

Sygn. akt X P 126 /14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Żaneta Jaworska

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: E. W.

przeciwko (...) Centrum (...) we W.

o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, premię, odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, ustalenie

I. oddała powództwo;

II. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód E. W. w pozwie z dnia 18 marca 2014 r. (data stempla pocztowego) przeciwko pracodawcy (...) Centrum (...), wniósł o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, ustalenie likwidacji zajmowanego stanowiska pracy, zasądzenia na jego rzecz 6 miesięcznej odprawy w kwocie 10.440 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu, 20 % premii w kwocie 348 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2014 r. i przyznanie stanowiska równorzędnego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w części uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przyznania powodowi stanowiska równorzędnego.

W uzasadnieniu strona pozwana uznała pozew w zakresie żądanej premii regulaminowej w wysokości 20% wartości wynagrodzenia za okres od 2 listopada 2013 r. do 31 marca 2014 r., wskazując że zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za miesiąc marzec 2014 r. a premia za kwiecień 2014 r. wraz z wynagrodzeniem za ten miesiąc. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda, co wynika z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany wskazał, że nigdy nie kwestionował uprawnień powoda do uzyskania dwumiesięcznej odprawy z dniem ustania stosunku pracy, co nastąpi 30 kwietnia 2014 r. Zatem roszczenie powoda w tym zakresie, zdaniem pozwanego, było co najmniej przedwczesne. Przyczyną likwidacji stanowiska pracy było wprowadzenie nowego Regulaminu Organizacyjnego, w którym nie istnieje stanowisko portiera. Wszystkie portiernie zostały zlikwidowane, a w ich miejsce wprowadzony został system monitoringu, który jest sprawowany przez firmę ochroniarską, która wygrała przetarg na ochronę mienia w jednostce. Na stanowisko powoda nie została zatrudniona inna osoba.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powód E. W. został zatrudniony u strony pozwanej (...) Centrum (...) w dniu 1 września 2007 r. na stanowisku portiera.

Do podstawowych obowiązków powoda należało między innymi prawidłowe przejmowanie obiektu od pracowników pracujących na poprzedniej zmianie, zdawanie obiektu pracownikowi przejmującemu następną zmianę oraz przekazywanie wszelkich informacji o aktualnej sytuacji panującej na obiekcie, w tym również przekazywanie kluczy i książki pracy obiektu, wydawanie osobom upoważnionym kluczy do pomieszczeń obiektu oraz ich przyjmowanie zgodnie z aktualnym grafikiem wynajmu, prowadzenie na bieżąco rejestru kluczy do pomieszczeń obiektu, prowadzenie kontroli prawidłowego zamknięcia obiektu i zabezpieczenia go przed wejściem osób niepowołanych, zabezpieczenie terenu obiektu przed niepożądaną obecnością osób trzecich, sprawowanie kontroli nad prawidłowym wykorzystywaniem wynajętych pomieszczeń, maszyn i urządzeń technicznych w miarę posiadanych kwalifikacji i umiejętności nie wymagających specjalnych uprawnień, prawidłowe obsługiwanie urządzeń alarmowych zamontowanych na obiekcie.

W dniu 22 stycznia 2014 r. powodowi wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn zmian organizacyjnych u strony pozwanej i likwidacji stanowiska pracy portiera.

Okoliczności bezsporne

W dniu 24 grudnia 2013 r. pozwane (...) Centrum (...) zawarło z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę, której przedmiotem była usługa polegająca na ochronie obiektów strony pozwanej oraz organizowanych przez jednostkę imprezach masowych. Umowa była rezultatem wygranego przetargu zgodnie z rozstrzygnięciem postępowania o udzielenie zamówienia publicznego z 2013 r.

Ogólne warunki realizacji tej umowy zawierały również ochronę osobową realizowaną przez pracowników spółki (...), dotyczącą obiektów strony pozwanej w celu ochrony znajdującego się na ich terenie mienia oraz osób przed próbami dewastacji, aktami wandalizmu, kradzieży i zdarzeń losowych. Zadania należące do obowiązków portiera w całości przejęli pracownicy spółki (...).

Dowód:

- umowa o świadczenie usługi nr (...) k. 26-37.

W okresie 6 miesięcy poprzedzających złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, u pozwanego nie zatrudniono żadnego portiera, jak również do dnia 30 kwietnia 2014 r. (data upływu wypowiedzenia powodowi) nie zawarto ani jednej umowy o pracę na tym stanowisku.

Począwszy od 26 listopada 2013 r. pozwany zatrudnił 18 pracowników na następujących stanowiskach: kierownik zespołu obiektów, radca prawny, specjalista ds. marketingu i reklamy, specjalista ds. projektów i wydawnictw, konserwator, kierowca, trener II klasy lekkiej atletyki, specjalista ds. kosztorysowania, zastępca dyrektora ds. sportu, rekreacji i marketingu, specjalista ds. sportu rekreacji i organizacji imprez, zastępca kierownika strzelnicy, referent ds. sportu, kierownik działu organizacyjno-prawnego.

Zakres obowiązków konserwatora nie pokrywał się z zakresem obowiązków portiera.

Średnie wynagrodzenie powoda za ostatnie trzy miesiące pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2107, 61 zł. Powodowi przysługiwało również 20% premii regulaminowej. Premia za okres od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. wyniosła 1392, 00 zł brutto. Kwota ta została wypłacona powodowi wraz z wynagrodzeniem za miesiąc marzec. Odprawa w wysokości 4891, 68 zł (dwumiesięczne wynagrodzenie) została wypłacona powodowi z chwilą upływu okresu wypowiedzenia w dniu 30 kwietnia 2014 r.

