

Sygn. akt IV P 10/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Małgorzata Romańska, Janina Maciuszek

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko Urzędowi Miasta N.

o przywrócenie do pracy

przywraca powoda J. B. do pracy w Urzędzie Miasta N. na warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania stosunku pracy.

Sygn. akt IV P 10/19

UZASADNIENIE

wyroku z 21 maja 2019 roku

Powód J. B. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej Urzędzie Miasta N. w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód na uzasadnienie żądania podał (k. 3-4), że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i pozorna. Okoliczność braku zaufania do powoda- jako zastępcy kierownika USC wynikająca z oceny dotychczasowej pracy oraz dokonań na stanowisku, nie przystaje do udokumentowanych wyników pracy powoda (k. 7 i 17), nadto została powołana wyłącznie dla celów redukcji zatrudnienia, nie będąc poprzedzoną merytoryczną oceną pracowników USC.

W odpowiedzi na pozew (k. 29-33) oraz w toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób jasny, jest ona konkretna i prawdziwa, odpowiada wymogom z art. 30 § 4 k.p. Zmiana władzy następująca w wyniku wyborów samorządowych, mająca miejsce jesienią 2018 roku, uprawniała Prezydenta Miasta do zreorganizowania pracy (...), która była negatywnie oceniana tak przez mieszkańców miasta, jak również samego Prezydenta. Pracodawca, znając dotychczasową praktykę działania (...), wątpił by powód chciał współpracować, a w szczególności podjął się realizowania celów i postulatów powyborecznych. Nadto wskazano, że w przypadku uznania przez Sąd zasadności powództwa, przywrócenie do pracy w Urzędzie Miasta na dotychczasowych warunkach jest niemożliwe ze względu na obiektywne okoliczności, bowiem z dniem 21 stycznia 2019 roku na stanowisko Zastępcy Kierownika w Urzędzie Stanu Cywilnego została wybrana B. P. (k. 36).

Powód sprecyzował pozew w ten sposób, że jako stronę pozwaną wskazał Urząd Miasta N. (k. 27).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. zatrudniony był u strony pozwanej Urzędzie Miasta N. od 21 listopada 2011 roku, na podstawie umowy na czas określony do 20 maja 2012 roku, na stanowisku Kierownika Zespołu Organizacji (...), Kontroli oraz (...).

Od 21 maja 2012 roku powód pozostawał ze stroną pozwaną w stosunku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W grudniu 2012 roku powód objął stanowisko Kierownika Zespołu (...) w K. Straży Miejskiej.

1 kwietnia 2015 roku powód został powołany na stanowisko Zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego (dalej USC) (bezsporne).

W okresie zatrudnienia praca powoda kilkakrotnie poddana była ocenie pod względem prawidłowości, rzetelności, sumienności, sprawności, planowania i organizowania pracy, przestrzegania porządku i regulaminu pracy, zachowania wobec interesantów, współpracowników i przełożonych, podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz postawy etycznej. W jej wyniku uzyskiwał ocenę bardzo dobrą. Zarówno przełożeni, jak i współpracownicy nie zgłaszali zastrzeżeń wobec pracy powoda, co więcej powód otrzymywał nie tylko nagrody jubileuszowe, ale również uznaniowe za szczególne zaangażowanie się w pracę (...).

Powód stale podnosił swoje kwalifikacje uczestnicząc w organizowanych kursach i szkoleniach, a wydawane przez niego decyzje czy podejmowane czynności pracownicze były prawidłowe pod względem merytorycznym i proceduralnym (bezsporne).

W USC czynności wykonywał kierownik, dwóch zastępców oraz 9 pracowników – była to optymalna obsada do realizacji zadań stojących przed USC. Również obecnie taki jest stan zatrudnienia w USC.

Uprawnienia do wydawania decyzji posiadają kierownik oraz zastępcy, pozostali pracownicy takich uprawnień nie posiadają. Aby poznać specyfikę pracy w USC i być przygotowanym do samodzielnego wydawania decyzji potrzeba przynajmniej roku pracy w urzędzie.

Dowód: zeznania powoda k.56, zeznania M. L. k.55

W listopadzie 2018 roku w wyniku wyborów samorządowych stanowisko Prezydenta Miasta N. objął L. H.. Wraz z objęciem władzy Prezydent wypowiedział kilku kierownikom wydziałów Urzędu Miasta umowy o pracę, wskazując jako przyczynę „brak zaufania wynikający z oceny dotychczasowej pracy oraz dokonań na zajmowanym stanowisku” (bezsporne).

