

Sygn. akt IVP 766/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: B. T., D. S.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o zapłatę odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powódki A. B. kwotę 5 295,03 zł (pięć tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych trzy grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 21 września 2012r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 518,18 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1765,01 zł.

UZASADNIENIE

Powódka A. B., złożyła pozew w dnia 30 lipca 2012r., a następnie po sprecyzowaniu żądania przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 5.295,03 zł i zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniesiono, iż powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 sierpnia 2011r., jednocześnie będąc członkiem (...) Związku Zawodowego (...) od dnia 15 grudnia 2011r. W dniu 10 lipca 2012 pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powodem był udział w nielegalnym strajku, pomimo świadomości, że został on zorganizowany wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pozwana zakwestionowała zgodność z prawem strajku, ponieważ naruszono przepis art. 20 ustawy o o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym ogłoszenie o strajku powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem. Powódka wskazała również, że brała udział w strajku z uwagi na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym K. G..

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 października 2012r., pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż strajk, który rozpoczął się w dniu 28 czerwca 2012r. był nielegalny, z uwagi na fakt, iż uchwała o ogłoszeniu strajku została podjęta w dniu 25 czerwca 2012r. Tym samym nie został spełniony warunek o 5-dniowym terminie wynikający z ustawy o sporach zbiorowych. Zdaniem pozwanej niedochowanie terminu nie mogło być tłumaczone rozwiązaniem w dniu 28 czerwca 2012r. umowy o pracę z K. G., ponieważ termin 5-dniowy warunkuje legalność strajku i może być od niego wyjątków. Dodatkowo pozwana wskazała, że kilkakrotnie informowała m.in. powódka o nielegalności strajku oraz konsekwencjach prawnych z tym związanych, jeśli powódka nie będzie stawiać się do pracy. Pomimo wezwań powódka m.in. w dniu 4 lipca 2012r. samowolnie opuściła miejsce pracy. W dniu 6 lipca 2012r. po wezwaniu przez pozwaną powódki, ponownie opuściła ona miejsce pracy. Zdaniem pozwanej zachowanie powódki naruszyło obowiązki pracownika. W wyniku strajku m.in. powódki pozwana poniósł straty, w tym zmniejszono liczbę zamówień oraz zmniejszono możliwości produkcyjne zakładu pozwanej. Zdaniem pozwanej, zachowanie powódki spełniło wszystkie przesłanki do rozwiązania z nią umowy o pracę z powodów dyscyplinarnych z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. B. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 16 marca 2009r. do dnia 10 lipca 2012r., na podstawie umowy o pracę:

- na okres próbny z dnia 16 marca 2009r. - od 16 marca 2009r. do 15 czerwca 2009r.;
- na czas określony z dnia 16 czerwca 2009r. – od dnia 16 czerwca 2009r. do dnia 15 czerwca 2009r.;
- na czas określony z dnia 16 czerwca 2010r. – od dnia 16 czerwca 2010r. do dnia 15 stycznia 2011r.;
- na czas określony z dnia 16 stycznia 2011r. – od dnia 16 stycznia 2011r. do dnia 15 sierpnia 2011r.;
- na czas nieokreślony z dnia 16 sierpnia 2011r. – od dnia 16 sierpnia 2011r.

W okresie zatrudnienia powódka początkowo wykonywała pracę na stanowisku operatora linii produkcyjnej, a następnie od 1 czerwca 2012r. na stanowisku starszego operatora linii produkcyjnej.

Zgodnie z Regulaminem pracy, czas pracy u pozwanej powinien być wykorzystywany na wykonywanie obowiązków służbowych. Na stanowisku powódki stosowano trzy zmiany. Czas pracy nie mógł przekraczać 8 godzin pracy na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Bezsporne, a nadto potwierdzone dowodami:

- zeznania powódki k. 679;
- umowa o pracę na okres próbny z dnia 16 marca 2009r. akta pracownika;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16 czerwca 2009r. akta pracownika;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16 czerwca 2010r. akta pracownika;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16 stycznia 2011r. akta pracownika;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 sierpnia 2011r. akta pracownika;
- aneks do umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2011r., z dnia 1 czerwca 2012r. akta pracownika;
- świadectwo pracy akta pracownika;
- zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 27 września 2012r. k. 225;

- regulamin pracy k. 229.

