

UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem złożonym 29 marca 2022 r. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie złożył wnioszek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, podnosząc że nie złożył odwołania w ustawowym terminie ze względu na błędne przekonanie o faktycznej likwidacji jego stanowiska pracy. Zdaniem powoda 22 marca 2022 r. na stronie internetowej pozwanego (...) pojawiła się informacja, że M. S. (1) został Pełnomocnikiem K. ds. (...), co oznacza, że faktycznie objął dotychczasowe zadania powoda. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że pracownik, który w okresie wypowiedzenia dowiedział się, że w rzeczywistości nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, a na jego miejsce została zatrudniona nowa osoba, może skutecznie domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Kwestionując prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wniósł o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wraz z kosztami procesu. Podczas rozprawy 24 marca 2023 r. (k. 218) określił wysokość tego wynagrodzenia na 24 850 zł. Jako roszczenie ewentualne zgłosił odszkodowanie w kwocie 21 300 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o odrzucenie pozwu z uwagi na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania, ewentualnie o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany stwierdził, że powód odmówił przyjęcia (pokwitowania) dokumentu wypowiedzenia. Już w tym momencie dał po sobie poznać, że kwestionuje czynność pracodawcy i winien wnieść odwołanie w terminie. Zdaniem pozwanego powód nie uprawdopodobnił przesłanek przywrócenia terminu. Niezależnie od tego pozwany podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia miała rzeczywisty charakter, a na miejsce powoda nie zatrudniono żadnej osoby. M. S. (1) pracował już wcześniej jako Kierownik D. (...). Przejął po powodzie jedynie niektóre zdania związane z procesami inwestycyjnymi i remontowymi, natomiast pozostałe wykonuje K.. Poza tym pozwany podniósł zarzut braku możliwości przywrócenia powoda do pracy (odpowiedź na pozew na kartach 55-61).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. G. został zatrudniony przez (...) 18 lutego 2019 r. na stanowisku Zastępcy Kierownika D. Organizacyjno – (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (po okresie próbnym), w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 18 października 2019 r. został Zastępcą K. ds. (...).

Niesporne, a nadto umowa o pracę – w części B akt osobowych powoda, porozumienia zmieniające – k. 11-13.

Pisemny zakres obowiązków M. G. na stanowisku Zastępcy K. ds. (...) obejmował w szczególności:

- pełnienie roli przedstawiciela US co do podległych jednostek
- nadzór nad wydatkami
- pełnienie funkcji przełożonego kierowników i pracowników podległych mu jednostek
- zarządzanie nieruchomościami
- nadzór nad gospodarowaniem mieniem
- nadzór nad inwestycjami
- plany remontowe
- zawieranie umów z dostawcami mediów

- wykonywanie przelewów.

Nie miał żadnych pełnomocnictw udzielonych przez K..

Dowód: - zakres obowiązków – k. 34 akt sprawy oraz k. 38 części B akt osobowych powoda

- pismo w sprawie pełnomocnictw – k. 53 38 części B akt osobowych

8 lutego 2022 r. K. (...) wręczył M. G. pismo wypowiedające umowę o pracę, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia upływającym 31 maja 2022 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska zastępcy kanclerza związaną z wejściem w życie Zarządzenia nr (...) Rektora US w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego US. Jednocześnie pracodawca udzielił urlopu wypoczynkowego w wymiarze 37 dni, a na pozostały czas okresu wypowiedzenia zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Oświadczenie zawierało pouczenie o 21-dniowym terminie i sposobie złożenia odwołania do Sądu Pracy.

M. G. przyjął własny egzemplarz pisma, lecz odmówił pokwitowania jego wręczenia.

Niesporne, a nadto: wypowiedzenie – k. 34.

M. S. (1) został zatrudniony w Uniwersytecie (...) 1 sierpnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku Zastępcy Kierownika D. Organizacyjno – (...). Począwszy od 1 listopada 2019 r. zajął stanowisko Kierownika D. Administracyjno – (...). Podlegał K. oraz M. G.. Na tym stanowisku do jego zakresu obowiązków należało w szczególności: administrowanie środkami trwałymi; organizowanie prac porządkowych, dozoru mienia, konserwacji, gospodarowania surowcami wtórnymi, sprzętem gaśniczym; organizacja uroczystości; administrowanie mieszkaniami oraz sprawy związane z umowami najmu i dzierżawy.

