

Sygn. akt IV P 103/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Maria Łukasik, Krzysztof Kubiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk-Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2016 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa D. Ś.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Ł.

o zapłatę odszkodowania

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powoda D. Ś. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w Ł. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 103/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 września 2016 r.

Powód D. Ś. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu (k.2-4) domagał się od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w Ł. odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód na uzasadnienie żądania wskazał (k.3-5), że nie otrzymał szerszych wyjaśnień odnośnie przyczyny wypowiedzenia związanej z likwidacją zajmowanego stanowiska pracy. Wskazał, że pozwana równocześnie zamieściła ofertę pracy na stanowisku kierownika kina, którego zakres obowiązków i wymagania pokrywają się z obowiązkami, które wykonywał powód. Istnieją uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości deklaracji pracodawcy o likwidacji stanowiska pracy kinooperatora.

W odpowiedzi na pozew (k.17-20) oraz w toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, prawdziwa i konkretna, była ponadto przedstawiana powodowi w czasie prowadzonych z nim rozmów. Likwidacja stanowisk kinooperatorów związana jest z wprowadzaniem cyfrowego systemu projekcji filmu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w Ł. w zakresie działalności gospodarczej prowadzi kina na terenie całej Polski, jedno z kin prowadzi również w N. (bezsporne).

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2013 r. na stanowisku kinooperatora. Powód w ramach obowiązków zajmował się m. in. obsługą, nadzorem oraz bieżącą i systematyczną kontrolą systemów kinotechnicznych, konserwacją tych systemów, wyświetlaniem programu kinowego, obsługą cyfrowych materiałów filmowych, odpowiadał za współudział w przyjmowaniu i odsyłaniu kopii filmowych, przechowywanie właściwe materiałów filmowych, właściwe zabezpieczenie mienia (bezsporne).

W kinie na podstawie umów cywilnoprawnych czynności kinooperatorów wykonywali również J. P. i D. J..

Funkcję dyrektora pełnił T. S., ponadto funkcjonowały w strukturze organizacyjnej dwa stanowiska kierowników, jak również jedno stanowisko zastępcy kierownika ds. kinotechnicznych (bezsporne).

Pozwana w związku z wdrażaniem we wszystkich kinach na terenie kraju procesem automatyzacji podjęła decyzję o likwidacji stanowisk kinooperatorów. Nowy system pozwala na automatyczne łączenie urządzenia projekcyjnego z serwerem i automatycznej projekcji pobieranego z serwera zapisu cyfrowego filmu. (...) tym systemem przejął dział centralny w Ł..

Czynności związane z projekcją filmów musiał dotychczas na miejscu wykonywać kinooperator, czynności te zajmowały mu około 80% całości obowiązków, musiał na bieżąco tworzyć playlisty, obsługiwać projektor, kabinę projekcyjną. Zmiana systemu pozwalała na wykonywanie nielicznych czynności związanych ze sterowaniem system zarządzającym projekcją przez kierowników zmianowych i zastępcę kierownika ds. kinotechnicznych, jako dodatkowych czynności realizowanych oprócz ich dotychczasowych obowiązków.

Dowód: zeznania T. S. k.37, zeznania M. C. k.37, zeznania P. H. k.37-38, zeznania M. K. k.38

Od dłuższego czasu rozważana była w zarządzie pozwanej opcja przywrócenia stanowiska trzeciego kierownika w każdym z kin. Stanowisko to dawniej funkcjonowało w strukturze, z uwagi jednak na proces oszczędnościowy zostało zlikwidowane. Planowano je przywrócić z początkiem 2017 r.

Pozwana uznała, że skoro likwidacji podlegają stanowiska kinooperatorów, proces przywracania stanowiska trzeciego kierownika można przyspieszyć, by dać szansę zwalnianym pracownikom ubiegania się o wolne stanowiska, pozwalałoby to na wykorzystanie ich wiedzy i umiejętności.

Dowód: zeznania K. B. k.38

Pismem z dnia 25.04.2016 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano redukcję etatu kinooperatora wynikającą z wdrażanych w miesiącu lipcu 2016 r. zmian technologicznych oraz zmian w strukturze organizacyjnej.

Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi przez dyrektora, rozmawiał on z powodem na temat przyczyn takiej decyzji pracodawcy.

Zostały rozwiązane również umowy zlecenia z J. P. i D. J. (bezsporne).

Pozwana równocześnie wdrożyła procedurę naboru na stanowisko kierownika ds. technicznych. Jako wymagania od kandydata wskazano m. in. posiadanie doświadczenia w zarządzaniu personelem, operatywność, kreatywność, do zakresów obowiązków miało należeć m. in. zarządzanie personelem, nadzór nad wykonywaniem obowiązków przez podległych pracowników, nadzór nad eksploatacją wszystkich urządzeń, zakup materiałów niezbędnych do obsługi kina, zliczanie i opisywanie dziennych raportów, przesyłanie do centrali raportów dystrybucyjnych, nadzór nad jakością i ciągłością świadczonych usług, kontrola i utrzymywanie odpowiedniej do frekwencji obsługi kina, codzienna kontrola i odbiór firmy sprzątajacej, otwieranie i zamykanie obiektu.

Stanowisko kierownika ds. technicznych jest zupełnie innym stanowiskiem od stanowiska kinooperatora.

Dowód: ogłoszenia k.11-14, zakres obowiązków k.23, zeznania T. S. k.37, zeznania M. C. k.37, zeznania P. H. k.37-38, zeznania M. K. k.38

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Należy wskazać, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie była sporna między stronami, wynikają one bowiem z zebranej w sprawie dokumentacji oraz ze zgodnych twierdzeń, strony różniły się jedynie co do skutków prawnych oraz wniosków, jakie z tych okoliczności można i należałoby wyciągnąć.

Powód przyznał, że nie kwestionuje zmian technologicznych wprowadzonych u pozwanej (k.36), nie ma także sporu co do charakteru pracy powoda i wykonywanych przez niego obowiązków, zasad funkcjonowania kina.

Zeznania wszystkich słuchanych w sprawie osób Sąd ocenił jako wiarygodne, każda z przesłuchiwanych osób wypowiadała się w zakresie, w jakim posiadała wiedzę z tytułu zajmowanej funkcji i wykonywanych obowiązków, nie przedstawiając okoliczności, o których nie posiadała własnych informacji, wypowiedzi były logiczne i korespondowały ze sobą.

W zakresie spornej kwestii, tj. rzeczywistej czy też pozornej likwidacji stanowiska kinooperatora z uwagi na jednoczesne utworzenie stanowiska kierownika ds. technicznych, Sąd oparł się na zeznaniach przedstawicieli strony pozwanej. Z wypowiedzi świadków: K. K. (2), T. S., M. C., P. H. oraz z zeznań K. B. jednoznacznie wynika, że stanowisko kinooperatora zostało w sposób rzeczywisty zlikwidowane, a nowo utworzone stanowiska kierownika ds. technicznych jest rodzajowo innym stanowiskiem. Pozwana podjęła decyzję o jego utworzeniu akurat przy likwidacji stanowisk kinooperatorów, by w miarę możliwości wykorzystać potencjał zwalnianych osób. Szerzej te kwestie przedstawiła słuchana za stronę pozwaną K. B. wskazując, z jakich powodów doszło akurat teraz do utworzenia stanowiska trzeciego kierownika w kinach pozwanej. Wystąpiła koincydencja czasowa, która w żaden sposób nie uzasadnia tezy lansowanej przez powoda, że w rzeczywistości ma to być inna nazwa dla dotychczasowego stanowiska kinooperatora. Już choćby porównując zakresy czynności powoda jako kinooperatora (k.9) oraz kierownika ds. technicznych (k.23) dojsć należy do jednoznacznego wniosku, iż te zakresy są różne. Odpowiedzialność powoda była ukształtowana wąsko, dotyczyła ona jedynie czynności związanych stricte z jego stanowiskiem pracy. Kierownik zaś odpowiada za funkcjonowanie kina jako całości, ma zadbać o jego codzienne funkcjonowanie, ma uprawnienia władcze w stosunku do pozostałych pracowników i zleceniobiorców, powód zaś żadnych władczych uprawnień do kogokolwiek z osób pracujących w kinie nie posiadał. Praca powoda dotyczyła kwestii technicznych, a nie merytorycznych, odpowiedzialność powoda była zupełnie inna niż kierownika. Świadkowie jednoznacznie wskazywali w zeznaniach, iż te stanowiska są zupełnie odmienne, trudno je zresztą zestawiać, skoro gros czynności realizowanych przez powoda została przejętych przez jednostkę centralną z siedzibą w Ł.. Czym innym jest wykonywanie czynności technicznych, a czym innym kierowanie zespołem pracowników w sposób, by zapewnić funkcjonowanie zakładu, ponadto kierownik był uprawniony, jak i zobowiązany do kontrolowania i rozliczania pracowników ze sposobu realizacji obowiązków, pomijając inne czynności, jak np. kwestie utargów. Powód na stanowisku kinooperatora takich zadań nigdy nie realizował.

