

Sygn. akt IV P 96/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	G. D. H. S.
Protokolant:	ssekr. sądowy Aneta Sawlewicz-Szydlik

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2015 r. w Szczytnie

sprawy R. G.

przeciwko Urząd Miejski w P.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego

Sygn. akt: IV P 96/15

UZASADNIENIE

Powód R. G. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Urząd Miejski w P..

W uzasadnieniu zgłosił zarzut niedopełnienia procedury konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą powoda organizacją związkową przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pozwany pismem z dnia 16 stycznia 2015 roku zwrócił się do obu działających u niego organizacji związkowych z zamiarem zwolnienia 39 pracowników, w tym powoda, związek zawodowy negatywnie zaopiniował te zmiany. PIP podczas przeprowadzonej w marcu kontroli stwierdziła naruszenia procedury zwolnień i skierowała do pozwanego wystąpienie o konsultowanie zamiaru zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pozwany tego obowiązku nie dopełnił i i pismem z dnia 23 kwietnia wystąpił z kolejnym pismem do organizacji związkowej informując o zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi. Organizacja związkowa reprezentująca powoda zaopiniowała ten zamiar negatywnie. Dalsza korespondencja toczyła się w pismach z dnia 5 i 11 maja 2015 roku.

Pozwany Urząd Miejski w P. wniósł o oddalenie powództwa.

Wskazał, iż bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była bardzo trudna sytuacja ekonomiczna gminy P., a w konsekwencji potrzeba reorganizacji Urzędu Miejskiego w P. równoważna z likwidacją etatów.

Pozwany nie stosował procedur przewidzianych w w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, bowiem nie przeprowadzał zwolnień grupowych, nie wręczył w okresie 30 dni pism rozwiązujących umowę o pracę takiej ilości pracowników, która stanowiłaby o przeprowadzaniu zwolnień grupowych. Wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 roku w sprawie II PK 341/12 oraz wyrok TS UE z dnia 27 stycznia 2005 roku w sprawie I. J. przeciwko W. K. C-188/03, (...) -885.

Wypowiedzenia umowy powodowi nie można łączyć z czynnościami wykonywanymi w styczniu, tamte działania zostały bowiem zakończone. Potem, wdrożone zostały działania związane z likwidacją Straży Miejskiej, a powodowi wypowiedziano umowę w trzecim etapie reorganizacji UM w P..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. G. został zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miejskim w P. od dnia 25 stycznia 2007 roku na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości 2855,80 złotych na stanowisku Inspektora w Wydziale Spraw Obywatelskich, (...) i (...).

Pozwany Urząd Miejski w P. w styczniu 2015 roku zatrudnił około 140 pracowników, ponadto w Gminie P. w tym okresie było zatrudnionych kilkaset osób w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych i znaczna większość z nich była skierowana do pracy w Urzędzie Miejskim w P..

Po wyborach samorządowych w 2014 roku nastąpiła zmiana na stanowisku Burmistrza P.. A. S., który tę funkcję objął, po zapoznaniu się z stanem finansów Gminy, której sytuacja była bardzo zła oraz stanem zatrudnienia w Urzędzie Miejskim podjął kroki w celu redukcji zatrudnienia u pozwanego.

Został opracowany nowy Regulamin Organizacyjny, w którym dokonano zmian w zakresie podziału na wydziały merytoryczne, łącząc część z nich oraz określając ilość etatów w nowych wydziałach jednocześnie redukując dotychczasową ogólną liczbę stanowisk pracy w UM. Regulamin Organizacyjny został wprowadzony w życie Zarządzeniem Nr 7/15 Burmistrza P. z dnia 16 stycznia 2015 roku.