W dniu 6 lipca 2012r. pozwana zwróciła się do Zakładowej Komisji o zaopiniowanie rozwiązania umowy o pracę z powódką. Komisja Zakładowa negatywnie rozpatrzyła wniosek pozwanej.

Pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia, w dniu 10 lipca 2010r. Oświadczenie zostało wręczone powódce w tym samym dniu.

Powodem rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na udziale w strajku, pomimo świadomości, że został on zorganizowany wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Powódka przed otrzymaniem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie miała świadomości o nielegalności strajku.

Powódka podpisała powyższe oświadczenie, zastrzegając równocześnie, że uchyła się od skutków przedmiotowego oświadczenia, ponieważ uczestniczy w legalnej akcji strajkowej.

Dowód:

- zeznania powódki k. 679;

- zeznania świadka D. F. k. 464;

- zeznania świadka T. W. k. 469;

- pismo pozwanej z dnia 6 lipca 2012r. k. 253-254;

- pismo Komisji Zakładowej z dnia 9 lipca 2012r. k. 255-257;

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia akta pracownika.

W dniu 30 kwietnia 2012r. Komisja Zakładowa (...) Związku (...) przy (...) sp. z o.o. wystosowała pismo z 21 żądaniami, m.in. podwyżki wynagrodzeń, corocznej waloryzacji pracy. Niespełnienia powyższych żądań w terminie 7 dni oznaczało wszczęcie sporu, regulowanego przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W dniu 19 maja 2012r. przeprowadzono pierwszą turę rokowań.

W dniu 29 maja 2012r. (...) przekazała informację o rozpoczęciu strajku od dnia 18 czerwca 2012r., po zakończeniu rokowań i mediacji.

W dniu 31 maja 2012r. po zakończeniu drugiej tury rokowań, pozwana oraz (...) podpisały protokół rozbieżności.

W dniu 18 czerwca 2012r. w siedzibie pozwanej strony przystąpiły do mediacji, zakończonej podpisaniem protokołu rozbieżności.

W dniach 13-14 czerwca 2012r. oraz 19-22 czerwca 2012r. (...) przeprowadziła referenda w sprawie przystąpienia do strajku.

Pierwsze referendum zostało unieważnione przez Komisję Zakładową z powodu m.in. nieprzedstawienia przez pracodawcę informacji na temat liczby pracowników.

Z powodu utrudniania głosowania przez pozwaną m.in. poprzez uniemożliwienie zawieszenia tablicy informacyjnej (...), drugie referendum przeprowadzono poprzez indywidualne zebranie głosów w miejscach pracy pracowników, a także na parkingach i w autobusach, którymi jeździli pracownicy.

Drugie referendum zakończyło się głosowaniem 115 pracowników, z czego 1 głos był nieważny. Za zorganizowaniem strajku opowiedziało się 102 pracowników, co według (...) stanowiło 89,5 % ogółu biorących w nim udział.

Według informacji przedstawionej przez pozwaną, zatrudniała ona łącznie 213 osób.

Pracownicy P. S., T. N. i J. K. nie otrzymali informacji o przeprowadzonym referendum.

Dowód:

- zeznania powódki k. 679;
- zeznania świadka D. F. k. 464-465, 467;
- zeznania świadka B. Ł. k. 470;
- zeznania świadka B. K. (1) k. 618;
- częściowo zeznania świadka T. W. k. 468;
- częściowo zeznania świadka B. K. (2) k. 590-591;
- pismo (...) z dnia 30 kwietnia 2012r. k. 267-268;
- pismo pozwanej z dnia 8 maja 2012r. k. 519;
- uchwała nr 4 (...) z dnia 8 maja 2012r. k. 520;
- pismo (...) z dnia 9 maja 2012r. k. 521;
- protokół ze spotkania w dniu 10 maja 2012r. k. 522;
- pismo pozwanej z dnia 14 maja 2012r. k. 523;
- pismo (...) z dnia 14 maja 2012r. k. 524;
- pismo (...) z dnia 17 maja 2012r. k. 568;
- pismo pozwanej z dnia 18 maja 2012r. k. 569;
- porozumienie z dnia 22 maja 2012r. w sprawie tablicy informacyjnej k. 570-573;
- protokół z rokowań z dnia 19 maja 2012r. k. 528-529;
- informacja (...) z dnia 19 maja 2012r. o planowej akcji strajkowej k. 269-271;
- protokół z rokowań z dnia 31 maja 2012r. k. 533-534;
- pismo pozwanej z dnia 31 maja 2012r. k. 574-575;
- propozycja osoby mediatora z dnia 4 czerwca 2012r. k. 535;
- wiadomość e-mail od mediatora z dnia 6 czerwca 2012r. k. 537;
- wiadomość e-mail od mediatora z dnia 8 czerwca 2012r. k. 536;
- uchwała nr 6 Prezydium (...) z dnia 18 czerwca 2012r. w sprawie ponownego referendum k. 539;

