wydział (...), który przejął część materii związanej z obsługą projektów z udziałem zewnętrznego finansowania, a w konsekwencji kilku pracowników zajmujących się projektami zostało przeniesionych do Starostwa Powiatowego w N.. Inne zadania (...) nie zostały jednak przejęte przez Starostwo Powiatowe, dlatego nie istniała potrzeba przeniesienia pracowników w zakresie zadań dotyczących kadr, księgowości i obsługi administracyjnej. Powódka była zatrudniona na stanowiskach do spraw księgowych, zaś w Starostwie zadania te realizowane są przez działające już komórki organizacyjne, wobec czego nie było potrzeby przeniesienia jej stanowiska do Starostwa Powiatowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Uchwałą z dnia 6 listopada 2009 r. powołane zostało (...) Centrum Funduszy (...) (dalej jako (...)) jako jednostka organizacyjną Powiatu (...) (bezsporne).

Zadaniem Centrum było pozyskiwanie i realizacja wniosków grantowych pozyskiwanych z funduszy Unii Europejskiej oraz innych źródeł dostępnych dla samorządu powiatowego.

Dowód: statut (...) k.12-14

Powódka K. B. zatrudniona była w (...) od dnia 5.05.2011 r., zaś od 1.04.2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (bezsporne).

Początkowo powódka pracowała na stanowisku referenta do spraw księgowych. Następnie od dnia 5.08.2011 r. została przeniesiona na stanowisko starszego referenta do spraw księgowych. Od dnia 1.04.2013 r. powódka objęła stanowisko podinspektora do spraw księgowo – rozliczeniowych, zaś od 10.01.2014 r. została zatrudniona na stanowisku księgowego w ramach projektu „e-Powiat (...)”. Począwszy od dnia 1.04.2015 r. powódka pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (bezsporne).

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku księgowej należało m.in. sprawdzanie poprawności dokumentacji finansowej pod względem rachunkowym, zatwierdzanie dokumentów finansowych, prowadzenie ewidencji środków trwałych, wydatków strukturalnych, ewidencji pozabilansowych, księgowanie zaangażowania, dekretowanie dokumentów księgowych, księgowanie faktur zakupu, list płac, dokumentów bankowych, sporządzanie wniosków o płatność, miesięcznych zestawień wydatków oraz sprawozdań związanych z wydatkowaniem środków w ramach projektu (bezsporne).

Pracownicy zatrudnieni w (...) dzielili się na dwie grupy: pierwsza – pracownicy zajmujący się sprawami księgowymi, do których należała powódka, kadrowymi i obsługą administracyjną oraz druga – pracownicy merytoryczni zajmujący się stricte projektami z funduszami europejskimi (bezsporne).

W dniu 25.11.2016 r. została podjęta uchwała Rady Powiatu (...) w sprawie likwidacji (...). W uchwale wskazano, że dniem otwarcia likwidacji jest dzień wejścia w życie uchwały, a dniem jej zakończenia – 28.02.2017 r. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że zarząd Powiatu (...) proponuje zlikwidowanie (...) i przeniesienie realizacji jej

zadań statutowych z zakresu pozyskiwania i realizacji projektów współfinansowanych z funduszy zewnętrznych do Starostwa Powiatowego (bezsporne).

Pismem z dnia 29.12.2016 r. (...) rozwiązało z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28.02.2017 r. W uzasadnieniu pracodawca powódki wskazał, że powodem rozwiązania umowy jest likwidacja zakładu pracy zarządzana Uchwałą Rady Powiatu (...) z dnia 25.11.2016 r. (bezsporne).

Powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 29.12.2016 r., kiedy to przebywała na urlopie macierzyńskim. Powódka wraz z dwoma innymi pracownicami, które również przebywały na urlopie macierzyńskim złożyła pismo do pracodawcy z prośbą o informację, co dalej z nią będzie, jednak nie otrzymała na nie odpowiedzi.

