

Sygn. akt IV P 39/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jarosław Walentynowicz
Ławnicy:	Elżbieta Smosarska – Kimbar, Tadeusz Wasilewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2020r.

sprawy D. P.

przeciwko Urzędowi Miasta w K.

o sprostowanie świadectwa pracy, o odprawę pieniężną w kwocie 14.532,00 zł, odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w kwocie 2584,20 zł

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda D. P. na rzecz pozwanego Urzędu Miasta K. kwotę 2700,00 zł (dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Smosarska – Kimbar J. T. W.

IV P 39/20

UZASADNIENIE

Powód D. P. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta w K. wniósł o 1., sprostowanie świadectwa pracy przez uzupełnienie faktycznej podstawy prawnej na podstawie której doszło do rozwiązania umowy o pracę tj. na mocy porozumienia stron w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników..., 2. zasądzenie odprawy na rzecz D. P. od pozwanego Urzędu Miasta w K....w wysokości 14532zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty stanowiącej trzykrotność średniego otrzymywanego przez powoda miesięcznego wynagrodzenia, 3. zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda D. P. od pozwanego – (...)... z tytułu zamierzonego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w kwocie 18058,56 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był pracownikiem pozwanego zatrudnionym na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku inspektora ds. gospodarki lokalami komunalnymi i obsługi komisji mieszkaniowej. Pewnego dnia został poinformowany przez pozwanego, iż ten zamierza zmienić strukturę urzędu. Według powoda zarządzeniem Burmistrza 189/2019r. z dnia 23.07.2019r. zostało zlikwidowane jego stanowisko pracy, a jemu nie przedstawiono nowego zakresu obowiązków. Według D. P. pozwany prowadził szereg działań „inicjujących rozwiązanie z powodem stosunku pracy”, między innymi chciał przenieść zakres wykonywanych zadań do (...) Towarzystwa Budownictwa (...). Powód zaczął czuć się niepewnie i „biorąc pod uwagę okoliczności, które zaszły i brak przedstawienia warunków dalszego zatrudnienia” zwrócił się z prośbą do pozwanego pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pozwany na rozwiązanie się zgodził, ale nie z zaproponowanych przyczyn.

W dalszej części powód zmodyfikował powództwo (k. 41) wnosząc o jego zmianę w ten sposób, że zamiast zasądzenia odszkodowania z tytułu zamierzonego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w kwocie 18058, 56 zł wniósł o odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w kwocie 2584,20 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa zaznaczając, że nie doszło tu do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz na wniosek powoda. Pozwany potwierdził, że wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, który jednak nie wpłynął na stan zatrudnienia w urzędzie, ani na zmniejszenie zakresu realizowanych zadań. Powód nadal realizował powierzone mu zakresem czynności obowiązki, a jego stanowisko nie zostało zlikwidowane. Stanowisko to nie było i nadal nie jest stanowiskiem samodzielnym. Po rozwiązaniu umowy o pracę stanowisko powoda zajął nowo zatrudniony pracownik, który przejął wykonywane przez niego obowiązki. Pozwany podkreślił, że nie było sytuacji, by dążył do zwolnienia powoda, przeciwnie, pragnął dalszej z nim współpracy. Pozwany dodał też, że powód będąc zatrudniony w Urzędzie miasta w K. ubiegał się o stanowisko w Izbie Obrachunkowej w O. i w dniu 7 listopada stanowisko tam uzyskał (k. 37).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. P. był zatrudniony w Urzędzie Miasta w K. od 18 marca 2010r. do 30 listopada 2019r. na stanowisku inspektora, ostatnio od 1 listopada 2017r. do 30 listopada 2019r. na stanowisku inspektora ds. obsługi lokalami komunalnymi. W dniu 14 listopada 2019r. zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy zaznaczając, że brak jest podstaw do rozwiązania z powodów podniesionych przez D. P., jednocześnie pracodawca podtrzymał chęć dalszego zatrudniania powoda.

Powód nie był zainteresowany i umowa uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2019r. zaś w dniu 7 listopada 2019r. powód wygrał konkurs na stanowisko inspektora kontroli w Wydziale Kontroli (...) Finansowej Regionalnej Izby Obrachunkowej w O.. Akces o przyjęcie tam złożył w październiku 2019r.

Dowody: akta osobowe, zeznania świadka H. K. (k. 52, E. S., K. 52-53, dowód z przesłuchania stron (k. 53).

Sąd zważył:

Powództwo jako niezasadne należało oddalić w całości. Podkreślić należy, że pozwany wprowadził zmiany organizacyjne w urzędzie, ale w żaden sposób nie dotyczyły one sytuacji powoda. Powód przesłuchany jako strona faktycznie wykazał, że jego obawy o przesunięciu na inne stanowisko pracy i utratę statusu pracownika samorządu były jedynie wyimaginowane i nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości. On jedynie spodziewał się, że może stracić status pracownika samorządowego z obniżoną pensją i utratą prestiżu – jak podał – k. 53-53v.

Powyższe w sposób nie budzący wątpliwości wskazuje, że nie może być w konkretnym przypadku mowy o zastosowaniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, gdyż zwolnienie nastąpiło właśnie z przyczyny dotyczącej

wyłącznie pracownika, który wystąpił o rozwiązanie stosunku pracy. Nie może być w związku z tym mowy nie tylko o uprawnieniu do odprawy pieniężnej, odszkodowaniu (w tym zakresie powództwo zostało zmodyfikowane), ani o odszkodowaniu za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy – gdyż sporządzone świadectwo w pełni odzwierciedla przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Nie jest niczym niezwykłym reorganizacja pracy w zakładzie, a taka reorganizacja w wyniku, której żaden z pracowników nie jest zwolniony, ani nie zmienia się jego status jako pracownika samorządowego, jest rzeczą naturalną i stanowi faktyczną prerogatywę pracodawcy. Z twierdzeń powoda wynika, że obawiał się utraty statusu pracownika samorządowego; jest to jednak jedynie jego subiektywne, bez pokrycia w faktach odczucie. Odczucie to nie może jednak prowadzić do uznania zasadności żądań, które przedstawił D. P.. Przesuwanie pracowników między wydziałami wynikające z koncepcji pracodawcy co do kierowania jednostką jest powszechnym elementem praktyki sprawnego zarządzania zakładem pracy służącym do maksymalizacji wydajności pracy. Nie można zapominać, że jeszcze będąc pracownikiem pozwanego, powód uzyskał zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Skorzystał ze swego uprawnienia rozwiązania umowy o pracę u powoda, objął z własnej woli inną posadę, zatem jego roszczenia nie znajdują uzasadnienia.

W świetle powyższego należało orzec jak w sentencji wyroku. Za zasadne uznać należy obciążenie powoda kosztami ustanowienia pełnomocnika przez pozwanego.