

Sygn. akt IV P 19/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2014 roku

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Kuryło - Maciejewska

Ławnicy: D. J., T. H.

Protokolant: Jolanta Zengiel

po rozpoznaniu **w dniu 27 maja 2014 roku** w Dzierżoniowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. F.**

przeciwko **(...) S.A. w upadłości układowej w W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie i świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

I. umarza postępowanie w części dotyczącej zapłaty kwoty 3236 zł;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód J. F. w pozwie złożonym w dniu 12 grudnia 2012 roku, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy u strony pozwanej (...) w upadłości układowej z siedzibą w W. Zakład – Kopalnia w P. oraz zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.416,66 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie w razie niemożności przywrócenia do pracy o odszkodowanie w kwocie 25.249,98 zł wraz z wnioskiem o przywrócenie uchybionego terminu do złożenia powództwa. Nadto, powód zażądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 3.236 zł z tytułu odpisów podstawowych na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych za lata 2010, 2011 i 2012.

W uzasadnieniu pozwu podał, iż w dniu 30 października 2012 roku wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, za dwumiesięcznym skróconym okresem wypowiedzenia. Oświadczenie to wręczono mu po podpisaniu tego samego dnia „Porozumienia stron w sprawie cofnięcia wypowiedzenia”, dokonanego po raz pierwszy przez pracodawcę w dniu 28 września 2012 r.

Zdaniem powoda wręczone mu wypowiedzenie narusza przepisy prawa, albowiem pomimo tego, że zwolniono powoda w ramach zwolnień grupowych, pracodawca nie złożył stosownego zawiadomienia do Powiatowego Urzędu Pracy. Nadto nie wskazano jakichkolwiek kryteriów i przesłanek do zwolnień grupowych, czym naruszono także w stosunku do powoda przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji pracowników. Powód jest pracownikiem o bardzo dużym stażu pracy ogólnym i zakładowym, a zwolnienie go z pracy ma uniemożliwić mu uzyskanie odpowiedniego stażu uprawniającego go do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Uzasadniając swój wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę, powód wskazał, iż w dniu 07 grudnia 2012r w Powiatowym Urzędzie Pracy w D. dowiedział się, że strona pozwana dopiero w dniu 07 listopada 2012 roku złożyła zawiadomienie o wszczęciu procedury dotyczącej zwolnień grupowych.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, iż twierdzenia powoda nie znajdują oparcia w zaistniałym stanie faktycznym. Wskazano, że stosunek pracy z powodem nie ustał na podstawie zwolnień grupowych, a w trybie indywidualnych zwolnień w oparciu o treść art. 10 ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. W związku z powyższym powód niezasadnie podnosi, że wypowiedzenie pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Porozumienie ze związkami zawodowymi oraz zawiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy są wymagane jedynie w przypadku zwolnień grupowych, a nie w przypadku zwolnień indywidualnych, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Zwolnienie powoda z pracy było związane z trudną sytuacją finansową strony pozwanej, która zmuszona była zredukować nadmierne zatrudnienie oraz ograniczyć ilość pracujących jednostek sprzętowych. Pozwana dążyła, by docelowo na wyrobisku pracowała jedna koparka i trzech operatorów. Dobór pracowników do zwolnienia odbywał się w oparciu o całościową ocenę pracy pracownika. W 2012 roku powód był nieobecny w pracy z powodu choroby przez okres około 6 miesięcy. Jednocześnie lekarz medycyny pracy stwierdził, iż niewskazane jest podnoszenie przez powoda ciężarów powyżej 10 kg oraz praca powyżej 3 metrów. Dlatego też niemożliwe jest, by powód świadczył pracę jako operator koparki.

Pełnomocnik strony pozwanej wskazał również, iż w związku z tym, że powód nie był członkiem związku zawodowego nie istniał obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową co do zamiaru jego zwolnienia.

Zakwestionowano nie tylko zasadę samego powództwa, ale także wysokość określonych przez powoda roszczeń pieniężnych. Zarzucono, iż powód nie ma legitymacji czynnej w zakresie domagania się odpisów podstawowych na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Na rozprawie w dniu 20 marca 2014 roku powód cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w części dotyczącej zasądzenia kwoty 3.236 zł tytułem świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. F. u strony pozwanej pracował od 20 października 2008 roku do 30 listopada 2012 roku jako operator koparki w zakładzie przeróbczym (...) w P. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 października 2008 roku.

Zgodnie z zapisami umowy o pracę do obowiązków powoda należało w szczególności:

- wykonywanie prac związanych z urabianiem i ładowaniem urobku na środki transportu,
- lokowanie urobku na zwałowiskach stałych lub tymczasowych.

dowód:

umowa o pracę z dnia 20.10.2008 r. w aktach osobowych powoda.

W dniu 28 września 2012 roku wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje na

podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. z przyczyn ekonomicznych związanych z ogłoszona upadłością Spółki oraz koniecznością ograniczenia kosztów bieżącej działalności.

