

Sygn. akt XP 44/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Zofia Nowak, Urszula Kulesza

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **G. P. (1)**

przeciwko **Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny we W.**

o przywrócenie warunków pracy i płacy

I. zasądza od strony pozwanej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny we W. na rzecz powódki G. P. (1) kwotę 8120,64 zł /osiem tysięcy sto dwadzieścia złotych sześćdziesiąt cztery grosze/ brutto tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 4 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2706,88 zł brutto;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt X P 44/13

UZASADNIENIE

Powódka G. P. (1) pozwem z dnia 4 stycznia 2013 r. (data stempla pocztowego), działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o uznanie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy za bezskuteczne ewentualnie o przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy, a także o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, iż jest zatrudniona u pozwanego nieprzerwanie od 01.03.1993 r., przy czym w okresie od 01.03.1993 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny a od 01.06.1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Miejscem pracy powódki jest Placówka Terenowa KRUS w O.. Powódka wykonuje pracę na stanowisku starszego inspektora w wymiarze pełnego etatu. Pozwany w dniu 28.12.2012 r., wypowiedział powódce za trzymiesięcznym okresem warunki pracy w części dotyczącej miejsca pracy wskazując jako nowe miejsce pracy Wydział Świadczeń w Oddziale strony pozwanej we W.ul. (...). Jednocześnie jako jedyną przyczynę wskazał „zmiany organizacyjne w Placówce Terenowej KRUS w O.". Pismo powódce wręczyła K. K., w obecności m. in. B.

G.. W treści wypowiedzenia zmieniającego wskazano także na podstawie prawną w postaci art. 42 § 1- 3 KP w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie powódki wypowiedzenie warunków pracy narusza przepis art. 30 § 4 KP, który ma zastosowanie odpowiednio poprzez art. 42 kp, gdyż pozwany nie wskazał przyczyny w sposób dla powódki, jako adresata, jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Podanie jako przyczyny wypowiedzenia „zmiany organizacyjnej w Placówce Terenowej KRUS w O.” powoduje, że nie jest ona wystarczająco konkretna, a przez to dla powódki niezrozumiała i nieweryfikowalna. Wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Zgodzić zatem należy się z poglądem Sądu Najwyższego, że: „Wskazana skarżącemu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjnej” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymuszało na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.” (por. wyrok z 16.12.2008 r. SN, sygn. I PK 86/08, opubl. Legalis) oraz, że: „Wskazanie na „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” w sposób oczywisty nie wypełniało wymagania sprecyzowania konkretnej, a zatem weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Było to widoczne od razu (prima facie) i to bez wnikania w szczegóły sprawy, a w szczególności bez potrzeby ustalania, jakie ewentualne inne (niewskazane w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę) okoliczności sprawy mogłyby, ewentualnie, usprawiedliwiać istnienie innej konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Oznacza to tyle, że wskazana na piśmie przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretne i jasno sprecyzowana przede wszystkim dla adresata tej czynności prawa pracy, tj. dla powoda, niezależnie od tego, że ten dopiero po dowiedzeniu się o zatrudnieniu na jego miejsce innego pracownika wystąpił o sprecyzowanie wskazanej mu ogólnikowo przyczyny wypowiedzenia.” (por. wyrok z 24.10.2007 r. SN, sygn. I PK 116/07, opubl. Legalis). Zdaniem powódki wskazana przez pozwanego przyczyna jest dodatkowo pozorna tj. nierzeczywista albowiem żadne zmiany organizacyjne nie miały miejsca. Zdaniem powódki, rzeczywistą przyczyną był fakt poinformowania przez powódkę pracodawcy o nieprawidłowościach dotyczących zachowania kierownik Placówki Terenowej KRUS w O. Pani E. Ł.m. in. w postaci przerobienia dokumentu w dniu 09.11.2012 r. w sprawie o sygn. akt GZP 1712727 poprzez zamazanie korektorem swojego podpisu i pieczętki służbowej na wniosku o wypłatę zasiłku pogrzebowego (...). Przy stwierdzeniu przez kierowniczkę Ł., że pieczętkę i podpis należy zamazać oraz zachowaniu kierowniczkę polegającym na zabraniu rzeczoności dokumentu z biurka powódki, a następnie oddaleniu się i zwrocie tegoż dokumentu powódce z zamazana, już pieczętką i podpisem, obecne były powódka, B. G.i A. S.. Ponadto kierownik Placówki Terenowej KRUS w O. dopuszczała się w stosunku do powódki jak i niektórych innych pracowników zachowań, które mogą mieć charakter mobbingujący, którym pracodawca powinien przeciwdziałać. Powódka również i o tych okolicznościach informowała pracodawcę albowiem w dniu 30.11.2012 r. miało miejsce spotkanie pomiędzy powódką a Dyrektorem Oddziału Regionalnego KRUS we W.J. J. (1). Dyrektor nie był jednak tym faktem zainteresowany, co więcej wskazywał, że są od tego „kancelarie adwokackie”. W związku z tym m. in. powódka wystosowała pismo z dnia 11.12.2012 r. do Prezesa KRUS opisując zaistniałą sytuację. Podczas spotkania w dniu 30.11.2012 r., dyrektor oświadczył powódce, że przeniesie ją do W., lecz nie uzasadnił dlaczego to powódka została wytypowana do takiego przeniesienia. Zatem przyczyna wskazana przez pracodawcę w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego oprócz tego, że nie posiada przymiotu konkretności, to w ocenie powódki dodatkowo jest nierzeczywista albowiem prawdziwą, ukrytą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, jest fakt wskazania na nieprawidłowości w Placówce Terenowej KRUS w O.. Sporządzenie wypowiedzenia zmieniającego przez dyrektora J. w dniu 27.12.2012 r., które zostało wręczone powódce w dniu 28.12.2012 r., i powołanie się w jego treści na art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi dodatkowo obejście art. 43 KP, który reguluje przypadki uzasadniające wypowiedzenie pracownikowi chronionemu na mocy art. 39 KP warunków pracy lub płacy. Tym samym pozwany dopuścił się również naruszenia art. 39 KP.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana wskazała, że powódka jest zatrudniona na stanowisku starszego inspektora w Oddziale Regionalnym KRUS we W. Placówka Terenowa w O.. Przyczyną dokonania wypowiedzenia