Dowód:

- akta osobowe powoda;
- wykaz zwolnionych i zatrudnionych pracowników k. 40-41;
- zakres obowiązków portiera k. 45-47 (oraz akta osobowe);
- zakres obowiązków konserwatora k. 42-44;
- zaświadczenie o zarobkach i wysokości premii oraz odprawy k. 14.

Sąd zważył co następuje

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy został ustalony na podstawie:

- akt osobowych powoda;
- zaświadczenia o jego zarobkach, z czego również wynikała wysokość wypłaconej powodowi premii i odprawy;
- zakresu obowiązków powoda;
- zakresu obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku konserwatora;
- wykazu stanowisk pracy pozwanego za okres 6 miesięcy poprzedzający rozwiązanie z powodem umowy o pracę;
- umowy o świadczenie usługi dla pozwanego przez spółkę (...).

Sąd w całości dał wiarę powyższym dowodom, były to bowiem dokumenty, niekwestionowane przez strony postępowania, a w szczególności przez powoda.

Istotą niniejszego sporu było ustalenie, czy wskazana przyczyna w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskutek likwidacji stanowiska powoda była prawdziwa, czy powodowi przysługiwało stanowisko równorzędne, a także ustalenia, czy powodowi przysługiwała odprawa w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód sprecyzował swoje żądanie w sposób wzajemnie wykluczający się. Wniósł on bowiem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz ustalenie, że wypowiedzenie jest wynikiem likwidacji stanowiska. Pozwany natomiast nigdy nie kwestionował faktu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, a zatem już na tej podstawie należało uznać, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Niemniej jednak sąd dokonał stosownych ustaleń dotyczących rzeczywistości zmian organizacyjnych zachodzących u strony pozwanej, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy między innymi portierów. Co do zasady sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, jednak nie może to ograniczyć rozpatrywania zasadności wypowiedzenia. Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien bowiem wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy (por. Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, Monitor Prawa Pracy Nr 4/2009). Z przedłożonej dokumentacji pozwanego obrazującej kwestię zawarcia umowy ze spółką (...), wynika bezspornie, że wszystkie obowiązki wykonywane przez portierów zostały przejęte w ramach świadczenia usługi polegającej na ochronie obiektów pozwanego przez podmiot zewnętrzny (spółkę (...)). W konsekwencji należało uznać, że likwidacja stanowiska powoda była rzeczywista, a złożone wypowiedzenie było prawidłowe i mieściło się w dyspozycji art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 ze zm).

Kolejnym żądaniem powoda była 20% premia regulaminowa za okres od listopada 2013 r. do marca 2014 r. Z uwagi na fakt, że strona pozwana wypłaciła powodowi tę kwotę, powód podczas rozprawy z dnia 25 kwietnia 2014 r. oświadczył, że nie podtrzymuje roszczenia w tym zakresie. Wobec tego, że strona pozwana nie wypowiedziała się odnośnie tej czynności procesowej, skutkowało to oddaleniem powództwa w tej części (materialnoprawna podstawa art. 86 §1 k.p.), a nie umorzeniem postępowania w tym zakresie (art. 203 § 1 k.p.c. w zw z art. 355 § 1 k.p.c.).

Jeżeli chodzi o wysokość odprawy, to należało mieć tutaj na względzie treść art. 8 ust 1 pkt 2 w zw z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 ze zm) zgodnie, z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Skoro powód był zatrudniony u powoda od 2007 r., a zatem przez 7 lat, przysługiwała mu odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie ze wskazaną powyżej przesłanką ustawową. Tym samym należało stwierdzić, że pracodawca naliczył powodowi odprawę w wysokości przewidzianej przytoczonymi przepisami, zaś roszczenie powoda przewyższające tą wysokość (powód żądał odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia), jako nie mające podstawy faktycznej i prawnej podlegało oddaleniu.

Ostatnim roszczeniem powoda było ustalenie, czy powodowi przysługuje prawo do stanowiska równorzędnego.

Kodeks pracy nie definiuje stanowiska równorzędnego. Pojawia się ono w dyspozycji art. 183² k.p. regulującego kwestie dopuszczenia do pracy pracowników po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub na warunkach urlopu macierzyńskiego i dotyczy ono stanowiska równorzędnego z dotychczas zajmowanym. Nawet gdyby przyjąć do tego stanu faktycznego powyższą regulację, nie można uznać, że stanowisko konserwatora było równorzędne. Zakres obowiązków konserwatora u strony pozwanej zdecydowanie odbiegał od obowiązków portiera.

Niezależnie od tego, trzeba również wskazać, że powód został zwolniony na skutek likwidacji stanowiska pracy unormowany w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 ze zm). Dyspozycja tego artykułu stanowi, że przepisy art. 5 ust 3-7 oraz art. 8 stosuje się odpowiednio. Ustawodawca nie przewidział zatem, aby również art. 9 miał odpowiednie zastosowanie do art. 10 ust 1 tej ustawy. Dotyczy on bowiem stricte zwolnień grupowych, a nie indywidualnych (por. Urszula Torbus „Prawo do ponownego zatrudnienia w ustawie o zwolnieniach grupowych”, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2008.).

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art.10 ust 1 i art. art. 8 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 ze zm) oraz art. 86 § 1 k.p. należało orzec jak w punkcie I wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 35 ust 1 w zw z art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. Nr 90 poz. 594).