

Sygn. akt IV P 486/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2013 roku

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: A. M., D. S.

Protokolant: Justyna Niemczyk - Szylar

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2013 roku we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: S. L.

przeciwko: (...) S.A. z siedzibą w B.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. na rzecz powoda S. L. kwotę 8537,82 (ośmiu tysięcy pięciuset trzydziestu siedmiu 82/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;

II. w dalszym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 złotych z tytułu poniesionych kosztów procesu;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 427 złotych z tytułu opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I, w zakresie kwoty 2845,94 (dwóch tysięcy ośmiuset czterdziestu pięciu 94/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 7 maja 2012 r. (data stempla pocztowego – k. 11), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B., powód S. L. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2012 r., a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że u strony pozwanej zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 stycznia 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ślusarza. Ponadto podał, że w rzeczywistości w zakładach (...) S.A. pracuje od dnia 3 lipca 1974 r. Wyjaśnił również, że w dniu 30 kwietnia 2012 r. strona pozwana wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 31 lipca 2012 r., jako przyczynę wypowiedzenia wskazując, likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Powód podniósł, iż do chwili wręczenia mu wypowiedzenia nikt z jego przełożonych – zarówno mistrz Z. K., jak

i kierownik M. W. – z nim nie rozmawiali. Nie rozmawiano też z innymi pracownikami – ślusarzami. W zakładzie nie zgłaszano, że jest za dużo ślusarzy i konieczna jest likwidacja takiego stanowiska pracy, wręcz odwrotnie w kwietniu 2012 r. przyjęto jeszcze do pracy czterech ślusarzy. Na temat likwidacji stanowiska pracy ślusarza pracodawca nie rozmawiał również z działającymi u pozwanego związkami zawodowymi. Powód podał, że jest członkiem Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B., biorącym aktywny udział w jego działaniach. Wskazał, że ok. 20 kwietnia 2012 r., przewodniczący Związku (...) poinformował go, że otrzymał pismo od strony pozwanej o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska ślusarza, informując go jednocześnie, że ze względu na okoliczności sprawy, wątpliwości co do prawdziwości przyczyny zwolnienia z pracy, jak również z powodu faktu, że podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem, gdyż zostałem objęty taką ochroną uchwałą Zarządu Związku, Związek Zawodowy (...) Ch. (...) S.A. i Spółek nie wyraził zgody na zwolnienie go z pracy. Powód podniósł, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracy było zgłoszenie przez niego nieprawidłowości przy udzieleniu mu urlopu za 2011 rok.

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew (k. 29-34) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego w wysokości 450 złotych.

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności zarzuciła wniesienie pozwu z przekroczeniem 7-dniowego terminu. Ponadto podniosła, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie również ze względów merytorycznych, bowiem pozwany pracodawca podał prawdziwą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pozwany pracodawca zaprzeczył twierdzeniu powoda jakoby w kwietniu 2012 r. przyjęto do pracy jeszcze czterech ślusarzy. Wyjaśnił, że w kwietniu 2012 r. przejął ze swojej spółki zależnej (...) Sp. z o.o., która do tej pory świadczyła dla strony pozwanej usługi mechaniczne i elektromechaniczne w ramach outsourcingu, 3 mechaników oraz 3 elektromechaników, nie przejął natomiast ani nie zatrudnił z zewnątrz żadnego ślusarza. Strona pozwana podała nadto, że zarządzeniem nr (...) Dyrektora Generalnego (...) S.A. z dnia 30 kwietnia 2012 r. w sprawie Struktury Organizacyjnej komórek organizacyjnych podległych Dyrektorowi Generalnemu, wydanemu na podstawie ustaleń z posiedzenia zarządu pozwanej spółki w dniu 18 kwietnia 2012 r., wprowadzono zmianę struktury organizacyjnej w Zespole (...) ((...)) w Biurze Ochrony (...), poprzez likwidację jednego stanowiska ślusarza. Ponadto wskazała, że kwalifikacji pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza do zwolnienia dokonał Kierownik Zakładu (...), kierując się obiektywnymi kryteriami, to jest: posiadanymi przez pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza dodatkowymi uprawnieniami niezbędnymi do świadczenia pracy, wiedzą merytoryczną w zakresie świadczonej pracy, w tym na temat infrastruktury wodno-kanalizacyjnej oraz oceną jakości świadczonej przez nich pracy. Strona pozwana podała, że spośród 7 pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza tylko powód i R. W. nie mieli dodatkowych uprawnień takich jak: prawo jazdy kategorii C uprawniające do obsługi ciągnika i ciągnika z przyczepą, samochodu asenizacyjnego i samochodu do czyszczenia kanalizacji oraz uprawnień do obsługi koparko-ładowarki. W ocenie pracodawcy R. W. okazał się jednak pracownikiem lepszym niż powód albowiem wykazał znakomitą znajomość topografii zakładu i rurociągów wodnych. Często zdarzały się sytuacje, w których jego znajomość zabudowanych kilka metrów pod gruntem rurociągów dawała pracodawcy więcej wiedzy niż dostępne mapy zakładu. W ocenie pracodawcy R. W. ma też większą wiedzę merytoryczną niż powód wskutek czego szybciej i lepiej wykonywał powierzone mu zadania niż powód. Z tego też względu uznano, że R. W. jest dla pozwanego pracodawcy pracownikiem bardziej przydatnym niż powód. Zważywszy na uprawnienia pozostałych ślusarzy oraz brak jakichkolwiek zastrzeżeń do ich pracy, pozwany wytypował do zwolnienia właśnie powoda. Wobec powyższego, w ocenie strony pozwanej, nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie powoda, jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była reakcja kierownika M. W. na podniesione przez powoda nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu za 2011 r. oraz jakoby konieczność likwidacji stanowiska ślusarza została przywołana w treści pisma wypowiadającego umowę o pracę dla ukrycia tej przyczyny. W ocenie strony pozwanej powództwo nie zasługuje na uwzględnienie również z tego względu, iż szczególna ochrona związkowa udzielona powodowi przez organizację związkową, której jest członkiem ma charakter pozorny i w związku z tym jest nieważna. Wskazała, że w dniu 10 kwietnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) i Spółek w B. doręczył pozwanemu informację o członkach tego związku zawodowego objętych ochroną określoną w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w której powód nie był ujęty. Ponadto podała, że w dniu 18

