

Sygn. akt IV P 25/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agata Mularska-Karamon</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Marta Dziatkowiak</i> <i>Krystyna Szumilas</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>stażysta Weronika Ziobroniewicz</i>

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2015 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa W. K.

przeciwko Urzędowi (...)w C.

o przywrócenie do pracy.

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka D. K. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi (...)w C. domagała się przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu wskazała że jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku inspektora ds. finansowych - kasjera. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w dniu 30 stycznia 2015 roku podając jako przyczynę zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, wprowadzone zarządzeniem Burmistrza Miasta i Gminy. Powódka zarzuciła, że wypowiedzenie jest bezzasadne a wskazana przyczyna jest niekonkretna i niezgodna z prawdą. Powódka wskazała, że w dacie otrzymania przez nią wypowiedzenia umowy o pracę nie istniała przedstawiona przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy, a to z tego powodu, że powódce nie udostępniono do wglądu zarządzenia Burmistrza Miasta i Gminy C. w sprawie zmian organizacyjnych. Wskazała, że zarządzenie to nie było dostępne w formie pisemnej jak również elektronicznej. Zostało ono opublikowane na stronie (...) dopiero w dniu 4 lutego 2015 roku . Powódka zarzuciła, że w urzędzie zatrudniono osoby o mniejszym stażu pracy niż powódka na nowo utworzonych stanowiskach pracy np. Naczelnika Wydziału Rozwoju i Utrzymania oraz Kierownika Referatu Organizacyjnego. Wskazała również, że zatrudniono nowego pracownika na wolne stanowisko urzędnicze ds. zagospodarowania przestrzennego.

Strona pozwana Urząd (...)w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa. W zarządzeniu Burmistrza Miasta i Gminy w C. z dnia 27 stycznia 2015 roku wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny Urzędu, w którym wprowadzono zmiany organizacyjne w dziale, w którym dotychczas była zatrudniona powódka. Zmiany te weszły w życie z dniem podpisania zarządzenia, to jest 27 stycznia 2015r. Przed zmianami organizacyjnymi powódka była zatrudniona w Referacie Finansów i Budżetu. W dziale tym stan zatrudnienia wynosił 11 etatów. W wyniku wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego, dział w którym zatrudniona była powódka został podzielony na 2 referaty Referat Finansów i Budżetu oraz Referat Podatków i Opłat Lokalnych. W nowym układzie organizacyjnym przewidziano 10 etatów, czyli o 1 etat mniej niż w stosunku do stanu sprzed zmian. Przed dokonaniem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pozwany ustalił kryteria wyboru kandydata do zwolnienia, spośród pracowników zatrudnionych w obu referendach. Były to: staż pracy i doświadczenie zawodowe w księgowości jednostek sektora finansów publicznych. W wyniku analizy tych kryteriów pozwany uznał, że powódka jest pracownikiem o najkrótszym stażu w księgowości jednostek sektora finansów publicznych i najmniejszym doświadczeniu zawodowym w pracy w tych jednostkach.

Strona pozwana wskazała, że nie jest prawdą że u strony pozwanej zatrudniono pracowników o mniejszym stażu niż powódka. W na stanowisku Naczelnika Wydziału Rozwoju i Utrzymania oraz Kierownika Referatu Organizacyjnego zostały zatrudnione osoby w wyniku przeniesienia z innego urzędu. Naczelnika wydziału została zatrudniona osoby posiadająca ponad trzydziestopięcioletni staż pracy i ponad dwudziestoczteroletni staż pracy na stanowiskach kierowniczych. Na stanowisko Kierownika Referatu Organizacyjnego przeniesiona została pani M. N. posiadająca ponad trzydziestojednoletni staż pracy w administracji, w tym ponad dwudziestoletni staż pracy na stanowiskach kierowniczych. Na stanowisko w Referacie Spraw Obywatelskich i Obronnych, na zwolnione stanowisko została przeniesiona M. W., która dotychczas była zatrudniona na samodzielnym stanowisku ds. kontroli zarządczej. Stanowisko to będzie likwidowane. Pracownik ten posiada dłuższy staż pracy niż powódka. Strona pozwana nie miała również możliwości zaproponować powódce stanowiska ds. zagospodarowania przestrzennego, na które ogłoszono nabór, gdyż powódka nie spełniała niezbędnych wymagań a to wykształcenia wyższego kierunkowego zagospodarowanie przestrzenne, urbanistyka, architektura, budownictwo, prawo administracja. Na stanowisko to zatrudniono panią I. G., która po ukończeniu technikum budowlanego ukończyła studia wyższe na kierunku administracja. Posiada również wieloletnie doświadczenie w pracy w biurach projektowych oraz jednostkach samorządowych w działach zajmujących się architekturą i zagospodarowaniem przestrzennym.

