

Sygn. akt IV P 109/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Janina Czech, Barbara Rybak

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 stycznia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ś.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powódka R. M. wniosła pozew przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ś. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż u strony pozwanej zatrudniona była od 1996 roku. Dnia 31.10.2018r. otrzymała oświadczenie pracodawcy rozwiązujące z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem wobec likwidacji stanowiska pracy. Powódka wskazała, iż jest wieloletnim pracownikiem urzędu, ma złą sytuację materialną. W urzędzie wolne są dwa stanowiska, na których gotowa byłaby pracować.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu opisano przebieg zatrudnienia powódki, czynności podjęte w celu reorganizacji i zmniejszenia zatrudnienia w Archiwum Zakładowym, a także kryteria doboru do zwolnienia podnosząc, iż pod uwagę wzięto kwalifikacje zawodowe pracowników Archiwum i nienaganny przebieg pracy. Zwrócono też uwagę, iż sądowe badanie przyczyny wypowiedzenia polega na ocenie, czy była ona zgodna z przepisami, natomiast sąd nie bada celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia danego pracodawcy. Wskazano, iż na miejsce powódki nie zatrudniono nowego pracownika, jej obowiązki przejęły pozostałe dwie dotychczasowe pracownice Archiwum.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. M. zatrudniona była w Urzędzie Miejskim w Ś. od 19 sierpnia 1996r., od 19.02. 1997 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka wykonywała czynności podinspektora w Biurze Rady Miejskiej, a od 20.04.01r. w Wydziale Finansowym- Referacie Księgowości i Windykacji (...). Ostatnio powódka zatrudniona była na stanowisku podinspektora w Wydziale Organizacji i (...), Referacie Administracyjno- Gospodarczym, Archiwum Zakładowym. Na stanowisko to powódka została przeniesiona za porozumieniem stron dnia 5 marca 2018r, po tym, jak w dniu 5 marca 2018r. została ukarana karą nagany za rażące naruszenie obowiązków służbowych, tj. nie przestrzeganie zarówno procedur wewnętrznych obowiązujących w Urzędzie- instrukcji kasowej, jak również

przepisów powszechnie obowiązujących- ustawy z dnia 29.09.1994r. o rachunkowości podczas wykonywania przydzielonych zakresem obowiązków zadań, polegających na prowadzeniu kasy Urzędu Miejskiego.

Dowód :akta osobowe- w załączeniu

Stanowisko, które objęła powódka, nie było potrzebne w Archiwum, jednakże pracodawca, który miał podstawy do zwolnienia powódki, udzielił jej jedynie kary nagany i podjął decyzję, aby dać jeszcze szansę powódce na dalsze zatrudnienie w Urzędzie. Z uwagi na fakt, iż inni kierownicy wydziałów nie widzieli możliwości zatrudnienia w swoich wydziałach powódki, sekretarz M. R. postanowił dla powódki stworzyć stanowisko w podległym mu Archiwum.

Wobec planowanych w urzędzie reorganizacji, pismem z dnia 23.10.2018r. Sekretarz Miasta M. R. (2), kierujący Wydziałem Organizacji i (...), Referatem Administracyjno- Gospodarczym zwrócił się do Prezydenta Miasta o wyrażenie zgody na reorganizację w Wydziale i zmniejszenie zatrudnienia,(a także nie obsadzanie etatów pracowników odchodzących a emeryturę, nie obsadzanie wakatu w Biurze Rady Miejskiej, ograniczenia zatrudnienia w ramach robót publicznych, podjęcie działań celem pozyskania kandydatów na staże i praktyki studenckie), na co Prezydent wyraziła zgodę.

Dowód:pismo strony pozwanej z dnia 23.10.2018r. k.18

zeznania świadka M. R. e- protokół k. 30

Pismem z dnia 26.10.2018r. pozwany zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej o opinię o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę; organizacja nie zajęła stanowiska w sprawie.

Pismem z dnia 31.10.2018r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31.01.2019r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. W dacie zwalniania powódki były w Urzędzie dwa wakuujące stanowiska, jednak na oba wolne stanowiska poszukiwani byli kandydaci z wykształceniem wyższym, zaś powódka ma wykształcenie średnie. Przy wyborze pracownika działu Archiwum do zwolnienia kierowano się doświadczeniem i kwalifikacjami pracowników A. oraz nienagannością ich pracy.

Dowód: akta osobowe – w załączeniu

zeznania świadka M. R. e- protokół k. 30

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.840 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 25

Ustalen stan faktyczny sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powódki w zakresie przebiegu jej zatrudnienia, nałożonej kary nagany, wykształcenia, sposobu i podstawy rozwiązania umowy o pracę, a także wskazanej przyczyny, która w zasadzie nie była przez powódkę kwestionowana, a została dodatkowo naświetlona zeznaniami świadka M. R. i dowodem z pisma z dnia 23.10.2018r. -w tym zakresie zeznania powódki niewiele wniosły do sprawy albowiem wskazywały na okoliczności bezsporne, a odnoszące się do zasad zatrudniania innych pracowników oraz odczucia powódki i subiektywną ocenę jej przydatności dla pracodawcy i możliwości pracy na innych stanowiskach.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegał oddaleniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p. 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34 , wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Jednakże nawet w takim przypadku w postępowaniu sądowym badanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojaki charakter: sąd poddaje ją analizie w aspekcie zgodności czynności pracodawcy z prawem i w aspekcie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

W płaszczyźnie zgodności z prawem przyczyna powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w formie pisemnej, w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

W niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył pod tym względem prawa.

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i aby była prawdziwa. Jak wykazało postępowanie dowodowe doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska powódki, czemu nawet powódka nie zaprzeczała. Zaś likwidację stanowiska jak najbardziej można uznać za przyczynę rozwiązania umowy z pracownikiem. Należy przy tym zgodzić się ze stanowiskiem pracodawcy, popartym orzeczeniami Sądu Najwyższego, iż likwidacja stanowiska w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzję co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska pracy mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy, który ma prawo doboru pracowników na poszczególne stanowiska i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Nie obronił się przy tym zarzut powódki, iż celowo utworzono stanowisko, by następnie „pozbyć się” powódki poprzez jego likwidację, skoro pracodawca miał możliwość rozwiązać z powódką umowę o pracę już w marcu 2018r. , a nie zrobił tego dając powódcie możliwość dalszego zatrudnienia.

Mając powyższe na względzie, na podstawie powołanych przepisów powództwo oddalono.