kwietnia 2012 r. doręczyła ww. związkowi zawodowemu informację o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, po czym w dniu 20 kwietnia 2012 r. otrzymała od związku pismo aktualizujące informację z dnia 10 kwietnia 2012 r. o osobach chronionych przez ten związek, która to aktualizacja polegała wyłącznie na rozszerzeniu tej listy o osobę powoda. Zdaniem pozwanego pracodawcy, objęcie powoda ochroną związkową nastąpiło po otrzymaniu pisma o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pozwanemu dokonania tego wypowiedzenia. W ocenie strony pozwanej nie istniały przesłanki do udzielenia powodowi przez związek szczególnej ochrony, bowiem powód w okresie przed objęciem go szczególną ochroną związkową nigdy nie przejawiał żadnej aktywności związkowej, w tym także nigdy nie reprezentował tej organizacji wobec pracodawcy, ani samodzielnie ani wspólnie z innymi jej członkami, co mogłoby być podstawą do objęcia go ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Strona pozwana podniosła nadto, że z treści uchwały nr 2/04/2012 Zarządu (...) z dnia 16 kwietnia 2012 r., wynika, że związek wytypował powoda do reprezentowania związku w przeglądzie stanowisk w (...) R., które jest działalnością podejmowaną wspólnie przez pracodawcę i działające u niego organizacje związkowe. Wobec powyższego, w ocenie strony pozwanej, funkcja do której związek oddelegował powoda nie dotyczyła wprost reprezentowania związku wobec pracodawcy. Na pozorność udzielonej powodowi ochrony, zdaniem strony pozwanej, wskazuje również fakt, iż podczas przeprowadzania samego przeglądu stanowisk, powód nie brał w nim aktywnego udziału, nie zadał ani jednego pytania, ani nie był w żaden sposób zainteresowany tym, co dzieje się podczas przeglądu. Zdaniem strony pozwanej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie narusza obowiązujących przepisów, skoro powód nie został skutecznie objęty ochroną związkową.

W piśmie procesowym z dnia 1 października 2012 r. (k. 65-68) powód wniósł nadto o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przewidzianych prawem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. L. był zatrudniony u strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 12 października 2004 r. do dnia 11 stycznia 2005 r., następnie od dnia 12 stycznia 2005 r. do dnia 11 stycznia 2012 r. na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony, a ostatnio od dnia 12 stycznia 2012 r. do dnia 31 lipca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ślusarza w Zakładzie (...) w Zespole (...) ((...)).

W Zakładach (...) w B. (obecnie (...) S.A.) powód pracował od 3 lipca 1974 r., kiedy to ukończył szkołę zawodową i zdobył zawód ślusarza-mechanika.

W okresie od dnia 3 lipca 1974 r. do dnia 30 listopada 1993 r. powód pracował w Zakładach (...) w B., od dnia 1 grudnia 1993 r. do dnia 30 listopada 1999 r. w (...) Sp. z o.o. oraz od dnia 1 grudnia 1999 r. do dnia 11 października 2004 r. w (...) Sp. z o.o.

Ostatnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.845,94 złotych brutto.

(dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na okres próbny z dnia 1 października 2005 r.; akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas określony z dnia 12 stycznia 2005 r.; akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas określony z dnia 11 stycznia 2007 r.; akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 23 grudnia 2011 r.; zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda z dnia 12 lipca 2012 r. – k. 44; świadectwo – k. 83; przesłuchanie powoda – k. 160v-161v)

Do obowiązków powoda, z racji zajmowanego stanowiska należało: wykonywanie prac w zakresie konserwacji remontów i napraw urządzeń oraz sieci wodno-kanalizacyjnych będących w zakresie użytkowania zakładu; udział w remontach, przeglądach i naprawach sieci wodno-kanalizacyjnych; bieżąca konserwacja maszyn, urządzeń oraz sprzętu zgodnie z harmonogramem zadań, jak również dbanie o ład i porządek w miejscu pracy; w razie wystąpienia awarii lub po zauważeniu złej pracy nadzorowanych maszyn, urządzeń lub instalacji powiadomienie o powyższym

przełożonego i rozpoczęcie działań naprawczych; w razie potrzeby kierowanie pojazdami technicznymi zgodnie z posiadanymi uprawnieniami.

(dowód: akta osobowe powoda – karta stanowiska pracy)

W okresie zatrudnienia w Zakładach (...) w B. (obecnie (...) S.A.) powód był członkiem Rady Pracowniczej, przewodniczącym Komisji Zakładowej (...), członkiem Komisji (...) Zakładów (...) S.A., delegatem na Zjazd (...) Regionu D.

W lutym 2008 r. powód wraz z innymi pracownikami strony pozwanej wystąpił do Kierownika Zakładu (...) w sprawie podwyżki płac.

W dniach od 4 do 5 maja 2009 r. u strony pozwanej odbyły się wybory Zakładowego (...) Inspektora Pracy oraz Wydziałowych (...) Inspektorów Pracy. Swoją kandydaturę na Wydziałowego (...) Inspektora Pracy Kompleksu KZ zgłosił również powód, jako reprezentant Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B.. Ostatecznie Wydziałowym Społecznym Inspektorem Pracy Kompleksu KZ został D. O., otrzymując o 6 głosów więcej od powoda.

(dowód: protokół Komisji Wyborczej z dnia 6 maja 2009 r. – k. 70-71; informacja – k. 72; pismo z dnia 6 lutego 2008 r. – k. 73)

Zgodnie z przyjętą w Zakładzie (...) praktyką, niezbędną do tego aby zabezpieczyć należytą obsługę urządzeń i instalacji ww. Zakładu, pracownicy zobowiązani byli zgłaszać chęć wzięcia urlopu w danym miesiącu do końca miesiąca poprzedniego. Zgłoszenia tego dokonywać mieli swojemu przełożonemu, tj. mistrzowi, który następnie przekazywał te wnioski kierownikowi – M. W.. Praktyka ta dotyczyła tak urlopów bieżących, jak i zaległych, z wyłączeniem urlopów na żądanie.

W dniu 21 lutego 2012 r. powód, w związku z planowanym pogrzebem brata żony, zgłosił chęć wzięcia urlopu zaległego za 2011 r. dnia 24 lutego 2012 r. Z uwagi na to, iż wyrażenie zgody na urlop wnioskowany przez powoda zakłóciłoby bieżące utrzymanie zakładu w ruchu, bowiem na dzień 24 lutego 2012 r. mieli przyznany już urlop inni pracownicy, tj. K. M. i G. S. (1), którzy wystąpili o ten urlop, zgodnie z przyjętą praktyką, już w dniu 31 stycznia 2012 r., kierownik Zakładu (...) nie wyraził zgody na ten urlop powoda, uznając, że o ile powód podtrzyma swój wniosek, to może to być wyłącznie tzw. urlop na żądanie.

Powód był w pełni świadomy, że urlop udzielony mu w dniu 24 lutego 2012 r. był urlopem na żądanie.

Na wystawionych kartach urlopowych powoda na dni 13 stycznia 2012 r., 31 stycznia 2012 r. oraz 24 lutego 2012 r. Mistrz Zakładu (...) błędnie wpisał, że udzielony powodowi urlop na żądanie, udzielony jest z urlopu zaległego z 2011 r.

(dowód: akt zgonu – k. 82; karty urlopowe – k. 84; zeznania świadka M. W. – k. 90-93; zeznania świadka Z. K. – k. 105-107)

W dniu 10 kwietnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. doręczył pozwanemu pracodawcy informację o członkach tego związku zawodowego objętych ochroną określoną w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w której powód nie był ujęty.

(dowód: pismo z dnia 10 kwietnia 2012 r. – k. 47-48)

W dniu 12 kwietnia 2012 r. Dyrektor Generalny (...) S.A. podjął decyzję nr 09/2012 w sprawie przeprowadzenia przeglądu stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej.