Dowód: - umowa o pracę M. S. – k. 8 części B akt osobowych M. S. (1)

- porozumienie zmieniające – k. 22 części B akt osobowych M. S. (1)

- zakres obowiązków z 4.11.2019 – k. 28 części B akt osobowych M. S. (1).

Zarządzeniem Rektora (...) nr (...) z 23 marca 2021 r. został zmieniony § 66 ust. 5 Regulaminu Organizacyjnego US, poprzez wskazanie, że zadania kanclerza i inne zadania powierzone przez rektora, kanclerz może wykonywać przy pomocy zastępcy. Ze zmiany tej wynikało, że stanowisko zastępcy kanclerza ma charakter fakultatywny i od decyzji kanclerza należało, czy powoła swojego zastępcę, czy nie.

Dowód: - zarządzenie nr (...) Rektora US – k. 65-105,

- zeznania świadka A. J. – k. 219-220,

- przesłuchanie W. T. za stronę pozwaną – k. 279.

W okresie od 19 kwietnia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. M. G. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Niesporne

Ze względu na długotrwałą nieobecność M. P. ds. Organizacji US powierzył M. S. (1) stanowisko pełniącego obowiązki Zastępcy K. począwszy od 2 sierpnia 2021 r.

Dowód: angaż z 2 sierpnia 2021 r. – k. 47 części B akt osobowych M. S. (1)

17 stycznia 2022 r. K. powierzył M. S. (1) stanowisko Pełnomocnika K. ds. (...) na okres od 18 stycznia do 31 grudnia 2022 r. W związku z tą funkcją przyznał dodatek funkcyjny w kwocie 1 760 zł.

Dowód: - angaż z 17 stycznia 2022 r. – k. 50 części B akt osobowych M. S. (1)

- pismo w sprawie dodatku funkcyjnego – k. 52 części B akt osobowych M. S. (1)

Do pisemnego zakresu obowiązków M. S. (1), jako Pełnomocnika K. ds. (...) należało:

- pełnienie roli przedstawiciela US w ramach realizacji zadań wynikających z § 66 Regulaminu Organizacyjnego
- opracowywanie projektów zarządzeń, instrukcji i regulaminów wynikających z zakresu czynności
- zastępowanie K. w zakresie przez niego zleconym
- wykonywanie innych prac zleconych przez K. lub Rektora.

Dowód: zakres obowiązków z 18 stycznia 2022 r. – k. 53 części B akt osobowych M. S. (1)

Po objęciu funkcji Pełnomocnika M. S. (1) nie przejął ogółu obowiązków M. G.. Miał skupić się na zadaniach inwestycyjnych, ze względu na posiadane inżynierskie uprawnienia budowlane. Chodziło głównie o cztery prowadzone już procesy inwestycyjne. Natomiast w odróżnieniu od powoda nie uzyskał dostępu do systemu finansowo – księgowego, ani nie zlecał przelewów, nie zajmował się nadzorem nad wydatkami, nie zarządzał nieruchomościami, nie zawierał umów z dostawcami mediów. Celem udzielonego pełnomocnictwa było zastępowanie K. w prostych kwestiach związanych z procesami inwestycyjnymi, a nie przy podejmowaniu istotnych decyzji. W tych kwestiach po zwolnieniu powoda K. działał samodzielnie, posiłkując się P. ds. Organizacyjnych.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powoda nikogo nie zatrudniono na stanowisko Zastępcy K. ds. (...).

Dowód: - zeznania świadka A. J. – k. 219-220,

- zeznania świadka A. K. – k. 248-249,

- zeznania świadka K. M. – k. 249-250,

- zeznania świadka M. S. (1) – k. 250-251,

M. S. (1) – jako Pełnomocnik K. – nie wydawał dyspozycji finansowych kierownikom obiektów uniwersyteckich. Nie wydawał im wiążących poleceń, lecz przedstawiał propozycje działań.

