

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09/01/2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk

Ewa Stefania Juchniewicz

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanego (...)w W. na rzecz powoda R. R.:

- kwotę 17.766,00 zł (siedemnaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt sześć złotych zero groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 listopada 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nie zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

- kwotę 17.766,00 zł (siedemnaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt sześć złotych zero groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

2. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 6.003,60 zł (sześć tysięcy trzy złote sześćdziesiąt groszy);

3. zasądza od pozwanego (...)w W. na rzecz powoda R. R. kwotę 1.860,00 zł. (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W dniu 9 lipca 2012 roku R. R. złożył pozew przeciwko (...)w W., wnosząc o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę za oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

(pozew – k. 1 – 2)

Ostatecznie, na rozprawie przeprowadzonej w dniu 9 stycznia 2014 roku, powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zmodyfikował swoje roszczenie żądając zasądzenia od pozwanego kwoty 17 766,66 zł tytułem odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w sposób naruszający przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 listopada 2012 do dnia zapłaty oraz kwoty 17 766,66 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powoda

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

(protokół rozprawy z dnia 9 stycznia 2014 roku)

Uzasadniając swoje stanowisko powód podniósł, iż pozwany dokonując wypowiedzenia umowy o pracę nie skonsultował się ze związkiem zawodowym (...), którego jest członkiem, nie wskazał powodu likwidacji jego stanowiska pracy oraz że w dniu 29 czerwca 2012 roku nie wprowadzono żadnego zarządzenia, które likwidowałoby jego stanowisko pracy – zostało ono wprowadzone dopiero kilka dni później, tj. 2 lipca 2012 roku. Odnosząc się do żądania odprawy wskazano, że jest ona należna z uwagi na fakt, iż wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy przez pozwanego była przyczyna nie dotycząca pracownika – likwidacja stanowiska pracy.

(pozew – k. 1 – 2; pismo z dnia 7 listopada 2012 roku – k. 38 – 40v.)

W odpowiedzi na pozew, wniesionej w dniu 19 września 2012 roku, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji pracy, zatem chybiony jest zarzut powoda w tym zakresie. Pokreślono również, iż do chwili obecnej nie zostało utworzone inne stanowisko, które nie różniłoby się w swoich elementach od zajmowanego dotychczas przez powoda, a w związku z tym likwidacja stanowiska pracy nie była pozorna. Odnosząc się do zarzutów braku konsultacji ze związkiem zawodowym (...), wskazano, że pozwany pozyskał wiedzę, co do członkowskiej powoda w Zakładowej Organizacji Związkowej już po rozwiązaniu z nim stosunku pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 24 – 29)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...)w W. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony zawartej w dniu 29 grudnia 2004 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku naczelnika Wydziału (...). Następnie od dnia 4 lipca 2011 roku, powód został zatrudniony na stanowisku zastępcy naczelnika Wydziału (...).

Bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2004 roku – k. B14 akt osobowych powoda; wypowiedzenie zmieniające z dnia 4 lipca 2011 roku – k. B63 akt osobowych powoda;

Pismem z dnia 29 czerwca 2012 roku (...)w W. rozwiązało z powodem umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy - zastępcy naczelnika Wydziału (...). Zarządzeniem (...), nr 120.106.2012, z dnia 2 lipca 2012 roku w sprawie ustalenia struktury wewnętrznej wydziałów i liczby etatów w (...)w W., nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2012 roku – k. B73 akta osobowe powoda; zarządzenie z dnia 2 lipca 2012 roku – k. 33;

W okresie do 29 czerwca 2012 roku w (...)w W. były wyszczególnione dwa stanowiska zastępców naczelnika wydziału (...). Następnie zarządzeniem (...)z dnia 2 lipca 2012 roku, zmieniono strukturę wewnętrzną wydziału (...)pozostawiając jedno stanowisko zastępcy naczelnika wydziału (...). Zarządzenie weszło w życie z dniem 1 lipca 2012 roku. W rzeczywistości jednak, liczba zastępców zmniejszyła się po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Likwidacja stanowiska pracy powoda nastąpiła z uwagi na fakt, iż istniała nierównowaga pomiędzy dwoma pionami, z których złożony był wydział. Po stronie zajmującej się utrzymaniem dróg i zarządem dróg, było zatrudnionych ośmiu urzędników i brygada wykonawcza. Pion ten miał swojego zastępcę, z uwagi na ilość zarządzanych osób i ilość zadań

do realizacji. Ta nierównowaga skutkowałą koniecznością analizy wykorzystania etatów, czego konsekwencją była redukcja stanowiska zastępcy.