Strona pozwana przy tym wskazała że dotychczasowe obowiązki powódki na stanowisku kasjera zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników działu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. K. była zatrudniona u strony pozwanej Urzędzie (...)w C. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od lipca 2012 roku, na stanowisku inspektora ds. finansowych - kasjera. Powódka wykonywała pracę w Referacie Finansów i Budżetu.

Do zakresu obowiązków powódki należało przede wszystkim prowadzenie kasy Urzędzie (...)C.. W ramach tych obowiązków dokonywała operacji gotówką, podejmowała i transportowała gotówkę z banku, sporządzała raporty kasowe, na bieżąco odprowadzała gotówkę do banku, uzupełniała zapasy gotówki, pobierała druki ścisłego zarachowania, prowadziła rejestr depozytów. Na polecenie przełożonego incydentalnie sporządzała analizy i sprawozdania w zakresie prowadzonych przez siebie spraw oraz przygotowywała materiały do konstrukcji budżetu gminy na dany rok.

W Referacie Budżetu i Finansów przed wprowadzenie zmian organizacyjnych zatrudnionych było 11 pracowników.

Zarządzeniem nr (...)Burmistrza Miasta i Gminy C. z dnia 27 stycznia 2015 roku w sprawie Regulaminu Organizacyjnego urzędu (...)w (...) uchylono dotychczas obowiązujący Regulamin Organizacyjny i wprowadzono nowy. Zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania w dniu 27 stycznia 2015 roku.

Zgodnie z nowym Regulaminem Organizacyjnym dotychczasowy Referat Budżetu i Finansów został podzielony na 2 referaty: Referat Finansów i Budżetu oraz Referat Podatków i Opłat Lokalnych. Rozdzielenie Referatu na 2 referaty miało charakter czysto techniczny, związany z ustaleniem podległości służbowej.

W załączniku nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego przyjęto wykaz etatów w Urzędzie. W Referacie Finansów i Budżetu zaplanowano 4 etaty oraz dodatkowy etat skarbnika, łącznie 5 etatów. W Referacie Podatków i Opłat Lokalnych 5 etatów.

Strona pozwana dokonała analizy zatrudnienia i ustaliła kryteria, jakie będą stanowiły podstawę do wytypowania pracownika do zwolnienia w ramach zatrudnienia w dotychczasowym Referacie Finansów i Budżetu. Jako kryterium wyboru kandydata do zwolnienia przyjęto staż pracy i doświadczenie zawodowe w księgowości jednostek sektora finansów publicznych w grupie pracowników zatrudnionych w Referacie Finansów i Budżetu na stanowiska ds. finansowych.

W Referacie Finansów i Budżetu przed zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi zarządzeniem Burmistrza Miasta i Gminy w C. z dnia 27 stycznia 2015 roku zatrudnieni byli następujący pracownicy o wskazanym niżej stażu pracy i kwalifikacjach zawodowych:

- 1) S. P. - skarbnik , ze stażem pracy w Referacie Finansów i Budżetu 15 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim na kierunku zarządzanie i marketing, studia podyplomowe rachunkowość,
- 2) M. Z. - zastępca skarbnika, ze stażem pracy 20 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim kierunek rolnictwo, studia podyplomowe rachunkowość kontrola finansowa,
- 3) A. S. - inspektor, ze stażem pracy 25 lat, wykształcenie średnie technik ekonomista,
- 4) D. R. - inspektor, ze stażem pracy 22 lata, wykształcenie średnie technik rolnik,
- 5) B. T., inspektor, ze stażem pracy 21, wykształcenie średnie technik ekonomista,
- 6) L. R., inspektor, ze stażem pracy 25 lat, wykształcenie wyższe magister administracji,
- 7) B. K., inspektor, ze stażem pracy 19 lat, wykształcenie wyższe administracja,
- 8) A. C., inspektor, ze stażem pracy 34 lata , wykształcenie wyższe administracja,
- 9) M. S., inspektor ze stażem pracy 6 lat i 8 miesięcy wykształcenie wyższe kierunek ekonomika i zarządzanie, studia podyplomowe rachunki rachunkowość i kontrola finansowa,
- 10) R. H., inspektor ze stażem pracy 3 lata i 11 miesięcy wykształcenie wyższe zarządzanie i marketing studia podyplomowe bezpieczeństwo i higiena pracy,
- 11) powódka W. K., zatrudniona na stanowisku inspektora, ze stażem pracy 1 rok i 7 miesięcy, wykształcenie wyższe zarządzanie i marketing oraz szkolenie w zakresie gospodarki kasowej w praktyce jednostce samorządu terytorialnego odbytej w czasie zatrudnienia w urzędzie.

Dowód: - umowa o pracę, akta osobowe karta 1,

- porozumienia zmieniające, akta osobowe karta 14, 15

- umowa o pracę z dnia 14 czerwca 2013 roku, akta osobowe karta 17 ,

- zakres czynności obowiązków powódki, akta osobowe karta 23,

- zarządzenie Burmistrza Miasta i Gminy C. w sprawie Regulaminu Organizacyjnego Urzędu (...)wC., karta 39,
- Regulamin Organizacyjny Urzędu (...)w C., karta 40 - 55,
- wykaz pracowników zatrudnionych w Referacie Finansów i Budżetu przed zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi zarządzeniem Burmistrza z dnia 27 stycznia 2015 roku, karta 56- 57

Obowiązki powódki związane z prowadzeniem kasy przejęła B. T.. W związku z przejściem tych obowiązków strona pozwana zmieniła B. T. pisemny zakres obowiązków, do którego wprowadzono obowiązek prowadzenia kasy. Część dotychczasowych obowiązków B. T., które wykonywała przed zmianami organizacyjnymi przejęły pracownicy D. R. i M. Z..

Dowód: - zeznania świadków:

- R. H. karta 127- 128,
- B. T., karta 128,
- M. Z. , karta 128- 129,
- S. P., karta 83- 85,
- zeznania powódki , k. 129,
- zeznania F. S. (1), karta 129- 130,
- zakres czynności B. T. karta 99,117

Strona pozwana pismem z dnia 30 stycznia 2015 roku w wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia są okoliczności niedotyczące pracownika, to jest zmiany organizacyjne w polegające na zmniejszeniu zatrudnienia. Zmiany te wprowadzono zarządzeniem Burmistrza Miasta i Gminy C. z dnia 27 stycznia 2015 roku w sprawie Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta i Gminy w C. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę jednocześnie wskazano, że jako kryterium wyboru kandydata do zwolnienia w przyjęto staż pracy i doświadczenie zawodowe w księgowości jednostek sektora finansów publicznych w grupie pracowników zatrudnionych w Referacie Finansów i Budżetów na stanowiskach ds. finansowych. Spośród tej grupy pracowników powódkę uznano pracownikiem o najkrótszym stażu i najmniejszym doświadczeniu zawodowym.

Dowód: - pismo z dnia 30.01. 2015r., akta osobowe karta C 1

W czasie, kiedy powódce wypowiadano umowy o pracę, w Urzędzie, poza Referatem powódki, były zatrudnione osoby w ramach stażu z u PUP. Osoby następnie zostały zatrudnione w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, które na chwilę obecną uległy już rozwiązaniu.

Strona pozwana zatrudniła również nowych pracowników: na stanowisko Naczelnika Wydziału Rozwoju i Utrzymania oraz na stanowisko Kierownika Referatu Organizacyjnego. Na te stanowiska zatrudniona odpowiednio D. C. posiadającą trzydziestopięcioletni staż pracy w administracji w tym ponad dwudziestoczworoletni staż pracy na stanowiskach kierowniczych oraz M. N. posiadającą ponad trzydziestojednoletni staż pracy w administracji w tym ponad dwudziestoletni staż na stanowiskach kierowniczych.

U strony pozwanej był wakat na stanowisko w Referacie Spraw Obywatelskich i Obronnych, na które strona pozwana przesunęła pracownika zatrudnionego dotychczas na stanowisku samodzielnym ds. kontroli zarządczej - M. W.. Osoba ta posiada ponad pięcioletni staż pracy. Strona pozwana ogłosiła również nabór na stanowisko ds. zagospodarowania przestrzennego, gdzie wymagano wykształcenia wyższego kierunkowego w zakresie

zagospodarowania przestrzennego, urbanistyki, architektury, budownictwa, prawa lub administracji. W wyniku przeprowadzonego naboru na to stanowisko zatrudniono I. G., która ukończyła technikum budowlane oraz studia wyższe na kierunku administracja. Nadto posiadała wieloletnie doświadczenie pracy w biurach projektowych oraz jednostkach samorządowych w działach zajmujących się architekturą i zagospodarowaniem przestrzennym.

Dowód: - zeznania F. S. (1), karta 129-130

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że przyczyna wskazana przez stronę pozwaną była nieuzasadniona i niekonkretna.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka stosownie do żądania pracownika o bezskuteczności wypowiedzenia albo o odszkodowaniu. Z treści art. 30 § 4 k.p. wynika, że w piśmie wypowiadającym umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony należy wskazać przyczynę wypowiedzenia. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 30.09.2014 roku w sprawie 1 PK 33/17, w piśmie wypowiadającym umowę o pracę pracodawca ma również obowiązek wskazać kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Należy również zaznaczyć, że zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Takowe zmiany leżą bowiem w gestii zakładu pracy, który ma prawo do kształtowania swojej struktury i rozdziału obowiązków wg własnych kryteriów i ocen. Czy zmiany takowe są uzasadnione, czy też nie, oraz czy przyniosły zamierzony efekt ekonomiczny, pozostaje poza oceną sądu. Sąd w niniejszej sprawie zatem nie dokonywał takich ocen.

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe zaoferowane przez strony, które nie potwierdziło zarzutów powódki.

Z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów w postaci Regulaminu Organizacyjnego, który wszedł w życie w dniu 27 stycznia 2015 roku wynika, że przeprowadzona zmiana organizacyjna miała charakter techniczny i polegała na wyodrębnieniu z Referatu Finansów i Budżetu dwóch referatów: Referatu Finansów i Budżetu oraz Referatu Podatków i Opłat Lokalnych. Zakresy pracy tych referatów i zatrudnionych w nich pracowników co do zasady nie uległy istotnym zmianom. Wprowadzenie takich zmian, jak zeznał burmistrz F. S. (1), miało na celu zwiększenie kontroli wykonywanej pracy przez dotychczasowy referat.

Do wprowadzonego Regulaminu Organizacyjnego w załączniku nr 2 wprowadzono dokument nazwany etatyzacją. Wynika z niego, że w obu referatach: w Referacie Finansów i Budżetu oraz w Referacie Podatków i Opłat Lokalnych przewidziano 9 etatów. Nadto w ramach tego wydziału przewidziano etat skarbnika. Zatem z powyższego wynika, że dotychczasowa etatyzacja Referatu została w efekcie zmniejszona o 1 etat. Słuchana w charakterze świadka przełożona powódki S. P. oraz przesłuchany w charakterze strony F. S. (1) zgodnie wskazali, że w związku z wprowadzeniem zmian organizacyjnych z dnia 27 stycznia 2015 roku dokonano analizy kwalifikacji i stażu pracowników w Referacie Budżetu i Finansów oraz ustalono kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Jako kryterium ustalono staż pracy i doświadczenie zawodowe w księgowości jednostek sektora finansów publicznych. Przedłożona analiza wskazanych kryteriów w zakresie stażu pracy i doświadczenia zawodowego w sektorze finansów publicznych w jednostkach samorządowych przedstawiona przez stronę pozwaną i potwierdzona zeznaniami świadków oraz Burmistrza pozwala na dokonanie oceny, że ustalone kryteria zostały przyjęte w sposób obiektywny i uzasadniony. Zastosowanie takich właśnie kryteriów, które strona pozwana uznała za najbardziej odpowiednie, pozwalało na wytypowanie powódki jako osoby do zwolnienia. Z wszystkich zatrudnionych w tym dziale pracowników powódka miał najniższy staż pracy w księgowości w sektorze finansów publicznych w jednostkach samorządu terytorialnego. Twierdzenia powódki odnoszące się do kwestionowania tak przyjętych kryteriów były w ocenie Sądu nieuzasadnione. To bowiem zakład pracy jest władny przyjąć i ustalić sobie niezbędne i przydatne kryteria, jakimi będzie się kierował przy zwalnianiu pracowników. Kryteria podlegają ocenie Sądu jedynie w zakresie ich

zgodności z przepisami prawa, na przykład czy nie mają one charakteru dyskryminacyjnego. W niniejszej sprawie Sąd przyjął, że strona pozwana zastosowała właściwe kryterium. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w postaci zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, których zeznania były ze sobą zgodne i wzajemnie spójne, a nadto odpowiadały zeznaniom stron, dawało podstawy dla przyjęcia że obowiązki powódki w zakresie prowadzenia kasy zostały przekazane innemu pracownikowi - B. T.. Osoba ta w pełni przejęła obowiązki powódki wynikające z dotychczasowego zakresu jej obowiązków. Części zaś swoich obowiązków B. T. przekazała innym pracownikom.

W takich okolicznościach Sąd przyjął że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Do likwidacji stanowiska dochodzi w sytuacji, w której pracodawca dokonuje rozdziału obowiązków zwalnianego pracownika pomiędzy innych zatrudnionych pracowników lub zleca wykonanie takich obowiązków na zewnątrz w ramach umów cywilnoprawnych (vide wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 451/00 i IPK 41/13).

Podnoszone przez powódkę argumenty dotyczące nieefektywności przeprowadzenia takich zmian nie miały w sprawie znaczenia.

Sąd również nie uznał za zasadne zarzutów powódki dotyczących okoliczności, że strona pozwana zatrudniła w ramach innych wydziałów nowych pracowników. Fakt dokonania takiego zatrudnienia potwierdził przesłuchany w charakterze strony Burmistrz F. S. (1), w sposób zasadny sytuację tę argumentując. Oświadczył on, że nie tworzył nowych stanowisk a jedynie w związku z nieświadczeniem pracy przez innych pracowników zatrudnił na te stanowiska Naczelnika Wydziału Rozwoju i Utrzymania oraz Kierownika Referatu Organizacyjnego. Wskazać przy tym należy, że nie sposób przyrównać stanowiska powódki - kasjera do stanowiska samodzielnego naczelnika czy też kierownika wydziału. Ponadto osoby te charakteryzowały się bardzo dużym stażem na stanowiskach kierowniczych w administracji. Niezasadnym było zatem rozważanie możliwości przeniesienia powódki ze stanowiska kasowego na stanowisko kierownicze w innym wydziale. Podobnie rzecz się ma do przeniesienia na stanowisko w Referacie Spraw Obywatelskich i Obronnych pracownika M. W., która została zatrudniona na tym stanowisku w związku z przeniesieniem ze stanowiska pracownika samodzielnego ds. kontroli zarządczej. Osoba ta ponadto charakteryzowała się ponad pięcioletnim stażem pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, a zatem stażem dłuższym niż u powódki. Sąd przyjął również argumentację Burmistrza, odnośnie zatrudnienia I. G. na stanowisko związane z zagospodarowaniem przestrzennym. Osoba ta bowiem spełniała wymagania w zakresie kierunkowego wykształcenia technicznego o charakterze budowlanym oraz posiadała wieloletnie doświadczenie w pracy w biurach projektowych oraz jednostkach samorządowych w wydziałach zajmujących się architekturą i zagospodarowaniu przestrzennym. Powódka takich kwalifikacji nie posiadała.

W ocenie Sądu nie miały również znaczenia zarzuty powódki dotyczące okoliczności związanych z nieudostępnieniem jej treści zarządzenia burmistrza z dnia 27 stycznia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego, oraz faktu opóźnionego opóźnionej publikacji tego dokumentu na stronie BiP. Zarządzenie Burmistrza, zgodnie z jego treścią weszło w życie z chwilą jego podpisania. Fakt nieudostępnienia jego treści pracownikom (powódce) oraz opóźniona publikacja nie może mieć wpływu na ważność takiego zarządzenia i jego funkcjonowanie w zakładzie pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd uznał że u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych, w związku z którymi dokonano likwidacji stanowiska pracy powódki. Strona pozwana przy tym wykazała, że zastosowała właściwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Zatem Sąd powództwo oddalił.

Na podstawie art. 98 k.p.c. orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego.