

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy W. na dotychczasowych warunkach sprzed wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej 26.08.2015r. mi zasądzenia na zwrotu rzecz kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z normami.

Podawała, że była ostatnio zatrudniona w pozwanym urzędzie na stanowisku inspektora na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pracodawca 28 sierpnia 2015r. wypowiedział jej umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Zdaniem powódki podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tj.: likwidacja jej stanowiska pracy inspektora w USC z uwagi na zatrudnienie jako zastępcy kierownika USC osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje i powierzenie jej obowiązków wykonywanych przez powódkę na stanowisku inspektora w USC., nie są prawdziwe. Stwierdziła, że jej zdaniem, nie doszło do likwidacji jej stanowiska pracy. Wskazała, że w grudniu 2014r. zmieniono jej warunki umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia z uwagi, że nie dopełniła obowiązku podniesienia kwalifikacji zawodowych i z tego powodu nie mogła dłużej zajmować stanowiska zastępcy kierownika USC i została zatrudniona na stanowisku inspektora. Oświadczyła, że posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy na stanowisku inspektora i wykonuje zadania należące do Urzędu Gminy zarówno z zakresu aktów stanu cywilnego, dowodów osobistych i ewidencji ludności. Podawała, że nie ukończyła studiów administracyjnych z powodu choroby męża, jednakże obecnie zaliczyła pierwszy semestr w Wyższej Szkole (...) w W.. W ocenie powódki faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest chęć pozbycia się jej z pracy jako niewygodnego pracownika, który ośmielił się dochodzić swoich praw w Sądzie oraz przekonanie wójta, że popierała w wyborach samorządowych kontrkandydata wójta w osobie pana S. i z jej inicjatywy została w urzędzie przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy. Zaprzeczyła, aby udzielała poparcia wyborczego panu S. i informowała Państwową Inspekcję Pracy o nieprawidłowościach w pozwanym urzędzie. Stwierdziła, że wójt na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia nowych pracowników. Zdaniem powódki dokonane jej wypowiedzenie jest dowolne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Pozwany Urząd Gminy W. wniosł o oddalenie powództwa jako niezasadnego. Stwierdził, że powódka nie posiada kwalifikacji do zajmowania stanowiska zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, które zgodnie z regulaminem organizacyjnym Urzędu Gminy W. jest stanowiskiem wyodrębnionym. Wskazał, że powódka nie mogła być nadal zatrudniona na tym stanowisku z uwagi na brak wymaganych kwalifikacji. Na to stanowisko, zgodnie z obowiązującymi przepisami został przeprowadzony nabór, w wyniku którego zatrudniona została osoba posiadająca pełne kwalifikacje tj. ukończyła wyższe studia w kierunku administracja i posiada tytuł magistra. Podniósł, że wykonywane przez powódkę obowiązki w zakresie spraw aktów stanu cywilnego i ewidencji ludności zostały przydzielone zastępcy kierownika USC, dlatego też dalsze zatrudnianie powódki jest zbędne. Podniósł, iż powódka w sześcioletnim okresie przejściowym nie uzupełniła wykształcenia w umożliwiającym jej dalsze zatrudnienie na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego. Stwierdził, że zatrudnienie pracownika na stanowisku zastępcy kierownika USC w żaden sposób nie uzasadnia dalszego utrzymania stanowiska inspektora w Urzędzie Stanu Cywilnego i dlatego uległo likwidacji. Nadmienił, że stosunek pracy mógł zostać rozwiązany z powódką już we wcześniejszym okresie, jednakże z uwagi na jej staż pracy, wiek, możliwość ubiegania się o świadczenia emerytalne, została przeniesiona na stanowisko inspektora w USC, którego nie było w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy W.. Zdaniem pozwanego wysunięte przez powódkę oskarżenia zawarte w końcowej części pozwu są gołosłowne, nie poparte dowodami i nie stanowiły podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy. Podkreślił, że powódka nie przystąpiła do żadnego z trzech naborów do pracy przeprowadzonych w pozwanym urzędzie.

