

Sygn. akt IV P 23/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Starachowicach IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSR Teresa Traczyńska
Ławnicy:	Józef Bednarski, Bogusław Kaczmarzyk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Aneta Utnik

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2015 roku w Starachowicach

przy udziale -----

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w S.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

I. oddała powództwo

II. zasądza od J. T. na rzecz Urzędu Miejskiego

w S. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

I. (...)

II. (...)

Sygnatura akt IVP 23/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 maja 2015 roku powód J. T. pozywając Urząd Miejski w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec niego dnia 24 kwietnia 2015 roku i obciążenia pozwanego pracodawcy kosztami procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 24 kwietnia 2015 roku otrzymał od pracodawcy pismo wypowiadające mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana podała zmiany organizacyjne wprowadzone zarządzeniem nr (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 24 kwietnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w S. i związanej z tym likwidacji Kierownika Referatu (...). Zdaniem powoda wskazana w piśmie przyczyna nie jest rzeczywista i konkretna nowa struktura strony pozwanej przewiduje 9 zespołów stanowisk i referatów podległych bezpośrednio prezydentowi oraz szereg komórek organizacyjnych podległych zastępcom prezydenta, sekretarzowi i skarbnikowi miasta. Tego rodzaju zmiana regulaminu organizacyjnego jest zmianą pozorną i nie ma na celu zmniejszenia zatrudnienia w urzędzie, lecz zwolnienie naczelników wydziałów. Poza tym pozwany pracodawca wypowiadając powodowi stosunek pracy naruszył art. 8 k.p., zaś wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa w tym sensie, że wprowadzenie nazwa kierownika referatu w stosunku do powoda uległa zmianie, jednakże pozwany Urząd w dalszym ciągu załatwia (...). Powód powoływał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku w sprawie IIIPZP 10/85 z której wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia winna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Powód jest pracownikiem sumiennym i starannie wykonującym obowiązki pracownicze. W wypowiedzeniu pozwany pracodawca ani jednym słowem nie wspomina, że jego celem jest zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy. Powołując się na dotychczasowy przebieg pracy powód uważa, że nadal chce nadal sumiennie, rzetelnie i odpowiedzialnie wykonywać pracę w Urzędzie Miejskim w zakresie prowadzonych spraw(...).

Na rozprawie w dniu 23 czerwca 2015 roku pełnomocnik powoda wnosił o przywrócenie powoda do pracy, a gdyby Sąd uznał, że nie jest to możliwe wnosił o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwoty 10500 (dziesięć tysięcy pięćset) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Pełnomocnik strony pozwanej nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie zarzucając, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i konkretna konieczność reorganizacji Urzędu Miejskiego wynikała ze względów ekonomicznych, które pozwolą w przyszłym roku dać oszczędności rzędu 500 tysięcy złotych i ma na celu usprawnić działanie urzędu, przywrócić elastyczność działania, ograniczyć biurokrację i skrócić obieg dokumentów. Na skutek zmian organizacyjnych zniesiono podział struktury Urzędu na wydziały, połączono część referatów oraz zlikwidowano funkcje naczelników wydziałów, niektórych kierowników, którzy byli pośrednikami pomiędzy wydziałami, referatami,

