Sygn. akt IV P 18/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy, w składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Czupryna

Ławnicy: Beata Hetmańczyk, Maria Dombek-Bosek

przy udziale ------

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2015 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w T.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa

1. Zasądza od pozwanego Publicznego Gimnazjum Nr (...) w T. na rzecz powódki M. L. kwotę 6 331 zł brutto (sześć tysięcy trzysta trzydzieści jeden złotych);

2. Ustala opłatę sądową od pozwu na kwotę 317 zł (trzysta siedemnaście złotych);

3. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach) kwotę 317 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powódka była zwolniona:

4. Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 110 40/100 zł brutto (dwa tysiące sto dziesięć złotych czterdzieści groszy)

Sygn. akt: IV P 18/14

UZASADNIENIE

Powód M. L. wniosła w dniu 21.01.2014r. pozew przeciwko pozwanemu Publicznemu Gimnazjum nr (...) w T..

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 6 331 zł brutto, za przedwczesne wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy. Powódka wyjaśniła, że była pracownikiem Publicznego Gimnazjum nr (...) w T. od 1.03.1985r. zatrudnionym na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 17.1.2014r. powódka otrzymała od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazano w nim likwidację stanowiska pracy, na którym zatrudniona była powódka. Powódka wyjaśniła, że nie było to pierwsze wypowiedzenie dokonane z powódką w ostatnim, czasie, gdyż kilka miesięcy wcześniej dostała już podobne, jednak pracodawca poprosił wtedy powódkę by zgodziła się na wycofanie powództwa, ale powódka twierdzi, że pracodawca zrobił to wtedy tylko ze względu na to, by ukryć błędy proceduralne jakie ówczesnemu wypowiedzeniu towarzyszyły.

Pozwane Publiczne Gimnazjum nr (...) w T. w swojej odpowiedzi na pozew z dnia 27.02.2014r. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi, pozwany przyznał, że powódka pracowała u pozwanego. Na podstawie umowy z 3.01.2000r. zawartej pomiędzy poprzednikiem prawnym pozwanego a zarządem (...) w T. (Kasy) pozwany zobowiązał się do nieodpłatnego świadczenia pomocy na rzecz (...), m. in. w zakresie prowadzenia księgowości, obsługi kasowej i prawnej. Co najmniej od daty tej umowy, powódka świadczyła pracę księgowej wyłącznie na rzecz Kasy, co przyznaje też sama powódka. Według pozwanej, dokonane wypowiedzenie dotychczasowej umowy spowodowane było pisemnym stanowiskiem organu nadzoru nad finansami jednostek samorządu terytorialnego. Według Regionalnej Izby Obrachunkowej nie ma podstaw prawnych do finansowania w ramach planu finansowego jednostki budżetowej wydatków, dotyczących wynagrodzeń pracowników realizujących wyłącznie zadania związane z obsługą kasy zapomogowo-pożyczkowej lub zakupu środków trwałych przeznaczonych wyłącznie do obsługi zadań tej kasy. Wobec upływu terminu związania umową z Kasą, pozwany podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy księgowej kasy, co bezpośrednio wiązało się z wypowiedzeniem powódce stosunku pracy. Pozwany wskazał, że pismem z dnia 10.01.2014r. wystąpił do organizacji związkowej której członkiem jest powódka, z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pismo to zostało złożone bezpośrednio (...) w dniu 10.01.2014r. Z uwagi na brak wniesienia w terminie zastrzeżeń ze strony związku, pozwany w dniu 17.01.2014r. wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30.04.2014r., wskazując jednocześnie na przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem pozwanego, dokonane wypowiedzenie jest prawidłowe i uzasadnione, a przyczyna rzeczywista i sprawdzalna. Pozwany wskazał, że zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący sprawę nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Zdaniem pozwanego Sąd może jedynie badać czy zmiana ta została rzeczywiści dokonana.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem pozwanego Publicznego Gimnazjum nr (...)w T.od 1 marca 1985r. Powódka pracowała u pozwanej na stanowisku księgowej (...)(...)w T.(Kasy), w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio ze średnim wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 110,40 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powódki, odpis zaświadczenia o zarobkach pozwanej k.19)

Sąd ustalił też, że w dniu 10.01.2014r. pozwany zawiadomił związek zawodowy reprezentujący powódkę o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę, a w dniu 17.01.2014r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie, gdzie jako przyczyna wypowiedzenia wskazana została likwidacja stanowiska pracy powódki.

(dowód: zeznania powódki k.49, pismo k.4, pisma k.24-25)

Sąd ustalił również, że statut pozwanego przewidywał wśród pracowników administracji i obsługi pozwanej m. in. stanowisko księgowej (...) (Kasy), a w projekcie wykazu stanowisk pracowników niepedagogicznych na 2013r. figurowały 2 osoby, zatrudnione w sumie u pozwanej na 1,25 etatu na stanowisku księgowego. Dopiero w dniu 1 września 2014r. Rada Pedagogiczna pozwanego podjęła uchwałę o wykreśleniu ze Statutu Szkoły stanowiska księgowego (...), natomiast już 28 kwietnia 2014r. w arkuszu organizacyjnym na 2013/2014r. zatwierdzona została przez organ prowadzący likwidacja stanowiska zajmowanego przez powódkę.