W październiku 2012 roku, pozwany ogłosił nabór na miejsce w dziale gdzie był zatrudniony powód. Nowo zatrudniona osoba miała uprawnienia do samodzielnego nadzorowania robót budowlanych. Zakres jej obowiązków znacząco różnił się od obowiązków powoda z uwagi na fakt, iż posiadała ona stosowne uprawnienia – m.in. uprawnienie do samodzielnego kierowania pracami budowlanymi, czy umożliwiające nadzór nad pracami budowlanymi.

Obecnie - obowiązki powoda, w zakresie planowania i zarządzania wykonuje P. G. – naczelnik, a w zakresie nadzoru robót pracownicy merytorycznie do tego przygotowani. Pracownicy ci posiadają uprawnienia, których nie posiadał powód.

(zeznania świadka P. G. – k. 91 – 93, zeznania P. U. – k. 122 – 126)

W (...)w W. działała zakładowa organizacja związkowa (...). Została zarejestrowana w dniu 16 marca 2011 roku. Była to tymczasowa organizacja związkowa, a od 4 lipca 2011 roku po przeprowadzeniu wyborów została przekształcona w organizację zakładową. Do października 2012 roku organizacja liczyła około 21 osób, obecnie są to 23 osoby. Dwadzieścia osób jest zatrudnionych w (...)w W., a trzy pozostałe osoby to byli pracownicy starostwa. Organizacja związkowa poinformowała pracodawcę o rejestracji oraz o tym, że działa, w momencie uzyskania poświadczenia rejestracji, co nastąpiło w 2011 roku. Organizacja związkowa informowała pracodawcę o ilości członków w 2011 roku. Następnie, na prośbę pracodawcy, związki zakładowe podały imienną listę członków, co miało miejsce pod koniec 2012 roku. Pracodawca znał członków związków zawodowych z tego względu, iż przy wypłacie wynagrodzenia potrącał składki członkowskie.

Zakładowa organizacja związkowa nie przedstawiała pracodawcy, co kwartał listy członków organizacji. Nie mniej jednak zakładowa organizacja związkowa była w stałym kontakcie z pracodawcą oraz jego strukturami, z uwagi na obowiązek opiniowania w sprawach pracowniczych.

Dowód: zeznania świadka R. G. - k. 93 – 95; poświadczenie rejestracji – k. 76, pismo z dnia 7 listopada 2012 roku; zeznania świadka M. B. – k. 151v. – 152; zeznania P. U. – k. 122 – 126;

Powód w dniu 29 czerwca 2012 roku wstąpił do zakładowej organizacji związkowej. Około godz. 10:00 przybył do wydziału (...), gdzie pracowała przewodnicząca związku zawodowego R. G., celem wypełnienia deklaracji członkowskiej. Pracę w tym dniu powód rozpoczął o godz. 7:00. Między godziną 7:00 a 10:00 nic się nie wydarzyło, wykonywał swoje obowiązki. Na godzinę 11:00 było wyznaczone spotkanie naczelników wydziałów, w związku z imieniami starosty, w którym powód również uczestniczył.

Tego samego dnia, tj. 29 czerwca 2012 roku zostało powodowi wręczone oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem - jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy – zastępcy naczelnika Wydziału(...)w (...) w W.”.

Przedmiotowe oświadczenie powodowi osobiście przekazał starosta po godzinie 15:00. Starosta przekazał również informacje o zastrzeżeniach, co do pracy powoda oraz ustanie podał przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. Po podpisaniu oświadczenia powód udał się do kadr w celu nadania numeru (...). Przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę starosta nie pytał powoda, czy należy do związku zawodowego oraz nie przeprowadził konsultacji ze związkiem zawodowym (...).

Dowód: deklaracja członkowska k. 75; zeznania P. U. – k. 122 – 126; zeznania powoda R. R. k. 152 – 153;

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była

kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Ponadto ustalając stan faktyczny Sąd oparł się zeznaniach świadków: P. G., R. G. oraz M. B.. Zdaniem Sądu, zeznania powyższych świadków były wiarygodne oraz spójne z pozostałym materiałem dowodowym, zebrany w sprawie. Pomimo niewielkich różnic występujących w zeznaniach świadków, wynikających z różnego stanu wiedzy, są one wiarygodne.

Zeznań świadka A. F. Sąd nie wziął pod uwagę ustalając stan faktyczny, gdyż w żadnym stopniu nie odnosiły się one do meritum sprawy.