W Wydziale Spraw Obywatelskich, (...) i (...), w którym pracował powód, miało pozostać docelowo 8 i 1/2 etatu, w tym 1 stanowiska kierownicze oraz 7 i 1/2 stanowisk urzędniczych., likwidacji miały podlegać 4 stanowiska w stosunku do stanu poprzedniego. Likwidacja dotyczyła przede wszystkim stanowisk, na których pracownicy dotychczas zajmowali się promocją i turystyką. Zadania te częściowo zostały przekazane do Punktu (...) Turystycznej przy P. (...). Ponadto z uwagi na ograniczony budżet Gminy znacznemu okrojeniu miała ulec ilość planowanych imprez i uroczystości organizowanych przez UM.

W dniu 16 stycznia 2015 roku pozwany wystąpił do Organizacji (...) w Urzędzie Miejskim w P. z pismami dotyczącym ogółem 39 pracowników zatrudnionych w Urzędzie zawiadamiającymi o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powodu reorganizacji Urzędu Miejskiego w P.. Pismo takiej treści zostało wystosowane także w odniesieniu do powoda. Związek Zawodowy negatywnie zaopiniował ten zamiar. W odniesieniu do powoda po tym piśmie pozwany nie podjął dalszych czynności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu 23 kwietnia 2015 roku pozwany skierował kolejne pismo do (...) Organizacji (...) Miasta i Gminy P. w sprawie konsultacji zamiaru rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest reorganizacja UM w P. polegająca na redukcji zatrudnienia w komórkach organizacyjnych Urzędu Miejskiego w P. (zarządzenie nr 7/15 Burmistrza P.), polega ona na likwidacji niektórych

komórek, łączeniu niektórych komórek organizacyjnych w celu komasowania i właściwego obciążenia poszczególnych pracowników obowiązkami, co wynika z nadmiernego zadłużenia Gminy P., potrzeby redukcji części zadań i dostosowania ich do możliwości budżetowych Gminy celem zabezpieczenia możliwości wywiązywania się przez Gminę z ciężących na niej zobowiązań finansowych, niemożność zaproponowania pracy powodowi na innym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej UM w P..

Kryteriami wyboru powoda były: potrzeba likwidacji większości stanowisk w Wydziale Spraw Obywatelskich, (...) i (...) związana z ograniczeniem do minimum spraw z zakresu promocji i turystyki, przekazanie ich do Punktu (...) Turystycznej przy (...), w kontekście utrzymania 1 i 1/2 etatu zajmujących się tożsamymi zadaniami dla osób podlegających ochronie lub zatrudnionych w związku z realizacją projektów unijnych, brak dyspozycyjności pracownika powodująca dezorganizację pracy w wydziale oraz znajomość języków obcych.

W piśmie z dnia 27 kwietnia 2015 roku związek zawodowy reprezentujący powoda zaopiniował negatywnie zamiar wypowiedzenia powodowi stosunku pracy wskazując na brak przedstawienia, jakie zmiany mają być przeprowadzone w odniesieniu do powoda, których pracowników zmiany obejmują, z jakich zadań się rezygnuje, a nadto, czy jest to czasowe, czy stałe. Zwrócił uwagę, iż pracodawca traktuje obowiązek konsultacji jako przykrą formalność marginalizując uprawnienia związku.

Pozwany wystosował do związku kolejne pismo dnia 5 maja 2015 roku, odniósł się w nim do części uwag związku zawodowego, a dodatkowo wskazał, iż likwidacja 4 etatów w wydziale, w którym pracował powód wiąże się z wypowiedzeniem umów o pracę (...) osobom, czwarta sama wypowiedziała umowę. Te osoby zajmują stanowiska o zbliżonym zakresie. Podobne zajmują jeszcze dwie osoby, przy czym jedna z nich została zatrudniona w związku z realizacją projektu unijnego, a kolejna jest zatrudniona na części etatu i jest chroniona przez związki zawodowe.

W piśmie z dnia 11 maja 2015 roku związek zawodowy reprezentujący powoda ponownie zaopiniował negatywnie zamiar wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, wskazał, że pracodawca nie rozważył doświadczenia powoda na zajmowanym stanowisku, wobec czego zamiar zwolnienia powoda jest wyrazem szykany wobec niego.