(dowód: statut pozwanej k.64-87, uchwała nr 7/2014/2015 k.126, zeznania dyrektor pozwanego k.164 i n., aneks nr (...) do arkusza (koperta))

Sąd ustalił, że dotychczas (od 2000r.) sytuacja wyglądała w ten sposób, że poprzednik prawny pozwanego zawarł umowę z Kasą na podstawie której pozwany miał prowadzić obsługę Kasy, w imieniu wszystkich (...)placówek oświatowych których pracownicy należeli do Kasy. Przewidziany był jeden etat dla jednego pracownika, który obsługiwał Kasę, natomiast drugi pracownik, pani L.była w dalszym ciągu pracownikiem Centrum (...). Sąd ustalił, że pozwana refinansuje ¼ kosztów wynagrodzenia pracownika prowadzącego obsługę finansowo księgową Kasy (pani L.), natomiast resztę pokrywa Centrum (...), której pani L.jest pracownikiem, zatrudnionym na pełny etat.

(dowód: zeznania powódki k.50 i pozwanego k.50)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i przeprowadzonych dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków oraz samych stron. Odnosząc się do dowodów z dokumentów, to strony nie kwestionowały ich autentyczności, Sąd również nie znalazł podstaw by odmówić im przymiotu wiarygodności. Odnosząc się do zeznań stron jak i świadków, Sąd dał im wiarę w całości, gdyż były one spójne, konkretne i wzajemnie ze sobą korespondowały. W zasadzie trudno było Sądowi znaleźć jakieś okoliczności, co do których strony by się nie zgadzały, poza samą kwestią tego, czy w chwili wypowiedzenia stosunku pracy powódce stan likwidacji stanowiska pracy powódki był już zaawansowany w wystarczającym stopniu. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy było rozstrzygnięcie kwestii, czy likwidacja stanowiska pracy musi się zbiegać w czasie z chwilą faktycznego jego przeprowadzenia. Doktryna zajmuje w tej kwestii stanowisko, że zależne jest to od tego, czy zmiana struktury organizacyjnej jest uzależniona wyłącznie od pracodawcy, czy też jej przeprowadzenie wymaga uzgodnienia (zatwierdzenia) przez podmiot niezależny od pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 2002r. I PKN 445/01 uznał, że „istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy". W podobnym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 1999r. I PKN 290/99.

Przenosząc te rozważania na kanwę rozpoznawanej sprawy, Sąd stwierdził, że u pozwanej istniał podmiot, który musiał zatwierdzić planowana likwidację stanowiska pracy. Była nim Rada Pedagogiczna oraz organ prowadzący szkołę. Sąd po dokładnym przeanalizowaniu akt sprawy doszedł do przekonania, że w chwili wypowiedzenia stosunku pracy powódce, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była przedwczesna. Wynika to z faktu, iż powódka wypowiedzenie otrzymała już 17.01.2014r., to jest w czasie, gdy w Statucie Szkoły nadal figurowało jeszcze stanowisko zajmowane przez powódkę. Zniknęło ono dopiero we wrześniu, czyli praktycznie 9 miesięcy później od chwili wypowiedzenia umowy o prace powódce, kiedy to Rada Pedagogiczna podjęła stosowną uchwałę. Nawet gdyby jednak przyjąć, że datą od której można by uznać, że zmiany były już na tyle zaawansowane by można było wypowiedzieć umowę powódce, jest data zatwierdzenia arkusza organizacyjnego na rok 2013/2014 przez organ prowadzący, to również Sąd ustalił, że zatwierdzenie to nastąpiło dopiero 3 miesiące po wypowiedzeniu umowy o pracę powódce.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości dlatego Sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku. Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach podanej przyczyny. Sąd rozpoznając przedmiotową sprawę doszedł do przekonania, że przyczyna podana przez pozwanego (likwidacja stanowiska) mieści się wprawdzie w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże w przypadku powódki przyczyna ta nie istniała jeszcze w chwili złożenia powódce wypowiedzenia, a więc zachowanie pozwanej polegające na wręczeniu wypowiedzenia w styczniu 2014r. uznać należało za przedwczesne. Wobec powyższego zgodnie z art. 45 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. W przedmiotowej sprawie powódka wnosił o zasądzenie odszkodowania. Zgodnie natomiast z art. 47^1 Kodeksu pracy odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 Kodeksu pracy, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pkt 2 wyroku Sąd ustalił wysokość opłaty od pozwu w oparciu o treść art. 13 ust.1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W pkt 3 wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o art. 98 kpc, obciążając kosztami pozwanego jako stronę przegrywającą sprawę.

W pkt 4 Sąd orzekł w oparciu o art. 477^2 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

.....

/SSR Aleksandra Czupryna/