

Sygn. akt IV P 3/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. S., K. B.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) w J.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne

I. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 28 grudnia 2012r., doręczone powódce A. M. w dniu 28 grudnia 2012r. uznaje za bezskuteczne;

II. nakazuje stronie pozwanej (...) w J. dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku i dotychczasowych warunkach zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy;

III. nakazuje stronie pozwanej (...) w J. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Kłodzku) kwotę 2 237zł, tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka A. M. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy .

W uzasadnieniu powódka podała, że otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, którego przyczyną stała się likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę - Koordynator Zespołu Terapeutyczno - Opiekuńczego uchwałą Nr 259/2012 Zarządu Powiatu (...) z dnia 12 grudnia 2012 r. W uzasadnieniu tej uchwały wskazano na konieczność stworzenia w miejsce dotychczasowego stanowiska pracowniczego koordynator - stanowiska kierowniczego urzędniczego. Zmianę oparto o rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Uznano w uchwale, która dotyczy przyjęcia Regulaminu Organizacyjnego (...)w J., że zakres zadań na stanowisku - koordynator zdecydowanie wskazuje na konieczność szczegółowej oceny, jakiej poddawane są stanowiska urzędnicze, stąd pracownicze stanowisko koordynator, musi ulec likwidacji.

Jednakże - zdaniem powódki - zakres obowiązków i odpowiedzialności na tym stanowisku nie uległ zmianie w nowo przyjętym Regulaminie (...) w J.. Według powódki, skoro zakres obowiązków nie uległ zmianie różnica między stanowiskiem koordynator Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego, a kierownikiem - urzędnikiem leży tylko w nazewnictwie stanowisk.

W ocenie powódki przyczyna wypowiedzenia jest pozorna.

Powódka podniosła, że nie rozumie dlaczego nie zaproponowano jej odbycia służby urzędniczej i zdania egzaminu na urzędnika, tylko zlikwidowano jej stanowisko pracy i tym samym narażono budżet jednostki i całego powiatu (...) na dodatkowe koszty w formie podwójnej pensji dla obu stanowisk w ostatnim miesiącu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką, a także wypłacenia jej 2 miesięcznej odprawy.

Powódka wskazała, że z wykształcenia jest magistrem socjologii ze specjalnością- służby socjalne, co pozwala jej na pracę w opiece społecznej, dodatkowo ma ukończone studia podyplomowe i kursy z dziedziny nauk pedagogicznych jak- resocjalizacja, oligofrenopedagogika oraz biblioterapia. Posiadane wykształcenie i doświadczenie zawodowe pozwala jej na wszechstronne i elastyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych na obecnym stanowisku koordynatora Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego, przy czym stanowisko koordynatora uzyskała w wyniku wygrania konkursu na to stanowisko.

Powódka podkreśliła, że przebieg zatrudnienia powódki w (...) w J. przebiegał nienagannie, czego dowodem mogą być, zaproponowanie powódce umowy na czas nieokreślony po przepracowaniu okresu próbnego, pozytywne oceny wystawiane przez obecnego pracodawcę na podstawie wybranych kryteriów oceny, pozytywne przechodzenie kontroli (...) przez organy zewnętrzne, profesjonalne zarządzanie podległym jej zespołem personelu terapeutyczno - opiekuńczego, prawidłowe zabezpieczanie potrzeb bytowych i duchowych mieszkańców (...). Powódka jest odbierana przez personel Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego i osoby współpracujące oraz mieszkańców jako osoba kompetentna, komunikatywna, dbająca o dobrą atmosferę (...), zapewniająca mieszkańcom i pracownikom poczucie bezpieczeństwa i godności osobistej.

Strona pozwana (...)w J. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając , że w dniu 12 grudnia 2012 roku uchwałą Nr 259/2012 Zarząd Powiatu (...) uchwalił nowy Regulamin Organizacyjny dla (...) w J., w którym zmieniono stanowisko zarządzające pracą Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego. W nowym regulaminie organizacyjnym, zostało określone, iż Zespół będzie prowadził kierownik zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, a nie jak dotychczas koordynator. Zmiana dotyczy charakteru stanowiska i zmiany ze stanowiska pracowniczego na stanowisko kierownicze- urzędnicze. Dlatego też dyrektor (...) w J. wypowiedział dotychczasowe warunki pracy i płacy powódce, jednocześnie proponując pracownikowi nowe warunki z zachowaniem 3 -miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka A. M. jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku koordynatora Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego na podstawie umowy o pracę z dnia z dnia 31 07 2009 r. (od dnia 1 02 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony).

(dowód : akta osobowe powódki)

Uchwałą nr 259/2012 Zarządu Powiatu (...) z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu Organizacyjnego (...) w J. zmieniono strukturę organizacyjną (...) tworząc w miejsce koordynatora Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego stanowisko kierownika Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego. Zakres zadań i obowiązków kierownika Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego nie uległ zmianie w stosunku do zakresu zadań i obowiązków koordynatora Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego.

