

Sygn. akt VPa 90/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Sędziowie: SSO Teresa Przybyłko

SSO Jacek Wilga

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Szkole (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 26 marca 2013 roku

sygn. akt IV P 467/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 marca 2013r., sygn. akt IV P 467/12 Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo K. S. skierowane przeciwko(...)Szkole (...)w L. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W punkcie II orzeczenia Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w punkcie III orzekł, iż koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód K. S. był zatrudniony u strony pozwanej od 01 stycznia 2002r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdzie od 01 września 2004r. zajmował stanowisko specjalisty technicznego. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.010,00 zł brutto. Od 2010r. zajmował się administrowaniem budynku C, wykonywaniem w ograniczonym zakresie czynności związanych z utrzymaniem obiektu B, a także planowaniem i kontrolą kosztów związanych z funkcjonowaniem obiektów przy ul. (...), ul. (...) i ul. (...) w L.. W ramach dodatkowych obowiązków powodowi powierzono także, do czerwca

2012r. administrowanie wspólnie z F. L. budynkiem E. Z ustaleń faktycznych Sądu I instancji wynikało również, iż strona pozwana od 17 grudnia 2003r. zatrudniała również F. L., któremu stanowisko specjalisty technicznego powierzono z dniem od 01 października 2009r. Jego obowiązki sprowadzały się do administrowania budynku E oraz A. Z uwagi na zmniejszającą się liczbę studentów, implikującą wyłączenie z działalności dydaktycznej uczelni znaczną liczbę sal ćwiczeniowych i wykładowych zlokalizowanych w budynku C, władze uczelni podjęły decyzję o przeprowadzeniu zmian w strukturze zatrudnienia. Utrzymanie pracy budynku A, w którym oprócz sal ćwiczeniowych i wykładowych znajdują się władze uczelni oraz częściowo budynku C (40%) i budynku E (ok. 10%), który przeznaczono na organizację imprez okolicznościowych i konferencji pozwalało w pełni za zaspokojenie potrzeb uczelni. Redukcja etatów w 2012r. wywołana ograniczeniem działalności placówki objęła w okresie od 01 listopada 2011r. do 01 listopada 2012r. pracowników porządkowych, konserwatorów, pracowników działu informatycznego oraz sekcji zaopatrzeń. Co więcej, władze uczelni, po rozważeniu możliwości przekazania obowiązków administratorów podmiotowi zewnętrznemu, podjęły decyzję o zlikwidowaniu stanowiska pracy jednego ze specjalistów technicznych w terminie do 2013r. Warunkiem odstąpienia przez Kanclerza od wprowadzenia outsourcingu było podjęcie przez jednego z administratorów uzupełnienia kwalifikacji o uprawnienia zarządcy nieruchomości. Zainteresowanie zdobyciem tego rodzaju uprawnień wyraził wyłącznie F. L.. Sąd Rejonowy wskazywał dalej, iż decydując o zwolnieniu jednego z administratorów strona pozwana kierowała się wyłącznie oceną pracy obu zatrudnionych. Okolicznością istotną dla tej oceny było to, że administrowanie budynkiem przez powoda nie było tak kreatywne jak administrowanie przez F. L., który w okresie zatrudnienia nie tylko angażował się w realizację powierzonych mu obowiązków, ale także przejawiał inicjatywę w wykonywaniu czynności znacznie je przekraczających. Natomiast powód nie wywiązał się z obowiązku nadzoru oraz wentylacji pomieszczeń strychowych budynku przy ul. (...) w L., w którym doszło do awarii instalacji wentylacyjno - klimatyzacyjnej, co doprowadziło do pogorszenia jego stanu technicznego. W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji ustalił, iż w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy K. S. przejawiał wzmoczone zaangażowanie w realizację powierzonych mu zadań, natomiast w okresie wypowiedzenia umowy o pracę jego wydajność znacząco spadła. W konsekwencji, w dniu 21 września 2012 r. strona pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę zwolnienia względy ekonomiczne wymuszające zmiany organizacyjne, zmniejszenie zatrudnienia i zlikwidowanie stanowiska pracy powoda.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd I instancji uznał powództwo K. S. za nieuzasadnione. Wskazał, iż w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę jako przyczynę zwolnienia wskazano względy ekonomiczne wymuszające zmiany organizacyjne, zmniejszenie zatrudnienia i zlikwidowanie stanowiska pracy powoda. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił zdaniem Sądu Rejonowego na ustalenie, że u strony pozwanej zaistniały w rzeczywistości zmiany organizacyjne, uzasadniające poszukiwanie oszczędności m.in. poprzez rozwiązanie stosunku pracy z jednym z administratorów. Sąd Rejonowy argumentował, iż strona pozwana decydując o zwolnieniu K. S. stosowała kryteria obiektywne i sprawiedliwe. Powód, w przeciwieństwie do F. L. wykonywał tylko te czynności, które jasno mu wskazano, nie wykraczał ponad swoje obowiązki i nie przewidywał pewnych sytuacji i następstw. Istotnym zaangażowaniem wykazał się jedynie w ostatnim kwartale 2012r., gdy powziął wiadomość o planowanej reorganizacji uczelni. Sąd Rejonowy wywodził również, iż pomiędzy pracownikami istniała dyferencja w zakresie jakości wykonywania obowiązków, które powodowi zdarzało się zaniedbywać. Co więcej, powód nie wyraził gotowości do uzupełnienia kwalifikacji o uprawnienia zarządcy nieruchomości, które z punktu widzenia dalszej reorganizacji miały istotne znaczenie.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła powód, zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. poprzez oddalenie żądania powoda, pomimo iż rozwiązanie z nim umowy o pracę i jego dobór do zwolnienia były niezasadne;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów.