W dniu 20 maja 2015 roku powód otrzymał pismo o wypowiedzeniu mu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 31 sierpnia 2015 roku. W piśmie wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest przyczyna wypowiedzenia jest reorganizacja UM w P. polegająca na redukcji zatrudnienia w komórkach organizacyjnych Urzędu Miejskiego w P. (zarządzenie nr 7/15 Burmistrza P.), polega ona na likwidacji niektórych komórek, łączeniu niektórych komórek organizacyjnych w celu komasowania i właściwego obciążenia poszczególnych pracowników obowiązkami, co wynika z nadmiernego zadłużenia Gminy P., potrzeby redukcji części zadań i dostosowania ich do możliwości budżetowych Gminy celem zabezpieczenia możliwości wywiązywania się przez Gminę z ciężących na niej zobowiązań finansowych.

Konsekwencją jest likwidacja 4 etatów w Wydziale Spraw Obywatelskich, (...) i (...), związana z ograniczeniem do minimum spraw z zakresu promocji i turystyki, przekazanie ich do Punktu (...) Turystycznej przy (...), wiąże się to z wypowiedzeniem umów o pracę (...) osobom, czwarta sama wypowiedziała umowę. Te osoby zajmują stanowiska o zbliżonym zakresie. Podobne zajmują jeszcze dwie osoby, przy czym jedna z nich została zatrudniona w związku z realizacją projektu unijnego zw. z rewitalizacją wieży ciśnień, a kolejna jest zatrudniona na części etatu i jest chroniona przez związki zawodowe. Pozostałe osoby w Wydziale wykonują pracę w diametralnie innym zakresie.

Redukcja innych etatów w UM, stan finansów Gminy powoduje niemożność zaproponowania pracy na innym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej UM w P..

W okresie 30 dni poprzedzających i następujących po wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy pozwany wypowiedział umowę jeszcze jednemu pracownikowi, zastępcy kierownika w Straży Miejskiej w P.. Ponadto w dniu 30 kwietnia 2015 roku uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron na wniosek pracownika umowa o pracę z osobą zatrudnioną na stanowisku podinspektora w Wydziale Gospodarki Komunalnej.

W dniu 26 czerwca 2015 roku umowę o pracę wypowiedziano kolejnemu pracownikowi wydziału, P. S., przy czym wskazano mu takie same powody rozwiązania umowy o pracę, jak w piśmie wręczonym powodowi. Procedurę dotyczącą wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi tj. zawiadomienie związków zawodowych o zamiarze rozwiązania stosunku pracy rozpoczęto w tym samym terminie, co w stosunku do powoda, tj. 23 kwietnia 2015 roku.

W wydziale, w którym pracował powód, było utworzone także stanowisko do realizacji projektu unijnego rewitalizacji wieży ciśnień. Zajmował je J. K., który był zatrudniony na czas określony 2 lat do dnia 31 października 2015 roku. Wymieniony rozwiązał umowę, a stanowisko zostało zlikwidowane wobec przekazania (...) Ziemi P. przez Gminę realizację projektu unijnego dot. wieży ciśnień i utworzenia przy tej jednostce stanowiska pracy do jego obsługi.

Na okres od 1 czerwca 2015 roku na okres do 31.08.2015 roku w Urzędzie Miejskim w P. została zatrudniona w ramach robót publicznych jako pracownik I stopnia J. C.. Wymieniona była kierowana do różnych wydziałów zgodnie z bieżącymi potrzebami, pracowała także w Wydziale, w którym był zatrudniony powód, obecnie pracuje w charakterze gońca.

