

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: M. S. (1)

Ławnicy: D. A., J. K.

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2015 roku, w W., na rozprawie

sprawy z powództwa M. A.,

przeciwko Telewizji (...) S. A. z siedzibą w W.,

o odszkodowanie,

orzeka:

- 1) powództwo oddala,
- 2) zasądza od powoda M. A. na rzecz pozwanej Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 225/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lutego 2015 r. (data prezentaty), (k. 2) skierowanym przeciwko Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W. powód M. A. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Argumentując na rzecz powództwa powód wskazał, iż nie zgadza się z treścią wypowiedzenia, gdyż restrukturyzacja i likwidacja stanowisk pracy nie musi oznaczać rozwiązania umowy o pracę. M. A. uczestniczy wraz z żoną od września 2014 r. w programie (...). Brak stałego źródła utrzymania stanowi jeden z elementów wykluczających z programu. Ponadto zwalnianie 63 osób z Zakładu (...) w (...) może stanowić próbę ominięcia przepisów o zwolnieniach grupowych a praca w tymże zakładzie stanowi dla powoda jedyne źródło utrzymania.

Pismem z dnia 13 lipca 2015 r. (data prezentaty), (k. 82-93) powód zmodyfikował powództwo wnosząc w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy tj. w kwocie 7.190,67 zł. oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z 17 kwietnia 2015 r. (data nadania), (k. 19-22) pozwana Telewizja (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż zastępowanie w ramach restrukturyzacji zakładu pracy umów o pracę przez umowy cywilnoprawne jest akceptowalne, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. W ocenie pozwanej likwidacja jednostki organizacyjnej formalna i faktyczna nie muszą się zbiegać w czasie,

bowiem ostateczna realna likwidacja stanowiska pracy zawsze następuje po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Przyczyna wskazana w dokumencie wypowiedzenia jest rzeczywista i prawdziwa, zaś pracodawca nie próbował ominąć przepisów o zwolnieniach grupowych. W okresie 30 dni tj. od 26 stycznia 2015 r. do 24 lutego 2015 r. wręczono u pozwanej 29 dokumentów wypowiedzeń i porozumień stron rozwiązujących umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. A. był zatrudniony w pozwanej Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W. początkowo w okresie od 1998 r. do 2002 r. (zeznania powoda k. 309-310).

Następnie M. A. został zatrudniony w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego wartownika konwojenta w (...), w (...), w (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny w okresie od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 marca 2008 r., a następnie na czas określony od dnia 1 kwietnia 2008 r. od dnia 1 kwietnia 2008 r. i 31 października 2008 r. (umowy o pracę k. 10-11).

Strony niniejszego postępowania zawarły w dniu 1 listopada 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której to umowy powód miał dalej świadczyć pracę na wskazanych wyżej warunkach. (umowa o pracę na czas nieokreślony k. 9).

Restrukturyzacja służb ochrony pozwanej spółki była prowadzona od 2007 r. W tym czasie przeprowadzono ją w 17 oddziałach terenowych, w rezultacie czego w głównej siedzibie pozwanej funkcjonował system mieszany: na zewnątrz posterunki chronił zewnętrzny podmiot, w obiekcie ochronę zapewniali pracownicy pozwanej – wewnętrzna służba ochrony. (zeznania świadka W. L. (1) k. 274-275).

Kierownictwo pozwanej podjęło decyzję o dalszym etapie restrukturyzacji służb ochrony polegającym na zastąpieniu wewnętrznej służby ochrony podmiotem zewnętrznym. (zeznania świadka J. W. (1) k. 275-276).

Oświadczeniem z dnia 11 lutego 2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił 1 miesiąc i upłynął w dniu 31 marca 2015 r. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana spółka wskazała na restrukturyzację służby ochrony w Telewizji (...) S.A., polegającą na likwidacji stanowisk starszego wartownika-konwojenta w Wydziale Ochrony Ośrodka Administracji oraz planowane powierzenie wykonywanie zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi. Zgodnie z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi na zasadzie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) miała zostać wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. (oświadczenie o wypowiedzeniu k. 3).

Na stanowisko pracy powoda nie zatrudniono innej osoby (zeznania świadka J. W. (1) k. 275-276)

W dniu 18 lutego 2015 r. pozwana podpisała dokument specyfikacji istotnych warunków zamówienia, na podstawie której to specyfikacji miał zostać przeprowadzony przetarg na świadczenie usługi ochrony osób i mienia oraz obsługi recepcji w obiektach Telewizji (...) S.A. w W. i Oddziałach (...) S.A. na okres 36 miesięcy od dnia zawarcia umowy. (specyfikacja istotnych warunków zamówienia k. 45-73).

W wyniku przeprowadzonej restrukturyzacji w (...) w (...) zlikwidowano stanowiska wartownika, starszego wartownika i starszego wartownika konwojenta. Na czas restrukturyzacji został wprowadzony podmiot zewnętrzny. Firma zewnętrzna zapewniała odpowiednią liczbę osób na posterunkach. (zeznania świadka W. L. (1) k. 274-275)

W okresie 30 dni tj. od 26 stycznia 2015 r. do 24 lutego 2015 r. u pozwanej wypowiedziano i rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron łącznie z 28 pracownikami na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) (pisma k. 26 , 269-270)

Z dniem 2 marca 2015 r. przekazany został na ręce Naczelnika Wydziału Postępowań Administracyjnych Komendy Stołecznej Policji w W. (...) S.A.” zmieniony wskutek planowanego zastąpienia Wewnętrznej Służby Ochrony (...) S.A. koncesjonowanym podmiotem gospodarczym świadczącym usługi ochrony osób i mienia spełniającym wymagania stawiane specjalistycznym uzbrojonym formacjom ochronnym z dniem 1 kwietnia 2015r. (pismo k. 256).

Na mocy uchwały nr 187/2015 z dnia 7 maja 2015 r. odwołano wewnętrzną służbę ochrony w (...) S.A. Od 21 kwietnia 2015 r. zadania przez nią realizowane miały być wykonywane przez podmiot zewnętrzny, tj. podmiot wyłoniony wskutek przetargu: firmę (...) (uchwała nr 187/2015 z dnia 7 maja 2015 r. k. 272 zeznania świadka W. L. (1) k. 274-275, zeznania świadka J. W. (1) k. 275-276, zeznania świadka L. W. k. 307-308).

Proces restrukturyzacji w tym rozwiązywania umów o pracę pracowników, należących do wewnętrznej służby ochrony był stopniowy. Nie wręczono wypowiedzeń wszystkim pracownikom wewnętrznej służby ochrony, gdyż pozwana należy do podmiotów, które podlegają obowiązkowej ochronie i przed rozstrzygnięciem przetargu nie można było zwolnić wszystkich pracowników. W rezultacie przeprowadzanego procesu restrukturyzacji rozwiązano wewnętrzną służbę ochrony. Firma (...) przejęła wszystkie obowiązki związane z ochroną pozwanej (zeznania świadka W. L. (2) k. 274-275).

Według stanu na 4 sierpnia 2015 r. po przeprowadzeniu procesu restrukturyzacji w (...) pozostało zatrudnionych 12 osób, z czego stosunek pracy 5 pracowników był objęty ochroną związkową , 2 pracowników był objęty ochroną przedemerytalną, 1 pracownik był chroniony z tytułu wykonywania mandatu radnego, 2 pracownikom nie wręczono wypowiedzenia z powodu usprawiedliwionej nieobecności, zaś jeden z pracowników - J. W. (2) został zatrudniony na stanowisku kierownika wydziału, zaś S. N. na stanowisku starszego specjalisty. W ramach powyższych wyliczeń pracownicy G. K., J. S. oraz M. S. (2) pozostali zatrudnieni na stanowisku starszego wartownika-konwojenta z uwagi na ochronę związkową (pismo k. 271) .

Około 30 osób zatrudnionych przed restrukturyzacją w wewnętrznej służbie ochrony zostało zatrudnionych przez firmę (...). Pracownicy, kontynuujący zatrudnienie w pozwanej, objęci ochroną związkową i przedemerytalną wykonują czynności administracyjne i nie wykonują czynności związanych z ochroną obiektu. (zeznania świadka W. L. (1) k.274-275).

W ramach struktury organizacyjnej pozwanej istnieje zakład zabezpieczenia i ochrony w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki. Pracownicy tego zakładu naprawiają czujniki, zaś alarmy obsługuje firma zewnętrzna (zeznania świadka J. W. (1) k. 275-276

Zgodnie z zaświadczeniem pozwanego pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.396,89 zł (zaświadczenie k. 74)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów i ich kserokopii złożonych w sprawie, w tym akt pracowniczych powoda, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, wobec powyższego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważania.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: W. L. (1) (k. 274-275) oraz świadka J. W. (1) (k. 275-276), częściowo na podstawie zeznań świadka L. W. (k. 307-308) oraz częściowo zeznań powoda M. A. (k. 309-310).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków W. L. (1) oraz J. W. (1) jako logiczne, spójne oraz korespondujące z treścią złożonych w sprawie dokumentów. Wymienieni świadkowie w swych zeznaniach opisali proces restrukturyzacji służby ochrony w pozwanej spółce, na który składało się: przeprowadzenie przetargu i nawiązanie współpracy z firmą (...), która miała zastąpić wewnętrzną służbę ochrony u pozwanego pracodawcy i związany z tą restrukturyzacją proces

rozwiązywania umów o pracę z pracownikami tejże służby. Należy podkreślić, iż zeznania wymienionych świadków pozostawały w zgodności z zebranymi w sprawie dokumentami. Pewne niedokładności dat zdarzeń składających się na powyższą restrukturyzację wynikały nie tyle ze złej woli świadków, lecz miały w ocenie Sądu źródło w zacieraniu się niektórych faktów w pamięci świadków i nie wpływały na negatywną ocenę ich zeznań.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. S. (k. 305-306). Świadek ten zeznał, iż nie zna powodów z jakich rozwiązano z powodem stosunek pracy, lecz uważa iż zakończenie współpracy z powodem nie powinno mieć miejsca. Już ta konstatacja świadczy, iż świadek w swych zeznaniach zeznaje sposób stronniczy nie opierając się na faktach ale na swojej opinii. Sąd nie brał pod uwagę zeznań świadka A. S. w zakresie dotyczącym podstawy prawnej rozwiązania z powodem umowy o pracę, gdyż wykraczało to poza ocenę przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem. Abstrahując od powyższego pozwany pracodawca w swoim piśmie (k. 26) wskazał, iż w okresie 30 dni wręczył wypowiedzenie lub rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron z 28 pracownikami. Świadek A. S. wskazał w swoich zeznaniach, iż pozwanemu pracodawcy chodziło o ominięcie procedury zwolnień grupowych na podst. art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jednakże z zeznań świadków W. L. (1) oraz J. W. (1) wynika, iż zamiarem pracodawcy było stopniowe rozwiązywanie umów o pracę, by zapewnić ochronę w pozwanym zakładzie pracy.

Sąd nie dał wiary w przeważającej części zeznaniom świadka L. W. (k. 307-308). Świadek ten pozostaje w sporze z pozwaną spółką z analogicznych przyczyn co powód. Wiarygodne są zeznania świadka w zakresie, w jakim świadek zeznaje, iż w miejsce zwolnionych pracowników zatrudniono firmę zewnętrzną, która świadczyła usługi ochrony, jako znajdujące odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary iż pozwanemu pracodawcy chodziło o ominięcie procedury zwolnień grupowych na podst. art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z tych względów, z jakich odmówił wiary świadkowi A. S.. Świadek jednocześnie zeznaje, iż w pozwanym zakładzie pracy miała miejsce stopniowa redukcja etatów, co wydaje się sprzeczne z tą częścią zeznań świadka, w których L. W. zeznaje, iż pracowników ochrony pozwanej zastąpiono firmą zewnętrzną.

Sąd dał wiarę powodowi w zakresie, w jakim odniósł się do dokonywanych zwolnień osób pracujących na stanowisku konwojenta-wartownika, za wyjątkiem poruszanej przez powoda kwestii, iż na tymże stanowisku pracy w dalszym ciągu pracują 3 osoby a jedna na stanowisku starszego wartownika. Z zebranych w sprawie dowodów w szczególności z zeznań W. L. (1) oraz J. W. (1) oraz z dokumentu pozwanego (k. 271) wynika, iż obecnie żadna osoba nie wykonuje zadań z zakresu ochrony na wspomnianym stanowisku pracy, zaś niezmienione stanowisko pracy wynika ze szczególnej ochrony stosunku pracy 3 pracowników. Powód twierdzi, iż pozwana „spółka chciała prawdopodobnie ominąć przepisy o zwolnieniach grupowych”, lecz wobec niewskazania okoliczności potwierdzających tą tezę należy uznać ją za gołosłowną. Poza tym jak to już zostało powiedziane przy ocenie zeznań L. W. i A. S. zamiarem pracodawcy było stopniowe rozwiązywanie umów o pracę, by zapewnić ochronę w pozwanym zakładzie pracy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Bezspornym pozostawał czasokres zatrudnienia powoda, zajmowane przez niego stanowisko. Sporna była kwestia prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Bezdyskusyjnym jest, iż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może zostać rozwiązana w drodze wypowiedzenia, (art. 32 § 1 k.p.), przy czym wypowiedzenie musi być uzasadnione. W razie odwołania się pracownika do sądu pracy sąd ocenia, czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Obowiązek zachowania wymaganych przepisami prawa pracy wymogów pozostaje aktualny także w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Z uwagi na to, że przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy może być nieuzasadniona z punktu widzenia obiektywnych przesłanek pozwalających pracodawcy na podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, zgodnie

z rozkładem ciężaru dowodowego, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania dowodów potwierdzających prawdziwość i zasadność wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn oraz dochowania wymogów formalnych rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie w treści oświadczenia, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano restrukturyzację służby ochrony w Telewizji (...) S.A. polegającą na likwidacji stanowisk starszego wartownika-konwojenta w wydziale Ochrony Ośrodka Administracji oraz planowanym powierzeniu wykonywania zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi. Pozwany pracodawca jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazał m.in. art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W sytuacji, gdy wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca opiera się o przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, tak jak to miało miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, kontroli Sądu Pracy nie podlega zasadność przyjętych przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy i innych działań podejmowanych przez pracodawcę, a skutkujących przeprowadzeniem zwolnień grupowych, a jedynie ocenia się, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę faktycznie miała miejsce i czy była to rzeczywista przyczyna zwolnienia go z pracy, jak również, czy pracodawca przyjął sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnień (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97). Podkreślić przy tym należy, że wystąpienie po stronie zakładu pracy okoliczności, które obiektywnie uzasadniają przeprowadzenie procedury z ustawy o zwolnieniach grupowych, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w taki sposób, który pozwala pracownikowi na stwierdzenie, jakie konkretnie czynniki zadecydowały o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Zważyć należy przy tym, iż **Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmian organizacyjnych**. Sąd jest jednak uprawniony do badania i ustalenia, czy te zmiany i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy bez wątpienia doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przypomnieć należy, iż powód zajmował stanowisko starszego wartownika-konwojenta w Wydziale Ochrony Ośrodka Administracji. Stanowisko pracy powoda zostało wyrugowane ze struktury zatrudnienia pozwanej spółki, zaś obowiązki wypełniane przez powoda zostały wyoutsourcowane do podmiotu zewnętrznego, z którymi pozwany zawarł umowę w wyniku rozstrzygnięcia przetargu rozpisanego w dniu 18 lutego 2015 r.. Tak więc należy uznać, iż u pozwanej stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane wraz z rozwiązaniem stosunku pracy z osobami zatrudnionymi w analogicznym charakterze, zaś zadania między innymi powoda przejął zewnętrzny podmiot – firma (...). W judykaturze przyjmuje się, iż likwidacja stanowiska pracy może być związana zarówno z powierzeniem dotychczasowych zadań innej osobie na podstawie umowy cywilnoprawnej (wyrok SN z 12 lipca 2001, I PKN 541/00), jak i w ogóle outsourcingiem danej czynności (grupy czynności). O pozorności likwidacji stanowiska pracy nie świadczy fakt, iż pozwana spółka nie rozwiązała stosunków pracy z wszystkimi osobami zajmującymi stanowiska analogiczne do stanowiska powoda. Co wynika z ustalonego stanu faktycznego po przeprowadzeniu procesu restrukturyzacji w Ośrodku Administracji pozostało zatrudnionych 12 osób, z czego stosunek pracy 5 pracowników był objęty ochroną związkową (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 j.t. ze zm.) , 2 pracowników było objętych ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.) , 1 pracownik był chroniony z tytułu wykonywania mandatu radnego, 2 pracownikom nie wręczono wypowiedzenia z powodu usprawiedliwionej nieobecności. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;

- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pracownicy, chronieni przez przepisy szczególne jak też J. W. (1) oraz S. N., którzy dotychczas pełnili funkcję szefa ochrony i zastępcy szefa ochrony, po restrukturyzacji mieli wykonywać obowiązki administracyjne, niezwiązane z dotychczas wykonywaną pracą w ochronie. Tak więc zważyć należy, iż pracodawca, którego zamiarem było rozwiązanie umów o pracę z wszystkimi osobami na analogicznym do powoda stanowisku pracy starszego wartownika konwojenta, nie mógł tego uczynić w stosunku do 3 pracowników, zatrudnionych w wydziale ochrony, zajmujących stanowisko starszego wartownika-konwojenta z uwagi na szczególną ochronę stosunku pracy osób pracujących na tożsamym do powoda stanowisku pracy. Jednakże, co należy podkreślić całość zadań z zakresu ochrony osób i mienia z dniem 21 kwietnia 2015 r. została przejęta przez zewnętrzny podmiot firmę (...). Uchwałą 187/2015 z dnia 7 maja 2015 r. odwołano wewnętrzną służbę ochrony w (...) S.A., a pracownikom ją tworzącym, wypowiedziano stosunki pracy lub rozwiązano umowę o pracę na podstawie porozumienia stron na tyle, na ile pozwalało na to obowiązujące prawo w zakresie szczególnej ochrony stosunku pracy. Odwołanie wewnętrznej służby ochrony i nawiązanie współpracy z firmą (...), której powierzono zadania ochrony realizowane dotychczas przez wewnętrzną służbę stanowią urzeczywistnienie woli pozwanego pracodawcy dokonania zmian organizacyjnych w postaci restrukturyzacji, a zatem stanowi o prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Należy mieć na względzie, iż z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż w okresie od 26 stycznia do 24 lutego 2015 r. wypowiedziano umowę o pracę lub rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem stron z 28 pracownikami co spełnia przesłanki art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wartym zaznaczenia jest również, iż w wyniku decyzji pracodawcy rozwiązano umowę o pracę z wszystkimi pracownikami, zatrudnionymi na stanowisku starszego wartownika-konwojenta, z wyjątkiem pracowników, których stosunek pracy był chroniony przez przepisy szczególne, co wyłączało konieczność wskazywania kryteriów doboru pracownika do rozwiązywania umowy o pracę.

Reasumując pracodawca udowodnił prawdziwość przyczyny, wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Restrukturyzacja polegająca na likwidacji stanowisk starszego wartownika-konwojenta w Wydziale Ochrony Ośrodka Administracji oraz powierzenie wykonywania zadań ochrony zewnętrznemu kontrahentowi w istocie miała miejsce. Powód nie wykazał, aby pozwany pracodawca kierował się innymi przesłankami niż te, które wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zatem wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była przyczyną rzeczywistą, zaś wyoutsourcowanie do podmiotu zewnętrznego zadań z zakresu ochrony uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem wykonującym do chwili wspomnianej restrukturyzacji wspomniane zadania.

Działanie pozwanego nie naruszyło art. 45 kp, stąd powództwo podlegało oddaleniu w całości.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz pozwanej zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w wysokości stawki minimalnej w kwocie 180 zł stosownie do § 11 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.2015.1078).

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.