Dowód: zeznania powódki k.33-34

Uchwałą zarządu Powiatu (...) z dnia 23.02.2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji i struktury Starostwa Powiatowego w N. został utworzony Wydział (...). Do zakresu Wydziału należą ogólne czynności związane m.in. z opracowaniem polityki rozwoju powiatu, koordynowaniem spraw związanych z przygotowaniem, wdrażaniem i monitorowaniem Strategii (...) Powiatu, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego i samorządami gospodarczymi w zakresie integracji działań na rzecz rozwoju lokalnego. Wydział (...) w Starostwie Powiatowym przejął ponadto część zadań i czynności w realizowanych wcześniej w (...) projektach dofinansowanych ze środków unijnych, m. in. w zakresie współpracy ze wszystkimi komórkami organizacyjnymi Starostwa Powiatowego w procesie przygotowania i realizacji przedsięwzięć finansowanych ze środków UE, planowanie i rozliczanie przedsięwzięć dofinansowanych ze środków UE i innych źródeł finansowania przy współpracy z Wydziałem Finansowym i realizacja obowiązków wynikających z utrzymania trwałości projektów.

Dowód: uchwała nr 823/2017 – k. 39-41, zeznania powódki k.33-34

W styczniu i lutym 2017 r. przed likwidacją w (...) zatrudnionych było 16 pracowników. Z dniem 1.03.2017 r. Starostwo Powiatowe w N. kierując się własnymi potrzebami i na podstawie stosownych porozumień z (...) w oparciu o art. 22 ustawy pracowników samorządowych zatrudniło ośmiu pracowników z (...), którzy wykonywali czynności w konkretnych realizowanych wcześniej przez (...) projektach dofinansowanych ze środków unijnych. Starostwo Powiatowe nie przejęło z (...) pracowników zajmujących się rozliczeniami i księgowością, ponieważ zadania te były realizowane przez działające tam komórki organizacyjne.

Wśród pracowników zatrudnionych przez pozwaną była K. Ł. (1), która w (...) zajmowała się obsługą projektów z wykorzystaniem funduszy europejskich. Natomiast w pozwanym Starostwie K. Ł. zajmować się miała kwestiami księgowymi, które rodzajowo odpowiadały tym czynnościom, które realizowała powódka w (...). W tym okresie K. Ł. była w ciąży.

Dowody: wykazy k.50-51, zakresy czynności k.52-71,74-98,111-114, zeznania powódki k.108,130

Powódka zwracała się o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy. Pismem z dnia 20.02.2017 r. PIP poinformowała powódkę, że w przypadku likwidacji pracodawcy jest możliwe wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego. Poinformowani nadto powódkę, że jeśli uważa, że nie doszło do likwidacji pracodawcy, przysługuje jej prawo wystąpienia do właściwego sądu pracy (bezsporne).

Powódka zwracała się również do Starosty (...) o wyjaśnienie jej sytuacji. Pismem z dnia 4.04.2017 roku Starosta poinformował powódkę, że doszło do przeniesienia kilku pracowników do pracy w Starostwie Powiatowym w N., co determinowane było ważnymi potrzebami po stronie jednostki przejmującej i nie oznacza przejścia pracowników w trybie art. 23¹ kp (bezsporne).

Powódka pod koniec października 2017 r. spotkała się z koleżanką, która pracowała w (...). Koleżanka poinformowała powódkę, że zlikwidowanie jednostki a następnie utworzenie w Starostwie wydziału realizującego podobne działania związane z pozyskiwaniem funduszy europejskich w jej ocenie stanowi przejęcie zakładu pracy.

Dowód: zeznania powódki k.33-34

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty i akta osobowe.

Należy stwierdzić, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy była niesporna między stronami, wynikały one bądź z przedłożonych przez strony dokumentów, bądź z okoliczności wprost przyznanych lub co do których strona przeciwna się nie wypowiedziała i dlatego Sąd mając na uwadze przebieg postępowania dowodowego, uznał za przyznane. Dotyczy to kwestii związanych z zakresem czynności powódki, charakteru jej pracy, zajmowanych stanowisk, podstaw funkcjonowania (...), wypowiedzenia umowy o pracę i przyczyny tego wypowiedzenia – likwidacji (...).