pracownikami , a prezydentem, jego zastępcami , sekretarzem i skarbnikiem. Od dnia 1 maja 2015 roku w Urzędzie Miejskim w S. funkcjonuje 25 referatów i zespołów, które podlegają bezpośrednio prezydentowi, dwójce jego zastępców, oraz sekretarzowi i skarbnikowi miasta Powód zatrudniony był w Referacie (...) i do zakresu jego obowiązków należało kierowanie referatem, przygotowywanie i prowadzenie postępowań w sprawach(...), ewidencjonowanie udzielonych zamówień. Powód jako Kierownik w/w referatu podlegał Naczelnikowi Wydziału (...). W Referacie (...) na stanowiskach pracowniczych zatrudnione były trzy osoby. Zarządzeniem (...) Prezydenta Miasta z dnia 24 kwietnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego zlikwidowano Referat (...) i zamiast niego utworzono Zespół (...). Strona pozwana podjęła decyzje o likwidacji stanowiska kierowniczego na którym zatrudniony był powód, natomiast nowo utworzony zespół po zmianach struktury przypisany został bezpośrednio do Zastępcy Prezydenta ds. (...). Zdaniem pełnomocnika przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i rzeczywista, ponieważ stanowisko powoda zostało zlikwidowane , a ilość etatów w komórce zajmującej się zamówieniami nie uległa zwiększeniu. Według stanowiska pełnomocnika kwestia , czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Poza tym zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Nadto pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Pełnomocnik wskazywał , że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd zgodnie z którym likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi zajmującemu to stanowisko bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia. Dalsze zatrudnianie powoda wymagałoby utworzenia dodatkowego stanowiska w Zespole (...) albo rozwiązania umowy o pracę z którymś z pracowników nadal zatrudnionych w komórce organizacyjnej do czego nie było podstaw.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód J. T. podjął pracę w Urzędzie Miejskim w S. dnia 25 października 2007 roku w ramach umowy o pracę na czas określony do dnia 24 stycznia 2008 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika I stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych w Referacie (...). Od dnia 25 stycznia 2008 roku strony łączyła nadal umowa o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2008 roku na stanowisku inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy w Wydziale (...). Z dniem 1 lutego 2008 roku powód za jego zgodą przeniesiony został na okres do dnia 31 lipca 2008 roku do Referatu (...) i powierzone mu zostało pełnienie obowiązków kierownika referatu. Kolejna umowa o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy zawarta została pomiędzy stronami dnia 30 lipca 2008 roku na mocy której powód zatrudniony został od dnia 1 sierpnia 2008 roku do końca grudnia 2008 roku na stanowisku inspektora - p.o. Kierownika Referatu (...). Od dnia 1 stycznia 2009 roku strony łączyła już umowa o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowym stanowisku. Z dniem 1 lutego 2013 roku powód przeniesiony został za jego zgodą na stanowisko Kierownika Referatu (...) w Wydziale (...). Prezydent Miasta S. zarządzeniem (...) z dnia 24 kwietnia 2015 roku wprowadził nowy Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego stanowiący załącznik Nr 1 do tego zarządzenia. Powyższe zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 2015 roku. Dnia 24 kwietnia 2015 roku Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w S. ogłoszony został w Biuletynie Informacji Publicznej. Tego samego dnia wręczono zostało powodowi oświadczenie strony pozwanej wypowiadające mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2015 roku przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał zmiany organizacyjne wprowadzone zarządzeniem(...) Prezydenta Miasta S. z dnia 24 kwietnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w S. i związana z tym likwidacja stanowiska Kierownika Referatu (...). Z § 18 obowiązującego aktualnie Regulaminu Organizacyjnego w Urzędzie Miejskim w S. wynika, że u strony pozwanej funkcjonuje łącznie 25 referatów i zespołów. Na skutek wprowadzonych zmian organizacyjnych zniesiono podział struktury strony pozwanej na wydziały, połączono część referatów oraz zlikwidowano funkcje naczelników wydziałów i niektórych kierowników. Zmieniła się podległość służbowa i zakres obowiązków osób dotychczas kierujących poszczególnymi referatami. Funkcjonujące w strukturze zespoły i referaty od dnia 1 maja 2015 roku podlegają bezpośrednio prezydentowi, jego dwóm zastępcom

oraz sekretarzowi i skarbnikowi miasta. Na skutek wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego w Urzędzie Miejskim w S. zlikwidowany został Referat (...) którego kierownikiem był powód. W Referacie tym znajdującym się w strukturze Wydziału (...) oprócz powoda zatrudnione były 3 osoby. Do obowiązków powoda należało kierowanie referatem, przygotowywanie i prowadzenie postępowań w sprawach (...), ewidencjonowanie udzielonych zamówień. Powód jako Kierownik Referatu podlegał Naczelnikowi Wydziału (...). Zarządzeniem (...) Prezydenta Miasta S. zlikwidowany został Referat (...) i zamiast niego utworzony został Zespół (...) w związku z czym podjęta została decyzja o likwidacji stanowiska kierowniczego na którym zatrudniony był powód. Nowo utworzony Zespół (...) przypisany został bezpośrednio do Zastępcy Prezydenta ds. (...). W w/w Zespole przewidziano jak dotychczas 3 etaty pracownicze. Obowiązki związane z organizacją procesu zamówień, które wykonywał dotychczas powód przejmie Zastępca Prezydenta ds. (...), zaś pozostałe czynności będą wykonywać osoby z Zespołu (...). Na czele referatów są kierownicy, natomiast nie ma kierowników zespołów w świetle obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w S.. W pozwanym Urzędzie prowadzony jest rejestr przeprowadzonych postępowań. Każde z postępowań oznaczone jest numerem sprawy ustalonym zgodnie z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 roku w sprawie instrukcji kancelaryjnej i jednolitych rzeczowych wykazów akt. Zgodnie z § 5 ustęp 8 Instrukcji kancelaryjnej stanowiącej załącznik do powyższego rozporządzenia, znak spraw uzupełnia się o oznaczenie osoby prowadzącej sprawę. W myśl tej zasady system elektronicznej rejestracji i obiegu dokumentów El-Dok używany w pozwanym Urzędzie automatycznie dodaje przy rejestracji inicjały osoby prowadzącej. Z rejestru zamówień publicznych na rok 2014 zatwierdzonym przez Prezydenta Miasta S. na 40 postępowań przeprowadzonych w ramach zadań Referatu (...) 15 zarejestrowanych zostało przez D. S. (oznaczenie SD), 13 spraw przez M. P. (oznaczenie PMag), 11 spraw przez E. H. (oznaczenie HE). Przez powoda zarejestrowana została tylko jedna sprawa (oznaczenie TJ) z adnotacją „założona omyłkowo w systemie EL- Dok, została usunięta” Wszyscy pracownicy byłego Referatu (...) jak i powód mieli identyczne zakresy czynności z tym, że powód miał jeszcze dodatkowo wpisane zadanie oznaczone numerem 5 tj. kierowanie Referatem (...). Powyższy rejestr w sposób obiektywny i rzeczywisty odzwierciedlał podział zadań w referacie. Trzy osoby które pozostały w zatrudnieniu w Zespole (...) mają z racji wieku ogólny staż z pracy krótszy niż z powód, ale ich stanowiska pracy nie uległy likwidacji. Zastrzeżeń do pracy powoda nie było o czym świadczą oceny jego pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda – część B - karty 2,4, 9, 16, 20, 34, zarządzenie Prezydenta Miasta S. (...) z dnia 24 kwietnia 2015 roku – karta 31, Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w S. stanowiący załącznik Nr 1 do cyt. wyżej zarządzenia – karty 32-55, rejestr (...) w 2014 roku – karty 64-73, zeznania Prezydenta Miasta M. M. – karty 71,72, częściowo zeznania J. T. – karty 59, 60, pismo wypowiedzające umowę o pracę – karta 7 akt sprawy, akta osobowe M. P., D. S., E H..