Dowód: - zeznania świadka M. B. – k. 267-268,

- zeznania świadka J. S. – k. 268-269.

Informacja o objęciu funkcji Pełnomocnika K. ds. (...) przez M. S. (1) została zamieszczona na stronie internetowej (...) na bieżąco.

Dowód: zeznania świadka A. J. – k. 219-220.

M. G. zapoznał się z tą informacją zaglądając na stronę internetową US w dniu 22 marca 2022 r.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 277-279.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę pracownikowi przysługują roszczenia o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia,

a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420, z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118). Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Odwołanie od wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Bieg terminu rozpoczyna się od dnia następującego po dniu, w którym do pracownika dotarło określone oświadczenie woli. Powyższy termin jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu (Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86). Z tego względu Sąd nie mógł uwzględnić wniosku strony pozwanej o odrzucenie pozwu. Do odrzucenia pozwu dochodzi jedynie w przypadkach ściśle uregulowanych art. 199 k.p.c. Nie należy do nich wpływ terminu prawa materialnego do wystąpienia z roszczeniem. W razie upływu takiego terminu i braku możliwości jego przywrócenia występuje negatywna przesłanka materialnoprawna, co w efekcie prowadzi do oddalenia powództwa, a nie do odrzucenia pozwu, które w swojej naturze jest postanowieniem procesowym.

Po upływie przewidzianego art. 264 § 1 k.p. terminu roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w zasadzie wygasa. Wyjątkowo jednak na podstawie art. 265 § 1 k.p. sąd pracy przywróci pracownikowi termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych, jeżeli złoży w tym celu w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi wniosek zawierający uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Przyczyna uchybienia terminowi ustaje z chwilą powzięcia wiadomości, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Okoliczności usprawiedliwiające przywrócenie terminu mogą być różne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie I PKN 415/00 także wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (art. 265 § 1 KP).

Na taką właśnie okoliczność powołał się powód. Jednak zdaniem Sądu – niezasadnie. Przedstawił argument, że dopiero w dniu 22 marca 2022 r., a więc po upływie terminu do wniesienia odwołania, dowiedział się ze strony internetowej pozwanego, że M. S. (3) został Pełnomocnikiem K. ds. (...). Jednakże funkcję Pełnomocnika osoba ta otrzymała jeszcze kilka tygodni przed otrzymaniem wypowiedzenia przez powoda, to jest 17 stycznia 2022 r. Jak wynika z zeznań świadka A. J. informacja na temat udzielonego pełnomocnictwa pojawiła się na stronie internetowej (...) na bieżąco. Stąd można wysnuć wniosek, że już w okresie złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę miał on możliwość poznania tej okoliczności. Tymczasem zajrzał na stronę (...) dopiero 22 marca 2022 r.

Badając okoliczności przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia Sąd winien uwzględnić cechy i możliwości osoby, która wnosi odwołanie. Powód jest osobą z wyższym wykształceniem, istotnym doświadczeniem zawodowym i sprawującym funkcję kierowniczą. W zasięgu jego możliwości leżało zapewne to, aby jeszcze w okresie 21 dni od otrzymanego wypowiedzenia zbadać kwestię likwidacji swojego stanowiska pracy i w razie podjęcia wątpliwości wystąpić z odwołaniem do sądu pracy. Powód wykazał się natomiast pewną bezczynnością, czekając z lekturą strony internetowej do 22 marca 2022 r. i do tego czasu nie przyglądając się przesłankom, które kierowały pozwanym pracodawcą.

W konsekwencji Sąd na mocy art. 265 k.p. uznał wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia za pozbawiony podstaw, co samo w sobie prowadzi do oddalenia powództwa. Jak wynika z cytowanej już uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r. (III PZP 8/86), jeżeli nie zostały spełnione przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania, o których mowa w przepisie art. 264 k.p., Sąd oddala powództwo. Tak samo Sąd rozstrzygnie w przypadku uchybienia terminowi do złożenia wniosku o przywrócenie terminu. W uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały Sąd Najwyższy przyjął w szczególności, że sąd orzekając w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia. Dlatego sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi - czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz w pozytywnym bądź negatywnym sensie - w treści uzasadnienia orzeczenia, jeżeli będzie ono sporządzone na wniosek strony bądź wskutek wniesienia środka zaskarżenia.