Odnośnie zeznań powódki należy stwierdzić, iż zdaniem Sądu – w zakresie dotyczącym okoliczności faktycznych – były one wiarygodne, powódka zeznawała w sposób szczery, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące jej pracy u strony pozwanej, jej charakteru oraz okoliczności związane z przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności te znajdują potwierdzenie w zebranej dokumentacji. Znaczna część zeznań powódki dotyczyła okoliczności niespornych między stronami. Ponadto częściowo zeznania te odnosiły się nie do faktów, ale stanowiły opinię powódki dotyczącą tego, że nastąpiło przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kp. Ocena okoliczności związanych z likwidacją (...) i utworzeniem w Starostwie Powiatowym Wydziału (...), w którym zatrudniono część pracowników z (...), jest dokonywana z punktu widzenia obowiązujących przepisów. Przebieg kariery zawodowej powódki wynika z akt osobowych i jest kategorią obiektywną.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne Sąd ustalił na podstawie twierdzeń stron niniejszego postępowania, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc) oraz które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej i dlatego też mając na uwadze wyniki całej rozprawy Sąd uznał je za przyznane (art. 230 kpc).

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45§ 1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. przywrócenia do pracy.

I. Kwestia zachowania terminu do wniesienia odwołania.

Stosownie do treści art. 264 § 1 kp odwołanie od wypowiedzenia wnosi się w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W sprawie jest niesporne, że powódka tego terminu nie zachowała.

Zgodnie zaś z art. 265 § 1 kp jeżeli pracownik nie wniósł - bez swojej winy - w terminie odwołania, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Powódka w pozwie wniosła o przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

Powódka przede wszystkim wskazała, że w dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę przebywała na urlopie macierzyńskim i nie miała dokładnej wiedzy o podejmowanych u pracodawcy działaniach. Ufała informacjom, które uzyskała od innej pracownicy, a ponadto liczyła, że do końca lutego 2017 r. nastąpi cofnięcie wypowiedzenia. Powyższe twierdzenia powódki wydają się być mało wiarygodne, zwłaszcza, że powódka otrzymała w dniu 29 grudnia 2016 r. wypowiedzenie umowy, w którym jako przyczynę wskazano likwidację zakładu pracy. Powódka nie miała możliwości przypuszczać, że w dalszym ciągu będzie zatrudniona u tego samego pracodawcy, skoro nastąpiła likwidacja tego podmiotu.

Powódka twierdziła również, że początkowo przyjęła za prawdziwe wyjaśnienia, które otrzymała od Państwowej Inspekcji Pracy i od Starostwa Powiatowego, a z których wynikało, że w przypadku likwidacji pracodawcy możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy na urlopie macierzyńskim. Okolicznością, która miała dać powódce impuls do złożenia pozwu do sądu była rozmowa przeprowadzona z koleżanką, która również pracowała w (...). Koleżanka miała stwierdzić, że skoro zadania realizowane przez nowo utworzoną komórkę w Starostwie pokrywają się z zadaniami realizowanymi dotychczas przez (...), to uzasadnia to przyjęcie koncepcji przejęcia zakładu pracy. Przyjmując sugestie koleżanki za prawdziwe powódka stwierdziła, że została wprowadzona w błąd co do prawidłowości i prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. W ocenie powódki bowiem nie doszło do likwidacji pracodawcy, ale do przejścia zakładu pracy na Starostwo Powiatowe, wobec czego pozwany powinien przejąć wszystkich pracowników jej dotychczasowego pracodawcy.