W treści apelacji powód wskazał, iż z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a w tym F. L., K. W., Ł. M. oraz J. B. wynikało, iż u strony pozwanej nie doszło do tak istotnych zmian organizacyjnych, które uzasadniałyby likwidację

stanowiska pracy administratora. Sale w budynku A są bowiem aktualnie w pełni wykorzystywane, w budynku E zostały wyłączone z użytku uczelni jedynie częściowo, zaś pomieszczenia zlokalizowane w budynku C - wynajęte. Jednocześnie przeznaczenie części sal do użytku podmiotów zewnętrznych nie oznacza, iż nie wymagają one nadzoru administratora. Niezależnie od powyższego powód wskazał, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę nie było obiektywnie uzasadnione, gdyż F. L. nie posiada wykształcenia typowego dla wykonywania obowiązków administratora, legitymuje się krótszym stażem pracy i nie jest tak dyspozycyjny jak powód. Wskazując na powyższe, K. S. wniósł o zmianę wyroku poprzez przywrócenie go do pracy u strony pozwanej.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji, podkreślając w szczególności, iż Sąd ten dokonał prawidłowej, zgodnej z art. 233 par. 1 k.p.c. oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, słusznie uznając, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było obiektywnie nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie podlegały weryfikacji zarzuty powoda, iż u strony pozwanej nie doszło do tak istotnych zmian organizacyjnych, które uzasadniałyby likwidację stanowiska pracy administratora. Jak wynika z art. 45 § 1 k.p. 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. W judykaturze ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jednak sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, bowiem decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy. Kontroli sądu podlega natomiast sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997r., sygn. akt I PKN 20/97).

Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie zdołał wykazać, aby przeprowadzona u strony pozwanej reorganizacja, wymuszająca zmiany w strukturze zatrudnienia miała charakter pozorny. Istotne jest bowiem, iż w treści wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 września 2012r. strona pozdawana jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z K. S. wskazała względy ekonomiczne, wymuszające zmiany organizacyjne, zmniejszenie zatrudnienia i zlikwidowanie stanowiska jego pracy. Z treści tego dokumentu wynikało ponadto, iż wobec mniejszej liczby studentów, przeniesiono większość zajęć do budynku A, a tym samym zmniejszono o ponad 40%, wykorzystanie budynku C. Ponadto budynek E, w którym powód okresowo wykonywał dodatkowe czynności administratora, będzie tylko sporadycznie użytkowany. Wprawdzie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma mocy wiążącej dla Sądu, nie jest bowiem dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., jednakże w ocenie Sądu Odwoławczego informacje w nim zawarte znalazły odzwierciedlenie w całokształcie materiału dowodowego. Ze specyfikacji dotyczącej wykonywania czynności w obiektach C i E wynika, iż zmniejszająca się liczba studentów implikowała niższe dochody placówki, a co za tym idzie wyłączenie z użytku uczelni znacznej liczby sal wykładowych i ćwiczeniowych znajdujących się w tych budynkach. Determinowało to dalsze działania strony pozwanej polegające m.in. na likwidacji kilku stanowisk pracy. Powyższe jest zgodne z treścią zarządzenia nr (...) oraz nr (...) Rektora (...) im. W.w L., a także analizy zatrudnienia w Dziale (...). Z dokumentów tych wynika, iż w ramach reorganizacji u strony pozwanej doszło zarówno do zmian w sferze struktury uczelni, tj. nastąpiło połączenie Sekcji (...) i Sekcji (...) Funkcjonowania Obiektów, ale także do rzeczywistego zmniejszenia stanu zatrudnienia. Na dzień 01 listopada 2011r. u strony pozwanej zatrudniano 35 osób. W 2012 r., w wyniku reorganizacji liczba zatrudnionych pracowników wynosiła już 28 osób, przy czym strona pozwana dążyła do dalszej redukcji zatrudnienia. Na fakt rzeczywistej reorganizacji obejmującej likwidację stanowiska pracy powoda wskazywali również świadkowie J. K., A. R., J. B., K.

W.i F. L., którzy zeznali, że w budynkach C i E, które objęte były dozorem powoda jest aktualnie znacznie mniej zajęć przez co obiekty te są wykorzystywane w nieznacznym zakresie.

Wbrew stanowisku powoda, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do ustalenia, iż kryteria stosowane przez pracodawcę przy doborze pracownika do zwolnienia nie miały charakteru obiektywnego. W ocenie Sądu Okręgowego, wynik postępowania dowodowego przed Sądem I instancji doprowadził bowiem do prawidłowego ustalenia, iż decyzja pracodawcy o zwolnieniu K. S. została podjęta przy uwzględnieniu słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przesłuchany w sprawie J. K., który w imieniu pracodawcy wypowiedział powodowi stosunek pracy zeznał, iż decydującym kryterium doboru pracowników do nowej struktury uczelni była ocena ich pracy. Wprawdzie, jak słusznie podnosił powód, praca obu administratorów została pozytywnie oceniona przez innych pracowników uczelni, to jednak zachodziły rozbieżności w ich zaangażowaniu w wykonywanie różnych obowiązków. Zaangażowanie K. S. było widoczne w okresie zapowiedzianej redukcji zatrudnienia, tj. jesienią 2012 r., kiedy wystąpił on z inicjatywą obniżenia kosztów administrowania budynkiem C, jednak zarówno w okresie poprzedzającym likwidację stanowiska jego pracy, jak również w okresie wypowiedzenia umowy o pracę K. S. nie wywiązał się należycie z ciążącego na nim jako administratorze obowiązku dbałości o budynek uczelni zlokalizowany przy ul. (...). Tymczasem z zeznań J. K. wynikało, iż F. L. przez cały okres zatrudnienia ponadprzeciętnie angażował się w sprawy uczelni i dbał o jej zewnętrzny wizerunek, przez co znacznie wykraczał poza zakres nałożonych na niego obowiązków. W konsekwencji tych działań przyznano mu nagrodę rektora. Wprawdzie Ł. M. zeznał, iż K. S. nie ustępował w swoich staraniach drugiemu administratorowi, a w szczególności występował wielokrotnie do pracodawcy z planem oszczędności, powyższe nie znalazło jednak odzwierciedlenia w dokumentach przedłożonych do akt oraz treści zeznań świadków.

Co do kwestii wykształcenia obu pracowników jako kryterium doboru do zwolnienia należało zauważyć, iż jakkolwiek istotne znaczenie przy ocenie przydatności K. S. i F. L. do pracy na stanowisku administratora miał fakt, iż w reakcji na ewaluujące potrzeby pracodawcy, F. L. uzyskał uprawnienia zarządcy nieruchomości, to w kontekście aktualnych potrzeb pracodawcy wykształcenie obu pracowników nie miało tak istotnego wpływu na ocenę przydatności do dalszego wykonywania pracy, jakiego okoliczności tej przypisywał powód. Wykształcenie obu administratorów nie uprawniało bowiem do zarządzania nieruchomościami w takim zakresie jak oczekiwał tego pracodawca. Decydując więc o dalszym zatrudnieniu tego pracownika, który wystąpił naprzeciw potrzebom pracodawcy i podjął się uzyskania kwalifikacji zarządcy, strona pozwana zrealizowała przysługujące jej prawo doboru pracownika, który zapewni właściwą realizację przewidzianych zadań.

Sąd Okręgowy miał również na uwadze, iż jakkolwiek ogólny staż pracy powoda był dłuższy od stażu F. L., to różnica w zatrudnieniu wynosi niespełna dwa lata, co wobec około dziesięcioletniego stażu obu pracowników nie wpływa istotnie na ich doświadczenie. O ile również sytuacja materialno-bytowa powoda była bardziej złożona, niż sytuacja F. L., to słusznie zauważył Sąd I instancji, iż sytuacja osobista pracownika nie może decydować o tym, któremu z administratorów zostanie wypowiedziana umowa o pracę. Nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut, iż z uwagi na miejsce zamieszkania powód jest w stanie bardziej elastycznie reagować na potrzeby zakładu pracy. Wprawdzie miejsce zamieszkania F. L. jest znacznie oddalone od miejsca świadczenia pracy, to jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, aby z tego względu administrator spóźnił się do pracy lub aby kiedykolwiek doszło do zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy. Odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym nie znalazło również twierdzenie apelującego, iż F. L. pozostał w zatrudnieniu z uwagi na więzi rodzinne, jakie łączą go z zastępcą kanclerza. Należy zauważyć, iż planując wprowadzenie outsorcingu do struktur uczelni zwolnieniu podlegaliby obaj zatrudnieni, a zatem nie sposób mówić o nieuzasadnionej faworyzacji jednego z nich.

W nawiązaniu do powyższych rozważań Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż Sąd I instancji dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami określonymi w art. 233 § 1 k.p.c., oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, trafnie uznając, iż nie daje on podstaw do uznania, by wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w piśmie z dnia 29 września 2012r. było nieuzasadnione.

Na podkreślenie zasługuje istotny, niesporny fakt, iż jedną ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powoda. W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału oraz powyższych rozważań, przyczyna ta jest o tyle rzeczywista i prawdziwa, że bezpośrednią i obiektywną przyczynę likwidacji stanowiska pracy powoda było uwarunkowane znacznym zmniejszeniem liczby studentów przeniesienie większości zajęć do budynku A, a tym samym zmniejszono o ponad 40% wykorzystanie administrowanego przez powoda budynku C. Ponadto budynek E, w którym powód okresowo wykonywał dodatkowe czynności administratora, będzie tylko sporadycznie użytkowany. W tej zaś sytuacji likwidując zajmowane przez powoda stanowisko, pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wyboru jednego z dwóch administratorów. Powód doskonale zdawał sobie sprawę, że bezpośrednim skutkiem decyzji jego pracodawcy w zakresie wykorzystania należących do Uczelni obiektów było znaczne ograniczenie zapotrzebowania na jego pracę. Naturalnym zatem skutkiem zmian organizacyjnych było wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, na którego pracę nie było już zapotrzebowania.

Z uwagi na powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną dostatecznie uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

Orzekając o kosztach, Sąd oparł się na art. 98 § 1 k.p.c., który na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. ma zastosowanie w postępowaniu przed sądem II instancji. Zgodnie z powołanym przepisem, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw celowej obrony. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł, tytułem kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne (11 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163. poz. 1349 ze zm.).