

Sygn. akt IV P 169/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Elżbieta Juszczyk Jan Ochalek
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2019 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **Z. M. (1)**

przeciwko **(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo

II zasądza od powoda Z. M. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 540 zł (słownie: pięćset czterdzieści złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Jan Ochalek SSR Mariusz Szwałt Elżbieta J.

Sygn. akt IV P 169/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 5 marca 2019 roku

Powód Z. M. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...), sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 5 marca 2019 r., wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty od pozwu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w dniu (...) stycznia 2001 r. został zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika Serwisu Prac (...). W czerwcu 2018 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska kierownika Serwisu Prac (...). Przyczyna wskazana przez pracodawcę jest nieprawdziwa, bowiem spółka prowadzi w dalszym ciągu działalność w niezmiennym zakresie. Pozwany wskazał powodowi, że miał dość skarg na powoda. U pozwanego zostały zlikwidowane dwa stanowiska pracy, co wynikało z połączenia działów.

Praca u pozwanego jest dla powoda jedynym źródłem dochodu, a powód ma na utrzymaniu dwoje dzieci, które studiuje. Zdaniem powoda wyłączną przyczyną zwolnienia powoda z pracy były pomówienia, do których powód nie miał możliwości się odnieść.

Do protokołu rozprawy w dniu 11 grudnia 2018 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm taryfowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) stycznia 2002 r. pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) zatrudnił powoda Z. M. (1) na stanowisku kierownika Serwisu Prac (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie z dnia 4 czerwca 2018 r. pozwany zawarł oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 z 2003 r. z późn. zm.) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2018 r.

Powodem wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy - kierownik Serwisu Prac (...) związana z optymalizacją struktury organizacyjnej spółki - likwidacją działu Serwis Prac (...), zgodnie z decyzją Zarządu Spółki podjętą na posiedzeniu w dniu (...) września 2016 r., która została podyktowana koniecznością zmniejszenia zatrudnienia i ograniczenia kosztów stałych, wynikających z trudnej sytuacji finansowej spółki.

Dowód : akta osobowe powoda

Pozwany notował stratę w kolejnych latach obrotowych i zmniejszenie obrotów. Spółka ponosiła bardzo duże koszty również związane z wynagrodzeniami pracowników, dlatego koszty wynagrodzeń pracowniczych miały być zmniejszone. W związku z tym pozwany przystąpił do zmniejszenia liczby działów w spółce i jednocześnie zmniejszenia zatrudnienia.

Reorganizację pozwany rozpoczął we wrześniu 2016 r. Wtedy zatrudnienie wynosiło 179 osób. Obecnie zatrudnienie wynosi 123 osoby.

Pozwany musiał dokonać zmiany profilu działalności spółki, dlatego obecnie pozwany koncentruje się częściowo na pracach budowlano-montażowych, a głównie na transporcie tj. na usługach transportowych na rzecz różnych branż, także transportem zagranicznym. Dodatkowo zajmuje się naprawami pojazdów i handlem (...). Pozwany ograniczył prace budowlano-montażowe, które w tej chwili stanowią około 50% tego co robiono przed 2016 rokiem. Z prac przygotowawczych pozwany ostatnio wygrał jeden z 10 przetargów.

W wyniku reorganizacji pozwany scalił dwa główne działy tj. Serwis Prac (...). W wyniku scalenia powstał jeden dział tj. Dział E. i (...), który obecnie zatrudnia około 60 osób. Przed połączeniem pozwany zatrudniał w obydwu tych działach ponad 80 osób, przy czym w dziale serwisowym było to niecałe 40 osób, a w dziale eksploatacji około 50 osób. Obecnie w D. E. i (...) zatrudnionych jest około 40 pracowników dawnego D. E. i około 20 pracowników byłego D. Serwis Prac (...).

W związku z reorganizacją w grę wchodziło także zwolnienie jednego z dwóch kierowników scalanych działów, tj. powoda, albo W. M..

W nowym dziale przeważająca liczba pracowników pochodziła z D. E., który zajmował się transportem i obsługą logistyczną prac budowlano-montażowych. W pracach budowlano - montażowych zaangażowanie transportu wynosi około 50% środków. Zatem w nowym dziale 2/3 środków angażują sprawy transportowe i 1/3 sprawy budowlano-montażowe.