Odmówił Sąd wiarygodności zeznaniom powoda w tej części w której twierdził, że ze względu na jego długoletni ogólny staż pracy nie powinien być zwolniony z pracy, bowiem pozostały w zatrudnieniu w nowopowstałym zespole osoby mające staż około 7-8 lat i są w wieku około 30 lat, a ich zakresy czynności były takie same jak kierownika Referatu.

Oddalił Sąd wniosek pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: D. S., E. H. i M. P. na okoliczności zakresu ich obowiązków, stażu pracy i że powód wykonywał w dużej części takie same czynności jak ci świadkowie, ponieważ okoliczności te Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe w/w świadków. Zeznania Prezydenta Miasta M. M. zasługiwały na wiarygodność, gdyż znajdują potwierdzenie w dokumentach w postaci Regulaminu Organizacyjnego strony pozwanej, który zaczął obowiązywać od dnia 1 maja 2015 roku.

Mając powyższe ustalenia faktyczne na uwadze Sąd zważył:

Przechodząc do analizy wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w stosunku do powoda pod względem formalnym Sąd uznał, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, ponieważ dokonane zostało w formie pisemnej, pracodawca wskazał przyczynę tego wypowiedzenia w postaci zmian organizacyjnych wprowadzonych zarządzeniem (...) Prezydenta Miasta S. z dnia 24 kwietnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w S. i związana z tym likwidacja stanowiska pracy Kierownika Referatu (...) tj. stanowiska pracy powoda. W/w przyczyna jest zdaniem Sądu konkretna,

rzeczywista i prawdziwa, czyli uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Za rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę uznaje się przyczynę istniejącą w chwili składania przez pracodawcę pracownikowi stosownego oświadczenia woli, przyczynę, która spełniła się w terminie upływu okresu wypowiedzenia, lub przyczynę, która ma się spełnić w określonym, nieodległym terminie. Zgodzić się należy, że przyczyna wypowiedzenia musi być zgodna z rzeczywistym motywem, którym kierował się pracodawca podejmując decyzję o zakończeniu współpracy z pracownikiem. W sprawie niniejszej powód nie udowodnił, że faktycznym celem wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego i dokonanie zmian organizacyjnych było jego zwolnienie z pracy. Nie można podzielić poglądu powoda, że przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, ponieważ z Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że stanowisko które zajmował powód uległo likwidacji. Zdaniem Sądu likwidacja stanowiska pracy powoda w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu podobnie jak i badanie przez sąd zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia w sytuacji, kiedy przyczyną wypowiedzenia jest zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy. Zważywszy na stan faktyczny sprawy niniejszej Sąd doszedł do przekonania, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy powoda między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi, gdyż pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Mając na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 roku w sprawie IPK 73/14(lex 1567456) Sąd przyjął, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy w ramach zmiany struktury zakładu pracy uzasadnia zwolnienie pracownika z pracy bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach i dlatego powództwo jako niezasadne oddalił, gdyż było ono uzasadnione w rozumieniu art. 45§ 1 k.p. i nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 12.1 ustęp 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.(tj. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) – wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej.