

Sygn. akt IV P 184/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Anna Twaróg Hubert Jerzy Wojtynkiewicz
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **W. B. (1)**

przeciwko **Przedsiębiorstwo (...)Spółka Akcyjna w (...)**

o przywrócenie do pracy

I zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda W. B. (1) kwotę 5 550 zł (słownie: pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy

III znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt IV P 184/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 marca 2017 roku

Powód W. B. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w (...), zmodyfikowanym do protokołu rozprawy w dniu 23 marca 2017 r., wniósł o przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w sierpniu 2016 r. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki. Powód zajmował stanowisko sprzątacza – (...). Poza tym do jego obowiązków należało również koszenie trawnika na terenie należącym do spółki. Wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest fikcyjna, bowiem obowiązki, które

wykonywał są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania zakładu. Dlatego ktoś inny będzie musiał wykonywać te zadania. Okazało się także, że dotychczasowe zadania powoda przejmie kierowca, który utracił uprawnienia do wykonywania swojego zawodu. Taka sytuacja jest dla powoda krzywdząca.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną pozwanego i brakiem możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku, została mu wypowiedziana umowa o pracę. Powód posiada wykształcenie podstawowe, nie posiada zawodu. Stanowisko pracy powoda nie wymaga szczególnych kwalifikacji, dlatego jego dotychczasowe obowiązki przejął inny pracownik. Należy stwierdzić, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana w wyniku braku kwalifikacji pracownika, uniemożliwiających zatrudnienie go na innym stanowisku oraz trudnej sytuacji finansowej pozwanego. W związku z tym pozwany wskazał w sposób jasny i klarowny przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 25 lutego 1988 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Oddział J. zatrudnił powoda W. B. (1) w dziale (...) na okres próbny do 11 marca 1988 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątaczy – (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 17 marca 1988 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Oddział J. zatrudnił powoda na czas nieokreślony od dnia 12 marca 1988 r. w dziale (...) na stanowisku sprzątaczy – (...). Umowa ta została rozwiązana z dniem 18 marca 1994 r.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 24 marca 1994 r. poprzednik prawny pozwanego Przedsiębiorstwo (...) w (...) zatrudnił powoda w dziale zaplecza technicznego i gospodarki materiałowej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątaczy – (...).

W piśmie z dnia 22 czerwca 2016 r. pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w (...) zwrócił się do (...) Komisja Zakładowa w (...) S.A. z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy (art. 10 pkt 1) z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki i brakiem możliwości zatrudnienia na innym stanowisku.

W piśmie z dnia 25 sierpnia 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 r. na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn zm. art. 10 ust. 1) z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki i brakiem możliwości zatrudnienia na innym stanowisku.

Dowód : akta osobowe powoda

Pozwany znajduje się w trudnej sytuacji. Rozważana jest możliwość zmniejszenia rozmiaru (...), co będzie skutkowało zmniejszeniem zatrudnienia we wszystkich grupach pracowniczych. Już w tej chwili pozwany zrezygnował z (...) J. – K.. Także inne(...) są nierentowne. Po ustaleniu, które to są (...), zostaną one zlikwidowane. 10 lat temu pozwany z (...) osiągał przychody na kwotę około (...) mln (...) tys zł. Aktualnie jest to kwota około (...) tys. zł.

Powód u pozwanego zajmował stanowisko sprzątacza – (...). Oprócz powoda, stanowisko sprzątacza – (...) zajmował A. C.. Obaj ci pracownicy wykonywali czynności gospodarcze, tj. sprząтали obiekty, kosili trawę, porządkowali teren. Powód oraz A. C. swoje obowiązki wykonywali w godzinach od 22 do 6 rano, dozorując jednocześnie obiekty pozwanego. Przez trzy noce do pracy przychodził jeden z nich, a następnie przez trzy kolejne noce drugi z nich.

Wykonując swoje obowiązki, dawali także znak otoczeniu, że ktoś sprawuje pieczę nad majątkiem. Oprócz tego niektóre prace wykonywali w ciągu dnia, np. koszenie trawy.

W marcu 2015r. powód został oddelegowany do remontu budynku (...). Remont ten zakończył się na przełomie lipca i sierpnia 2015r. W wyniku tego remontu został zainstalowany monitoring w budynku (...) oraz na zewnątrz tego budynku. Efektem tego zbędnym było ochranianie budynku w soboty czy w niedziele - w dzień, wieczorem i nad ranem na terenie (...) przebywają (...) oraz (...). Pozwany przyjął, że w soboty czy w niedziele nie ma w zasadzie (...), a w (...) jest spokojnie. Odpadła konieczność, aby sprzątacze dozorowali obiekt w każdy dzień tygodnia.