zmieniającego jest przeprowadzenie zmian reorganizacyjnych polegających na zmniejszeniu stanu zatrudnienia w Placówce Terenowej w O.. Do obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku starszego inspektora należało wykonywanie czynności związanych z przyznawaniem i wypłatą świadczeń krótkoterminowych tj. wypłata zasiłków chorobowych, macierzyńskich, zasiłków pogrzebowych dla uprawnionych osób oraz wydawanie decyzji w tym zakresie. Jest to stanowisko jednoosobowe. W wyniku zmian organizacyjnych wprowadzonych Zarządzeniem nr 64 Prezesa KRUS z dnia 6.09.2007r. w sprawie zmiany struktury organizacyjnej KRUS funkcjonujące Oddziały Regionalny w L., Oddział Regionalny w J.i Oddział Regionalny w W.zostały przekształcone w Placówki Terenowe. Takie przekształcenie organizacyjne skutkuje systematycznym zmniejszaniem stanu zatrudnienia. Analiza dokonana przez Centralę KRUS wykazała, że u pozwanej (Oddział i podległe Placówki Terenowe) występuje nadwyżka etatowa w liczbie 7 etatów. Od dnia 1 lipca 2012r. został ustalony nowy miesięczny plan zatrudnienia. Z analizy stanu zatrudnienia przeprowadzonej przez pozwaną wynikało, że w porównaniu do innych Placówek Terenowych, Placówka w O.dysponuje większą ilością zatrudnionych osób w porównaniu do ilości ubezpieczonych. Powódka jest skonfliktowana z Kierownikiem PT w O., nie akceptuje Kierownika Placówki Terenowej w O.w osobie Pani E. Ł.,nie wykonuje poleceń, odnosi się arogancko. Negatywne nastawienie do osoby Kierownika wykazują także pracownicy Pani B. G.i Pani A. S.. Natomiast pozostali pracownicy nie akceptują zachowania powódki. Powódka oskarża Kierownika Placówki Terenowej o niszczenie dokumentów. Sprawa została zbadana przez Komórkę ds. kontroli wewnętrznej pozwanej, przeprowadzona kontrola wykazała, że wniesione zarzuty są bezpodstawne. Kierownik Placówki Terenowej w O.pismem z dnia 29.11.2012r. poinformowała stronę pozwaną o sytuacji i zlej atmosferze panującej w Placówce. Dnia 30.11.2012r. odbyła się rozmowa pomiędzy powódką a Dyrektorem pozwanej podczas, której powódka została poinformowana o zmniejszeniu stanu zatrudnienia poprzez przesunięcie jednego etatu do Oddziału we W.. Zasady współżycia społecznego - dobra organizacja pracy, zapewnienie spokoju, dobrej atmosfery i porządku w procesie pracy przez pracodawcę, wzajemny szacunek i troska o miejsce pracy, jak również fakt, iż powódka zajmuje stanowisko jednoosobowe była istotnym kryterium przemawiającymi za zmianą miejsca pracy powódki. Strona pozwana nie naruszyła art.39 k.p. gdyż zgodnie z art.5 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. mogła wypowiedzieć warunki pracy pracownikowi, który jest objęty szczególną ochroną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka jest zatrudniona u strony pozwanej od 01.03.1993 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 01.06.1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Obecnie powódka wykonuje pracę na stanowisku starszego inspektora w wymiarze pełnego etatu.

Miejscem pracy powódki do 31 marca 2013 r. była Placówka Terenowa KRUS w O..

Do obowiązków powódki należało m. in.: wykonywanie czynności związanych z przyznawaniem i wypłatą świadczeń krótkoterminowych tj. wypłata zasiłków chorobowych, macierzyńskich, pogrzebowych dla uprawnionych osób oraz wydawanie decyzji w tym zakresie.

dowód: - akta osobowe powódki

Liczba osób zatrudnionych u strony pozwanej jest uzależniona od liczby osób ubezpieczonych i liczby świadczeniobiorców. Od 2011 r. ma miejsce tendencja spadkowa liczby osób ubezpieczonych u strony pozwanej z uwagi na fakt, że coraz więcej osób podejmuje zatrudnienie i podlega ubezpieczeniu w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

W roku 2012 r. była taka sama tendencja spadkowa.

U strony pozwanej w roku 2012 r. w związku z powyższym zostały przeprowadzone zmiany organizacyjne.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2012 r. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego wystosował do Dyrektora Oddziału KRUS we W. informację, że w związku z zatwierdzeniem nowych kryteriów etatyacji dla oddziałów

regionalnych wypracowanych przez Zespół ds. etatyzacji KRUS w Oddziale we W. występowała nadwyżka etatowa w liczbie 7 etatów a łączna, docelowa liczba etatów wyliczona dla oddziału wynosi 249,50 etatów.

Wyliczeń dokonano na podstawie danych statystycznych za IV kw. 2011 r. i zastosowano dotychczasowe przedziały liczebne: do 35 tys. świadczeń ogółem i powyżej 35 tys. świadczeń ogółem (łącznie świadczeniobiorcy i ubezpieczeni) oraz wskaźniki wyliczania etatów tj.:

- do 35 000 świadczeń ogółem - wskaźnik 2,55 etatu/1000 świadczeń,
- powyżej 35.000 świadczeń ogółem - wskaźnik 1,8 etatu/1000 świadczeń,
- liczbę etatów zwiększono o 0,4 etatu II000 świadczeń zbiegowych,
- liczbę etatów zmniejszono o 2,55 etatu /1 000 ubezpieczonych na wniosek x 25%
- w przedziale do 35.000 wniosków oraz o 1,8 etatu /1000 ubezpieczonych na wniosek x 25% w przedziale powyżej 35.000 wniosków,
- liczbę etatów zwiększono o:
- 0,5 etatu /1000 ubezpieczeń zdrowotnych ubezpieczonych posiadających gospodarstwa rolne powyżej 6 ha ,
- 1,8 % ogółu etatów wyliczonych wg powyższych kryteriów (pkt. 1 -- 5a) z przeznaczeniem na realizację dodatkowych zadań realizowanych przez oddział (m.in.: ISO, PPWOW, kontrola zarządcza itp.).

W związku z powyższym od dnia 1 lipca 2012 roku dla Oddziału we W. został ustalony nowy, miesięczny plan zatrudnienia dla oddziału regionalnego i podległych mu placówek terenowych w wysokości 249,50 et. oraz miesięczny plan funduszu wynagrodzeń w kwocie 804 139zł.

Dyrektor Oddziału we W. został poinformowany, że tworzenie nowych stanowisk pracy (dotyczy: kadry kierowniczej i pozostałych stanowisk pracowniczych) w oddziale regionalnym oraz w podległych mu placówkach terenowych ma być finansowane w ramach środków własnych, przyznanych na wynagrodzenia pracowników oddziału regionalnego (bez zwiększania planu zatrudnienia oraz miesięcznego planu funduszu wynagrodzeń).

dowód: - pismo z dnia 20 kwietnia 2012 r. Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego do Dyrektora Oddziału KRUS we W. k. 24

- zeznania świadka K. K. k. 58
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. J. (1) k. 51

U strony pozwanej ilość pracowników zatrudnionych w danej placówce uzależniona jest od ilości osób ubezpieczonych w danej placówce.

W dniu 5 listopada 2012 r., jak co kwartał każdego roku, kadry Oddziału Regionalnego we W. dokonały analizy zatrudnienia w 13 Placówkach Terenowych podległych Oddziałowi Regionalnemu we W. KRUS. Pod uwagę wzięto liczbę ubezpieczonych w poszczególnych placówkach i stwierdzono, że w Placówce Terenowej w O. występuje nadwyżka etatowa - 1 etat.

Stwierdzono, że w porównaniu do Placówki Terenowej w B., gdzie przy liczbie ubezpieczonych wynoszących 3.351 zatrudnionych jest 7 osób, czy Placówki Terenowej KRUS w S., gdzie przy liczbie ubezpieczonych 3.068 zatrudnionych jest również 7 osób, w Placówce Terenowej w O. przy liczbie ubezpieczonych 3.776 powinno być zatrudnionych 8 a

nie 9 osób. Po 9 zatrudnionych osób jest w największych Placówkach Terenowych takich jak Ś.-liczba ubezpieczonych 4.270 osób i P.- liczba ubezpieczonych 4.191 osób.

W analizie stwierdzono, że w Placówce Terenowej w L.występuje niedobór etatowy - 1 etat. Przy liczbie ubezpieczonych 2.946 zatrudnionych jest tylko 6 osób, a powinno być 7 osób. W Placówkach Terenowych o podobnej liczbie ubezpieczonych takich jak: S.i Z.zatrudnionych jest 7 osób.

W O. było ponad 4200 – 4300 ubezpieczonych i wówczas było zatrudnionych 9 osób. W roku 2012 spadła ilość ubezpieczonych do 3600, w szczególności na dzień 31.10.2012 r. wynosiła ona 3.776 ubezpieczonych.

W związku z powyższym Dyrektor Oddziału Regionalnego we W.podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia z 9 do 8 osób w Placówce Terenowej w O.w ramach zmian organizacyjnych i postanowił przenieść 1 etat tej Placówki do Oddziału Regionalnego we W.do Wydziału Świadczeń, gdyż nastąpić miało zwiększenie zadań tego Wydziału w związku z planowanym wdrożeniem od dnia 1 stycznia 2013 r. nowych systemów informatycznych: W.i E..

W związku ze zmianami organizacyjnymi w roku 2012 r. Dyrektor Oddziału Regionalnego we W.przeniósł 12 osób z placówek terenowych do innych placówek lub do oddziałów terenowych.

dowód: - zeznania świadka K. K. k. 58

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. J. (1) k. 51

- analiza zatrudnienia w Placówka Terenowych KRUS na dzień 31.10.2012 r. k. 24

W placówce terenowej w O., gdzie pracowała powódka panowała bardzo zła atmosfera, tj. istniał bardzo silny konflikt pomiędzy powódką, a kierownikiem placówki E. Ł..

Konflikt bardzo się zaostrzył w listopadzie 2012 r. gdy powódka napisała protokół do komórki ds. kontroli, w którym zarzuciła Kierownik, że ta dokonała przerobienia oryginalnego dokumentu poprzez zamazanie korektorem swojego podpisu i pieczętki służbowej.

W dniu 27 listopada 2012 r. Dyrektor J. J. (1) przeprowadził rozmowę z Kierownik E. Ł. w celu wyjaśnienia sytuacji.

Pismem z dnia 29 listopada 2012 r. Kierownik E. Ł.zwróciła się do Dyrektora z informacją, że brak jest poprawy sytuacji personalnej z jaką został on zaznajomiony. Poinformowała o tym, że ze strony powódki spotyka się z agresją słowną, a także krytyką w sposób obraźliwy oraz ma miejsce deprecjonowanie jej kwalifikacji i umiejętności kierowniczych, niejednokrotnie w obecności pracowników. W dniach 9.11 2012 r. i 28.11. 2012 r. powódka wtargnęła do niej do biura i krzycząc na nią, groziła jej między innymi pozbawieniem stanowiska kierownika, używając przy tym obraźliwych epitetów. Atmosfera, którą wprowadza powódka szkodzi nie tylko organizacji pracy, ale także wpływa negatywnie na wizerunek Placówki z racji popełnianych błędów. Powódka nie stara się błędów nie popełniać. Nie szczędzi natomiast uwag i krytyk pod jej adresem. Kierownik jednoznacznie stwierdziła, że dalsza współpraca z powódką jest niemożliwa ze względu na brak zaangażowania w pracy, konfliktowe usposobienie, brak kreatywności, roszczeniową postawę, źle pojętą koleżeńskość, a także skłonność do krytykowania i ignorowania osoby przełożonego. Stanowisko to zajęła po wielu przemyśleniach, a także próbach zażegnania konfliktu i załagodzenia sporów. Nie widzi możliwości na utrzymywanie takiego stanu z racji poważnych utrudnień w porządku i organizacji pracy oraz złej atmosfery, która negatywnie wpływa na cały zespół. W związku z powyższym za najbardziej korzystne dla Placówki uznała ona oddanie etatu wraz z powódką do dyspozycji Dyrektora.

dowód: - zeznania świadka E. Ł. k. 59

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. J. (1) k. 51

- pismo E. Ł. z dnia 29.11.2012 r. k. 24

W dniu 30 listopada 2012 r. odbyła się rozmowa pomiędzy Dyrektorem J. J. (1) a powódką, której świadkiem była K. K.. Podczas tej rozmowy Dyrektor zaproponował powódce przejście do Oddziału Regionalnego we W., na co powódka się nie zgodziła. Propozycja dyrektora była związana z tym, że w związku z przeprowadzoną analizą zatrudnienia w Placówce Terenowej O. ustalono, że w porównaniu do innych Placówek o podobnej ilości ubezpieczonych, Placówka w O. dysponuje większą ilością zatrudnionych. W związku z tym Dyrektor podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia z 9 do 8 osób i przesunięciu jednego etatu do Oddziału Regionalnego we W. do Wydziału Świadczeń na stanowisko ds. świadczeń krótkoterminowych. Zwiększenie zadań tego Wydziału ma związek z planowanym wdrożeniem od dnia 1 stycznia 2013 r. nowych systemów informatycznych: W.i E.. Powódka nie była zainteresowana tym, co zaproponował jej Dyrektor, tylko zapytała, czy to jest kara za powstanie nadpłaty zasiłku pogrzebowego, który wypłaciła w marcu 2010 r. Powódka powiedziała, że wie, iż jest to jej wina, ale winna też jest Pani Ł., która zaaprobowwała ten zasiłek, a teraz ten podpis zamazała korektorem. Dyrektor powiedział, że sprawa tego zasiłku pogrzebowego była przedmiotem kontroli kompleksowej w listopadzie br. i w tej sprawie Pani Ł. złożyła stosowne wyjaśnienia. Ze złożonego wyjaśnienia wynika, że w okresie od 10.02.2010 do 11.04.2010 Pani E. Ł. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła dokonać aprobaty ww. zasiłku. W związku z czym powódka zaczęła opowiadać o złej sytuacji panującej w Placówce. Powiedziała, że odkąd E. Ł. została Kierownikiem P., to źle się dzieje w tej jednostce.

dowód: - zeznania świadka K. K. k. 58

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. J. (1) k. 51

- przesłuchanie powódki k. 50-51

- notatka służbowa K. K. z 3.12.2012 r. k. 24

W dniu 11 grudnia 2012 r. powódka, B. G. i A. S. napisały pismo do dyrektora, w którym wskazały na nieprawidłowości w podejmowaniu decyzji o podleganiu i ustaniu ubezpieczenia społecznego rolników, brak kompletności zgromadzonej dokumentacji, prawidłowości ewidencjonowania i decydowania o okresach podlegania i opłacania składek, a także zgodności dokonywania aprobaty spraw wypłacanych świadczeń z okresami obecności w pracy.

W związku z w/w pismem dnia 11.12.2012r. i zawartymi w nim informacjami nt. zachowania kierownika Placówki, nierzetelnie prowadzonego postępowania i decydowania w sprawach o objęcie i ustanie ubezpieczenia społecznego rolników – przeprowadzono w dniach 17-18 grudnia 2012 r. kontrolę w zakresie prawidłowości gromadzenia dokumentów w aktach ubezpieczonych dotyczących wyłączenia i obejmowania usr. Kontrolą objęto dokumentację za okres od 1.04 2012 r. tj. po objęciu funkcji kierownika Placówki Terenowej E. Ł..

Na podstawie poddanych kontroli spraw ustalono, że zgromadzona w teczkach płatników dokumentacja była wystarczająca do wydania decyzji o objęciu lub ustaniu usr. Skontrolowane dokumenty będące dowodami w sprawie toczącego się postępowania wyjaśniającego tj. protokoły z wizytacji gospodarstw płatników, zeznania i oświadczenia rolników, sąsiadów, sołtysa wsi itp. nie nasuwały zastrzeżeń, co do ich autentyczności, sposobu wytworzenia, nie nosiły widocznych śladów sfałszowania, przerabiania treści, podpisów lub pieczęci. W toku kontroli w dokumentacji badanych spraw nie znaleziono dowodów świadczących o nakłanianiu rolników, czy innych osób powiązanych ze sprawą do zmiany treści złożonych oświadczeń. W aktach skontrolowanych spraw nie znaleziono dowodów potwierdzających wydawanie przez kierownika Placówki poleceń pracownikom, co do usuwania lub niszczenia dokumentów mających wpływ na decydowanie. W okresach podlegania lub wyłączenia rolników z usr. pracownicy Placówki również nie okazali konkretnych dokumentów np. zaświadczeń, oświadczeń i dowodów, które miały zostać usunięte i potwierdzających istnienie takich zachowań kierownika Placówki. Z wyjaśnień wynika, że wszystkie zarzuty pod adresem kierownika dotyczące nieprzestrzegania obowiązujących procedur są bezpodstawne.

Przeprowadzona kontrola wybranych spraw wykazała uchybienia formalne w prowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawach w postaci:

- nie poinformowania rolnika o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w jego sprawie oraz o zakończeniu postępowania, nie poinformowano o możliwości zapoznania się ze zgromadzonymi w aktach dowodami oraz wnoszenia uwag i zastrzeżeń - (...) A. M., (...) A. W.,
- braku pieczętek potwierdzających wysłanie pisma, zawiadomienia do rolnika - (...) D. L., (...) J. E., (...) A. M.,
- odsyłania dokumentów do uzupełnienia w celu wydaniu decyzji o podleganiu usr z powodu braku określenia w umowie dzierżawy kwoty i sposobu wnoszenia czynszu dzierżawnego - (...) G. P. (2),
- błędnie nazwana / wydrukowana na złym formacie druku decyzja - wydrukowano na decyzji o podleganiu usr orzekanie o ustaniu ubezpieczenia - (...) A. M.,
- nie podjęcie działań w celu objęcia usr rolniczką od 2011 r. na podstawie dokumentu z ZUS potwierdzającego okresy podlegania ubezpieczeniu z tyt. prowadzenia działalności gosp. - (...) M. G..

Ponadto przedmiotem kontroli doraźnej było dokonanie porównania dat wykonanych przez aprobanta zatwierdzeń i podpisów na dokumentacji zasiłkowej z okresami nieobecności w pracy. Do kontroli pobrano dokumentację wybranych zasiłków pogrzebowych (GZP) i z tytułu urodzenia dziecka (GZUM) za okres od 2010 r. do 2012 r. do dnia kontroli.

W toku kontroli ustalono, że potwierdzenie wykonania aprobaty świadczeń na dokumentacji zasiłkowej w postaci umieszczenia podpisu i pieczętki imiennej aprobanta E. Ł. na druku wniosku SR-24 lub SR-26 stwierdzono w następujących sprawach: rok 2010 - zwolnienie lekarskie w okresie 11.02.2010 - 8.04.2010 – podpis aprobaty na sprawach (...), (...), (...), (...) - wszystkie 19.02.2010 Or., (...) z dn. 9.03.2010, (...), (...) z dn. 18.03.2010, rok 2011 - urlop 10-28.06.2011 - podpis aprobaty na sprawie GZP 9/2011 z 21.06.2011.

W sprawie dokonania aprobaty na wniosku o zasiłek pogrzebowy (...) oraz zamazania korektorem pieczętki imiennej i podpisu aprobanta - kierownik Placówki złożyła pisemne wyjaśnienie do sprawozdania. Ze złożonego wyjaśnienia wynika, że w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim p. E. Ł. ani razu nie była w Placówce i nie wykonywała pracy. Nie wie, w jakich okolicznościach jej podpis i pieczętka znalazły się na, dokumentacji zasiłkowej. Aprobaty zasiłków w systemie KRUSnał w tym czasie dokonywała

dowód: - pismo z dnia 11 grudnia 2012 r. k. 11-12

- sprawozdanie z kontroli doraźnej k. 24
- zeznania świadka B. G. k. 57
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. J. (1) k. 51
- przesłuchanie powódki k. 50-51

J. B., M. W., R. W., S. P., M. F. tj. pracownicy pracujący na stanowiskach starszego inspektora i inspektora w Placówce Terenowej KRUS w O. poinformowali pisemnie Dyrektora Oddziału Regionalnego J. J. (1), że nigdy w stosunku do ich osób nie poczuli oni żadnej presji ze strony Kierownik E. Ł.. Nigdy nie byli namawiani do niszczenia lub podrabiania jakichkolwiek dokumentów. Nigdy również nie byli świadkiem próby zastraszenia pracowników. Sytuacje konfliktowe pomiędzy kierownikiem, a powódką i A. S., a także B. G., jakie miały miejsce w Placówce wpływały negatywnie na pracę całego zespołu. Oświadczyli, że Kierownik E. Ł. jest odpowiednią osobą na danym stanowisku. Dbą o dobro placówki, pracowników oraz rolników. Osoby, które wniosły skargę na Kierownika tj. G. P. (1), B. G. i A. S. są osobami konfliktowymi i niekompetentnymi, ciężko mi się z nimi pracuje. M. W. poinformowała dodatkowo, że między nią powódką niejednokrotnie dochodziło do konfliktów służbowych z tytułu niechęci powódki do pracy. Określiła ją jako osobę opryskliwą, nie przyjmującą słów krytyki, nie wykonującą poleceń służbowych Kierownik. Podczas kontaktów z rolnikami powódka jest niemiła i nieprzyjemna.