Jak podano w uzasadnieniu uchwały nr 259/2012 Zarządu Powiatu (...) z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu Organizacyjnego (...) w J. zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...) w J. wynika z konieczności dostosowania przepisów wewnętrznej organizacji funkcjonowania (...) do wymogów zewnętrznych. Zastąpienie stanowiska koordynatora zespołu terapeutyczno-opiekuńczego stanowiskiem kierownika zespołu terapeutyczno-opiekuńczego spowodowana jest koniecznością dostosowania wewnętrznej struktury organizacyjnej do wykazu stanowisk zawartych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. nr 50, poz. 398 ze zm.)- Dotychczas stanowisko koordynatora było stanowiskiem pracowniczym, nie podlegającym szczegółowej ocenie jakiej poddane są stanowiska urzędnicze.

Jednakże zakres zadań na tym stanowisku zdecydowanie wskazuje na konieczność zapewnienia takiego charakteru tego stanowiska. W związku z powyższym zmiana polega na likwidacji stanowiska pracowniczego i stworzenia stanowiska kierowniczego- urzędniczego. Zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...) w J. spowoduje konsekwencje finansowe dla budżetu jednostki i całego budżetu powiatu (...), gdyż osoba obecnie pracująca na stanowisku koordynatora, w wyniku takiej zmiany otrzyma wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz otrzyma przysługujące jej odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto nowo zatrudniony na stanowisku urzędnik samorządowy powinien zostać przyjęty do pracy na początku trzeciego miesiąca wypowiedzenia koordynatora i w związku z tym wynagrodzenie za ten miesiąc nałoży się na siebie w rozliczeniu budżetu, a spowodowane jest to koniecznością zapewnienia ciągłości pracy w zespole terapeutyczno-opiekuńczym.

(dowód : uchwała nr 259/2012 Zarządu Powiatu (...) z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie Regulaminu Organizacyjnego (...) w J. k 16-23 akt, schemat organizacyjny k 24, zeznania stron)

W dniu 28 12 2012 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał likwidację stanowiska Koordynator Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego uchwałą Zarządu Powiatu (...) nr 259/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko terapeuty za wynagrodzeniem zasadniczym po 1800 zł miesięcznie przy zachowaniu pozostałych warunków wynagradzania.

(dowód : wypowiedzenie zmieniające w aktach osobowych powódki oraz na karcie 5 akt sprawy)

Sąd zważył :

W toku procesu powódka sprecyzowała oznaczenie strony pozwanej podając, że stroną pozwaną w przedmiotowej sprawie jest od początku (...) w J., a nie jego dyrektor. Tego rodzaju czynność procesowa jest w pełni dopuszczalna, gdyż nie prowadzi do zmiany podmiotowej po stronie pozwanej.

Powódka wskazywała, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie zmieniające ma w istocie rzeczy przyczynę pozorną. Podniosła także, że znakomicie wywiązywała się ze swoich obowiązków. Mimo tego strona pozwana degraduje ją do stanowiska terapeuty, zaniżając drastycznie pobierane przez powódkę wynagrodzenie.

Strona pozwana potwierdziła okoliczność bardzo dobrego wywiązywania się przez powódkę z powierzonych obowiązków. Dodatkowo w sprawie wystąpiły okoliczności potwierdzające świetną opinię o pracy powódki w postaci "listu protestacyjnego" pracowników (...) w J.. Protesty te były skierowane do Starosty Powiatu (...) i spotkały się z wymijającą odpowiedzią Starosty Powiatu zawartą w piśmie z dnia 11 01 2013r., z którego wynikało że sprawa należy do kompetencji dyrektora strony pozwanej.

Z kolei strona pozwana wskazała na Zarząd Powiatu (...) jako podmiot odpowiedzialny za przyjęcie nowego regulaminu organizacyjnego (...) w J., w którym nie ma już stanowiska zajmowanego przez powódkę, lecz pojawiło się nowe stanowisko zwane stanowiskiem urzędniczym pod nazwą "kierownik zespołu terapeutyczno-opiekuńczego". Dlatego też jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki podano likwidację stanowiska koordynator zespołu terapeutyczno-opiekuńczego uchwałą Zarządu Powiatu Nr 259/2012 z dnia 12 grudnia 2012r.

Z czysto formalnego punktu widzenia sprawa wydaje się być oczywista. W wyniku przyjęcia przez Zarząd Powiatu (...) uchwały wprowadzającej nowy regulamin organizacyjny ulega likwidacji stanowisko pracy powódki o charakterze "pracowniczym", powstaje stanowisko o charakterze "urzędniczym", co z kolei wymusza - w ocenie strony pozwanej - konieczność ogłoszenia naboru na wolne stanowisko "urzędnicze".