Powód w okresie od listopada do grudnia 2018 roku wykonywał swoje obowiązki na stanowisku zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, czynności realizował z zaangażowaniem i bez zarzutów.

31 grudnia 2018 roku A. B., zastępca Prezydenta Miasta N., wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą ustanie zatrudnienia wskazano „planowane zmiany organizacyjne Urzędu Miasta, obejmujące Urząd Stanu Cywilnego, brak zaufania do powoda jako zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego wynikający z oceny jego dotychczasowej pracy oraz dokonań na tym stanowisku, a także brak kompetencji wystarczających do pełnienia funkcji w ramach nowej, zmienianej organizacji urzędu i związanych z tym oczekiwań Prezydenta Miasta”.

Dowód: pismo k.5, zeznania powoda k.56, zeznania A. B. k.54-55

Zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia, jak i w dniu jego wręczenia nie przedstawiono powodowi szczegółów rozwiązania umowy.

Dowód: zeznania powoda k.56

Wypowiedzenie końcem grudnia 2018 roku otrzymała również kierownik USC M. W., funkcję kierownika objęła M. L., która dotychczas pełniła funkcję zastępcy.

21 stycznia 2019 roku na stanowisko zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego powołano B. P., zaś 16 maja 2019 roku - K. S. (bezsporne).

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy sąd ustalił na podstawie zeznań świadków oraz stron, a także w oparciu o dokumenty przedłożone do akt oraz akta osobowe.

Okoliczności przedmiotowej sprawy w zasadzie nie były sporne między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc).

Poza sporem pozostawał fakt zatrudnienia powoda u strony pozwanej, przebieg zatrudnienia oraz zajmowanie stanowiska zastępcy Kierownika USC, wynikało to z akt osobowych powoda. Nie ma również sporu co do tego, iż powód rzetelnie wykonywał swoje obowiązki oraz że podnosił kwalifikacje. Niesporne jest, że doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek wypowiedzenia, spór dotyczył zaś tego, czy wskazana przyczyna uzasadniała taką decyzję pracodawcy.

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 weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Zdaniem sądu zeznania powoda były wiarygodne, w sposób spójny, logiczny, korelujący z dokumentami przedstawił przebieg zatrudnienia oraz okoliczności rozwiązania umowy o pracę.

Podobnie jako przekonujące ocenił sąd zeznania A. B., który konsekwentnie wskazywał, iż aktualny Prezydent w kampanii wyborczej zapowiadał całkowitą przebudowę istniejącej organizacji (...), z czym ściśle wiązało się zwolnienie dotychczasowej kadry kierowniczej. Brak przekonania, że powód wykaże się 100 % lojalnością i że będzie realizował plany Prezydenta, skutkowało brakiem zaufania i spowodowało jego zwolnieniem. Powyższe okoliczności zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Odnosząc się do zeznań należy podkreślić, iż sama ich ocena jako wiarygodnych nie determinuje stanowiska, iż wypowiedzenie umowy było uzasadnione, a w szczególności, że wskazana przyczyna miała charakter rzeczywisty. Będzie o tym szerzej mowa poniżej. Odnośnie podniesionych w zeznaniach kwestii związanych ze „sfalszowaniem recepty” powód przyznał, że takie zdarzenie miało miejsce – ocena jednak tej okoliczności w kontekście zasadności wypowiedzenia również będzie poruszona poniżej. Cała wypowiedź A. B. dotyczy motywów podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda, co wiąże się z oceną prawną roszczenia.

Jako przekonujące ocenił sąd zeznania świadków M. W. oraz M. L., które przez szereg lat pracowały z powodem jako, odpowiednio przełożony oraz współpracownik, mając tym samym sposobność do poznania jego kwalifikacji zawodowych oraz interpersonalnych. Świadczenie opisały powoda jako osobę o wysokich kwalifikacjach zawodowych, obowiązkową, pracowitą, koleżeńską, traktującą wykonywane zadania nie tylko jako pracę, ale i pasję. Co istotne M. L., jako aktualny kierownik USC, podniosła, że nowi, podlegli jej zastępcy nie posiadają doświadczenia, stąd powrót powoda do pracy pozwoliłby utrzymać dotychczasową jakość pracy (...). Zważyć trzeba, iż świadek M. W. wskazała, że ostatnią ocenę pracowników dokonywała osobiście pod koniec 2018 roku, zaś w aktach osobowych powoda prócz arkusza o którym wspomina świadek (k. 63 akt pracowniczych) brak jest dokumentu wskazującego na ponowne oceny jego pracy po zmianie na stanowisku Prezydenta Miasta.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

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.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, oświadczenie zostało złożone na piśmie (k.5), wskazano przyczynę mającą uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy, zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia. Została wskazana przyczyna, odrębną kwestią jej konkretność i zasadność.

Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, wypowiedzenie ma być jednak uzasadnione, tzn. musi istnieć związek między wskazaną przyczyną, a koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie pracodawcy z 31 grudnia 2018 roku nie uzasadniała rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Celem zatrudnienia pracownika na danym stanowisku jest to, by realizował on zadania, jakie przypisane są do tego stanowiska, taka jest przyczyna prawna i ekonomiczna nawiązania stosunku pracy.

Strona pozwana nie kwestionowała jakości pracy powoda, nie podała również żadnych konkretnych okoliczności podważających merytoryczny aspekt pracy powoda. W samej treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy znajduje się frazes dotyczący „braku kompetencji wystarczających do pełnienia funkcji w ramach, nowej zmienianej organizacji urzędu i związanych z tym oczekiwań Prezydenta Miasta”, niemniej jednak w toku postępowania nie wskazano okoliczności dopełniających jego treść, w szczególności nie podano uchybień w pracy powoda. Wszystkie czynności, które wynikały z zakresu obowiązków powoda, były przez niego realizowane z należytą starannością i terminową. Nadto analiza akt osobowych prowadzi do wniosku, że powód wykazywał ponadprzeciętne zaangażowanie i zainteresowanie pracą, a także dbałość o podnoszenie własnych kompetencji. Słuchani świadkowie wskazali zaś, iż w 2015 roku wprowadzono (...), którego wdrożenie znacznie zwiększyło zakres obowiązków pracowników USC, zaś powód czynnie uczestniczył w powyższych pracach. Zarówno poprzedni, jak i obecny kierownik USC, z dużym uznaniem wypowiadali się o powodzie i jego pracy.

Zasadnicza oś sporu dotyczy kwestii, jak istotne muszą wystąpić okoliczności, by można uznać je za uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

O zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. W szczególności są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego.

Jest poza sporem, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny wskazanej jako powód rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem.

Przyczyna wypowiedzenia ma być zrozumiała dla adresata oświadczenia, czyli pracownika, który musi wiedzieć, z jakiego konkretnie powodu rozwiązano z nim stosunek pracy, co umożliwia mu podjęcie decyzji co do ewentualnego złożenia odwołania od wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazano nie tylko „planowana zmiana organizacyjna Urzędu Miasta, obejmująca Urząd Stanu Cywilnego”, ale również „brak zaufania do powoda jako zastępcy kierownika (...) wynikający z oceny dotychczasowej pracy oraz dokonań na tym stanowisku” oraz „brak kompetencji wystarczających do pełnienia funkcji w ramach nowej, zmienianej organizacji urzędu i związanych z tym oczekiwań Prezydenta Miasta”. Ocena powyższych przesłanek, mających uzasadnić rozwiązanie z powodem umowy o pracę, musi być dokonana z uwzględnieniem okoliczności, w których doszło do złożenia tego oświadczenia. Z treści zeznań A. B.

wynika, że przyczyną zwolnień osób zajmujących kierownicze stanowiska w poszczególnych wydziałach Urzędu Miasta N. był plan całkowitej przebudowy administracji przez nowego Prezydenta Miasta, która miała dotknąć również USC.

