

UZASADNIENIE

Powód J. G. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwane (...)w S.. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta w (...)(...). W dniu 14 grudnia 2017 r. wypowiedziano mu umowę o pracę podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Powód uznał, że decyzja pozwanego miała podłoże pozamerytoryczne, gdyż w innych jednostkach pozwanego nastąpił przyrost etatów. Zwolnieniami objęto tymczasem pracowników merytorycznych. Dalej powód podniósł, że wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków pracowniczych. Był najstarszym wiekiem członkiem zespołu (...) z dużym dorobkiem naukowym. Dysponował bardzo dobrą znajomością języka niemieckiego – kluczowego dla działalności muzeum. Pozostali współpracownicy tej umiejętności nie posiadali. Od ponad dwóch lat powód przygotowywał antologię opisów S., a rozwiązanie umowy o pracę uniemożliwiło sfinalizowanie tego projektu. Dodatkowo zaprzepaszczało kilkanaście miesięcy pracy powoda. Na domiar tego powód w okresie 7 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Powód wskazał, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była różnica zdań między nim i dyrekcją pozwanego co do wykorzystywania przez powoda w jego czasie wolnym od pracy wiedzy i umiejętności na rzecz innych podmiotów.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie było podyktowane brakiem wydajności jego pracy, lecz koniecznością optymalizacji zatrudnienia po wprowadzeniu programu oszczędności w działalności pozwanego wdrożonego z inicjatywy Urzędu Marszałkowskiego. Pozwany postanowił zweryfikować zasadność utrzymywania poziomu zatrudnienia na dotychczasowym poziomie nie tylko w oddziale historii S.. Oszczędności miały się sprowadzić do likwidacji 10 stanowisk pracy, choć w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę rozwiązano stosunki pracy tylko z 2 pracownikami. Z pozostałymi nie przedłużono okresowych umów o pracę. Decyzję o zlikwidowaniu stanowiska powoda podjęto, gdyż zakres prac oddziału (...) nie uzasadniał utrzymywania dotychczasowej ilości etatów. Na zlikwidowane stanowisko nikt nie został zatrudniony. Pozwany zaprzeczył temu, by przyczynami zlikwidowania stanowiska powoda były okoliczności powołane przez powoda w jego pozwie.

W piśmie z dnia 18 czerwca 2018 r. powód wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego. Wskazał przy tym, iż pozwany nie poinformował go o kryteriach, którymi kierował się typując stanowisko powoda do likwidacji (k. 98).

Ostatecznie powód zdecydował się na zgłoszenie żądania odszkodowawczego, którego wysokość określił na kwotę 10.332 zł (k. 113v).

Pozwany podtrzymał swoje stanowisko co do oddalenia powództwa (k. 113v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 11 września 2008 r. strony łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanego na stanowisku asystenta. Od 1 grudnia 2008 r. podstawę tego stosunku stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

- umowy k. 4B, 11B akt osobowych.

W przyjętej w pozwanym organizacji pracy pracownicy poszczególnych jego merytorycznych jednostek organizacyjnych np. (...), Oddziału (...) S., Oddziału (...), nie posiadali zindywidualizowanych zakresów czynności. Realizowali zadania indywidualne oraz zespołowe o charakterze naukowo-badawczym, wystawienniczym i edukacyjnym.

Zadania indywidualne były przedzielane przez kierowników poszczególnych jednostek merytorycznych i ujmowane w planie rocznym. Natomiast realizacja zadań zespołowych polegała na tym, iż dany członek zespołu zajmował się przydzieloną mu częścią danego zadania. Jednocześnie każdy z członków mógł zastąpić innego, gdy zachodziła taka potrzeba – nawet w zakresie, w którym na co dzień się nie specjalizował w pracy u pozwanego.

Dowód:

- zeznania świadka D. K. k. 110-110v,
- zeznania świadka B. K. k. 111-111v
- zeznania świadka R. M. k. 112,
- zeznania świadka A. W. k. 112-112v,
- zeznania świadka A. M. k. 112v-113,
- przesłuchanie L. K. k.

Swoje obowiązki pracownicze powód wykonywał w Oddziale (...) H. (...). Razem z nim pracowali tam:

- R. M. – historyk sztuki korzystający z urlopu bezpłatnego
- A. W. – archeolog i pełniący obowiązki kierownika oddziału,
- A. M. – historyk.

Powód jako historyk-archiwista specjalizował się w tematyce militariów, wojskowości numizmatyki, pieczęci, orderów i odznaczeń. Zajmował się też materiałami archiwalnymi związanymi ze S.. Realizował kwerendy z tego zakresu i udzielał odpowiedzi na korespondencję zewnętrzną w w/w sprawach. Organizował comiesięczne spotkania, podczas których przedstawiał historię S.. Brał udział w organizowaniu wystaw.

Dowód:

- zeznania świadka B. K. k. 111-111v
- zeznania świadka R. M. k. 112,
- zeznania świadka A. W. k. 112-112v,
- zeznania świadka A. M. k. 112v-113,
- przesłuchanie J. G. k. 113,
- przesłuchanie L. K. k. 113-113v.