dowód: - pismo J. B. do Dyrektora z dnia 14.12.2012 r. k. 24

- pismo M. W. do Dyrektora z dnia 14.12.2012 r. k. 24

- pismo R. W. do Dyrektora z dnia 14.12.2012 r. k. 24

- pismo S. P. do Dyrektora z dnia 14.12.2012 r. k. 24

- pismo M. F. do Dyrektora z dnia 14.12.2012 r. k. 24

Pismem z dnia 27 grudnia 2012 r. doręczonym powódce w dniu 28 grudnia 2012 r. strona pozwana wypowiedziała powódce na podstawie art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, późn. 844 z późn. zm.), umowę o pracę w części dotyczącej miejsca pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała: zmiany organizacyjne w Placówce Terenowej KRUS w O..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2013 r. strona pozwana zaproponowała powódce następujące warunki tj. miejsce pracy: Wydział Świadczeń w Oddziale Regionalnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we W. ul. (...).

dowód: - akta osobowe powódki

Powódka otrzymuje wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop w wysokości 2.706,88 zł brutto.

dowód: - zaświadczenie strony pozwanej k. 23

W Placówce Terenowej w O.w grudniu 2012 r. liczba pracowników wynosiła 9 osób, a po 31 marca 2013 r. tj. kiedy powódka podjęła pracę we W.wynosi 8 osób. Na stanowisku starszego inspektora pracują: E. Ł., która jest kierowniczką, M. W., S. P., J. B., a na stanowiskach specjalisty: M. F., R. W., G. J., i K. J..

K. J. przebywała na urlopie wychowawczym przez ponad 3 lata. Przed urlopem macierzyńskim i wychowawczym pracowała we W., lecz w związku z tym, że zmieniła miejsce zamieszkania tj. mieszka niedaleko O., została przeniesiona do placówki w O..

A. S. podpisała porozumienie zmieniające i z dniem 1 stycznia 2013 r. jest zatrudniona w Oddziale we W..

Z wnioskiem o przeniesienie B. G., wystąpiła główna księgowa H. S.. B. G. została przeniesiona do W. do działu księgowości, gdzie pracowała wcześniej.

dowód: - zeznania świadka K. K. k. 58

- zeznania świadka B. G. k. 57

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, natomiast Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 8.120,64 zł brutto tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem jej warunków pracy.

Zgodnie z art. 42 § 1 kp, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zatem materialnoprawną podstawą sformułowanego przez powódkę roszczenia jest przepis art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę wskazała: „zmiany organizacyjne w Placówce Terenowej KRUS w O.” natomiast jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazała: art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, póź. 844 z późn. zm.).

Mając na uwadze tak wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę należy wskazać, że faktycznie wskazana przyczyna jest przyczyną bardzo ogólną, co powoduje, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w licznych orzeczeniach, należy uznać, że narusza wymóg z art. 30 § 4 kp co do konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu najwyższego wyrażone m. in. w wyroku z dnia 24.10.2007 r. (sygn. I PK 116/07, opubl. Legalis), że: „wskazanie na „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” w sposób oczywisty nie wypełniało wymagania sprecyzowania konkretnej, a zatem weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Było to widoczne od razu (prima facie) i to bez wnikania w szczegóły sprawy, a w szczególności bez potrzeby ustalania, jakie ewentualne inne (niewskazane w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę) okoliczności sprawy mogłyby, ewentualnie, usprawiedliwiać istnienie innej konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Oznacza to tyle, że wskazana na piśmie przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretne i jasno sprecyzowana przede wszystkim dla adresata tej czynności prawa pracy, tj. dla powoda, niezależnie od tego, że ten dopiero po dowiedzeniu się o zatrudnieniu na jego miejsce innego pracownika wystąpił o sprecyzowanie wskazanej mu ogólnikowo przyczyny wypowiedzenia.”

Niewątpliwie jednak strona pozwana w toku postępowania wykazała, że u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych w postaci zmniejszenia stanu zatrudnienia w Placówce Terenowej w O.. Zmiany te zostały przeprowadzone przez Dyrektora Oddziału Regionalnego zgodnie z faktem, że w Oddziale zmniejszono zatrudnienie o 7 etatów, a wystąpiła w Oddziale z początkiem roku 2013 r. konieczność wzmocnienia Wydziału Świadczeń na stanowisko ds. świadczeń krótkoterminowych w związku ze zwiększeniem zadań tego Wydziału, co ma związek z planowanym wdrożeniem od dnia 1 stycznia 2013 r. nowych systemów informatycznych: W.i E.

W/w okoliczności zostały przez stronę pozwaną wykazane nie tylko zeznaniami świadków K. K. i przesłuchaniem strony pozwanej, ale przede wszystkim przedstawionymi do sprawy dokumentami, których prawdziwości i rzetelności strona powodowa w toku postępowania nie zakwestionowała.

Wskazany przez pełnomocnika powódki zarzut pozorności zmian organizacyjnych nie zasługuje na uwzględnienie.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi samo w sobie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jednakże ocenie Sądu, może podlegać ustalenie czy doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy, czy też miała ona charakter pozorny, jak również prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia, zarówno przy zwolnieniach grupowych jak i indywidualnych. Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn

dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417).

