

Sygn. akt IVP 122/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2012r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Halina Buławska, Jerzy Święch,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2012r. w Lubaniu

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w M.

- o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne;

I. wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 września 2012r. dla S. M. dokonane przez Zespół Szkolno-Przedszkolny w M. uznaje za bezskuteczne

Sygn. akt IV P 122/12

UZASADNIENIE.

Powód S. M. wniósł pozew przeciwko zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 września 2012r. W uzasadnieniu podniósł, iż podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa albowiem zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami może kontynuować stosunek pracy w charakterze konserwatora i palacza. Natomiast, gdy wstąpił do Związku Zawodowego (...) przełożeni zaczęli krytykować jego pracę twierdząc, że są niezadowoleni. Jest jednym z najstarszych pracowników w szkole, a mimo to on właśnie dostał wypowiedzenie a nie drugi konserwator – palacz, który posiada krótszy staż pracy. Ponadto uchwałą Komisji Międzyzakładowej (...) w J. z dnia 19 października 2011r. został objęty szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Pracodawca został o tym powiadomiony pismem z dnia 20 lutego 2012r. Pomimo to w piśmie z dnia 18 września 2012r. skierowanym do organizacji związkowej nie występuje, jak nakazuje prawo o wyrażenie zgody lecz jedynie zawiadamia o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W odpowiedzi Komisja (...) w J. poinformowała, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że wobec tego, że zmienił się system ogrzewania w szkole z tradycyjnego na olejowe nie ma potrzeby zatrudniania powoda w charakterze palacza, a ponieważ obecnie nie posiada uprawnień (...), gdyż w dniu 3 maja 2010r. upłynęła ważność tych świadectw u powoda – nie może też pełnić funkcji konserwatora zajmującego się między innymi eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych. Aktualne uprawnienia (...) posiada jeden z pracowników obsługi w Zespole Szkolno-Przedszkolnym (...) zatrudniony na stanowisku gospodarza obiektów sportowych. Drugi konserwator – palacz znajduje się w strukturze organizacyjnej przedszkola wchodzącego w skład Zespołu Szkolno-Przedszkolnego. Jedno stanowisko konserwatora-palacza zostanie zlikwidowane dlatego też powodowi wypowiedziano umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. M. zatrudniony jest w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w M. od 1 lutego 1998r. ostatnio na stanowisku konserwatora – palacza.

(dowód: akta osobowe powoda).

Uchwałą Komisji Międzyzakładowej (...) w J. z dnia 19 października 2011r. powód objęty został szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

(dowód: uchwała Związków Zawodowych k. 7-8).

O treści tej uchwały powiadomiony został Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w M. pismem z dnia 20 lutego 2012r.

(dowód: pismo Związków Zawodowych k. 9).

W Zespole Szkolno-Przedszkolnym w M. zatrudnionych jest dwóch pracowników na stanowisku konserwator-palacz. Oprócz powoda zatrudniony jest D. Z. (1). Obaj posiadają uprawnienia do obsługi pieców węglowych. (okoliczność bezsporna) .

Zarządzeniem nr 32 Burmistrza Miasta i Gminy M. z dnia 11 kwietnia 2012r. określone zostały zasady opracowania arkusza organizacji przedszkola i szkół prowadzonych przez Gminę M. na rok szkolny 2012/2013 .

W załączniku do tego zarządzenia Burmistrz polecił ograniczenie zatrudnienia na stanowisku konserwatora w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w M. o jeden etat.

(dowód : zarządzenie Burmistrza wraz z załącznikiem k. 29-32).

Zarządzeniem nr 54 Burmistrza Miasta i Gminy M. z dnia 22 maja 2012r. zatwierdzony został arkusz organizacji szkoły podstawowej w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w M. na rok szkolny 2012/2013 , z którego wynikało, iż będzie tam zatrudniony tylko jeden palacz-konserwator.

(dowód: zarządzenie Burmistrza k. 33, organizacja szkoły k. 34-35).

Zakład pracy postanowił wypowiedzieć umowę o pracę powodowi.

Pismem z dnia 18 września 2012r. pozwany zakład pracy zawiadomił Związki Zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Jako przyczynę podano likwidację stanowiska konserwatora-palacza.

(dowód: pismo zakładu pracy k. 10).

W odpowiedzi Związek Zawodowy poinformował zakład pracy , że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem w związku z faktem objęcia go szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód: pismo Związku Zawodowego k. 11-12).

Pismem z dnia 27 września 2012r. zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano , iż w związku z zarządzeniem Burmistrza Miasta i Gminy M. Nr 54 z dnia 22 maja 2012r. dotyczącym organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2012/2013 zostanie zlikwidowane stanowisko : konserwator-palacz.

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powoda uznać należało za zasadne.

Na wstępie zaznaczyć należy , że Sąd nie jest powołany do oceny , czy podjęte przez pracodawcę działania w zakresie przeprowadzonej reorganizacji są racjonalne . Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego – likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. Wyrok S.N. z dnia 23.05.1997r. , (...) 176/97 , OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 263) . Sąd nie może przy tym oceniać , czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy wskazane, jako przyczyna wypowiedzenia są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych działań tego podmiotu . Sąd może natomiast oceniać , czy zdarzenia te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i czy te wypowiedzenie uzasadniały . Kontroli Sądu nie podlega zatem ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia (por. Wyrok S.N. z dnia 27.11.1997r. I PKN 401/97 , OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542) .

Okolicznością bezsporną w sprawie jest , że u pozwanego zakładu pracy zatrudnionych jest dwóch palacza-konserwatorów. Oprócz powoda zatrudniony jest D. Z. (1) , który posiada krótszy staż pracy. Obaj posiadają takie same uprawnienia do obsługi pieców węglowych. Uprawnienia do obsługi pieców olejowych posiada J. A. zatrudniony na stanowisku pracownika administracyjno-gospodarczego, gospodarza obiektów sportowych.

Jak zeznała Dyrektor Zespołu Szkolno- Przedszkolnego w M. E.O., dlatego wypowiedziała umowę o pracę powodowi albowiem decyzja Burmistrza odnośnie zlikwidowania jednego etatu palacza-konserwatora dotyczyła szkoły i to powód obsługiwał budynek szkolny a D. Z. obsługiwał budynek przedszkolny.

Zauważyć jednak należy, że szkoła i przedszkole jest to jeden zakład pracy. Nie można zatem uznać, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane albowiem pozostał jeszcze jeden etat – palacza-konserwatora. W tej sytuacji skoro powód jest pracownikiem szczególnie chronionym w rozumieniu art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r. , Nr 79, poz. 854 ze zm.), To w tej sytuacji zakład pracy powinien wypowiedzieć ewentualnie umowę o pracę drugiemu palaczowi-konserwatorowi.

Jak bowiem wynika z treści pisma Związków Zawodowych z dnia 20 września 2012r. nie wyraziły one zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Mając powyższe okoliczności a uwadze uznał Sąd wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 września 2012r. dla powoda za bezskuteczne.