W listopadzie 2017 r. pozwany został zobowiązany przez dyrektora (...), (...) w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w S., działającego w ramach funkcji nadzorczej nad pozwanym, do wyeliminowania zobowiązań wymagalnych i przedstawienia rozwiązań poprawy sytuacji finansowej.

L. K. – dyrektor pozwanego zadeklarował wówczas, że jednym ze sposobów na zmniejszenie kosztów działalności będzie stałe bądź okresowe ograniczenie zatrudnienia w muzeum.

Dowód:

- pismo z 22.11.17 r. k. 22,
- pismo z 04.12.17 r. k. 23-25,
- zeznania świadka D. K. k. 110-110v, 118,
- przesłuchanie L. K. k. 113-113v.

L. K. w porozumieniu z D. K. – wicedyrektorem pozwanego, wytypowali do likwidacji łącznie trzy stanowiska pracy w różnych jednostkach organizacyjnych pozwanego, w tym stanowisko powoda. Kierowali się przy tym ich oceną pracy poszczególnych pracowników. W odniesieniu do pracy powoda ocena ta okazała się negatywna. Nadto uznali, że nie ma potrzeby zatrudniania w Oddziale (...) Historii S. dwóch historyków.

Dowód:

- zeznania świadka D. K. k. 110-110v, 118,
- przesłuchanie L. K. k. 113-113v.

W dniu 14 grudnia 2017 r. L. K. złożył powodowi w imieniu pozwanego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej strony. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację stanowiska pracy powoda wynikającą z konieczności zmniejszenia liczby etatów w muzeum z uwagi na niewystarczającą ilość środków finansowych na fundusz wynagrodzeń.

Przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia nie wytłumaczono powodowi, dlaczego akurat jego stanowisko zostało wytypowane do likwidacji.

Dowód:

- pismo z 11.12.17 r. w części C akt osobowych
- przesłuchanie J. G. k. 113,
- przesłuchanie L. K. k. 113-113v.

Po ustaniu zatrudnienia powoda zakres zadań Oddziału (...) Historii S. nie uległ zmianie. Zadania o charakterze cyklicznym realizowane dotychczas przez powoda zostały powierzone A. M..

Dowód:

- zeznania świadka A. W. k. 112-112v,
- zeznania świadka A. M. k. 112v-113,
- przesłuchanie L. K. k. 113-113v.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie zasadniczo pozostawał bezspornym w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, a ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda i dyrektora pozwanego. Dowody te w sposób spójny przedstawiały organizację pracy w pozwanym muzeum. Sprzeczności między nimi nie było również co do okoliczności związanych z samym wypowiedzeniem umowy o pracę powoda. Nieprzydatnymi dla ustaleń faktycznych okazały się sprawozdania z działalności merytorycznej pozwanego. Na ich podstawie pozwany zmierzał wykazać, iż powód w trakcie zatrudnienia realizował publikacje na rzecz podmiotów zewnętrznych, ale nie był w stanie wywiązać się ze zobowiązań wobec pozwanego. Okoliczność ta nie mogła mieć

wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia, co wyjaśnione zostanie w dalszej części uzasadnienia. Z tego samego względu nieprzydatnymi okazały się dokumenty załączone do pisma powoda z 18 czerwca 2018 r.

Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń.

Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy – wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08).

W niniejszej sprawie podana powodowi w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy t.j. likwidacja stanowiska pracy wynikająca z konieczności zmniejszenia liczby etatów w muzeum z uwagi na niewystarczającą ilość środków finansowych na fundusz wynagrodzeń - była zbyt ogólna, bo nie zawierała odniesienia się do konieczności zwolnienia właśnie jego osoby.

Sądowi orzekającemu znany jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, w którym sąd ten stwierdził iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c., a podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie podziela jednak tego poglądu, albowiem jest on odosobniony. Przychyła się natomiast do zdecydowanie dominującego w orzecznictwie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14.

W wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd ten zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik

wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż w jego orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru - sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Odnośnie samych kryteriów Sąd Najwyższy przyjął, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11(3) i art. 18(3a) k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok z dnia 30 września 2014 r., sygn. I PK 33/14).

Dalej Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Wprawdzie w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, pozwalającego na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 1996 r. (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 720) pracownicy zatrudnieni w muzeach na stanowiskach, na których realizuje się zadania związane z gromadzeniem i naukowym opracowywaniem zbiorów, urządzaniem wystaw i udostępnianiem zbiorów do celów edukacyjnych i naukowych,

organizowaniem badań i ekspedycji naukowych, w tym archeologicznych, prowadzeniem działalności edukacyjnej, artystycznej, upowszechniającej kulturę lub wydawniczej - tworzą zawodową grupę muzealników. Zatrudnia się ich na stanowiskach kustosza dyplomowanego, kustosza, adiunkta i asystenta.