Pozwana w żaden sposób nie wskazała jednak, na czym miały polegać planowane zmiany organizacyjne Urzędu Miasta, obejmujące również USC i w jaki sposób miały one oddziaływać na pozycję powoda jako pracownika. Jeśli chodzi o funkcjonowanie USC jedyne zmiany jakie miały miejsce, to zmiany personalne. W żaden sposób nie został uszczegółowiony proces modernizacji USC, co więcej nie wskazano żadnych okoliczności, które uzasadniałyby twierdzenie, iż dalsze piastowanie przez powoda stanowiska zastępcy kierownika przekracza jego kompetencje. Pozwana nie wskazała na żadne okoliczności na potwierdzenie tezy o zmianach organizacyjnych USC – z ustaleń wynika, że w tym urzędzie pracuje nadal taka sama ilość urzędników realizujących te same zadania. Niewątpliwie prawem Prezydenta Miasta jest dokonywanie zmian organizacyjnych, w tym personalnych, które pozwolą na realizację wyborczych obietnic. Niemniej jednak zwalnianie dotychczasowych pracowników pod hasłem modernizacji i zmiany nie może naruszać obowiązujących przepisów. Co więcej twierdzenie, iż powód nie posiada wiedzy i umiejętności do pełnienia funkcji w ramach nowej, zmienianej organizacji, gdy tymczasem stanowiska te obejmują osoby dotychczas nie związane z dziedziną rejestracji akt stanu cywilnego, jest nielogiczne i sprzeczne z zasadą racjonalnego zarządzania.

Odnośnie przesłanki utraty zaufania można ją interpretować na różne sposoby. Niewątpliwie jednak okoliczność, iż powód był zatrudniony przez poprzedniego Prezydenta sama w sobie nie stanowi dostatecznej racji na rzecz stanowiska, iż nie zechce on realizować planów czy też, że będzie destruktywnie wpływał na wdrażanie zmian w Urzędzie. Co więcej, z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że po objęciu władzy przez nowego prezydenta powód jeszcze przez okres miesiąca piastował stanowisko zastępcy kierownika USC i w tym okresie nie kierowano pod jego adresem zarzutów, których treścią byłoby niewywiązywanie się z obowiązków zawodowych czy też ich naruszanie. W sytuacji, gdyby powód rzeczywiście nie zasługiwał na zaufanie, zaś dotychczas podejmowane przez niego decyzje i czynności budziłyby zastrzeżenia nowych przełożonych, logika sugeruje, że powinien być niezwłocznie odsunięty od czynności. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

Utrata zaufania, na którą to okoliczność powołała się pozwana, może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy. Z orzecznictwa jednoznacznie jednak wynika, że nie może to stanowić przyzwolenia na arbitralne rozwiązywanie stosunku pracy, stąd też istotna jest analiza okoliczności, która miały spowodować utratę zaufania przez pracodawcę do pracownika.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że zarówno w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jak i w trakcie wręczenia wypowiedzenia, nikt powodowi tych okoliczności nie przedstawił. Skąd powód miał wiedzieć, co ewentualnie zdecydowało o utracie zaufania, skoro nikt z nim o tej kwestii nie porozmawiał i nie przedstawił zdarzeń, które spowodować miały utratę zaufania u pracodawcy. Już więc z tego powodu wskazana przyczyna wypowiedzenia jest wadliwie skonstruowana, jest bowiem nieczytelna dla powoda jako adresata oświadczenia.

W toku postępowania strona pozwana podniosła, iż utrata zaufania wobec powoda ma swoje podłoże w fakcie popełnienia przestępstwa przez powoda polegającego na sfalszowaniu recepty. Powód nie zaprzeczył powyższemu i wyjaśnił okoliczności w których dopuścił się czynu zabronionego, równocześnie wskazał, iż miało to miejsce w 2010 roku, nadto, że aplikując na stanowisko urzędnika w 2011 roku przedłożył odpis z krajowego rejestru karnego, który wolny był od wpisów o jego karalności. Powyższy dokument zalega w aktach osobowych powoda (k.13). Odnośnie argumentacji strony pozwanej wskazać trzeba, iż dokonanie wypowiedzenia nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niemniej jednak okoliczność wypowiedzenia musi jednak być aktualna ze względu na cel wypowiedzenia, w przeciwnym razie wypowiedzenie może być uznane za nieuzasadnione. Odnośnie aktualności przyczyny wypowiedzenia przywołać należy wyrok SN z 23 listopada 2010 roku (sygn. I PK 105/10) zgodnie z którym, wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Powód przyznał zarówno fakt popełnienia przestępstwa, jak też zastosowania wobec niego instytucji warunkowego umorzenia postępowania. Co więcej z treści karty karnej wynika, że na datę podjęcia zatrudnienia w Urzędzie Miasta, a więc od listopada 2011 roku,

zatarciu uległo jego skazanie wobec pozytywnego przebiegu okresu próby. W konsekwencji w sytuacji, gdy osiem lat temu pracodawca nie widział przeciwwskazań do zatrudnienia powoda, omawiana okoliczność jako mająca miejsce w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, aktualnie nie może być uznana za uzasadnioną przyczynę utraty zaufania, a w konsekwencji za powód rozwiązania stosunku pracy.

Należy w tym zakresie wskazać, że pracodawcą powoda od wielu lat jest ten sam podmiot, czyli Urząd Miasta N.. Sama zmiana piastuna na stanowisku kierownika tej jednostki nie uzasadnia przyznania jej prawa do rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami tego urzędu. Ani ustawa o pracownikach samorządowych, ani ustawa o samorządzie gminnym, ani inny akt prawny dotyczący funkcjonowania jednostek samorządu terytorialnego, nie wyłącza stosowania przepisów kodeksu pracy, w szczególności jeśli chodzi o wymóg zasadności przyczyny wypowiedzenia. Sąd nie neguje prawa nowego władarza danej jednostki do decydowania, z jakimi osobami chce wdrażać w życie obietnice wyborcze, ale decydując się na rozwiązywanie stosunków pracy należy przestrzegać obowiązującego prawa. Należy wskazać prawdziwą i zasadną przyczynę, która ma doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Jest to tym bardziej istotne, gdy dotyczy to wieloletniego pracownika, który rzetelnie i z zaangażowaniem realizował swoje obowiązki pracownicze. Nie ma żadnych obiektywnych i weryfikowalnych podstaw do twierdzenia, iż powód pod rządami nowego prezydenta nie realizowałby swoich obowiązków i by „przeszkadzał” w modernizacji UM. Odmienną kwestią jest to, iż A. B. mówił o konieczności zwolnień kadry kierowniczej, a realia pokazują, że nie wszyscy kierownicy z UM zostali zwolnieni. W samym USC drugi zastępca kierownika USC, wykonujący pracę na takim samym stanowisku co powód, nie został zwolniony, co tym bardziej rodzi pytanie o zasadność decyzji pracodawcy o zwolnieniu powoda. Pomijaj sąd szerszą kwestię przesłanek typowania do zwolnienia – skoro zwolniono jednego z dwóch zastępców, to czym kierował się pracodawca typując powoda, a nie drugiego zastępcę.

W ocenie sądu wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie mogą być uznane za zasadne. Jak wskazano powyżej powód bez zastrzeżeń wykonywał swoje obowiązki, realizował również dodatkowe zadania. Powód cechował się więc przydatnością do wykonywania zadań przypisanych do jego stanowiska pracy, przydatność ta w żaden sposób nie ustała, wręcz przeciwnie - świadek M. L. jako kierownik USC z aprobatą odniosła się do potencjalnej możliwości powrotu powoda do pracy, wskazując, iż byłoby to korzystne dla (...) (k. 55v).

Reasumując powyższe skoro wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było usprawiedliwione. W tym stanie rzeczy sąd na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania.

Nie zasługiwało uwzględnienie stanowisko strony pozwanej, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe czy też niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). Ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania cytowanej normy, musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (np. wyrok SN z 18 marca 2008 roku II PK 258/07).

W realiach przedmiotowej sprawy przyczyny leżące u podstaw zwolnienia powoda okazały się bezzasadne, nie ma sporu, że stanowisko zastępcy kierownika USC nie zostało zlikwidowane. Co więcej stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda było w okresie ostatnich pięciu miesięcy dwukrotnie obsadzone różnymi osobami, co jednoznacznie dowodzi, że nie zostało zlikwidowane. Przy tym wspomnieć należy, że osoby aktualnie piastujące stanowisko zastępcy kierownika USC przyuczane są nie tylko do sprawowanej funkcji, ale przede wszystkim do procedowania w sprawach objętych właściwością (...), powód zaś uchodzi za specjalistę w tej dziedzinie. Nadto z zeznań świadka M. L. wynika, że w Urzędzie nadal zatrudnionych jest 12 osób, w tym kierownik i dwóch zastępców. Przywrócenie powoda do

pracy jest więc możliwe i celowe mając na uwadze jego przygotowanie, kwalifikacje i doświadczenie. Podkreślić należy, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym. Konieczne są w tym zakresie jeszcze dalsze, szczególne okoliczności, których strona pozwana nie wyartykułowała. Pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika powinien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotną orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 roku, I PKN 572/97).