

Sygnatura akt IVP 47/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 01 września 2015.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Wiesława Biłyk, Edyta Pławiak,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 01 września 2015r. w Lubaniu

sprawy z powództwa A. Ż.

przeciwko Miejsko-Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) we L. Śl.

- o odszkodowanie, o premię;

I. Zasądza od pozwanego Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy (...) we L. Śl. na rzecz powódki **A. Ż.** kwotę 17.070,- (siedemnaście tysięcy siedemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 20 maja 2015r. do dnia zapłaty,

II. W pozostałej części powództwo oddala

III. Zasądza od pozwanego Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy (...) we L. Śl. na rzecz powódki A. Ż. kwotę 60,- (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IVP47/15

UZASADNIENIE

Powódka A. Ż. wniosła pozew przeciwko Miejsko-Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) we L. Śl. o zasądzenie kwoty 17.790zł na co składa się kwota 17.070zł tytułem odszkodowania za bezskuteczne rozwiązanie z nią umowy o pracę oraz kwota 720zł tytułem różnicy w wypłaconej i należnej jej do wypłaty premii regulaminowej za miesiąc marzec i kwiecień 2015r.

W uzasadnieniu wskazała, iż zatrudniona była na stanowisku kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy (...) we L. od 1 grudnia 2003r. Oświadczeniem z dnia 6 maja 2015r. wypowiedziano jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i jako przyczynę wskazano fakt, że nie posiada wykształcenia wymaganego przez ustawodawcę do zajmowania, jako pracownik samorządowy kierowniczego stanowiska kierowniczego. Zdaniem powódki, wskazana przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę jest nieprawdziwa. Ocena spełniania przez nią kryteriów umożliwiających zatrudnienie na stanowisku kierowniczym winna być przeprowadzona nie w oparciu o ustawę o pracownikach samorządowych lecz na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej i zgodnie z przepisami tej ustawy posiada uprawnienia do zajmowania kierowniczego stanowiska.

Powódka otrzymywała zawsze premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast w miesiącu marcu i kwietniu 2015r. została jej przyznana premia w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Biorąc pod uwagę fakt, że w okresie tym nie zmienił się w żaden sposób zakres jej obowiązków, ani też nie zostało stwierdzone przez pracodawcę niewywiązywanie się przez nią z obowiązków pracowniczych uważa, że powinna mieć przyznaną w dalszym ciągu premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, że podana w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna tego rozwiązania jest właściwa i ma zastosowanie do sytuacji powódki. Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych stawia wymóg, aby pracownik samorządowy zatrudniony na kierowniczym stanowisku kierowniczym posiadał wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym. Natomiast art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej ani w sensie pozytywnym, ani negatywnym nie zajmuje się kwestą wykształcenia osoby zajmującej stanowisko kierownicze dlatego też, zdaniem pozwanego, skoro powódka nie posiada wykształcenia wyższego przyczyna wypowiedzenia jest właściwa.

Odnośnie premii regulaminowej zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy (...) we L. – maksymalna wysokość premii nie może przekraczać 40% wynagrodzenia zasadniczego, natomiast dolna granica nie była określona. Fakt, że przez znaczny okres czasu powódka otrzymywała premię na poziomie 20% wynagrodzenia zasadniczego nie tworzyło żadnego uprawnienia, że jej premia zawsze musi być przyznawana w tych właśnie granicach. W ocenie Burmistrza pełniącego obowiązki pracodawcy kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy (...) przyznana jej premia w wysokości 10% była adekwatna do sposobu realizacji obowiązków określonych w regulaminie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ż. zatrudniona była Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy (...) we L. Śl. od 1 grudnia 2003r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika.

(dowód: akta osobowe powódki).

Powódka posiada wykształcenie średnie oraz ukończyła szkolenie w zakresie organizacji pomocy społecznej i na mocy decyzji nr (...) z dnia 25 listopada 2003r. wydanej przez komisję egzaminacyjną powołaną przez dyrektora Szkoły Policealnej (...) Służb (...) we W. uzyskała tytuł organizatora pomocy społecznej.

(dowód: dyplom, ukończenia szkolenia k.7-8, zeznania powódki e-prot-01-09-15/00:04:21-00:08:24/).