Sąd Rejonowy w Łomży ustalil i zważył, co następuje:

Powódka B. P. została zatrudniona w dniu 02.06.1986r. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako referent ds. zdrowia i opieki społecznej w pozwanym Urzędzie Gminy W.. Następnie powódka

pracowała w Urzędzie Gminy W. na stanowisku inspektora ds. oświaty, kultury i ewidencji działalności gospodarczej, inspektora ds. działalności gospodarczej, inspektora ds. kultury, promocji, turystyki (dowód: akta osobowe powódki).

Uchwałą nr XXXIII/132/05 Rady Gminy W. z dnia 16.06.2005r. powódka została powołana na stanowisko Zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w W. (k.194 B akt osobowych powódki, zakres czynności z dnia 04.04.2008r. k. 219 B).

Powódka ma wykształcenie wyższe zawodowe (dowód: zaświadczenie z 12.03.2005r. stwierdzające, że odbyła ona wyższe studia zawodowe na kierunku (...) w Wyższej Szkole (...) w Ł. i uzyskała tytuł licencjata).

W dniu 24.12.2014r. zostało złożone powódce przez Wójta Gminy W. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy, tj. zatrudnienia na stanowisku Zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego i wysokości wynagrodzenia za pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, zez skutkiem rozwiązującym na dzień 31.03.2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano brak kwalifikacji zawodowych, określonych przepisami Ustawy z dnia 19.09.2008r. o zmianie ustawy-Prawo o aktach stanu cywilnego oraz opłacie skarbowej (Dz.U. z 2008r., Nr 182, poz.1121), tj. brak wyższego wykształcenia prawniczego lub administracyjnego. Pracodawca zaproponował powódce po upływie okresu wypowiedzenia: zatrudnienie na stanowisku inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 40 godzin tygodniowo, XII kategorię zaszeregowania i miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie: 2.977 zł i dodatek za wysługę lat w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego (k.267 B akt osobowych).

Powódka B. P. wniosła do Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. w pozew przeciwko Urzędowi Gminy W. o uznanie za bezskuteczne dokonanego w dniu 24 12.2015r. wypowiedzenia zmieniającego jej warunki płacy. Sąd Rejonowy w wyroku w sprawie IVP 16/15 oddalił przedmiotowe powództwo. W ocenie Sądu wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Powódka na stanowisku inspektora w USC zajmowała się sprawami zakresu aktów stanu cywilnego oraz zakresu ewidencji ludności.

Wójt Gminy W. w dniu 26.08.2015r. rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zatrudnienie na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego osoby posiadającej pełne kwalifikacje, z powierzeniem jej obowiązków wykonywanych dotychczas przez powódkę na stanowisku inspektora w USC.. Stwierdził, że wymiar tych obowiązków nie uzasadnia utrzymania dwóch stanowisk pracy, co skutkowało likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska, tym bardziej, iż nie było ono uwzględnione w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy W.. Podał także, że kierując się wytycznymi zawartymi w ustawie z dnia 19.09.2008r. o zmianie ustawy - Prawo o aktach Stanu Cywilnego zatrudnił pracownika posiadającego kwalifikacje określone w art. 6a ust.1 pkt. 5 w/w. ustawy, ponieważ powódka w okresie przejściowym nie uzupełniła kwalifikacji (dowód: wypowiedzenie - akta osobowe powódki).

Pozwany podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki. Nie zatrudniono na tym stanowisku innego pracownika, a jej obowiązki 01.10.2015r. przejął nowo zatrudniony zastępca kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w W. (dowód: informacja o wynikach naboru z dnia 30.07.2015r. na stanowisko zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w W. B. W. (1), posiadającej wyższe wykształcenie administracyjne i tytuł magistra (k.18,19,20).

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne.

Na wstępie należy wskazać, iż pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę za ustawowym 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, aktualnie są traktowane jako normalny, „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością jednostronną, która dochodzi do skutku bez względu na zgodę drugiej strony. W tej sytuacji przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (orzeczenie SN z 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002/10/34). Wypowiedzenie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione (wyrok SN z dnia 09.04. 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491), a przyczyny wypowiedzenia nie

muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (vide- wyrok SN z dnia 03.08.2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651). Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być zaś konkretna i rzeczywista (Uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z 15 lutego, 2000 r. I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). Samo ustalenie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została wskazana pracownikowi prawidłowo, nie wystarcza, bez merytorycznego zbadania jej zasadności, do rozstrzygnięcia sprawy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (vide: wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688) . Spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy.