Sąd oparł się również na zeznaniach strony P. U. - starosty, którym dał wiarę jedynie w części. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom strony pozwanej, w zakresie, w jakim odnosiły się one do czasu rozwiązania z powodem umowy o pracę tj., iż rozwiązanie umowy nastąpiło w godzinach między 8:00 a 9:00, gdyż nie korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd ustalając stan faktyczny opierał się również na zeznaniach powoda, uznając je za wiarygodne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo R. R. zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądań powoda zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy stanowiący, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być, zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl, którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma, więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Co prawda uprawnienie do wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl, której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powoda łączyła z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nie określony, jak również okoliczność, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona, co zgodnie potwierdziły strony procesu. Ostatecznie sporna była okoliczność, czy pozwany skonsultował wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi z zakładową organizacją związkową.

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę

uzasadniająca rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2 ww. przepisu).

W myśl art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.2001.79.854 j.t.), w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Do naruszenia art. 38 k.p. dochodzi, zatem wtedy, gdy pracodawca wypowie bez konsultacji związkowej umowę o pracę pracownikowi, który jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową. Pracodawca może ponosić konsekwencje naruszenia art. 38 k.p. tylko wówczas, gdy zaniechanie zwrócenia się o informację przewidzianą w art. 30 ust. 2¹ u.z.z. wynikało z jego mylnego przeświadczenia, że pracownik nie korzystał ze związkowej reprezentacji swoich praw pracowniczych, a w rzeczywistości było inaczej. Artykuł 38 k.p. może być naruszony wówczas, gdy pracownik korzysta ze związkowej reprezentacji jego praw pracowniczych, wtedy też pracodawca ma obowiązek powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy. Źródłem informacji o reprezentacji pracownika przez zakładową organizację związkową może być sam pracownik. Wiedza pracodawcy o przynależności związkowej pracownika może wynikać z informacji otrzymanej bezpośrednio od zakładowej organizacji związkowej, po wystosowaniu zapytania o pracowników korzystających z ochrony związkowej. Artykuł 30 ust. 2¹ u.z.z. stanowi wręcz o obowiązku takiego zwrócenia się wtedy, gdy w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Pracodawca winien, zatem każdorazowo zasięgać informacji o pracownikach chronionych przez zakładową organizację związkową. Informacja ta ma przy tym dotyczyć tylko konkretnego pracownika. Pogląd ten jest również reprezentowany w orzecznictwie (Z. Góral, Komentarz do art. 38 Kodeksu pracy, LEX nr 126459). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 1999 r. (I PKN 36/99, LEX nr 37100), w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ u.z.z., w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się jednocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowień art. 30 ust. 1 i 2 u.z.z.

W niniejszej sprawie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zamieścił też pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Odnośnie natomiast zarzutu strony powodowej, iż pozwany nie konsultował kwestii wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, Sąd mając na uwadze powyższe rozważania uznał go za pełni zasadny. Jak wynika, bowiem z ustaleń faktycznych, pozwany nie powiadomił o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi zakładowej organizacji związkowej, jak również nie zwrócił się o informację, czy korzysta on z jej obrony. W związku z tymi uchybieniami formalnymi sąd zasądził w punkcie drugim odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu w oparciu o art. 47¹ kp w związku z art. 36 § 1 pkt 3 kp

W następnej kolejności, sąd rozważał czy powodowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wyłącznie z przyczyny niedotyczącej powoda.

Możliwość uzyskania odprawy pieniężnej przewidziana jest a art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844).

Zgodnie z poglądem wyrażonym w doktrynie wskazane regulacje mają zastosowanie również w sytuacji, gdy zostaje zwolniony tylko jeden pracownik. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 u.z.g. jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią jedyny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy (K.W Baran, Komentarz do art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, LEX nr 90826). Taką przyczyną może być likwidacja stanowiska pracy, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. W tym miejscu należy podkreślić, że przyczyną rzeczywistą jest nie tylko ta, która istnieje w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także ta, która ma się spełnić w nieodległym terminie, a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest, zatem równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w późniejszym okresie stanowisko to zostało faktycznie zlikwidowane. W niniejszej sprawie, stanowisko powoda zostało zlikwidowane trzy dni później, co w pełni uzasadnia żądanie odprawy pieniężnej.

Bezsporne było, że powód został zwolniony z powodu likwidacji stanowiska pracy. Wynika to wprost z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu powodem umowy o pracę, z którego wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacją stanowiska pracy – zastępcy naczelnika (...)w (...)w W.” .

O odprawie orzeczono w punkcie pierwszym wyroku w oparciu o art. 8 ust 1 pkt. 3 zgodnie, z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Na mocy art 477² par 1 k.p.c. Sąd w niniejszej sprawie w punkcie drugim orzekł rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd orzekając o kosztach postępowania miał na względzie art. 98 k.p.c. Ponadto, odnośnie kosztów zastępstwa procesowego pozwanej, Sąd orzekł mając na uwadze regulację zawartą w § 11 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).