- karta do głosowania k. 540;
- pismo pozwanej w sprawie organizacji referendum z dnia 20 czerwca 2012r. k. 272, 538;
- pismo (...) z dnia 22 czerwca 2012r. w sprawie organizacji referendum k. 273-274, 541-542;
- informacja o sporze zbiorowym k.275-276;
- pismo pozwanej w sprawie ilości pracowników dnia 25 czerwca 2012r. k. 277-278, 530-531;
- lista pracowników k. 279-283;
- ogłoszenie strajku z dnia 28 czerwca 2012r. k. 543-544;
- oświadczenie P. S. k. 284;
- oświadczenie T. N. k. 285;
- oświadczenie J. K. k. 286.

W dniu 28 czerwca 2012r. pozwana otrzymała pismo od (...) zgłaszające akcję strajkową od dnia 3 lipca 2012r.

Strajk rozpoczął się w dniu 28 czerwca 2012r. Powodem rozpoczęcia strajku było rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z działaczem związkowym K. G., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z informacji uzyskanych na dzień rozpoczęcia strajku powódka uzyskała informacje, że strajk był legalny.

Wśród osób powołujących komitet strajkowy była powódka. Powódka nie kierowała strajkiem. Strajkiem kierowała J. R..

Akcja strajkowa polegała na dobrowolnym odejściu z miejsc pracy i wyjściu poza zakład. W pierwszym dniu strajku pracownicy zgromadzili się w stołówce. Pracodawca zaproponował wówczas strajkującym dzień wolny od pracy. Pozostałe dni strajku pracownicy spędzali w okolicach palarni, na zewnątrz budynku.

Podczas strajku powódka miała kontakt z pozwaną, jedynie poprzez T. W..

W dniu 3 lipca 2012r. pozwana zorganizowała spotkanie z pracownikami, na którym poinformowała ich o konsekwencjach prawnych nielegalnego strajku. W spotkaniu nie uczestniczyły osoby strajkujące. Spotkanie było transmitowane przez głośniki zakładu, których nie było na zewnątrz zakładu, w miejscu gdzie strajkowali pracownicy.

Dla osób strajkujących pozwana przygotowała inny autobus, którym dojeżdżali do pracy, aby nie spotkali się z pracownikami niestrajkującymi.

Strajk, pomimo rozwiązania z wszystkimi strajkującymi pracownikami umów o pracę bez wypowiedzenia, był kontynuowany do dnia 16 lipca 2012r. Kierownictwo strajku nakazywało strajkującym pracownikom pozostanie przy akcji strajkowej, uzasadniając, że strajk jest legalny. Powyższe informacje kierownictwo strajku uzyskało od przewodniczących (...).

W dniu 9 i 17 lipca 2012r. (...) przekazało pozwanej projekt porozumienia kończącego spór zbiorowy. W dniu 27 sierpnia 2012r. (...) podpisała z pozwaną porozumienie w sprawie zakończonego sporu zbiorowego.

Dowód:

- zeznania powódki k. 679;

- zeznania świadka D. F. k. 465;
- zeznania świadka T. W. k. 469;
- zeznania świadka B. Ł. k. 470;
- zeznania świadka M. F. k. 471;
- zeznania świadka P. G. k. 592;
- zeznania świadka B. K. (1) k. 619-620;
- zeznania świadka J. K. k. 621;
- zeznania świadka P. L. k. 622;
- częściowo zeznania B. K. (2) k. 591;
- powołanie komitetu strajkowego k. 258;
- porozumienie z dnia 27 sierpnia 2012r. k. 545-548;
- projekt porozumienia z dnia 9 lipca 2012r. k. 553-556;
- pismo pozwanej z dnia 12 lipca 2012r. k. 563-564;
- pismo (...) z dnia 17 lipca 2012r. k. 565;
- projekt porozumienia z dnia 17 lipca 2012r. k. 557-561.