Jednakże wnikliwa analiza całokształtu okoliczności sprawy nie pozwala na uznanie, że podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności dostatecznie uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Odwołanie się przez stronę pozwaną, a wcześniej przez Zarząd Powiatu, do przepisów o wynagradzaniu pracowników samorządowych (tj. rozporządzenia

Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Dz. U. nr 50, poz. 398 ze zm.) - nie jest dostatecznym usprawiedliwieniem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowisko koordynatora zespołu terapeutyczno-opiekuńczego wcześniej bez przeszkód było kwalifikowane dla potrzeb wynagradzania powódki według XII kategorii wynagradzania.

Z porównania regulaminu organizacyjnego obowiązującego na podstawie Uchwały Nr 72/2009 Zarządu Powiatu (...) z dnia 8 maja 2009r. (dostępnej powszechnie na stronach BIP Powiatu (...)) a nowo przyjętego regulaminu organizacyjnego wynika, że nie uległ w jakikolwiek sposób zmianie zakres zadań, obowiązków i czynności na stanowisku poprzednio koordynatora zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, a obecnie kierownika zespołu terapeutyczno-opiekuńczego. Nie uległo także zmianie podporządkowanie tego stanowiska dyrektorowi(...).

Dyrektor strony pozwanej przyznał ponadto, że zakres czynności powódki nie będzie zmieniony w stosunku do pracownika zatrudnionego jako kierownik zespołu terapeutyczno-opiekuńczego.

Dlatego też powódka trafnie odwołuje się do argumentów o pozorności przyczyny wypowiedzenia. W tej sytuacji strona pozwana podniosła, że pracownik zajmujący kierownicze stanowisko urzędnicze musi odpowiadać wyższym wymogom przewidzianym w ustawie o pracownikach samorządowych

(ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych- Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) i nadto będzie podlegał okresowym ocenom obowiązującym pracowników na stanowiskach urzędniczych.

Nie negując potrzeby strony pozwanej podniesienia rangi stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę do rangi stanowiska urzędniczego należy zauważyć, że zmiana warunków zatrudnienia powódki musi być powiązana z zamierzeniami strony pozwanej.

W tej sytuacji Sąd uznał, że nie ma wolnego stanowiska urzędniczego mimo tego, iż zostało ono stworzone nową uchwałą Zarządu Powiatu, gdyż nie stoi na przeszkodzie aby to stanowisko powierzyć powódce.

Sąd nie podziela poglądu strony pozwanej, że stoi przed koniecznością ogłoszenia naboru na nowo powstałe wolne stanowisko urzędnicze. Przepis art. 12 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych jednoznacznie stanowi, że wolnym stanowiskiem urzędniczym, w tym wolnym kierowniczym stanowiskiem urzędniczym, jest stanowisko, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy danej jednostki lub na które nie został przeniesiony inny pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik.

Zatem skoro jest możliwe i prawnie dopuszczalne przeniesienie w drodze porozumienia na nowopowstałe stanowisko urzędnicze pracownika samorządowego z pozwanej jednostki, to w ocenie Sądu tym bardziej jest możliwe przeniesienie na to stanowisko powódki, skoro jej dotychczasowe stanowisko ulega likwidacji w drodze przekształcenia go na stanowisko urzędnicze. Wolne stanowisko nie występuje, gdy w urzędzie dochodzi do zmian organizacyjnych nie powodujących konieczności zatrudnienia nowego pracownika. Na stanowisku urzędniczym bez konieczności naboru może być zatrudniony doradca, asystent, a nawet pracownik gospodarczy czy pomocniczy, jeśli wcześniej był zatrudniony w tej jednostce. Także w tej sytuacji (zatrudnienia pracownika danej jednostki) przepis [art. 12 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych] nie mówi o posiadaniu przez niego kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku (warunek ten natomiast stawia się w sytuacji pracowników samorządowych przenoszonych z innych jednostek), ale trudno przyjąć możliwość niespełnienia przez pracownika kwalifikacji wymaganych na stanowisku, na którym jest zatrudniany.

Z tej przyczyny Sąd uznał, że nie zachodzi konieczność zatrudnienia nowego pracownika u strony pozwanej lecz zachodzi konieczność porozumienia stron, bądź też awansu wewnętrznego dla powódki prowadzącego do powierzenia jej stanowiska urzędniczego, zgodnie z celem strony pozwanej.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał że w tym kontekście dokonane wypowiedzenie zmieniające nie posiada dostatecznego uzasadnienia w rozumieniu art. 45 K.P. i na podstawie tego przepisu, w związku z art. 42 K.P. orzekł jak w punkcie I sentencji.

Na podstawie art. 4772 § 2 k.p.c. nakazano stronie pozwanej dalsze zatrudnianie powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) - (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 03 2007 r. I PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.).

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.