

Sygn. akt IV P 400/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	E. C., R. D.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **S. K.**

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

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi S. K. umowy o pracę dokonane przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w K.

II nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w K. kwotę 1080 zł (słownie: tysiąc osiemdziesiąt złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P 400/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r.

Powód S. K. w pozwie przeciwko (...) S.A. w K. wniósł o uznanie za bezskuteczne złożonego mu przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę. Do protokołu rozprawy w dniu 19 stycznia 2016 r. powód zrezygnował z żądania zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera od 22.12.2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 7 września 2015 r. został ustnie poinformowany, iż zostaje przeniesiony do pracy w chłodni. W dniu 10 września 2015 r. powód przedłożył kierownikowi orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy w niskich temperaturach. W związku z brakiem zdolności powoda do wykonywania pracy w chłodni pozwany 20 października 2015 r. wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powoda pracodawca naruszył procedurę wypowiedzania umów o pracę, bowiem nie zawiadomił o nim zakładowej organizacji związkowej (...), której powód jest członkiem

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w K. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż w złożonym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazana została wyczerpująco przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, tj. stwierdzona orzeczeniem lekarskim utrata zdolności świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku. Odnosząc się do kwestii braku poinformowania związków zawodowych o zamiarze rozwiązania z powodem umowy, pozwany podniósł, iż przyczyną zakończenia stosunku pracy nie była decyzja podjęta przez pozwanego, lecz treść orzeczenia lekarskiego dostarczonego przez powoda, którego ani pozwany ani związki zawodowe nie mają prawa kwestionować.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Powód S. K. od 22.12.2008 r. był zatrudniony u pozwanego (...) S.A. w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 7 września 2015 r. został ustnie poinformowany przez przełożonego, iż zostaje przeniesiony do pracy w chłodni. W dniu 10 września 2015 r. powód przedłożył kierownikowi orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy w niskich temperaturach. Tego samego dnia otrzymał skierowanie na badania kontrolne, które odbył 10 września 2015 r., a kolejne w dniu 16 października 2015 r. Orzeczenia te wskazywały, iż powód nie może wykonywać pracy w temperaturze poniżej 12 stopni C..

W związku z brakiem zdolności powoda do wykonywania pracy w chłodni pozwany 20 października 2015 r. wręczył mu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z trzymiesięcznym wypowiedzeniem, jako przyczynę wskazując stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku.

O zamiarze wypowiedzenia pozwany nie zawiadomił zakładowej związkowej (...), której powód jest członkiem.

(dowód: akta osobowe powoda, kopie skierowania na badania kontrolne k. 7-8, kopie zaświadczenia lekarskiego k. 5-6, zeznania świadka K. K. k. 41)

Zgromadzone w sprawie dowody nie budziły wątpliwości Sądu, zaś zeznania świadka K. K. jednoznacznie potwierdziły twierdzenia powoda o niedochowaniu przez pozwanego procedury dokonania wypowiedzenia poprzez zawiadomienie o takim zamiarze zakładowej organizacji związkowej, której powód jest członkiem.

Zgodnie z treścią przepisu art. 38 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą 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. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. O tym, kiedy zakładowa organizacja związkowa reprezentuje konkretnego pracownika, rozstrzyga art. 30 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych W myśl tego przepisu o reprezentacji można mówić tylko wtedy, gdy pracownik należy do związku zawodowego albo gdy nie jest członkiem związku zawodowego, a wybrana przez niego organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych Z mocy ustawy to na pracodawcy spoczywa obowiązek ustalenia przez zwrócenie się do organizacji związkowej, czy konkretny pracownik jest objęty w zakresie swych indywidualnych praw obroną związkową, organizacja ta ma zaś obowiązek takich informacji mu udzielić.

Kolejność realizacji przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 38 k.p. powinna być następująca: wysłanie zapytania do zakładowej organizacji związkowej, czy reprezentuje danego pracownika, po otrzymaniu odpowiedzi pozytywnej w ciągu 5 dni wysłanie do tej organizacji zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z podaniem przyczyn lub przyczyny tego zamiaru, odczekanie 5 dni na zajęcie przez związek stanowiska. W braku zastrzeżeń ze strony związku, wyrażonych nawet przed upływem 5 dni, pracodawca może

dokonać wypowiedzenia. W wypowiedzeniu powinna być podana konkretna przyczyna (art. 30 § 4 k.p.). Powinna to być ta sama przyczyna lub przyczyny, które zostały wskazane związkowi jako podstawa zamiaru wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie pozwany nie dochował powyższej procedury, co zwalnia Sąd od dalszej oceny dokonanego wypowiedzenia pod kątem jego zasadności. Uprzedniość konsultacji, tzn. przeprowadzenie jej przed doręczeniem pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu, jest warunkiem niezbędnym do uznania dokonanego wypowiedzenia za zgodne z prawem. Obrona pozwanego nie zasługuje zatem na aprobatę, bowiem merytoryczna ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę może być przedmiotem oceny dopiero po spełnieniu przesłanek formalnych. Wobec ich niespełnienia przez pozwanego Sąd na podstawie art. 45§1 kp uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane przez pozwanego.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 108 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 96 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym, Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 1 080 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.