W takiej sytuacji pozwany zdecydował pozostawić w pracy osobę, która do tej pory zajmowała się transportem, a zwolnić osobę, która zajmowała się pracami budowlano-montażowymi. W. M. ma 40-letnie doświadczenie w organizacji i w kierowaniu transportem. Wszyscy zatrudnieni u pozwanego pracownicy posiadają odpowiednie uprawnienia.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było konsultowane ze związkami zawodowymi, ponieważ nie wiadomym było, żeby powód był członkiem związków zawodowych. Natomiast pozwany informował związki zawodowe o planowanych zwolnieniach, tj. w jakiej liczbie oraz kto ma być zwolniony. Związki zawodowe zgłaszały pracodawcy swoje uwagi. Żadna uwaga nie dotyczyła powoda w sytuacji, gdy innych pracowników uwagi te dotyczyły.

W dalszym ciągu u pozwanego zatrudnieni są P. S. i Z. L. (1). P. S. zajmuje nadal stanowisko specjalisty do spraw produkcji, a ponadto jest członkiem rady nadzorczej z ramienia pracowników. P. S. jest przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...), która obejmuje również przedsiębiorstwo (...), tj. jego oddział w K.. Zajmuje się on sprawami przygotowawczymi, które jeszcze pozostały. Ma on uprawnienia (...).

Z. L. (1) zajmuje stanowisko specjalisty do spraw zaplecza. Z. L. był jedynym pracownikiem, w którego obronie przed zwolnieniem stanęły związki zawodowe. Z. L. zajmuje się sprawami biurowymi tego działu, który powstał z połączenia dwóch wcześniejszych działów, ale przede wszystkim zamówieniami w ramach prac przygotowawczych.

P. S. i Z. L. mają minimum 30-letni staż pracy. Ich poprzednie stanowiska pracy nie zostały zlikwidowane.

Zarówno powód jak i W. M. są udziałowcami pozwanego. Zgodnie z § (...) umowy Spółki według stanu na dzień 14 grudnia 2009 r., wspólnicy dysponujący przydatnymi dla Spółki kwalifikacjami zawodowymi mają pierwszeństwo w zatrudnieniu w Spółce przed innymi osobami.

W protokole nr (...) z dnia (...) września 2016 r. z posiedzenia zarządu (...) Sp. z o.o. wskazano, że w dniu (...) września 2016 r. w siedzibie Spółki odbyło się posiedzenie Zarządu. Jednym z punktów obrad było omówienie przez Zarząd spraw organizacyjno-restrukturyzacyjnych i redukcja zatrudnienia.

Odnosnie tego punktu wskazano, że w oparciu o zalecenia Rady Nadzorczej celem poprawy sytuacji finansowej Spółki Zarząd podjął decyzję o likwidacji Serwisu Prac (...). Do czasu zmian schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa Spółki, która nastąpi w styczniu 2017 r. pracownicy Serwisu prac (...) zostali przeniesieni do D. E. i podlegają bezpośrednio Kierownikowi D.. Zarząd dokonał kolejnej weryfikacji struktury organizacyjnej i związanej z nią obsady kadrowej. Przeprowadzono szczegółową analizę zasobów przypisanych poszczególnym komórkom organizacyjnym Spółki. Zarząd podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę między innymi Z. M. (1) z Serwisu Prac (...).

Powyższe przyjęto uchwałą nr (...) z dnia (...) września 2016 r.

W uchwale zarządu Nr (...) z dnia (...) grudnia 2016 r. w sprawie zmian w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa Spółki w §(...) wskazano, że z dniem 2 stycznia 2017 r. pozwany przyjął zmiany w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa Spółki, polegające między innymi na likwidacji Serwisu Prac (...). W ich miejsce powołano D. E. i (...). W. M., który objął stanowisko kierownika D. E. i (...) zatrudniony został u pozwanego 2 stycznia 2002 r.

Dowód : zeznania powoda k.75-76, w charakterze pozwanego Ł. S. k.76, Z. M. (12:02-12:19:09), protokół z (...)09.2016 r., uchwała z (...)09.2016 r., uchwała z (...)12.2016 r. umowa spółki, zestawienie udziałowców k. 72, akta osobowe W. M.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.) stanowi, że przepisy art.