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne Sąd ustalił na podstawie twierdzeń stron niniejszego postępowania, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc) oraz które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej i dlatego też mając na uwadze wyniki całego postępowania Sąd uznał je za przyznane (art. 230 kpc).

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Pozwoliły one na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45§1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. odszkodowania.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, oświadczenie zostało złożone na piśmie (k.10), wskazano przyczynę mającą uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy, zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia. Wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg z art. 30 § 4 kp, jest bowiem sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie, przyznał to zresztą sam powód (k.36/2).

Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy z 25.04.2016 r. uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa SN, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. 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. wyrok SN z 20.05.2014 r., I PK 271/13). Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza to jednak, że nie może badać, czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy.

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę – stanowisko orzecznictwa jest w tym zakresie jednolite.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, niereczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 kp.

W ocenie Sądu z dokonanych ustaleń w sposób jednoznaczny wynika, że stanowisko kinooperatora, które zajmował powód, zostało zlikwidowane. Część obowiązków realizowanych przez powoda, na skutek wdrożenia procesu automatyzacji, po prostu uległa wygaszeniu, nie będą one już więc w kinie realizowane. Pozostałe zaś obowiązki przypisane do zajmowanego przez powoda stanowiska, zostały przejęte przez innych pracowników, mianowicie przez kierowników oraz zastępcę kierownika ds. kinotechnicznych.

Jak wskazał SN w wyroku z 3.09.2013 r. (I PK 41/13) pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym

stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Możliwa jest więc sytuacja, gdy pracodawca podzieli zakres obowiązków między innych pracowników i w ten sposób doprowadzi do likwidacji stanowiska. Tym bardziej jest więc możliwa sytuacja, gdy część obowiązków ulega w ogóle dezaktualizacji, a pozostałe są rozdzielane na innych pracowników.

Ponadto jak wskazał SN w wyroku z 3.11.2010 r. (I PK 93/10) zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Powód zajmował jedyne stanowisko kinooperatora, nie było więc potrzeby zestawiania jego osoby z innymi pracownikami.

Z dokonanych ustaleń wynika ponadto, że utworzenie trzeciego stanowiska kierownika ds. technicznych w kinie nie ma żadnego związku z likwidacją stanowiska kinooperatora, poza związkiem czasowym, na co zwracała uwagę w zeznaniach K. B. (k.38/2). W żadnym też wypadku nie można twierdzić, iż likwidacja stanowiska kinooperatora była pozorna, o czym miałyby świadczyć utworzenie trzeciego stanowiska kierownika. Jak wskazywano powyżej zakres faktycznych obowiązków oraz zakres odpowiedzialności w odniesieniu do kinooperatora i kierownika jest zupełnie różny. Pozwana dla lepszej organizacji pracy, z uwagi na funkcjonowanie kina od poniedziałku do niedzieli od 9.00 do 24.00, z oczywistych względów potrzebowała osób, które będą tym kinem w tym czasie kierować. Praca na etacie ma swoje ograniczenia czasowe, by zapewnić stałe kierownictwo przez cały tydzień potrzeba kilku osób, przy czym co należy wyraźnie podkreślić, o zupełnie innym zakresie obowiązków, niż obowiązki kinooperatora. W ocenie Sądu kwestia ta jest oczywista i nie wymaga dalszego komentarza.

Ubocznie można jeszcze wskazać, że nie można przypisać bezzasadności wypowiedzeniu umowy dokonanej wobec powoda z tego powodu, że pracodawca nie zaproponował mu pracy na innym stanowisku lub „przekwalifikowania”. Likwidacja stanowiska pracy jest bowiem sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Nie ma pracodawca obowiązku poszukiwania dla pracownika zatrudnionego na likwidowanym stanowisku innego miejsca pracy w zakładzie, chyba że wynika to z przepisów wewnętrznych bądź ze wzajemnych ustaleń między stronami. Dywagacje, czy powód mógłby zostać zatrudniony na stanowisku kierownika, bądź innym, dla istoty sporu są bez znaczenia.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika kwalifikowanego (§ 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie).

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnom. powoda,

K.. 14 dni

N., 16.09.2016 r.