Okoliczność, że powódka miała uświadomić sobie dopiero w październiku 2017 r., że nastąpiło w jej ocenie przejście zakładu pracy nie zasługuje na uwzględnienie i nie znajduje poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powódka twierdziła, że dopiero po rozmowie z koleżanką w październiku 2017 r. dowiedziała się, że mogło dojść do przejścia zakładu pracy, podczas gdy już w piśmie z dnia 4 kwietnia 2017 r. Starosta (...) poinformował powódkę, że doszło do przeniesienia kilku pracowników do pracy w Starostwie Powiatowym, co determinowane było ważnymi potrzebami po stronie jednostki przejmującej. Ponadto poinformowano powódkę, że Starostwo Powiatowe obsługuje nadal zobowiązania i rozliczenia związane z udziałem Powiatu (...) w projektach dofinansowanych środkami zewnętrznymi, co w żaden sposób nie oznacza przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ kp. Cytowane pismo zdaje się wyraźnie świadczyć o tym, że już pisząc do Starosty (...), a więc przed datą 4 kwietnia 2017 r., powódka posiadała wątpliwości co do przyczyny podanej w wypowiedzeniu - likwidacji pracodawcy i teorię dotyczącą przejścia zakładu pracy. Nie były więc to okoliczności, które ujawniły się u niej, tak jak to powódka przedstawia, dopiero po rozmowie z koleżanką w październiku 2017 r. Powódka wbrew swoim twierdzeniom o tym, że zaufała podmiotom ją informującym co do okoliczności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, posiadała od początku wątpliwości co do faktycznej likwidacji pracodawcy i twierdziła z pewnością przed datą 4 kwietnia 2017 r., że mogło dojść do przejścia zakładu pracy. Ponadto już w uzasadnieniu uchwały Rady Powiatu (...) z 25.11.2016 r. wyraźnie mowa jest o tym, że zadania statutowe realizowane przez (...) zostaną przejęte przez Starostwo Powiatowe (k.17). Już od tego momentu wiadomym było, jaki podmiot będzie te zadania nadal wykonywał.

Wniosek o przywrócenie terminu powinien zostać złożony w terminie 7 dni po ustaniu przeszkody do zachowania terminu. Nawet gdyby teoretycznie przyjąć, że powódka została wprowadzona w błąd i doszło do przejścia zakładu pracy, to wszelkie informacje dotyczące przeniesienia realizacji projektów do Starostwa Powiatowego i przeniesienia części pracowników z (...) do Starostwa – były powódce znane praktycznie od początku, a już najpóźniej z dniem otrzymania pisma Starosty (...), tj. 4 kwietnia 2017 roku. Nie może być zatem mowy o zachowaniu 7-dniowego terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu.

Powódka nie została wprowadzona w błąd co do prawidłowości i legalności wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazana w wypowiedzeniu znajduje potwierdzenie w uchwale Rady Powiatu (...) z dnia 25 listopada 2016 r., zarządzającej likwidację (...).

Ponadto powódka w piśmie z dnia 20 lutego 2017 r. z Państwowej Inspekcji Pracy była informowana w sposób zrozumiały i jasny o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy, jeśli uważa, że nie doszło do likwidacji pracodawcy. Powódka zasięgała porady koleżanek z pracy, pisała pisma do Starosty (...), do likwidatora (...) Centrum Funduszy (...) i do Państwowej Inspekcji Pracy. Nic nie stało na przeszkodzie, aby ewentualnie złożyć odwołanie do Sądu.

Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powódki o tym, że musiała zasięgnąć konsultacji prawniczych przed wniesieniem pozwu oraz dopiero po rozmowie z koleżanką uświadomiła sobie, że została wprowadzona w błąd. Powódka występuje w procesie samodzielnie i posiada adekwatną do okoliczności wiedzę prawniczą, jak również umiejętności redagowania pism prawniczych. Bezpośredni kontakt z powódką w czasie rozpraw, sposób formułowania myśli i rzeczowość podnoszonych argumentów, doświadczenie urzędnicze i ogólne obycie w żaden sposób nie dają podstaw do tezy, by powódka była osobą nieporadną. Co więcej po to jest pouczenie w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, by pracownik w razie wątpliwości odwołał się do Sądu.

