

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.