W dniu 3 lipca 2012r. pozwana złożyła do Prokuratury Rejonowej w. Wrocławiu dla W.-Zachód, zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

W uzasadnieniu pozwana wskazała na nielegalność strajku z powodu naruszenia 5-dniowego terminu, który powinien upłynąć od momentu ogłoszenia strajku do jego rozpoczęcia.

Przeprowadzone dochodzenie zostało umorzone, a pracownikom nie przedstawiono zarzutów.

Dowód:

- zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa k. 259-264;
- wszczęcie dochodzenia k. 265;

W wyniku strajku produkcja była ograniczona o ok. 30%-40%. Pozwana poniosła straty w wysokości ok. 300.000,00 zł. Pozwana wysłała osobom z komitetu strajkowego wezwanie do zapłaty 15.000 zł.

Dowód:

- zeznania powódki k. 679;
- zeznania świadka D. F. k. 466;
- zeznania świadka T. W. k. 468.

Powódka należała do (...), ale nie pełniła w nim żadnej funkcji. Była aktywną działaczką.

Dowód:

- zeznania powódki k. 679.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy miał świadomość, że decydujące dla rozstrzygnięcia zasadności powództwa będzie ustalenie czy powody, którymi kierował się pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powódką w trybie art. 52 kp były uzasadnione.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy oprócz tego, iż musi być przez pracodawcę podana w sposób konkretny i ścisły, i jak to zostało wyżej podkreślone, stanowić dostateczną przesłankę zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, to przede wszystkim musi być prawdziwa i możliwa do zweryfikowania w postępowaniu przed Sądem, w którym pracodawca ma wykazać istnienie tej właśnie przyczyny, jaką podał pracownikowi.

Zgodnie natomiast z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 02 grudnia 2009 r., Sygn. akt I PK 122/09).

Stosownie do brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., Sygn. akt I PKN 400/98).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 1976 r. (Sygn. akt I PRN 111/76) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 i wyrok SN z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną.

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można natomiast określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00).

Zarówno w orzecznictwie, jak również w doktrynie utrwalony jest pogląd, iż uchybienie obowiązkom pracowniczym powinno stanowić ponadto zagrożenie dla praw i interesów pracodawcy (np. R. S. „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika”, Pr. Pracy 2000/1/19/; A. S. „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej (...)).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że udział pracownika w strajku pracowniczym jest jego jednym z podstawowych praw pracowniczych wynikającym z ustawy o związkach zawodowych z dnia 8 października 1982 (Dz.U. 1982 nr 32 poz. 216) jak i ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236). Sam udział w strajku nie stanowi zatem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero analiza strony podmiotowej tj. stanu świadomości pracownika, jego roli w organizacji strajku pozwoli ocenić, czy doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sposób umyślny, zawiniony, które uzasadniałoby zwolnienie go w trybie dyscyplinarnym.

Na wstępie należy zauważyć, że zeznania świadków w przedmiotowej sprawie, właściwie nie pozostawały ze sobą sprzeczne. Jedynie w zakresie informowania pracowników pozwanej o nielegalności strajku przez pozwaną, pomiędzy świadkami doszło do rozbieżności.

Zeznania prezesa pozwanej zakładu (...) nie wniosły nic istotnego do sprawy, gdyż nie włada on j. polskim, nie uczestniczył czynnie w rozmowach ze strajkującymi pracownikami, a swoją wiedzę czerpał z przekazu otrzymanego od D. F..

Sąd uznał zeznania świadka D. F. za częściowo wiarygodne. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka, w części, w której twierdziła, iż pozwana informowała strajkujących pracowników o skutkach nielegalnego strajku. Zgodnie z zeznaniami powódki, które Sąd uznał za wiarygodne, spójne i logiczne, jedynie świadek T. W. kontaktował się ze strajkującymi pracownikami, w tym powódką. Powyższe wynika też pośrednio z zeznań świadka T. W.. W tym miejscu należy wskazać, że świadek T. W. nie informował pracowników, iż ich postępowanie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (k. 468). Zgodnie z zeznaniami powódki, jedynymi konsekwencjami strajku miała być utrata pensji, za okres strajkowania.

Podkreślenia przy tym wymaga, że nawet świadek D. F. przyznała, że nie informowała pracowników o możliwości zwolnienia ich dyscyplinarnie przez pozwaną (k. 465). Nadto, należy zauważyć, że świadek wskazała również, iż kierownictwo strajku nakazało prowadzenie akcji strajkowej, bowiem uważało, że strajk jest legalny (k. 465).