Niemniej nawet w razie podjęcia wniosku przeciwnego, odwołanie także podlegałoby oddaleniu. Przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda okazała się bowiem rzeczywista.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia u pracodawcy zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Zasadność przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy nie podlega jednak kontroli Sądu pracy. Sąd ten nie jest bowiem powołany do badania racjonalności i celowości (a zatem wynikających stąd również korzyści bądź obciążeń) zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd jest natomiast uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (por. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, Sł. Prac. (...), wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. sygn. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542).

Z kolei w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r. (I PSK 62/22) wskazano, że weryfikacja tego, czy utrzymywanie etatyzacji na dotychczasowym poziomie jest zasadne z ekonomicznego punktu widzenia, leży poza kognicją sądu. Poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, czy zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Powód podnosił, że fikcyjny charakter przyczyny wypowiedzenia miał polegać na tym, że jego obowiązki faktycznie przejął M. S. (1). Oceniając ten argument jako bezzasadny sąd wziął pod uwagę, że osoba ta jest dotychczasowym pracownikiem pozwanego. Została zatrudniona jeszcze w 2019 r. Nie jest więc nowym pracownikiem zatrudnionym w miejsce powoda na tożsamym stanowisko o zmienionej tylko nazwie. Sąd doszedł do przekonania, że stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane, a jego dotychczasowe obowiązki podzielone na dotychczasowych pracowników – pewną ich część przejął M. S. (1), a pozostałą K., posiłkujący się P. ds. Organizacyjnych. Natomiast w miejsce powoda nikogo nie zatrudniono – jego stanowisko faktycznie zostało wyłączone ze struktury organizacyjnej pozwanego. Pion organizacyjno – techniczny podlegający K. faktycznie zmniejszył etatyzację o jednego pracownika.

Po zwolnieniu powoda obowiązki służbowe M. S. (1) nieznacznie się zwiększyły. Porównanie dotychczasowych zakresów obowiązków powoda i M. S. wskazuje, że ich zadania częściowo się dublowały. W takiej sytuacji pracodawca może autonomicznie zdecydować o scaleniu zadań. Niemniej M. S. nie przejął wszystkich zadań powoda – jak wydatki, uprawnienia w systemie finansowo – księgowym, zlecenie przelewów. Nie otrzymał też pod swoją podległość pracowników podległych dotąd powodowi. Zatem pracodawca w prawnie dopuszczalny sposób zdecydował, że część zadań powoda przejmie dotychczas zatrudniony pracownik ze szczebla poniżej (podległy mu Kierownik D.), a część

pracownik ze szczebla powyżej (przełożony - K.). Taki charakter przeprowadzonych zmian sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda i M. S. (1), Regulamin Organizacyjny pozwanego oraz korespondujące ze sobą zeznania świadków: A. J., A. K., K. M., M. S. (1) i A. N.. Również dwóch świadków zawnioskowanych przez powoda: M. B. i J. S. pośrednio potwierdziło istotę zmian, zeznając, że M. S. (1) – jako Pełnomocnik K. – nie wydawał dyspozycji finansowych kierownikom obiektów uniwersyteckich, ani nie wydawał im wiążących poleceń, lecz jedynie przedstawiał propozycje działań.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, uznał, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z powodów dotyczących zakładu pracy, polegających na modyfikacjach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją. Jednakże - zdaniem Sądu - nie chodzi tu wyłącznie o sam zakres obowiązków pracownika, ale przede wszystkim o warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom zakładu, a także podmiotom nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Zdaniem SN dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone czynności wykonywane są na rzecz pracodawcy.

W oparciu o powyższe Sąd oddalił powództwo.

Sąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. orzekł o kosztach procesu. Zgodnie z przywołanym przepisem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty podlegające zwrotowi ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych – sprawa o przywrócenie do pracy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

22.12.2023