Art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przede wszystkim podana przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista, a nie pozorna. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, został on wprowadzony by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAP i US 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP i US 1999, nr 18, poz. 577). Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy.

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, tut. Sąd po pierwsze musiał ustalić czy przy rozwiązywaniu łączącej strony umowy o pracę nie doszło do uchybień formalnych. Takich uchybień Sąd nie dopatrył się. Zostało ono doręczono powódce na piśmie z podaniem przyczyn wypowiedzenia. Zatem Sąd musiał ocenić zasadność wskazanych przyczyn wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 8 ust.1 pkt.3 ustawy z dnia 28.11.2014r. Prawo o aktach stanu cywilnego - na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego oraz zastępcy kierownika urzędu stanu cywilnego może być zatrudniona osoba, która: posiada dyplom ukończenia wyższych studiów prawnych lub administracyjnych potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego magistra lub dyplom potwierdzający ukończenie wyższych studiów prawnych lub administracyjnych za granicą uznany w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 191a ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.2)) albo dyplom ukończenia studiów wyższych za granicą uznany za równoważny z polskim dyplomem potwierdzającym uzyskanie tytułu zawodowego magistra na podstawie umowy międzynarodowej lub w drodze nostryfikacji lub dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego magistra i świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie administracji.

Z kolei art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 19 września 2008 r. o zmianie ustawy - Prawo o aktach stanu cywilnego oraz ustawy o opłacie skarbowej (Dz. U. Nr 182, poz. 1121) stanowi, iż wymogu określonego w art. 6a ust. 1 pkt 5 ustawy, o której mowa w art. 1 (tj. ww. wymogu wyższego wykształcenia) nie stosuje się przez 6 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w stosunku do osób, które są zatrudnione na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego lub zastępcy kierownika urzędu stanu cywilnego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy. Powyższe oznacza, iż nieposiadający wykształcenia określonego w art. 6a ust. 1 pkt 5 kierownik USC (lub jego zastępca) dysponuje 6-letnim okresem na uzupełnienie wykształcenia od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej, a więc do dnia 29 października 2014 r. Nieuzupełnienie wykształcenia przed wskazanym wyżej terminem uniemożliwia – po upływie tego terminu – zajmowanie stanowiska kierownika USC (lub jego zastępcy) przez takiego pracownikiem (wobec niespełnienia

jednego z wymogów przewidzianych do pracy na przedmiotowym stanowisku, polegającego na braku odpowiedniego wykształcenia.

Powódka była pracownikiem samorządowym. Została poinformowana przez pracodawcę o obowiązku uzupełnienia wykształcenia, lecz nie wywiązała się z nałożonego na nią zobowiązania. Powyższe skutkowało wypowiedzeniem jej dotychczasowego stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia i zaproponowaniem zatrudnienia na stworzone dla niej poza strukturą organizacyjną urzędu stanowisko inspektora w USC.. Do dnia wniesienia powództwa tj. 02.09.2015r. B. P. nie uzupełniła wykształcenia. Rozpoczęła studia w Wyższej Szkole (...) w W.. Wójt Gminy W. z dniem 26.08.2015r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.. Powódce wypłacono stosowną odprawę.