5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Artykuł 10 ust. 1 w/w ustawy stosuje się do zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachował wyrok z dnia 10 października 1990 r. /I PR 319/90 OSNCP 1992,z. 11,poz.204/ w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż „sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw /Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm./, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

U pozwanego doszło do reorganizacji jego działalności. W związku z odnotowywanymi stratami w poszczególnych latach działalności w związku z prowadzoną działalnością związaną z pracami budowlano-montażowymi, pozwany podjął decyzję o konieczności zmiany profilu działalności w związku z coraz mniejszą liczbą prac przygotowawczych oraz o potrzebie reorganizacji polegającej na zmniejszeniu kosztów działalności, także poprzez zmniejszenie zatrudniania.

Pozwany oszedł zatem od tej sfery swej działalności, kierując się w stronę transportu tj. usług transportowych na rzecz różnych branż oraz transportu zagranicznego, jak i napraw pojazdów i handlu (...).

W tej sytuacji w Spółce zmniejszono liczbę działów, między innymi likwidując dział - Serwis Prac (...). W wyniku scalenia powstał jeden dział zatrudniający około 60 osób. Przed połączeniem pozwany zatrudniał w obydwu tych działach ponad 80 osób. Obecnie w D. E. i (...) zatrudnionych jest około 40 pracowników dawnego D. E. i około 20 pracowników byłego D. Serwis Prac (...), co obrazuje zaangażowanie w nowym dziale 2/3 środków spraw transportowych i 1/3 spraw budowlano-montażowych.

Na czele tych dwóch działów stało dwóch kierowników, tj. powód oraz W. M.. Pozwany w związku z koniecznością zlikwidowania stanowiska pracy jednego z nich, podjął decyzję o zwolnieniu z pracy powoda, a pozostawieniu w zatrudnieniu W. M..

Zdaniem sądu decyzja pozwanego była obiektywna i uzasadniona.

Obydwaj kierownicy mieli uprawnienia do zajmowania nowego stanowiska pracy. Ich doświadczenie zawodowe było podobne.

Jednak zasadnym było pozostawienie w zatrudnieniu W. M., skoro pozwany nastawił się na profil firmy w przeważającej części obejmujący usługi transportowe szeroko pojęte. Tymi sprawami właśnie zajmował się W. M..

Z kolei pozwany znacząco zmniejszył działalność związaną z pracami przygotowawczymi, które nadzorował powód. Także większość pracowników nowo utworzonego działu, to pracownicy dawnego D. E., podlegli W. M..

Pozwany pozostawił w zatrudnieniu 2 specjalistów podległych powodowi, tj. do spraw produkcji P. S. oraz Z. L. (1) specjalista do spraw zaplecza technicznego.

Nieuzasadnione jest zapatrywanie powoda, że mógłby zajmować stanowisko jednego z nich.

P. S. oraz Z. L. zajmowali niższe od powoda stanowiska pracy. W przeciwieństwie do stanowiska powoda ich stanowiska pracy nie zostały zlikwidowane. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia stosowane są do pracowników w ramach likwidowanego stanowiska pracy. W takiej sytuacji nie ma podstaw do dokonywania porównania powoda z pracownikami zajmującymi stanowiska pracy, które nie uległy likwidacji.

Sąd nie mógł zatem przywrócić powoda do pracy, ani na stanowisko kierownika, które zostało zlikwidowane, ani na stanowisko niższego rzędu, tj. specjalisty, bowiem nie mógł wskazywać pracodawcy, że może on powierzyć powodowi jedno ze stanowisk specjalistów. Sąd tym samym zmusiłby pracodawcę do wypowiedzenia jednemu ze specjalistów umowy o pracę pomimo, że ich stanowiska pracy, nie uległy likwidacji, a następnie do wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Sąd nie może ingerować w stanowiska, w obrębie których nie doszło do zmian czy ich likwidacji. Takie bowiem działanie sądu wkroczyłoby w autonomiczne decyzje pracodawcy. A to pracodawca prowadzi swoją działalność i ponosi ryzyko gospodarcze tej działalności i podejmowanych decyzji. Sąd nie może również nakazywać pracodawcy zastosowania wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zamiast wypowiedzenia definitywnego.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2016 r., poz. 1667 z późn. zm./ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą trzykrotną stawkę minimalną za udział pełnomocnika pozwanego w trzech rozprawach.