Warunkiem przywrócenia terminu jest brak winy pracownika w niezachowaniu terminu do wniesienia odwołania. O istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia, jak zeznała, zasięgała informacji w Inspekcji Pracy i Starostwie Powiatowym. Zdecydowała się jednak nie wnosić odwołania, uznając Sąd, jak wskazała, „za ostateczność”. Powódka została prawidłowo przy wypowiedzeniu pouczona o możliwości i terminie wniesienia odwołania do Sądu. Jak wskazuje się w orzecznictwie, muszą zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające. Znaczne przekroczenie dwudziesto- jednodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia. W ocenie Sądu po stronie powódki takie szczególne okoliczności nie zachodziły. Powódka dbając w sposób należyty o swoje interesy mogła bez żadnych przeszkód wnieść odwołanie w terminie. Co więcej wniesienie odwołania do Sądu w żaden sposób nie blokowało ewentualnych interwencji u pracodawcy, by jeszcze w okresie wypowiedzenia zostało ono wycofane.

Jak wskazał SN w wyroku z 15.11.2007 r. (II PK 157/07) niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Z tego też względu roszczenie powódki powinno być oddalone bez konieczności badania pozostałych kwestii.

Niemniej jednak Sąd poniżej dokona oceny zgodności czynności pracodawcy z punktu widzenia obowiązujących przepisów.

II. Kwestia prawdziwości i zasadności przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, oświadczenie zostało złożone na piśmie (k.10), wskazano przyczynę mającą uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy, zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia, który został skrócony zgodnie z art. 36¹ § 1 kp. Wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg z art. 30 § 4 kp, jest bowiem sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie.

Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, wypowiedzenie ma być jednak uzasadnione, tzn. musi istnieć związek między wystąpieniem przyczyny, a koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie pracodawcy z 29 grudnia 2016 r. uzasadniała rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

Likwidacja pracodawcy stanowi rzeczywistą i wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli zarządzono całkowitą likwidację pracodawcy, to wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę

jest w ostatecznym rozrachunku uzasadnione i prawidłowe. W takim wypadku nie ma bowiem zastosowania ochrona szczególna. W odniesieniu do umownych stosunków pracy wynika to wprost z art. 41¹ kp (por. wyrok SN z 24.06.2015 r. I PK 227/14).

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, że (...) jako jednostka organizacyjna Powiatu (...) zostało ostatecznie zlikwidowane uchwałą nr 181/XIX/16 Rady Powiatu (...) z dnia 25 listopada 2016 r. Zakończenie likwidacji Centrum nastąpiło 28 lutego 2017 r. Zgodnie z art. 12 pkt 8 lit. i ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym do wyłącznej właściwości Rady Powiatu należy podejmowanie uchwał w sprawach dotyczących likwidacji jednostek organizacyjnych powiatu. Skoro likwidacja pracodawcy została faktycznie dokonana na mocy uchwały uprawnionego organu to jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka w czasie rozwiązania z nią umowy o pracę była na urlopie macierzyńskim. Co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego. Kodeks pracy dopuszcza jednak pewne wyjątki. Stosownie do treści art. 177 § 4 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Powódka nie mogła zatem korzystać ze szczególnej ochrony w sytuacji likwidacji pracodawcy.

Wbrew twierdzeniom powódki w niniejszej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – Starostwo Powiatowe w N. w rozumieniu art. 23¹ kp. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 23.02.2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji i struktury Starostwa Powiatowego w N. został utworzony Wydział (...). Do podstawowych zadań Wydziału (...) należy m.in. opracowanie polityki rozwoju powiatu, koordynowanie spraw związanych z przygotowaniem, wdrażaniem i monitorowaniem Strategii (...) Powiatu, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego i samorządami gospodarczymi w zakresie integracji działań na rzecz rozwoju lokalnego. Oprócz działań w kierunku rozwoju lokalnego Wydział ten przejął część zadań i czynności w realizowanych wcześniej w (...) projektach dofinansowanych ze środków unijnych. Przedsięwzięcia te stanowią jedynie część zadań, którymi zajmuje się Wydział (...) Starostwa Powiatowego w N.. Do obsługi projektów związanych z pozyskiwaniem funduszy europejskich zatrudniono pracowników z (...) na podstawie porozumienia zawartego w trybie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Przejęcie części pracowników (8 z 16) nie stanowi o przejściu zakładu pracy. Ponadto powódka zajmowała w (...) stanowisko księgowe, zaś do Starostwa Powiatowego zostali przejęci jedynie pracownicy zajmujący się w (...) obsługą projektów dofinansowanych ze środków unijnych. Zatem nie było uzasadnione przeniesienie jej stanowiska do Starostwa Powiatowego, skoro znajdują się w nim już wyodrębnione komórki organizacyjne zajmujące się księgowością i rozliczeniami.