Sąd Rejonowy uznał, że nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach twierdzenia powódki jakoby podane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę tj. zatrudnienie na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego osoby posiadającej pełne kwalifikacje, z powierzeniem jej obowiązków wykonywanych dotychczas przez powódkę na stanowisku inspektora w pozwanym urzędzie stanu cywilnego i likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy - nie były przyczynami rzeczywistymi, zaś faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy było udzielenie poparcia wyborczego panu S. (kontrkandydatowi obecnego wójta) i poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o nieprawidłowościach w wypłacie wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgromadzone w sprawie dowody potwierdziły stanowisko pozwanego, że przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji stanowiska inspektora w USC, zajmowanego przez powódkę było zatrudnienie na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego osoby posiadającej pełne kwalifikacje, z powierzeniem jej obowiązków wykonywanych dotychczas przez powódkę, ponieważ w okresie przejściowym nie uzupełniła ona kwalifikacji wymaganych przepisami prawa. Sąd stwierdził, że podana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Została ona także należycie skonkretyzowana. W aktach sprawy znajdują się bowiem dokumenty potwierdzające powyższą okoliczność, tj. informacja o wynikach naboru z dnia 30.07.2015r. na stanowisko zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w W. - B. W. (1) posiadającej wyższe wykształcenie magisterskie administracyjne (k.18,19,20). Jak wynika z załączonych do akt zakresów czynności, obowiązki przypisane do stanowiska powódki jako zastępcy kierownika zostały przejęte od dnia 01.10.2015r. przez nowego zastępcę kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w W. B. W. (1) (k.21-23). Tym samym zasadnym jest twierdzenie pozwanego, że wymiar tych obowiązków nie uzasadniał utrzymania dwóch stanowisk pracy. Na uwzględnienie zasługiwała też podniesiona przez pracodawcę okoliczność, iż stanowisko inspektora na które została zatrudniona powódka, nie funkcjonowało w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy W. (dowód: struktura organizacyjna - załącznik do zarządzenia nr (...) Wójta Gminy w W. z dnia 26.03.2015r. i załącznik do zarządzenia nr (...) Wójta Gminy w W. z dnia 30.09.2015r. (k.16,17). Powyższe także zdaniem Sądu przemawiało za koniecznością jego likwidacji. Sąd uznał za zasadną argumentację pozwanego, że gminy nie stać na tworzenie etatu dla powódki, który nie będzie wypełniony zadaniami. Odnosząc się do zarzutu braku zasadności wypowiedzenia, Sąd stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy powódki stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu podane powódce przyczyny wypowiedzenia były także rzeczywiste. Nie wykazała ona bowiem, aby pracodawca miał na celu ukrycie innej przyczyny wypowiedzenia. Twierdzenia powódki, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była chęć pozbycia się jej osoby z powodu udzielenia poparcia wyborczego panu S. i poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o nieprawidłowościach w wypłacie wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nie zostały udowodnione. Nie jest rzeczą Sądu poszukiwanie źródeł dowodowych, które powinna wskazać strona wnosząca o przeprowadzenie dowodu. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał że przedstawione przez nią twierdzenia należy uznać za gołosłowne i nie udowodnione. Z analizy akt sprawy wynika, że pracodawca mógł już w grudniu 2014r. definitywnie rozwiązać z powódką umowę o pracę, lecz z uwagi na doświadczenie zawodowe powódki i brak pracownika, który do czasu rozstrzygnięcia naboru na stanowisko zastępcy kierownika USC posiadającego stosowne kwalifikacje, mógłby przygotowywać w sensie technicznym dokumenty z zakresu aktów stanu cywilnego i ewidencji ludności, zaproponował powódce pracę na stanowisku inspektora w USC.

Na podkreślenie fakt ,że powódka miała pełną świadomość, iż ma 6 lat na uzupełnienie wykształcenia, aby nadal być zatrudnioną w pozwanym urzędzie na dotychczasowym stanowisku pracy. Powódka także , jako długoletni pracownik samorządowy, miała wiedzę ,że pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia jej dalszego zatrudnienia w przypadku , jeżeli wykształcenia w tymże terminie nie uzupełni. Pozwany przyznał ,iż w ostatnim okresie dokonywał naborów na trzy wolne stanowiska pracy , do których powódka nie przystąpiła , ponieważ nie spełniała stawianych wymogów do zatrudnienia na tych stanowiskach. Zatem zarzut powódki ,że likwidacja jej stanowiska pracy w sytuacji , gdy wójt zatrudnia w urzędzie nowych pracowników , jest więc bezzasadny.

