

Sygn. akt IV P 371/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku – IV Wydział - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. M., R. R.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014r. **w Kłodzku**

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Zespołowi (...) (...) (...) Zgromadzenie (...) (...) w K. (poprzednio (...) (...) Zgromadzenie (...) (...) w K.)

o zadośćuczynienie

powództwo oddała.

Sygn. akt **IVP 371/13**

UZASADNIENIE

Powódka B. S. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednio zajmowanym stanowisku.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 28 11 2013r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, które wskazywało jako przyczynę wypowiedzenia zmniejszenie zatrudnienia, co w ocenie powódki jest przyczyną pozorną, gdyż na jej stanowisko pracy - jako praczki - musi być przyjęta inna osoba, skoro w (...) przebywa ponad czterdzieścioro dzieci i (...) nie może funkcjonować bez praczki.

Ponadto powódka podniosła, że nie była karana w trakcie zatrudnienia, wykonywała swoją pracę w sposób należyty, a wcześniej została zdegradowana z opiekunki na stanowisko praczki-sprzątaczkki, na co musiała się zgodzić chcąc zachować pracę.

Strona pozwana (...) (...) Zgromadzenie (...) (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że na podstawie ustawy z dnia 9 06 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (...) został zobowiązany do przekształceń organizacyjnych, przy czym ograniczono budżet placówki, co wymusiło ograniczenie zatrudnienia i w obecnej sytuacji kadrowo-finansowej odrębne stanowisko „praczka-sprzątaczkka” uległo likwidacji, a obowiązki powódki rozdzielono na poszczególnych pracowników placówki wchodzących w skład zespołu.

W toku procesu powódka wniosła o zasądzenie kwoty 20 000zł tytułem „zadośćuczynienia”, gdyż czuje się pokrzywdzona.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka B. S. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 22 05 1989r., początkowo jako salowa, od 1 01 2001 r. jako opiekunka dziecięca, od 1 10 2002 roku jako sprzątaczką, ponownie od 1 08 2004 r. na stanowisku opiekunki dziecięcej.

W dniu 30 11 2011r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy ze stanowiska opiekunki dziecięcej na stanowisko praczka-sprzątaczką. Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia.

/dowód: akta osobowe powódki/;

W dniu 29 11 2013r. strona pozwana dokonała wypowiedzenia zawartej z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z końcem lutego 2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne, zmniejszenie zatrudnienia – z przyczyn nie dotyczących pracowników.

/dowód: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – w aktach osobowych powódki/;

Powierzone powódce czynności sprzątaczk-praczk zostały podzielone na innych pracowników – każdy z wychowawców sprzęta powierzone mu piętro, a pranie wykonuje osoba przyjęta na staż ze skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy. Nie ma możliwości zatrudnienia powódki jako opiekunki do dzieci. Na miejsce powódki nie zostanie przyjęty pracownik z zewnątrz.

/dowód: zeznania strony pozwanej dyr. E. N. (k.16)/;

Sąd zważył

Przepisy kodeksu pracy przewidują, że pracownik składając odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę może domagać się uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy, bądź odszkodowania pieniężnego za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, bądź wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p.

Powołany art. 45. § 1 kodeksu pracy stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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.

Nie jest jednak dopuszczalne dochodzenie przez pracownika innych roszczeń, niż wskazane powyżej w cytowanym przepisie art. 45 k.p., a w szczególności opartych o przepisy prawa cywilnego, w tym zwłaszcza zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Dokonanie wypowiedzenia z nieuzasadnionej przyczyny lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu nie uzasadnia roszczeń uzupełniających (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2101, nr 1-2, poz. 1 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 91/06, LEX nr 948793).

Także Trybunał Konstytucyjny orzekł w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005, nr 9, poz. 101), że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188, z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepublikowany, czy z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279).

W uchwale 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. (I PZP 2/09 - OSNP 2010/1-2/1, Biul.SN 2009/6/22-23

) wskazano jednoznacznie, że „ Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Tym samym roszczenie powódki o zadośćuczynienie pieniężne jest pozbawione podstaw.

Powódka została zwolniona z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przy czym zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki z pracy było zmniejszenie zatrudnienia wymuszone zmianami organizacyjnymi, tj. przekształceniem (...) w placówki opiekuńczo-wychowawcze oraz redukcją zatrudnienia związaną ze zmniejszeniem budżetu jednostki. Zmniejszenie stanu zatrudnienia u pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia- co jest od dawna przyjęte w judykaturze Sądu Najwyższego. Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd pracy nie jest nadto uprawniony do oceny celowości zmian organizacyjnych wprowadzanych przez stronę pozwaną.

Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś 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 (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

W wyroku z dnia z dnia 5 listopada 1979 r. (I PRN 133/79) Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że „ Redukcja etatów w świetle art. 38 k.p. stanowi rzeczywistą i skonkretyzowaną przyczynę uzasadniającą zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę”.

Wystarczające jest zatem, że tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest konkretną i rzeczywistą przyczyną, dostatecznie uzasadniającą dokonane wypowiedzenie.

Z zeznań strony pozwanej wynika niezbicie, że powierzone powódce czynności sprzątaczkki-praczkki zostały podzielone na innych pracowników – obecnie każdy z wychowawców sprząta powierzone mu piętro, a pranie wykonuje osoba przyjęta na staż ze skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy. Na miejsce powódki nie zostanie przyjęty pracownik z zewnątrz.

Dyrektor pozwanej E. N. zeznała – „ Na takim stanowisku powódka była zatrudniona jako jedyna w placówce. Ze względu na to, że następowała reorganizacja placówki, zmniejszono dotację z organu prowadzącego - zamiast jednej placówki powstały trzy odrębne, które miały działać samoistnie – każda miała odrębnie funkcjonować. Ze względu na zmiany organizacyjne i zmniejszenie stanu zatrudnienia powódce wręczono wypowiedzenie”.....” Czynności, którymi zajmowała się powódka są aktualnie podzielone: na zmianie nocnej każdy z wychowawców sprząta „swoje” piętro; kiedy rano przychodzimy jest czysto; jeśli chodzi o pranie – jest pani na stażu – z PUP, która się tym zajmuje; jest przyjęta na do spraw gospodarczych: sprzątania, prania, napraw” – patrz zeznania strony pozwanej k 16 akt sprawy.

Zatrudnienie osoby na stażu z PUP nie może być argumentem dostatecznie uzasadniającym tezę o braku likwidacji stanowiska pracy powódki, skoro pracownik taki jest zatrudniony tylko czasowo, a koszt jego zatrudnienia ponosi Urząd Pracy.

Zatem likwidacja stanowiska pracy powódki nie może być uznana za pozorną.

Zmiana struktury organizacyjnej i nazwy strony pozwanej została uwzględniona przez Sąd z urzędu.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.