W dniach od 14 do 16 maja 2014r. pracownicy (...) we W. przeprowadzili kontrolę w (...) we L. , między innymi pod kątem zgodności zatrudnienia pracowników tej jednostki z kwalifikacjami wymaganymi ustawą o pomocy społecznej. W protokole z tej kontroli stwierdzono, że kierownik tej placówki spełnia odpowiednie wymogi w zakresie kwalifikacji zawodowych wskazanych w art. 122, ust. 1 ustawy o pomocy społecznej.

(dowód: protokół z kontroli k7-11).

Pismem z dnia 6 maja 2015r. zakład pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015r.. Jako przyczynę podano fakt, że nie posiada ona wymaganego przez ustawodawcę wykształcenia do zajmowania jako pracownik samorządowy kierowniczego stanowiska urzędniczego. W świetle przepisów obowiązujących w dacie jej zatrudnienia było to wykształcenie wyższe, a w świetle obecnie obowiązujących przepisów wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.

(dowód: pismo o wypowiedzeniu umowy k.6).

Kwestię wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) we L. reguluje regulamin wynagradzania. W §7 tego regulaminu stwierdzono, że w ramach środków na wynagradzania może być utworzony fundusz premiowy w wysokości 20% funduszu płac z przeznaczeniem na premię pracowników. Maksymalna wysokość premii nie może przekraczać 40% wynagrodzenia zasadniczego.

(dowód: regulamin wynagradzania k. 18-22).

Powódka przez długi okres czasu otrzymywała premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast za miesiąc marzec i kwiecień otrzymała premię w wysokości 10% (okoliczność bezsporna).

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 5.690zł miesięcznie.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.43).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódki odnośnie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę uznać należało za zasadne.

Zgodnie z treścią art. 122, ust. 1 ustawy z 13 marca 2004r. o pomocy społecznej (tekst jednolity, Dz.U. z 2013r. poz. 2013) – osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej są obowiązane posiadać co najmniej trzyletni staż pracy pomocy społecznej oraz specjalizację z zakresu pomocy społecznej. Okolicznością bezsporną w sprawie jest , że powódka posiada odpowiedni staż pracy oraz specjalizację z zakresu pomocy społecznej.

Okolicznością sporną natomiast jest czy powódka będąc zatrudniona na stanowisku kierownika obowiązana jest posiadać wykształcenie wyższe.

Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2014, poz. 1202). w art.6 ust. 4, pkt 2 stawia wymóg, aby pracownik samorządowy zatrudniony na kierowniczym stanowisku kierowniczym posiadał wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.

Artykuł 2 tej ustawy reguluje kwestie do których pracowników samorządowych stosuje się jej przepisy, natomiast art. 3 ustawy stwierdza, iż przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach wymienionych w art. 2 , których status prawny określają odrębne przepisy.

Nie ulega wątpliwości, że ustawa z dnia 13 marca 2004r. o pomocy społecznej jest ustawą szczególną w stosunku do ustawy o pracownikach samorządowych i ustawa ta nie wymaga, aby kierownik (...) posiadał wykształcenie wyższe.

Zauważyć należy, że kontrola przeprowadzona przez (...) Urząd Wojewódzki we W. w dniach 14-16 maja 2014r. stwierdziła, że powódka spełnia odpowiednie wymogi w zakresie kwalifikacji zawodowych wskazanych w art. 122, ust. 1 ustawy o pomocy społecznej. Powódka pracuje na stanowisku kierownika (...) od 1 grudnia 2003r. i Urząd Gminy i Miasta we L. wcześniej nie kwestionował jej kwalifikacji do zajmowania tego stanowiska.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd, że przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę są nieprawdziwe i na mocy art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 17.070zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Odnośnie zasądzenia kwoty 720zł tytułem premii regulaminowej za miesiąc marzec i kwiecień 2015r. uznał Sąd to roszczenie za bezzasadne. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) w §7 stanowi, że maksymalna wysokość premii nie może przekraczać 40% wynagrodzenia zasadniczego. Nie reguluje natomiast minimalnej wysokości premii. Skoro przyznano powódce premię w wysokości 10% Sąd nie jest uprawniony do zmiany tej decyzji albowiem jest ona zgodna z §7 regulaminu wynagradzania.

Orzeczenie o kosztach opiera się na mocy art. 98 §1 kpc oraz §12 ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r. poz. 461).