Wskazać również należy, że pomimo podpisania przez powódkę pisma informującego o założeniu komitetu strajkowego, powódka nie pełniła w nim żadnej znaczącej funkcji. O powyższym świadczą nie tylko zeznania powódki, ale również zeznania m.in. świadka D. F., T. W., B. K. (2), którzy w swoich zeznaniach bezpośrednio lub pośrednio wskazywali J. R., jako osobę kierującą strajkiem.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powódka nie zdawała sobie sprawy z nielegalności strajku. Początkowo dyrekcja zakładu informowała pracowników, że jeśli zakończą strajk to nie zostaną wyciągnięte wobec nich żadne konsekwencje (zeznania świadka T. W. k. 469). Tym samym pracownicy mogli założyć, że ich strajk jest legalny. Należy przy tym zauważyć, że żaden ze świadków nie zaprzeczył, iż (...) informował pracowników strajkujących o legalności strajku (tak m.in. świadek D. F.). Zgodnie z zeznaniami świadka B. Ł.: „związki zawodowe powtarzały, żebyśmy się nie bali” (k. 470). Podobnie świadek P. G.: „wszyscy strajkujący byli w 100% przekonani, że ten strajk jest legalny, a wynikało to z zapewnienia związków zawodowych” (k. 592). Zgodnie z zeznaniami B. K. (1),

strajkujący byli cały czas zapewniani przez zarządu związku zawodowego o legalności strajku (k. 619). W tym miejscu podkreślenia również wymaga, że pracownicy strajkujący nie posiadali wykształcenia prawniczego (tak też zeznania T. W. k. 468).

Odnosnie zaś spotkania z 3 lipca 2012r., na którym pozwana poinformowała pracowników o nielegalności strajku, Sąd nie uznał za wiarygodne w tym zakresie zeznań świadka B. K. (2), która twierdziła, że pracownicy słyszeli przekaz spotkania. Zgodnie z zeznaniami pozostałych świadków, w tym powódki, głośniki umieszczone są jedynie wewnątrz budynków zakładu pracy, natomiast powódka strajkowała na zewnątrz budynku w okolicach tzw. palarni. Jak przyznał świadek P. L., który pracował na zewnątrz budynku jako ochroniarz, on sam nie słyszał przebiegu spotkania (k. 622).

Jedynie pierwszego dnia strajku, powódka wraz z pozostałymi strajkującymi pracownikami przebywała na stołówce. Nadto, żaden ze świadków wprost nie wskazał, że powódka uczestniczyła w spotkaniu w dniu 3 lipca 2012r. Dodatkowo zgodnie z zeznaniami świadka M. F., spotkanie zostało zorganizowane jedynie dla pracowników, którzy nie strajkowali (k. 472).

Wskazać przy tym trzeba, że pracownicy mieli utrudniony dostęp na teren zakładu pozwanej. Nie mogli się po nim swobodnie poruszać, przy biurze głównym pozwanej zatrudniono dodatkową ochronę (zeznania świadka P. L. k. 622). Nadto, świadek P. L. zeznał, że z uwagi na brak odzieży ochronnej przez strajkujących nie mogli oni zostać dopuszczeni do hali produkcyjnej (k. 622). Pośrednio świadek więc przyznał, że powódka i pozostali strajkujący nie mogli wziąć udziału w spotkaniu z pozwaną w dniu 3 lipca 2012r., ponieważ odbyło się ono na hali produkcyjnej.

Z powyższego wynika, że informacje, które posiadała powódka, usprawiedliwiały zdaniem Sądu, jej przekonanie o możliwości wzięcia udziału w legalnym strajku. Co jest równoznaczne z przyjęciem, iż nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym niezasadnym było rozwiązanie umowy o pracę z powódka bez zachowania okresu wypowiedzenia, z jej winy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, udział bierny uczestników strajku nabiera cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jedynie w tym wypadku, gdy mieli oni pełną świadomość bezprawności swego postępowania i pomimo otrzymywanych ostrzeżeń i wezwań do zaniechania dalszego udziału w strajku nadal go kontynuowali (wyrok SN z dnia 18 marca 1992r., sygn. akt I PRN 11/92).

Zgodnie z art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2006r. Nr 140, poz. 711), strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 ustawy. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Ponadto, zgodnie z art. 20 powyższej ustawy, ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

W przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym, dlatego też zaistniały podstawy do ogłoszenia strajku.