Przepis art. 32a w/w ustawy stanowi, iż na stanowisku kustosza dyplomowanego może być zatrudniona osoba, która posiada:

- stopień naukowy doktora w dziedzinie związanej z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów lub stopień doktora sztuki w tej dziedzinie;
- dorobek zawodowy w zakresie działalności muzealniczej;
- co najmniej 3-letni staż pracy w muzeach lub w znajdujących się poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podmiotach, które prowadzą działalność muzealniczą.

Na stanowisku kustosza może być zatrudniona osoba, która posiada:

- dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich związanych z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów;
- dyplom ukończenia studiów podyplomowych związanych z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów lub dorobek zawodowy w zakresie działalności muzealniczej;
- co najmniej 2-letni staż pracy w muzeach lub w znajdujących się poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podmiotach, które prowadzą działalność muzealniczą.

Na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba, która posiada dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich związanych z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów.

Na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba, która posiada dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia związanych z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów.

Na tle tej regulacji Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 września 2013 r., w sprawie o sygn. I PK 37/13 uznał, iż pojęcia „asystenta”, „adiunkta”, „kustosza” oraz „kustosza dyplomowanego” należy traktować nie jako stanowiska pracy, ale jako tytuły zawodowe muzealników, określające specjalizację, charakterystykę oraz rangę stanowisk zajmowanych przez poszczególnych pracowników muzeów związanych z ich działalnością podstawową. Ta działalność podstawowa wyznacza jedynie maksymalny zakres obowiązków, jakie mogą być wykonywane przez pracowników zatrudnionych w charakterze asystentów, adiunktów, kustoszy czy kustoszy dyplomowanych. Pracownik muzeum nie może być zatrudniony np. na stanowisku „adiunkta” bez dokładnego określenia jego obowiązków pracowniczych, definiujących rodzaj pracy.

Jak wynika z materiału dowodowego, pozwany nie pokusił się o zindywidualizowanie zakresów obowiązków pracowników merytorycznych, czyli swojej zawodowej grupy muzealników – przynajmniej w odniesieniu do pracowników Oddziału (...) (...).

Zgodnie z przyjętą organizacją pracy pracownicy oddziału realizowali zadania indywidualne oraz zespołowe o charakterze naukowo-badawczym, wystawienniczym i edukacyjnym.

Przydzielaniem zadań indywidualnych dla poszczególnych pracowników w oparciu o plan roczny zajmował się kierownik oddziału. Przy zadaniach zespołowych pracownicy zajmowali się przydzieloną im częścią danego zadania. Żaden dowód nie wskazywał na to, by przy przydziale zadań poszczególnym osobom kierownik był ograniczony kryteriami tematycznymi.

Co prawda istniał podział tematyczny między pracownikami oddziału. Jednak nie był on sztywny i precyzyjnie wyznaczony. Dla przykładu archiwaliści dotyczący powojennej historii S. zajmował się zarówno powód, jak i A. M., przy czym powód również historią przedwojenną. Podział ten w sposób najpełniejszy przedstawiła świadek B. K. – zawnioskowana przez pozwanego. Powód potwierdził zgodność jej relacji ze stanem rzeczywistym. Zeznania pozostałych świadków tej relacji nie przeczyły.

Przy braku indywidualnych zakresów zadań pracownik oddziału nie mógł odmówić wykonania polecenia kierownika co do realizacji konkretnego zadania nawet, jeśli w związanym z nim zagadnieniu się nie specjalizował.

Dalszą konsekwencją tego była pełna zastępowalność pracowników oddziału przez współpracowników. Potwierdziły to były współpracownicy powoda, tj. B. K., A. W. i A. M.. Potwierdzeniem tego był fakt, iż po ustaniu zatrudnienia powoda wykonywane przez niego zadania cykliczne przejęła A. M. i jak zeznała, nie miała problemu z ich realizacją.

W tej sytuacji bezsprzecznie elementem przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę winny być przesłanki, które przeważały, iż to jego stanowisko, a nie innego pracownika merytorycznego, zostało wytypowane do likwidacji.

Skądinąd L. K. i D. K. przyznali, iż poza samą potrzebą zlikwidowania trzech stanowisk, wybierając stanowisko powoda mieli na względzie ocenę jego pracy i zbędność zatrudnienia dwóch historyków (powód i A. M.) w Oddziale (...) (...)

To właśnie te kryteria powinny zostać ujęte w ramach przyczyny wypowiedzenia i zostać oznajmione powodowi najpóźniej w momencie wręczania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Tak się jednak nie stało, przez co oświadczenie pozwanego Sąd uznał za wadliwe w zakresie wskazania przyczyny i przez to nieuzasadnione.

Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 10.332 zł tytułem odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p. Jego wysokość określono zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. wedle wyliczeń poczynionych przez pozwanego, których powód nie kwestionował.

W pkt II wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Jego podstawę stanowił przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. To pozwany przegrał proces, więc powinien zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalone zgodnie z normą § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty sądowe. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt III wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi, na które składała się opłata od pozwu w kwocie 517 zł (10.332 zł x 5%).

Rozstrzygnięcie w pkt III wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)