Przy ocenie instytucji przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kp należy zwrócić uwagę na dwie kwestie natury ogólnej.

Samorządy przez swoje instytucje realizują zadania publiczne (art. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Problem przejścia zadań publicznych w kontekście stosowania art. 23¹ kp był poruszany szeroko w orzecznictwie. W uchwale 7 sędziów SN z dnia 28 marca 2013 r. (III PZP 1/13) wskazano, że zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. Nie samo więc przejście zadań determinuje stosowanie normy ochronnej z art. 23¹ kp.

Druga kwestia związana jest relacją przepisów kodeksu pracy do przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, na co zwracała uwagę pozwana w odpowiedzi na pozew. Przepisy ustawy (art. 22) pozwalają na przenoszenie pracowników samorządowych między pracodawcami na mocy ich wspólnego porozumienia. Jeśli pracownicy zostali przekazani z jednej jednostki samorządowej do innej w sposób zgodny z przepisami, to stali pracownikami tej nowej jednostki na podstawie przepisu art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych. Nie można takich pracowników traktować jako przejętych na podstawie art. 23¹ kp.

W realiach sprawy 8 pracowników z (...) przeszło do pracy w Starostwie na podstawie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych. De facto więc w likwidowanym (...) pozostało 8 pracowników, którzy do realizacji przez Starostwo przejętych zadań nie byli potrzebni, czy też niezbędni. Nie było uzasadnienia do ich przejmowania, gdyż nie byli oni pracownikami istotnymi z punktu widzenia zadań, które miał realizować nowy Wydział (...). Co do zasady nabór nowych pracowników samorządowych powinien odbywać się na zasadzie konkursu. Zadania realizowane przez Wydział (...) są dużo szersze od tych, które realizowało (...). Starostwo odpowiedzialne za realizację tych zadań uznało, że z punktu widzenia jego interesów lepszym rozwiązaniem niż konkurs będzie przejście w trybie art. 22 ustawy kilku pracowników z likwidowanej innej jednostki. Przepisy na to pozwalają. Można było oczywiście rozwiązać stosunki pracy ze wszystkimi pracownikami (...) i równocześnie ogłaszać konkursy na wolne stanowiska w Wydziale (...), wtedy osoby zainteresowane startowałyby w tym konkursie. Ale również można było przyjąć inną ścieżkę pozwalającą na szybsze i lepsze rozwiązanie tej sytuacji. Przejęcie tych pracowników w trybie art. 22 ustawy nie stanowi dowodu dla potwierdzenia tezy, by doszło do zastosowania art. 23¹ kp. Powódka pozostała w tej grupie pracowników, która nie została przejęta.

Odrębną kwestią jest to, czy powódce powinna być złożona propozycja przejścia do Starostwa w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych, w szczególności jeśli weźmie się pod uwagę zakres obowiązków realizowanych przez K. Ł. po jej przejściu z (...) do Wydziału (...). Kwestia ta jednak z uwagi na podstawę faktyczną sporu nie może stanowić przedmiotu niniejszego postępowania.

Reasumując wszystkie powyższe okoliczności, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę jako niezasadne należało oddalić.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika kwalifikowanego (§ 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powódce,

K.. 14 dni

N., 2.02.2018 r.