Z tego względu powód został przeniesiony do innego działu. Od lat już tak było, że jak trzeba było jakiegoś pracownika przenieść do innej komórki, to był to powód. Zatem powód został przekazany do dyspozycji działu zaplecza technicznego, gdzie prowadzone są naprawy (...). Po tym już tylko sporadycznie kosił trawę i wykonywał prace porządkowe, które musiały być wykonane w dzień. Zanim powód trafił do warsztatu, wykonywał prace budowlane, a wcześniej wykonywał prace w dziale (...).

Na (...), tj. w warsztacie powód przede wszystkim zajmował się utrzymywaniem porządku. Powód wykonywał czynności gospodarcze, sprzątał, mył (...). Prace w wydziale zabierały mu około 80% czasu pracy, a pozostały czas przeznaczał na wykonanie obowiązków w dziale (...).

17 czerwca 2016r. W. C. (1) utracił prawo jazdy, bowiem prowadził pojazd pod wpływem alkoholu. Do tego czasu wykonywał u pozwanego pracę na stanowisku kierowcy. W. C. (1) trafił do warsztatu pozwanego na przełomie czerwca - lipca 2016r., bowiem posiada on kwalifikacje elektryczne. Gdy ponownie został zatrudniony, przede wszystkim zajmował się sprawami elektrycznymi. Jako elektryk obsługuje całe przedsiębiorstwo. Jest on jedynym elektrykiem w zakładzie. Osoba, która wcześniej posiadała uprawnienia elektryczne, przeszła na emeryturę. Zatrudniony był także inny elektryk, ale po trzech miesiącach zrezygnował. W. C. ponadto zajmował się utrzymaniem sprawności instalacji wodnych, a także naprawą maszyn i urządzeń. Poza swoją pracę W. C. razem z powodem zajmowali się bieżącym utrzymaniem (...). Zanim W. C. (1) został kierowcą, pracował u pozwanego w warsztacie też jako elektromonter.

Po zainstalowaniu monitoringu u pozwanego zarząd pozwanego uznał, że W. C., oprócz prac elektrycznych i napraw urządzeń, będzie mógł wykonywać wszystkie prace, które wykonywał W. B..

Przy takim założeniu powód przestał być potrzebny i dlatego otrzymał wypowiedzenie.

Pozwany zatrudnia w tej chwili dwie sprzątaczkę, z których jedna sprząta w pełnym wymiarze czasu, a druga oprócz sprzątania zajmuje się również praniem, w związku z tym te obowiązki, których już nie wykonuje powód, przydzielono tym dwóm paniom.

Pozwany zdecydował się wypowiedzieć umowę o pracę powodowi, a nie A. C. ze względów ekonomicznych. A. C. jest osobą niepełnosprawną i z tego względu pozwany otrzymuje refundację z PFRON w wysokości 1725 zł miesięcznie. Obie panie sprzątające również są osobami niepełnosprawnymi, na które pozwany otrzymuje dofinansowanie z PFRON-u.

Pozwany nie chce odprowadzać składek na PFRON, a do tego niezbędnym jest zatrudnianie co najmniej 6%, w stosunku do liczby pracowników osób niepełnosprawnych. Pozwany zatrudnia (...) pracowników, w tym 84 (...), którzy nie są osobami niepełnosprawnymi. W związku z tym te 6%, tj. 8 – 9 osób, musi należeć do innych grup. Aktualnie zatrudnionych jest 11 osób ze stwierdzoną niepełnosprawnością. Gdyby okazało się, że któraś z tych osób zrezygnuje z pracy bądź straci status osoby niepełnosprawnej, pozwany musiałby odprowadzać składkę na PFRON.

Koszt utrzymania stanowiska pracy powoda wynosił około 2500 zł brutto miesięcznie, w sytuacji gdy powód zarabiał minimalną krajową, tj. 1850 zł brutto. W przypadku A. C. od tej kwoty, należy odjąć 1725 zł miesięcznie.

Spośród dwóch osób zatrudnionych na stanowiskach sprzątaczy (...), jedna z nich została zwolniona, bowiem zostało zlikwidowane jedno stanowisko sprzątacza – (...).

Teraz kierowcy i mechanicy w miarę możliwości robią porządek wokół swoich stanowisk pracy. Kierowcy myją (...). A. C. ochrania obiekt tylko nocami od poniedziałku do piątku, ale tak, aby nie przekroczyć miesięcznej normy czasu pracy.

Powód jest jedynym żywicielem rodziny, żona nie pracuje a córkę uczęszcza do gimnazjum. Ma do spłacenia (...)tyś. zł kredytu w banku.

Powód uzyskiwał wynagrodzenie minimalne.

Dowód : zeznania świadków : W. C. k.34-35, W. O. k.35, W. C. k.35-36, powoda W. B. k. 42/2, R. J. k.42-43,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz stronom, 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 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 o czym stanowi art. 30 § 4 k.p. 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 i czy wskazana przyczyna jest rzeczywista i obiektywna.

W przedmiotowej sprawie u pozwanego bez wątpienia wystąpiły zmiany organizacyjne, konsekwencją których doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda.

Jednakże mimo, iż miały miejsce zmiany organizacyjne, a stanowisko powoda uległo likwidacji, powód został niewłaściwie zwolniony z pracy.

U pozwanego było zatrudnionych dwóch pracowników na stanowisku sprzątaczy – (...), tj. powód oraz A. C.. Zajmowali się oni wszelkimi pracami porządkowymi oraz dozowaniem obiektów pozwanego w nocy.

Pozwany latem 2015 r. zainstalował monitoring w budynku (...) oraz poza budynkiem. Skutkiem tego odpadła potrzeba jego dozowania w soboty i niedziele. Pozwany przyjął, że w soboty czy w niedziele nie ma dużego ruchu, a w (...) jest spokojnie. Odpadła zatem konieczność, aby sprzątacze świadczyli pracę w każdy dzień tygodnia.

W związku z tym, że zapotrzebowanie na pracę powoda odnośnie dozoru odpadło, pozwany podjął decyzję o maksymalnym, możliwym do zrealizowania, rozdzieleniu obowiązków powoda na innych pracowników i tym samym o zlikwidowaniu jego stanowiska pracy. I tak też się stało. Powód został zwolniony z pracy. Na stanowisku sprzątaczy – (...) pozostał A. C., który posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Pozwany zatrudnia jedenaście osób posiadających takie orzeczenie. Grupa tych pracowników uprawnia pozwanego do otrzymywania dofinansowania do ich zatrudnienia z PFRON. Z tego względu dla pozwanego korzystniejszym było ze względów finansowych zatrzymać w zatrudnieniu A. C., aniżeli powoda.

Pozwany zatrudniając dwóch pracowników na stanowisku pracy sprzątaczy - (...), dokonując doboru ich do zwolnienia (którym była kwestia dofinansowania do zatrudnienia A. C. z PFRON) nie przedstawił tego kryterium doboru powodowi.

Zatem złożone powodowi w dniu 25 czerwca 2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bowiem w sposób nazbyt ogólnikowy wskazało przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, co stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. stanowiącego, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Naruszeniem jest bowiem zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i ujęcie jej w sposób ogólnikowy.

W przedmiotowej sprawie pozwany zwalniając powoda z pracy, wskazał jedynie na likwidację stanowiska pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki i brakiem możliwości zatrudnienia go na innym stanowisku. Pozwany nie wskazał natomiast żadnego kryterium doboru, które w sposób obiektywny wskazywałoby go do zwolnienia, a przeciż poza powodem stanowisko sprzątaczy – (...) zajmował także drugi pracownik.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/o8 stwierdził, że :

1. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

2. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Sąd Okręgowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 2 lipca 2010 r. Pa (...)podzielił ten pogląd Sądu Najwyższego.

Reasumując pozwany, mimo zwolnienia powoda z pracy, w obiektywnie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pracodawcy powodującej konieczność likwidacji stanowiska pracy powoda naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez nazbyt ogólnikowe sformułowanie przyczyny jego zwolnienia. Pozwany dopiero przed sądem rozwinął ją, wskazując na szereg przyczyn i okoliczności składających się na konieczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w przytoczonym powyżej wyroku, ogólnikowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, wymuszające na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny jest wadliwe.

Jednakże w świetle powyższego niecelowym jest przywrócenie powoda do pracy. Stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane. Pozwany w budynku (...) i na zewnątrz zainstalował monitoring, zatem odpadło jedno z głównych zadań powoda, tj. dozór obiektów. Ponadto kolejne zadania powoda zostały rozdzielone na pozostałych pracownikach, tj. kierowcy i mechanicy robią porządek na swoich stanowiskach pracy, a kierowcy dodatkowo myją sami (...).

W świetle powyższego sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5 550 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, biorąc za podstawę art. 45 § 2 k.p., który stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie natomiast z art. art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia powoda do pracy.

Na mocy art. 100 k.p.c. sąd zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.