Powódka twierdziła także, że wypowiedzenie jej stosunku pracy stanowi dyskryminację ze względu na wiek (55 lat).

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 - 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest między innymi rozwiązanie umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Pozwany zaprzeczył temu twierdzeniu wskazując ,że zatrudnia w urzędzie osoby w podobnym wieku jak powódka. Podał, że zatrudniona obecnie na stanowisku zastępcy kierownika USC B. W. (1) ma 56 lat, więc twierdzenia powódki o dyskryminacji ze względu na wiek są całkowicie nieuzasadnione. . Pozwany złożył odpis dyplomu ukończenia studiów przez B. W. , z którego wynika iż jest ona urodzona (...) (dowód: odpis dyplomu – k. 20). Powyższe potwierdza więc ,że pozwany nie różnicował sytuacji pracowników ze względu na wiek. Zatrudnienie B. W. (1) dowodzi ,że pozwany zatrudnia pracowników w zbliżonym wieku do powódki. Stąd twierdzenie powódki ,iż pozwany wypowiadając jej umowę o pracę naruszył zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek , jest bezzasadne.

W ocenie Sądu pozwany wykazał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, była likwidacja jej stanowiska pracy z powodu przydzielenia zadań wykonywanych przez powódkę B. W. (1) oraz z uwagi na wymiar tych obowiązków(z zakresu aktów stanu cywilnego i ewidencji ludności), który nie uzasadniał utrzymania dwóch stanowisk pracy w Urzędzie Stanu Cywilnego.

Powódka miała świadomość, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki jej zatrudnienia, jak też przyczyną wypowiedzenia definitywnego było nieuzupełnienie przez nią w określonym terminie wykształcenia. W związku z tym brak możliwości wykonywania przez nią pracy w USC na stanowisku zastępcy kierownika, zobligowała pozwanego do zatrudnienia na to stanowisko pracownika z wymaganymi kwalifikacjami i w konsekwencji przydzielenie temu pracownikowi obowiązków z zakresu aktów stanu cywilnego i ewidencji ludności. Z. zadań w USC oraz wprowadzenie elektronicznych systemów związanych z wykonywaniem czynności z zakresu aktów stanu cywilnego i ewidencji ludności , które są wykonywane przez USC w W., nie wystarcza dla zapewnienia zadań dla dwóch pracowników, o czym powódka także miała wiedzę. W strukturze organizacyjnej pozwanego urzędu nie było i nie ma stanowiska inspektora(vide: Regulamin Organizacyjny Urzędu Gminy w W. – k. 16 i k. 17). Powódka została zatrudniona na stanowisku inspektora z zakresem zadań w USC , ponieważ w tym okresie, to wójt był upoważniony do pełnienia obowiązków kierownika USC w W. i do podpisywania dokumentów w wersji papierowej oraz udzielania ślubów. Z uwagi na rozliczne obowiązki wójta , do czasu zatrudnienia pracownika na stanowisku zastępcy kierownika USC, istniała potrzeba wykonywania przez powódkę czynności w zakresie przygotowywania w wersji elektronicznej dokumentów z zakresu aktów stanu cywilnego. W momencie zatrudnienia B. W. (1) , ta pracownica przejęła te zadania. Prowadzi to do wniosku, że brak kwalifikacji powódki do zajmowania stanowiska zastępcy kierownika USC , skutkowało koniecznością likwidacji stanowiska pracy powódki , w momencie zatrudnienia zastępcy kierownika USC. Powódka przyznała, że nie posiada stosownych kwalifikacji do zajmowania stanowiska zastępcy kierownika USC, gdyż ma wykształcenie wyższe zawodowe na kierunku zarządzanie i marketing (licencjat). Zdawała sobie tym samym sprawę z faktu, iż posiadane przez nią kwalifikacje są niewystarczające do zajmowania ww. stanowiska. Wskazać należy w tym miejscu, że w uzasadnieniu ustawy nowelizującej z dniem 29 października 2008 r. podniesiono, że wysokie wymogi, szczególnie w zakresie wykształcenia i stażu pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska w urzędach stanu cywilnego, wynikają z charakteru oraz konsekwencji wykonywanych czynności. Kierownik USC jest nie tylko rejestratorem fundamentalnych zdarzeń z życia człowieka, ale dokonuje również szeregu istotnych