W ocenie Sądu, decyzja dyrektora Oddziału Regionalnego we W.o przesunięcie etatu z Placówki Terenowej w O., która obsługiwała zmniejszoną od 2011 r. liczbę ubezpieczonych do Wydziału Świadczeń we W., który spodziewał się zwiększonego nakładu pracy, przy uwzględnieniu, że Prezes KRUS zmniejszył liczbę etatów dla Oddziału w roku 2012, a dodatkowo wymagała wsparcia Placówka Terenowa w L.(gdzie występuje niedobór etatowy - 1 etat, gdyż przy liczbie ubezpieczonych 2.946 zatrudnionych jest tylko 6 osób, a powinno być 7 osób, bo w Placówkach Terenowych o podobnej liczbie ubezpieczonych takich jak: S.i Z.zatrudnionych jest 7 osób), należało uznać za uzasadnioną.

Porównując liczbę osób zatrudnionych w Placówce Terenowej w O.do Placówki Terenowej w B., gdzie przy liczbie ubezpieczonych wynoszących 3.351 zatrudnionych jest 7 osób, czy Placówki Terenowej KRUS w S., gdzie przy liczbie ubezpieczonych 3.068 zatrudnionych jest również 7 osób, w Placówce Terenowej w O.przy liczbie ubezpieczonych 3.776 powinno być zatrudnionych 8 a nie 9 osób. Po 9 zatrudnionych osób jest w największych Placówkach Terenowych takich jak Ś.-liczba ubezpieczonych 4.270 osób i P.- liczba ubezpieczonych 4.191 osób.

Zatem dokonując oceny decyzji strony pozwanej, pomimo ogólności wskazanej w wypowiedzeniu, pod kątem jej prawdziwości i rzeczywistości, należy uznać, że jak wykazało postępowanie dowodowe, doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki, zatem w ocenie Sądu, była to prawdziwa i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. (II PK 83/11 M.P.Pr. 2012/5/251 -253), że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska.

Mając powyższe na uwadze należało ocenić, czy przy doborze pracownika do zwolnienia, strona pozwana kierowała się obiektywnymi kryteriami tego doboru.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11), że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

W niniejszym postępowaniu, J. J. (1), który podejmował decyzję o wyborze powódki jako osoby, której dokonywał zmiany miejsca świadczenia pracy, wskazał, że kierował się przede wszystkim tym, że powódka nie umiała współpracować z kierownik Placówki Terenowej w O., co powodowało negatywną atmosferę w pracy, źle wpływało na pozostałych pracowników, co potwierdzili inni pracownicy Placówki.

Tak zastosowane kryterium doboru pracownika do zmiany warunków pracy i płacy jest uzasadnionym kryterium jego doboru, w szczególności, że jak zeznała sama powódka była ona w trakcie rozmowy z dyrektorem uprzedzona o tym fakcie, pytana, czy wyraża zgodę na przeniesienie. To, że powódka w inny sposób oceniała pracę swojej przełożonej, niż dokonywali takiej oceny przełożeni jej przełożonej (tj. dyrektor J. J. (1)), a także, mając na uwadze, że wewnętrzna kontrola u strony pozwanej nie wykazała zarzutów powódki stawianych jej przełożonej, świadczy o tym, że zastosowane kryteria przez pracodawcę były zasadne.

W ocenie Sądu określone przez pracodawcę kryterium doboru pracownika tj. brak umiejętności współpracy z przełożoną i zła atmosfera w pracy spowodowana postawą powódki wykazane zostało przez stronę pozwaną w toku

postępowania, pomimo, że kryteria te nie zostały powódce przedstawione wprost w wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy.

Jak wyraził Sąd Najwyższy w w/w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

Mając powyższe na uwadze, skoro Sąd ustalił, że faktycznie pracodawca zlikwidował stanowisko pracy powódki, ale przy tej czynności zastosował zbyt ogólne stwierdzenie przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, a zatem należy uznać, że formalnie naruszył przepis art. 30 par. 4 kp, skoro jednak faktycznie doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia w Placówce Terenowej w O., zmiany organizacyjne zatem faktycznie miały miejsce, a zastosowane kryteriów doboru pracownika było prawidłowe, zatem należało oddalić powództwo o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, ale zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 8.120,64 zł brutto.

Orzeczenie o odsetkach znajduje uzasadnienie w przepisie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, tj. uwzględniając roszczenie alternatywne Sąd zasądził odsetki od dnia wydania wyroku.

W pkt III sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477(2) § 1 k.p.c. zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Orzeczenie o kosztach w punkcie IV sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powódki były koszty wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego ją w postępowaniu, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 60,00 zł.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w pkt V wyroku, Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.