/ okoliczności bezsporne, akta osobowe powoda – umowy o pracę, aneks do umowy, wypowiedzenie K 48, 6, 54, zeznania świadka P. S. K 60, przesłuchanie stron – powoda R. G. K 61v i n., pozwanego A. S. K 62v i n., Regulamin Organizacyjny K 30-34, zaświadczenie K 21, pisma do i od związków zawodowych K (...), 9, 10, 11-16, wykazy zwolnień powoda i pracowników, umowa o pracę J. C. K 47, wniosek o rozwiązanie umowy K 55/.

Sąd zważył, co następuje:

Powód podnosił jednoznacznie sformułowany zarzut natury formalnej - naruszenie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w zakresie przewidzianej tam konsultacji związkowej, a nadto w dalszych pismach wskazywał na, jak się wydaje pozorność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, wykazując, iż praca jego jest konieczna do działania urzędu, bowiem zatrudniane są inne osoby, w tym do czynności w jego wydziale. Wskazał też na niewłaściwość kryteriów doboru pracownika, bowiem pozwany nie wskazał, czemu został wybrany powód, a nie P. S..

Sąd nie podzielił powyższych zarzutów.

Odnośnie zarzutu naruszenia konsultacji związkowej przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku powód nie przedstawił żadnych przesłanek pozwalających uznać, iż u pozwanego w okresie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy były prowadzone zwolnienia w takim wymiarze, iż uzasadniały one stosowanie procedur określonych w ustawie. Zgodnie z art. 1 przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników i 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Z informacji przedstawionej przez pozwanego wynika, iż w okresie 30 dni rozwiązano umowy z 2 pracownikami, co oznacza, że nie był obowiązany do stosowania procedury opisanej w ustawie.

Pozwany natomiast przedstawił pisma skierowane do reprezentującego powoda związku zawodowego konsultujące zamiar rozwiązania stosunku pracy z powodem w ramach art. 38 kp i konsultacja ta została przeprowadzona prawidłowo.

Odnosnie naruszenia art. 30§4 kp Sąd tego zarzutu nie podzielił.

Należy wskazać na wyrok Sadu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 roku w sprawie II PK 144/13, w którym wskazano, iż pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że ocena pracodawcy, które ze stanowisk powinny zostać zlikwidowane pozostaje poza kompetencjami Sądu, to osoba zarządzająca jednostką dokonując oceny potrzeb jednostki, a jednocześnie stanu finansowego ma wyłączne prawo, by podjąć decyzję o liczbie i rodzaju stanowisk niezbędnych do jej funkcjonowania i podziale zadań między pracowników. Sąd w ramach swoich uprawnień może jedynie dokonać oceny, czy w przypadku likwidacji jednego z kilku tożsamyh stanowisk został prawidłowo dokonany wybór pracownika do zwolnienia.

Należy podkreślić, iż z zeznań pozwanego, pisma wypowiedającego powodowi umowę o pracę, jak również pośrednio z zeznań samego powoda wynika, że w Wydziale zostały zlikwidowane wszystkie stanowiska, na których pracownicy zajmowali się turystyką i promocją, zadania bądź w ogóle nie będą wykonywane, bądź zostały przekazane do innych wydziałów, czy podmiotów działających w Gminie P.. Wobec powyższego nie zachodziła konieczność wskazywania indywidualnych kryteriów wyboru powoda do rozwiązania stosunku pracy wobec likwidowania stanowiska. W ocenie Sądu nie było konieczne porównywanie z innymi pracownikami pracującymi w wydziale, lecz zajmującymi się zupełnie innym zakresem zadań- jak w tym wypadku z zakresu spraw obywatelskich tj. meldunków. Trzeba podkreślić, że stanowiska te wprawdzie były w jednym wydziale, jednakże tylko dlatego, że z uwagi na wielkość (...) były łączone w jednej strukturze różne zadania.

Uwagi powoda dotyczące tego, że w przeszłości wykonywał zadania związane z funduszem sołeckim, czy organizacją imprez są o tyle bez znaczenia, iż pozwany w ogóle nie planuje pozostawienia tych prac w tym wydziale, a ich przekazanie do wydziału finansowego, lub P. (...).