czynności z zakresu prawa rodzinnego. Tworzony przez niego akt stanu cywilnego jest dokumentem źródłowym stanowiącym podstawę wielu czynności i dokumentów urzędowych, przez co musi być sporządzany rzetelnie i w oparciu o szeroką wiedzę prawniczą. Dodatkowym czynnikiem, który ma wpływ na wzrost wymagań stawianych przed kierownikiem USC, jest fakt przystąpienia Polski do Unii Europejskiej oraz związany z tym zwiększony przepływ osób i dokumentów. Wskazane zjawiska nakładają na kierownika USC obowiązek znajomości nie tylko ustawodawstwa krajowego, ale również zapoznania się z regulacjami prawa międzynarodowego, w tym w szczególności z konwencjami Międzynarodowej Komisji S. Cywilnego.

Powódka zarzuciła pracodawcy, że nie wykazał kryteriów, którymi kierował się typując ją do wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ ostatnio była zatrudniona na stanowisku inspektora, a takich stanowisk w urzędzie jest kilkanaście.

Pozwany podał, że powódka była zatrudniona w USC, a pozostali inspektorzy w innych wydziałach, więc wykonują obowiązki o zróżnicowanych wymaganiach stanowiskowych i nie można, tak jak twierdzi powódka, porównywać zakresu jej obowiązków i pozostałych inspektorów. Są to bowiem zupełnie inne zadania i nie można porównywać ich pod względem „wartości” pracy.

Podkreślić należy, że nie można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym likwidacja konkretnego pojedynczego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi zajmującemu to stanowisko umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia. W kompetencji sądu pracy nie leży także ocena polityki kadrowej, racjonalności działań pracodawcy ani merytorycznej trafności jego decyzji o reorganizacji urzędu. Dlatego też Sąd uznał za nie mające znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zeznania świadka A. A., która wyraziła własną ocenę polityki kadrowej wójta Gminy W. i własną ocenę zasad dokonywania naborów na wolne stanowiska urzędnicze w tym urzędzie. Świadek nie miała wiedzy z jakich przyczyn powódka została zwolniona i jakie zadania ostatnio wykonywała (dowód: protokół rozprawy z 12 kwietnia 2016r – 00:16:58- 00:33:33).

Zdaniem Sądu brak jest podstaw do uznania wypowiedzenia powódce umowy o pracę za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu.

Niezasadny jest także w ocenie Sądu zarzut, że wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy przyjmuje, że uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p). Podkreślić należy, że dla uwzględnienia roszczenia powódki niewystarczające jest jej stwierdzenie, że wypowiedzenie jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.. Fakt ten, zgodnie z art. 6 k.c. winien być przez stronę udowodniony. Przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jego prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne.

Sąd nie dopatrył się w działaniu pozwanego ani naruszenia zasad współżycia społecznego, ani nadużycia prawa. Nie wystarczy bowiem powołać się ogólnie na nieokreślone zasady współżycia społecznego, lecz należy wskazać jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współżycia społecznego naruszył pracodawca swym postępowaniem wobec pracownika. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 kp, nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Taka praktyka mogłaby prowadzić do naruszenia zasady praworządności w demokratycznym państwie prawnym. Norma art. 8 kp ma bowiem charakter wyjątkowy i można

ją stosować w sytuacji, gdy w innej drodze nie można zabezpieczyć interesu osoby zagrożonej wykonaniem prawa podmiotowego drugiej osoby.

Powódka tych okoliczności nie wykazała, a tym samym nie dowiodła słuszności zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

Reasumując Sąd stwierdził, że zarzuty podnoszone przez powódkę nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, dlatego też dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia jej umowy o pracę uznał, że podane przez pracodawcę przyczyny były prawdziwe, konkretne i zasadne.

Z tych względów Sąd, na podstawie art. 45 §1 k.p w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych(Dz. U. 233.poz. 1458), powództwo oddalił jako nieuzasadnione.