(dowód: decyzja – k. 23; zeznania świadka J. C. – k. 58-59; zeznania świadka B. Z. – k. 125v-126)

W dniu 16 kwietnia 2012 r. przewodniczący Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. – J. C. wszedł na teren pozwanej spółki o godz. 9:36. Biuro przewodniczącego znajduje się w budynku oznaczonym symbolem F-21. Następnie w godzinach od 10:57 do 12:36 J. C. przebywał w budynku (...). J. czykiel opuścił teren pozwanej spółki o godz. 14:49

B. Z. – członek zarządu i skarbnik Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B., w dniu 16 kwietnia 2012 r. o godz. 6:41 weszła na teren pozwanej spółki do budynku oznaczonym symbolem X-3, który po zakończeniu pracy opuściła o godz. 15:09. W godzinach od 8:25 do 8:28 B. Z. przebywała na terenie budynku (...). W czasie pomiędzy godz. 11:53, a 13:08 B. Z. była aktywnie pracowała na swoim komputerze na stanowisku pracy w budynku oznaczonym symbolem X-3.

W dniu 16 kwietnia 2012 r. M. M. (1) – członek zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. przebywała na terenie pozwanej spółki w godzinach od 14:31 do 23:04.

R. S. – członek zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w dniu 16 kwietnia 2012 r. wyjechał z terenu pozwanej spółki o godz. 7:08 po nocnej zmianie, a następnie tego samego dnia wjechał na teren pozwanej spółki o godz. 22:34 na nocną zmianę rozpoczynającą się o godz. 23:00.

G. B. – członek zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w dniu 16 kwietnia 2012 r. wszedł z terenu pozwanej spółki o godz. 22:48 na nocną zmianę rozpoczynającą się o godz. 23:00.

(dowód: historia kart – k. 132-136; mail – k. 137; wykaz – k. 138-139)

W dniu 18 kwietnia 2012 r. strona pozwana poinformowała Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy.

Pozwany pracodawca nie informował zatrudnionych w Zespole (...) ((...)) ślusarzy na temat likwidacji stanowiska ślusarza. Powyższe nie było również konsultowane z działającymi u pozwanego pracodawcy związkami zawodowymi.

(dowód: akta osobowe powoda – pismo z dnia 18 kwietnia 2012 r.; zeznania świadka J. C. – k. 58-59; zeznania świadka K. R. – k. 88-90; zeznania świadka Z. K. – k. 105-107)

Po otrzymaniu od strony pozwanej zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, przewodniczący Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. – J. C., zwołał posiedzenie zarządu przedmiotem którego było m.in. udzielenie ochrony powodowi jako członkowi zarządu i upoważnienie go do reprezentowania Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w przeglądzie stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej do dnia 31 grudnia 2012 r.

Posiedzenia zarządu (...) odbyło się na terenie (...) R. w budynku (...) w dwóch turach. Na zaplanowaną godzinę 12:00 do biura przewodniczącego stawiła się B. Z. oraz R. K. (1). Przewodniczący poinformował wówczas przybyłe osoby o uchwale nr 3/09/2008 zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. z dnia 30 września 2008 r. w sprawie planu pracy zarządu (...), zwoływania zebrań zarządu (...) oraz ważności głosowania przy podejmowaniu uchwał zarządu, z godnie z którą uchwały zarządu (...) zapadają większością głosów przy obecności w pierwszym terminie – co najmniej połowy ogólnej liczby członków zwyczajnych, a w drugim terminie, wyznaczonym w tym samym dniu 30 minut później od pierwszego terminu bez względu na liczbę osób uprawnionych do głosowania. J. C., B. Z. oraz R. K. (1) po 30 minutach z uwagi na nieobecność pozostałych członków zarządu podjęli uchwałę w sprawie udzielenia ochrony powodowi i upoważnienia go do reprezentowania Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w przeglądzie stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej. Czas trwania ochrony ustalono do dnia 31 grudnia 2012 r.

Pozostali członkowie zarządu, tj. M. M. (1), G. B. oraz R. S. stawili się w biurze przewodniczącego około godziny 14:00 i została przedstawiona im treść podjętej uchwały, której się nie sprzeciwili.

(dowód: protokół – k. 18; uchwała – k. 20; zeznania świadka J. C. – k. 58- 59; lista obecności – k. 99; zeznania świadka B. Z. – k. 125v-126; zeznania świadka R. K. (1) – k. 126-126v; zeznania świadka M. M. (1) – k. 126v-127; zeznania świadka G. B. – k. 127-127v; zeznania świadka R. S. – k. 127v-128; uchwała – k. 142; statut – k. 143-159)

Pismem z dnia 20 kwietnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. poinformował zarząd pozwanej spółki o członkach związku zawodowego objętych ochroną określoną w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do dnia 31 grudnia 2012 r., przedstawiając zaktualizowaną listę członków, wśród których tym razem został wymieniony również powód.

(dowód: pismo z dnia 20 kwietnia 2012 r. – k. 17)

W piśmie z dnia 23 kwietnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę w powodem w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, informując jednocześnie pozwanego pracodawcę, że zgodnie z uchwałą Zarządu (...) nr 2/04/2012 z dnia 16 kwietnia 2012 r. powód został objęty ochroną określoną w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do dnia 31 grudnia 2012 r.

(dowód: akta osobowe powoda – pismo z dnia 23 kwietnia 2012 r.)

Pismem z dnia 26 kwietnia 2012 r. strona pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. z prośbą o potwierdzenie czy lista członków objętych ochroną z dnia 20 kwietnia 2012 r. jest poprawna oraz kompletna.

W odpowiedzi Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B., pismem z dnia 14 maja 2012 r. poinformował stronę pozwaną, że lista pracowników objętych ochroną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest poprawna oraz kompletna oraz, że potwierdza objęcie powoda szczególną ochroną.

(dowód: pismo z dnia 26 kwietnia 2012 r. – k. 21; pismo z dnia 14 maja 2012 r. – k. 19)

Pismem z dnia 30 kwietnia 2012 r., otrzymanym przez powoda tego samego dnia, strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w B., na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 23 grudnia 2011 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Nie wskazano natomiast kryteriów obiektywnych, którymi kierowano się kwalifikując powoda do zwolnienia.

(dowód: akta osobowe powoda – wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2012 r.)

Kwalifikacji pracowników zatrudnionych w Zespole (...) na stanowisku ślusarza do zwolnienia dokonał Kierownik Zakładu (...), kierując się obiektywnymi kryteriami, to jest: posiadanymi przez pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza dodatkowymi uprawnieniami niezbędnymi do świadczenia pracy, wiedzą merytoryczną w zakresie świadczonej pracy, w tym na temat infrastruktury wodno-kanalizacyjnej oraz oceną jakości świadczonej przez nich pracy. Spośród 7 pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza tylko powód i R. W. nie mieli dodatkowych uprawnień takich jak: prawo jazdy kategorii C uprawniające do obsługi ciągnika i ciągnika z przyczepą, samochodu asenizacyjnego i samochodu do czyszczenia kanalizacji oraz uprawnień do obsługi koparko-ładowarki.

Powód w trakcie swojej pracy u strony pozwanej zdobył szereg innych uprawnień, tj. do obsługi i konserwacji sprzętu (...); wykonywania rurociągów z PE przeznaczonych do rozprowadzania paliw gazowych; uprawnienia do zgrzewania rurociągów z PE metodą doczołową i elektrooporową; do obsługi ręcznych pilarek łańcuchowych i tarczowych; uprawnienia do obsługi, konserwacji i napraw sieci ciepłych i wodnych wraz z urządzeniami pomocniczymi, instalacji i urządzeń odbiorczych parowych i wodnych wraz z urządzeniami pomocniczymi; sprężarek powietrza, instalacji sprężonego powietrza, sieci ciepłych rozdzielczych o ciśnieniu od 0,4 MPa włącznie, urządzeń, instalacji i przyborów gazowych o ciśnieniu do 5 kPa włącznie; uprawnienia do obsługi wózka akumulatorowego.

Pomimo zdobytych przez powoda szeregu uprawnień, w ocenie Kierownika Zakładu (...), R. W. był pracownikiem lepszym niż powód albowiem wykazał znakomitą znajomość topografii zakładu i rurociągów wodnych. Często zdarzały się sytuacje, w których jego znajomość zabudowanych kilka metrów pod gruntem rurociągów dawała pracodawcy więcej wiedzy niż dostępne mapy zakładu. W ocenie Kierownika Zakładu (...), R. W. miał też większą wiedzę merytoryczną niż powód wskutek czego szybciej i lepiej wykonywał powierzone mu zadania niż powód. Z tego też względu uznano, że R. W. jest dla pozwanego pracodawcy pracownikiem bardziej przydatnym niż powód. Zważywszy na uprawnienia pozostałych ślusarzy oraz brak jakichkolwiek zastrzeżeń do ich pracy, Kierownik Zakładu (...) wytypował do zwolnienia powoda.

(dowód: zaświadczenia – k. 74-75; świadectwo – k. 76; zaświadczenie – k. 77-78; świadectwo – k. 79-81; zeznania świadka M. W. – k. 90-93; zeznania świadka Z. K. – k. 105-107)

W kwietniu 2012 r. pozwany pracodawca nie zatrudnił z zewnątrz żadnego ślusarza, przejął natomiast ze swojej spółki zależnej (...) Sp. z o.o., która do tej pory świadczyła dla strony pozwanej usługi mechaniczne i elektromechaniczne w ramach outsourcingu, 3 mechaników oraz 3 elektromechaników

(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 90-93)

W dniu 30 kwietnia 2012 r. zostało wydane zarządzenie nr (...) Dyrektora Generalnego (...) S.A. W. K. w sprawie struktury organizacyjnej komórek organizacyjnych jemu podległych, zgodnie z którym doszło do zlikwidowania stanowiska ślusarza w Zespole (...) ((...)). Od tej pory w Zespole (...) miało pracować 6 ślusarzy, 3 mechaników, 3 elektromechaników oraz mistrz.

(dowód: zarządzenie nr (...) z dnia 30 kwietnia 2012 r. – k. 45-46)

Na podstawie decyzji nr 09/2012 Dyrektora Generalnego (...) S.A. z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie przeglądu stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej, w dniu 10 maja 2012 r. zarząd Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. zgłosił swojego przedstawiciela w osobie powoda, jako pracownika Zakładu (...) do prac w przeglądzie stanowisk.

(dowód: wniosek z dnia 10 maja 2012 r. – k. 22)

Stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, w miejsce powoda strona pozwana nie zatrudniła żadnego pracownika. Obecnie w Zespole (...) pracuje 6 ślusarzy, tj. R. W., K. M., A. B., G. S. (2), G. I. i M. J..

(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 90-93; zeznania świadka Z. K. – k. 105-107)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Na wstępie, Sąd pragnąłby zwrócić uwagę, że za bezzasadny uznał zarzut strony pozwanej wniesienia pozwu z przekroczeniem 7-dniowego terminu.

Zgodnie z przepisem art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że pismo strony pozwanej z dnia 30 kwietnia 2012 r., zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, powód otrzymał tego samego dnia, zaś pozew o odszkodowanie wniósł w dniu 7 maja 2012 r. (data stempla pocztowego – k. 11). Istotnym jest, że terminy z art. 264 k.p. są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tego sądu. Nie ulega zatem wątpliwości, że 7-dniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę został przez powoda zachowany.

Powód oparł swoje żądanie na treści przepisu art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Przepis art. 45 k.p. upoważnia zatem Sąd do badania zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynika z tego, że wypowiedzenie by było skuteczne, musi być uzasadnione, a więc musi istnieć rzeczywista przyczyna wypowiedzenia.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84). Ponadto wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie.

Dodatkowo Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wszystkie przyczyny będące podstawą wypowiedzenia umowy o pracę dzielą się na dwie zasadnicze grupy: przyczyny występujące po stronie pracodawcy oraz przyczyny zachodzące po stronie pracownika. Jeśli chodzi o pierwszą grupę przyczyn, to zwolnienie z pracy następuje obecnie z reguły na warunkach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zasadność takiego wypowiedzenia podlega jednak takiej samej ocenie jak wypowiedzenie w pozostałych przypadkach. Pracodawca powinien zatem wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia.

Z powyższego wynika zatem, że klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (por. wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97).

Indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 k.p.) (por. wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97).

Zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97), jeśli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania.

Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97).

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły w dniu 23 grudnia 2011 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, którą strona pozwana, na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wypowiedziała pismem z dnia 30 kwietnia 2012 r. ze skutkiem na dzień 31 lipca 2012 r., podając jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. W piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wskazano natomiast kryteriów obiektywnych, którymi kierowano się kwalifikując powoda do zwolnienia.

Z uwagi na powyższe w przedmiotowej sprawie należało zbadać, czy doszło do rzeczywistej likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska.

W ocenie Sądu strona pozwana dokonała rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda, co było podyktowane względami ekonomicznymi i organizacyjnymi. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, jakoby w kwietniu 2012 r. pozwany pracodawca przyjął do pracy czterech ślusarzy. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków M. W. oraz Z. K., którym Sąd w całości dał wiarę, gdyż były konsekwentne, zgodne, wzajemnie się uzupełniały i tworzyły logiczną, spójną oraz przekonywującą całość, bezsprzecznie wynika, iż w kwietniu 2012 r. pozwany pracodawca nie zatrudnił z zewnątrz żadnego ślusarza, przejął natomiast ze swojej spółki zależnej (...) Sp. z o.o., która do tej pory świadczyła dla strony pozwanej usługi mechaniczne i elektromechaniczne w ramach outsourcingu, 3 mechaników oraz 3 elektromechaników. Wobec powyższego, wątpliwości Sądu nie budził fakt, iż stanowisko pracy powoda rzeczywiście zostało zlikwidowane, bowiem w miejsce powoda strona pozwana nie zatrudniła żadnego pracownika. Bezsporne jest, że obecnie w Zespole (...) pracuje 6 ślusarzy, tj. R. W., K. M., A. B., G. S. (2), G. I. i M. J..

Istotnym dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było to, że w spornym okresie, oprócz powoda u strony pozwanej na stanowisku ślusarza zatrudnionych było jeszcze 6 innych pracowników. Z uwagi na powyższe pozwany pracodawca likwidując stanowisko pracy powoda musiał dokonać wyboru spośród pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, a co za tym idzie konieczne było zbadanie w przedmiotowej sprawie oceny słuszności przyjętych przez pracodawcę kryteriów takiego wyboru.

Jak już wyżej wspomniano wypowiedzenie jest uzasadnione także wówczas, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (por. wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN

401/97), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (por. wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97).

Istotnym dla rozpoznawanej sprawy było to, że kryteria doboru pracownika, którymi kierowano się kwalifikując powoda do zwolnienia, nie zostały przez pozwanego pracodawcę wskazane w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Strona pozwana dopiero w odpowiedzi na pozew wymieniła kryteria, jakimi kierowała się, wybierając powoda. Słuchany w charakterze świadka kierownik Zakładu (...) (k. 90-93), przedstawił szczegółowo kryteria jakimi kierował się wybierając powoda do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska pracy ślusarza. Były nimi: posiadane przez pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza dodatkowe uprawnienia niezbędne do świadczenia pracy, wiedza merytoryczna w zakresie świadczonej pracy, w tym na temat infrastruktury wodno-kanalizacyjnej oraz ocena jakości świadczonej przez nich pracy. Bezsprzecznym w sprawie było, że spośród 7 pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarza tylko powód i R. W. nie mieli dodatkowych uprawnień takich jak: prawo jazdy kategorii C uprawniające do obsługi ciągnika i ciągnika z przyczepą, samochodu asenizacyjnego i samochodu do czyszczenia kanalizacji oraz uprawnień do obsługi koparko-ładowarki. Pomimo zdobytych przez powoda, w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, szeregu uprawnień, tj. uprawnienia do obsługi i konserwacji sprzętu (...); wykonywania rurociągów z PE przeznaczonych do rozprowadzania paliw gazowych; uprawnienia do zgrzewania rurociągów z PE metodą doczołową i elektrooporową; do obsługi ręcznych pilarek łańcuchowych i tarczowych; uprawnienia do obsługi, konserwacji i napraw sieci ciepłych i wodnych wraz z urządzeniami pomocniczymi, instalacji i urządzeń odbiorczych parowych i wodnych wraz z urządzeniami pomocniczymi; sprężarek powietrza, instalacji sprężonego powietrza, sieci ciepłych rozdzielczych o ciśnieniu od 0,4 MPa włącznie, urządzeń, instalacji i przyborów gazowych o ciśnieniu do 5 kPa włącznie; uprawnienia do obsługi wózka akumulatorowego, w ocenie Kierownika Zakładu (...), R. W. był pracownikiem lepszym niż powód albowiem niejednokrotnie wykazał znakomitą znajomość topografii zakładu i rurociągów wodnych. Świadek wskazał, że często zdarzały się sytuacje, w których znajomość przez R. W. zabudowanych kilka metrów pod gruntem rurociągów dawała pracodawcy więcej wiedzy niż dostępne mapy zakładu. Świadek wskazał również, że R. W. miał też większą wiedzę merytoryczną niż powód wskutek czego szybciej i lepiej wykonywał powierzone mu zadania niż powód. W ocenie Sądu, słusznie zatem pozwany pracodawca uznał, że R. W. jest dla niego pracownikiem bardziej przydatnym niż powód. Biorąc pod uwagę uprawnienia pozostałych ślusarzy oraz brak jakichkolwiek zastrzeżeń do ich pracy, słusznie w ocenie Sądu, Kierownik Zakładu (...) wytypował do zwolnienia powoda.

W ocenie Sądu, pozwany pracodawca pomimo, iż zastosował obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia, jednakże nie wymieniając ich szczegółowo w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, naruszył tym samym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wobec powyższego Sąd uznał za uzasadnione co do zasady odwołanie się powoda od wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Przechodząc do oceny zarzutu naruszenia przez stronę pozwaną art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, istotnym było, że objęcie powoda ochroną związkową nastąpiło dopiero po otrzymaniu pisma strony pozwanej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pozwanemu pracodawcy dokonania tego wypowiedzenia.

Bezspornym w sprawie było, że w dniu 10 kwietnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. doręczył pozwanemu pracodawcy informację o członkach tego związku zawodowego objętych ochroną określoną w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w której powód nie był ujęty. Dopiero po tym jak strona pozwana w dniu 18 kwietnia 2012 r. poinformowała Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, pismem z dnia 20 kwietnia 2012

r. (...) poinformował zarząd pozwanej spółki o członkach związku zawodowego objętych ochroną, przedstawiając zaktualizowaną listę członków, wśród których tym razem został wymieniony również powód.

Oceniając zatem dowód z dokumentu – datowanego na dzień 16 kwietnia 2012 r., tj. uchwały w sprawie udzielenia ochrony powodowi i upoważnienia go do reprezentowania Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w przeglądzie stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej, Sąd uznał, iż nie sposób przyjąć, by rzeczywiście uchwała przez Związek Zawodowy (...) S.A. i Spółek w B. została podjęta w dniu 16 kwietnia 2012 r. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci wyciągu z elektronicznego systemu rejestrującego ruch osobowy na terenie pozwanej spółki w dniu 16 kwietnia 2012 r. w odniesieniu do J. C., B. Z., M. M. (1), R. S. i G. B., maila służbowego wysłanego przez B. Z. w dniu 16 kwietnia 2012 r. o godz. 12:15 oraz wydruku aktywności B. Z. na sesji terminalowej (zdalnym pulpicie systemu W. Serwer) w dniu 16 kwietnia 2012 r. w godzinach pomiędzy 11:53 a 13:08, bezspornie wynika, iż wymienione wyżej osoby nie mogły podjąć uchwały w sprawie udzielenia ochrony powodowi i upoważnienia go do reprezentowania Związku Zawodowego (...) S.A. i Spółek w B. w przeglądzie stanowisk pracy w zakładzie strony pozwanej w dniu 16 kwietnia 2012 r. o godz. 12:00. Wobec powyższego zeznania ww. świadków w powyższym zakresie Sąd uznał za niewiarygodne, bowiem były sprzeczne z dowodami z ww. dokumentów, którym Sąd w całości dał wiarę, jako że żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Objęcie powoda ochroną związkową nastąpiło zatem dopiero po otrzymaniu pisma strony pozwanej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pozwanemu pracodawcy dokonania tego wypowiedzenia. Co w ocenie Sądu niewątpliwie stanowiło nadużycie wolności związkowej.

Zgodnie z przyjętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. zwłaszcza wyrok z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96) interpretacją art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ww. przepis należy traktować jako przepis zapewniający działaczom związkowym swobodę wykonywania zadań związkowych z gwarancją, że nie podlegają zagrożeniu zwolnieniem z pracy. Z takim społeczno-gospodarczym, w rozumieniu art. 8 k.p., przeznaczeniem, wynikającego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązania umowy o pracę z działaczem zakładowej organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności instrumentalne stworzenie sytuacji działacza zakładowej organizacji związkowej w oderwaniu od rzeczywistej działalności związkowej, a jedynie w celu obezwładnienia dokonanego już wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do pracownika nie będącego działaczem związkowym. W rozpoznawanej sprawie powodowi nie wypowiedziano umowy o pracę ze względu na jego przynależność związkową. Powód został objęty ochroną już po otrzymaniu pisma strony pozwanej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania w ten sposób ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy. Takie postępowanie stanowi, w ocenie Sądu, wykorzystanie przepisu stwarzającego gwarancję wolności związkowych dla celu sprzecznego z istotą tej gwarancji i w konsekwencji – stosownie do art. 8 k.p. – nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Wobec powyższego, w ocenie Sądu, powód nie został skutecznie objęty ochroną związkową, a zatem strona pozwana miała prawo do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę bez wcześniejszej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, z powodu zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, stosując obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Jednakże z uwagi na to, iż pozwany pracodawca w piśmie z dnia 30 kwietnia 2012 r. zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wymienił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jakimi kierował się typując do zwolnienia powoda, naruszył tym samym przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. 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 (art. 45 § 2 k.p.).

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza m.in. likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99).

Wobec powyższego, Sąd nie uwzględnił żądania powoda przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Uznając, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. na rzecz powoda S. L. kwotę 8.537,82 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki od kwoty 8.537,82 złotych brutto zasądzonej tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, Sąd zasądził od dnia 6 lipca 2012 r., tj. od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu (zpo – k. 52).

Orzeczenie o kosztach znalazło swój wyraz w treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Według zaś § 3 tegoż artykułu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. W myśl natomiast przepisu art. 99 k.p.c. stronom reprezentowanym przez radcę prawnego lub rzecznika patentowego zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata.

Przepisy te stanowi rozporządzenie 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 z późn. zm.). Na koszty poniesione przez powoda złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które wyniosły, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, 60 złotych, którymi Sąd w całości obciążył stronę pozwaną.

Mając na uwadze, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od wniesienia opłaty sądowej, Sąd działając na podstawie art. 113 tej ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną. Mając na względzie art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd ustalił wysokość opłaty na kwotę 427 złotych (5% z 8.537,82 zł). W związku z powyższym na stronie pozwanej, jako przegrywającym, spoczywa obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu w wysokości 427 złotych, o czym orzeczono jak w pkt IV wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 2.845,94 złotych.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadków H. D., L. Ł. oraz R. K. (2) albowiem okoliczność, na którą mieliby być słuchani ww. świadkowie była między stronami bezsporna.

Sąd oddalił również wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadków M. M. (2), M. K., M. G. oraz R. J. albowiem okoliczność, na którą mieliby być słuchani ww. świadkowie nie miały istotnego znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o uzupełniające przesłuchanie świadków J. C. oraz B. Z. albowiem świadkowie byli już słuchani na okoliczność czasu w jakim odbywało się posiedzenie zarządu związku zawodowego, zaś ujawnienie w późniejszym okresie nowych dowodów w zakresie tej kwestii, w ocenie Sądu, nie było wystarczającą przesłanką do

kolejnego przesłuchiwania świadków na tę samą okoliczność tym bardziej, że dalsze odraczanie rozprawy mogłoby prowadzić do przewlekłości postępowania.

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane i cytowane w uzasadnieniu przepisy Sąd orzekł, jak w sentencji.

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda,
3. kal. 14 dni.