Kolejne zarzuty, jakie zgłosił powód dotyczyły tego, iż u pozwanego, czy to w jego Wydziale, czy innych u pozwanego są czynności, które mogłyby zostać mu powierzone, bowiem skierowano do nich osoby wcześniej pracujące w innych strukturach pozwanego, jak również zatrudniano inne osoby.

Co do zasady trzeba wskazać, iż taki kierunek myślenia, iż wobec likwidacji stanowiska pracy pozwany winien poszukiwać dla pracownika jakichkolwiek zadań, by zachować pracownika jest sprzeczne z istotą reorganizacji, którą przeprowadzał pozwany w tym wypadku. Tu podstawowym celem było ograniczenie wydatków na działanie UM, wynagrodzenia realizowane metodami: redukcja zatrudnienia, skomasowanie zadań, dociążenie obowiązkami tych pracowników merytorycznych, których pozostanie w UM było niezbędne, nie zaś wyszukiwanie zakresu czynności dla wszystkich pracowników dotychczas zatrudnionych w UM. Trzeba wskazać, że celem reorganizacji zakładu i likwidacji stanowisk pracy dokonywanej w ramach tego, jak i redukcji zatrudnienia jest stworzenie docelowej struktury zatrudnienia odpowiadającej potrzebom pracodawcy, koniecznej i optymalnie dostosowanej do wykonywania tych zadań, jakie obowiązany jest realizować. Sąd uznał za zbędne dokonywanie analizy akt osobowych J. K., po którym to, jak powód oświadczył, mógłby objąć stanowisko pracy, bowiem bezspornym jest, że po rezygnacji wymienionego z pracy projekt unijny, w związku z którym został zatrudniony przekazano do (...) Ziemi P., zaś pozwany wskazał, że stanowisko to zamierza zlikwidować. Ta zmiana nastąpiła od czasu wypowiedzenia, bowiem w wypowiedzeniu to stanowisko wskazywano jako jedno z pozostających do końca realizacji projektu.

Powód ponadto wskazywał, że pozwany skierował okresowo do pracy w wydziale pracownika zatrudnionego w ramach robot publicznych J. C., na rozprawie wskazywał, że takim pracownikiem był też W. S.. Sąd uznał, że przesłuchanie tych osób nie wnosi nic do sprawy, bowiem okoliczności ich zatrudnienia wynikają jednoznacznie ze złożonych umów o pracę.

W odniesieniu do osób zatrudnionych w ramach robót publicznych trzeba wskazać, iż wynagrodzenie takiej osoby jest finansowane z innych źródeł niż budżet pozwanego, zatem nie obciąża go ani czasowo, ani na stałe, zatrudnienie jest czasowe, a taki pracownik stosownie do potrzeb całej jednostki jest kierowany do różnych zadań, w tym bardzo często nieurzędniczych. Zatrudnienie takich osób jest to też forma aktywizacji osób bezrobotnych i taki jest cel finansowania takiego zatrudnienia przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Fakt zawarcia stosunków pracy na okresy kilkumiesięczne z pracownikami w ramach robót publicznych nie świadczy o pozorności reorganizacji urzędu, czy pozorności przyczyn wypowiedzenia stosunku pracownikowi, nawet jeśli okresowo osoba w taki sposób zatrudniona wykonuje czynności zbliżone do pracownika, którego stanowisko jest wskazane jako zlikwidowane.

W tych warunkach Sąd uznał, iż wypowiedzenie dokonane powodowi zostało dokonane zasadnie i w sposób zgodny z przepisami dotyczących wypowiedzania umów w tym trybie i na podstawie art. 45§1 kp oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przy określaniu wynagrodzenia za czynności pełnomocnika Sąd miał na uwadze brzmienie treści § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Omyłkowo nie uwzględniono wydatków wykazanych przez pełnomocnika - kosztów dojazdu.