W ocenie Sądu, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy podanej w piśmie rozwiązującym (art. 30 § 4 k.p.) obciąża pracodawcę (tak też: wyrok SN z dnia 17 lipca 2009r., sygn. akt I PK 45/09).

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie strajkujący, w tym powódka pozostawali w usprawiedliwionym przekonaniu, iż strajk jest legalny. Należy wskazać, że przez cały czas strajku powódka była zapewniana przez związki zawodowe o jego legalności. Nadto nie posiadając szczegółowej wiedzy prawniczej, nikt nie wskazał jej na negatywne skutki w postaci utraty pracy, w sytuacji prowadzenia nielegalnego strajku. Również pozwana w początkowym okresie strajku pozwoliła pracownikom na powrót do pracy bez konsekwencji prawnych w postaci utraty pracy, pośrednio wskazując pracownikom, że strajk jest legalny. W przeciwnym wypadku nie doszłoby ze strony pozwanej do złożenia powyższego zapewnienia.

Podkreślenia przy tym wymaga, że powódka nie była w rzeczywistości osobą organizującą strajk, ale zwykłym szeregowym pracownikiem, udzielającym się jedynie w związkach zawodowych, bez sprawowania żadnych funkcji. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego: „Firma nie może zwolnić szeregowego pracownika za udział w strajku, który okazał się prowadzony niezgodnie z prawem.” (wyrok SN z dnia 26 lipca 2012r. sygn. akt I PK 12/12).

Nawet gdyby przyjąć, że strajk był zorganizowany w sposób nielegalny, to sam w nim udział nie wystarczyłby do zastosowania wobec pracownika sankcji z art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. Trzeba bowiem ocenić, czy zachowanie pracownika było równocześnie ciężkim naruszeniem podstawowych powinności pracowniczych, a więc czy było ono zachowaniem umyślnym lub rażąco niedbałym. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie wykazał, aby zachowanie powódki wypełniło znamiona powyższego przepisu. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż nie uwzględnił wniosku pozwanej o zawieszenie postępowania, z powodu toczącego się postępowania karnego. Zgodnie z informacjami uzyskanymi przez Sąd wynika, że strajkującym pracownikom, w tym powódce nie zostały przedstawione zarzuty, a postępowanie uległo umorzeniu. Dlatego też nie istniały podstawy uzasadniające zawieszenie postępowania.

Również na marginesie odnośnie strat spowodowanych przez strajk, Sąd wskazuje, że strajk z zasady jest zaprzeczeniem zasady dbałości o dobro pracodawcy, skoro jest z założenia organizowany w celu realizacji pewnych interesów pracowników, które bywają sprzeczne z interesem pracodawcy.

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. może polegać w szczególności na braku przyczyny rozwiązania umowy (art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p.). W takim przypadku pracownik może wybrać pomiędzy dochodzeniem przed Sądem roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowaniem. Powódka jednoznacznie wniosła o zasądzenie jej odszkodowania w wysokości maksymalnej, tzn. odpowiadającej okresowi wypowiedzenia – 3 miesiące. Dlatego też, Sąd w pkt. I wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 5293,03 zł, odpowiadającej równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za zwłokę, które Sąd zasądził od kwoty odszkodowania licząc od dnia doręczenia odpisu pozwu, tj. od dnia 21.09.2012 r. do dnia zapłaty, zgodnie z żądaniem pozwu, znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu biorąc za podstawę art. 98 § 1 KPC wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu. Ponieważ, na zasadzie art. 98 § 3 KPC, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie tego adwokata, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach, zatem na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego przez adwokata za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy.

W punkcie III-cim sentencji wyroku, Sąd, na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka jako pracownik była zwolniona z mocy ustawy (kwoty 265 zł obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu wynoszącej 5295,03 zł) oraz zwrotu kosztów stawienia świadków i koszty tłumaczenia zeznań tj. łącznej kwoty 518,18 zł .

Strona pozwana nie wniosła w toku postępowania o zwolnienie jej od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych lub o nieobciążanie jej tymi kosztami.

Zgodnie zaś z uchwałą SN z dnia 05.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W pkt. IV-tym wyroku Sąd na podstawie art. 477² §1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt. I-wszym wyroku rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. co do kwoty 1765,01 zł brutto. Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

- 1) odnotować,
- 2) odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć zgodnie z wnioskiem;
- 3) kal. 14 dni