W dniu 30 października 2012 roku powód J. F. oraz uprawnieni przedstawiciele strony pozwanej zawarli porozumienie, na mocy którego pracodawca cofnął złożone powodowi w dniu 28 września 2012 roku wypowiedzenie umowy o pracę. J. F. zaś wyraził zgodę na cofnięcie przedmiotowego wypowiedzenia.

W dniu 30 października 2012 roku także wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. z przyczyn ekonomicznych związanych z ogłoszoną upadłością Spółki oraz koniecznością ograniczenia kosztów bieżącej działalności.

W wypowiedzeniu zawarto również pouczenie o 7- dniowym terminie do złożenia od wypowiedzenia odwołania do Sądu Pracy.

W dniu 30 listopada 2012 roku strona pozwana (...) S.A. w upadłości układowej z siedzibą w W. wystawiła powodowi świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od dnia 20 października 2008 roku do 30 listopada 2012 roku na stanowisku operatora koparki na pełny etat.

dowód:

1. kserokopia rozwiązania umowy o pracę z dnia 28.09.2012 r. -k.15,
2. kserokopia porozumienia stron w sprawie cofnięcia wypowiedzenia z dnia 30.10.2012 r. -k.14,
3. kserokopia rozwiązania umowy o pracę z dnia 30.10.2012 r.
4. świadectwo pracy powoda z dnia 30.11.2012 r. w aktach osobowych,

Stan zatrudnienia u strony pozwanej na dzień 30 października 2012 roku wynosił 195 pracowników.

W okresie od 30 września 2012 roku do 01 grudnia 2012 roku rozwiązano umowę o pracę z 26 pracownikami, w tym z trzema operatorami koparek.

dowód:

1. zaświadczenie strony pozwanej z dnia 29 maja 2013 roku -k.84;
2. imienny wykaz osób zwolnionych w okresie od 30.09.2012 r. do 01.12.2012 r.

Strona pozwana w 2012 roku w związku z ogłoszoną upadłością najpierw likwidacyjną, później zmienioną na układową, postanowiła ograniczyć koszty bieżące poprzez redukcję zatrudnienia oraz ograniczenie ilości pracujących jednostek sprzętowych. Dobór pracowników do zwolnienia odbywał się w oparciu o całościową ocenę pracy pracownika, dokonaną przez bezpośrednich przełożonych. Początkowo sytuację próbowano uzdrowić w ramach zwolnień indywidualnych. Przełożeni powoda – sztygar górniczy E. K. oraz sztygar górniczy – K. mieli duże zastrzeżenia do jakości pracy świadczonej przez powoda, nie utrzymywania sprzętu w należytym stanie a także do jego wysokiej absencji chorobowej w 2012 roku, sięgającej około 6 miesięcy. Przy typowaniu pracowników do zwolnienia wzięto pod rozwagę okoliczność, iż lekarz medycyny pracy stwierdził, że niewskazane jest podnoszenie przez powoda ciężarów powyżej 10 kg oraz praca powyżej 3 metrów, co zdaniem pracodawcy mogło utrudniać wykonywanie przez powoda obowiązków operatora koparki.

dowód:

1. zeznania świadka J. R. -k.608;
2. zeznania świadka A. K. (1) -k.608;
3. zeznania świadka E. K. -k.639;
4. przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej -k.678

Wiosną 2009 roku, gdy nie funkcjonowały jeszcze na terenie strony pozwanej związki zawodowe, powód został wybrany przedstawicielem załogi wraz z dwoma innymi pracownikami – Ł. D. i osobą o nazwisku F.. Zadaniem tych osób było reprezentowanie załogi w kontaktach z zarządem pracodawcy. W 2010 roku pracownicy strony pozwanej utworzyli związek zawodowy, którego członkiem powód nie został. Przewodniczącym związku został A. J..

dowód:

1. zeznania świadka A. J. – k.607;
2. zeznania świadka Ł. D. – k.661-662;
3. przesłuchanie powoda -k.671.

W dniu 19 listopada 2012 roku strona pozwana podpisała porozumienie z zakładową organizacją związkową – Komisją Zakładową (...) przy (...) S.A. w upadłości układowej, Kopalnia (...) w sprawie zasad przeprowadzenia zwolnień grupowych, inicjując w ten sposób procedurę zwolnień grupowych w (...) S.A. w upadłości układowej. W imieniu związku porozumienie podpisali A. J., K. M., K. P.. W dalszej kolejności nastąpiło zawiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy w D..

dowód:

kserokopia porozumienia z zakładową organizacją związkową – Komisją Zakładową (...) przy (...) S.A. w upadłości układowej, Kopalnia (...) w sprawie zasad przeprowadzenia zwolnień grupowych z dnia 19.11.2012 r. -k.675-677

zeznania świadka A. K. (2) -k.608;

zeznania świadka A. J. -k.607 ;

zeznania świadka J. R. -k.608;

przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej – k.678.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.661,70 zł.

dowód:

zaświadczenie z dnia 06.02.2013 r.-k.64.

Sąd zważył , co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wobec skutecznego cofnięcia przez powoda ze zrzeczeniem się roszczenia powództwa w części dotyczącej zapłaty kwoty 3.236 zł, Sąd na mocy przepisu art. 203 §1 i 4 k.p.c w zw. z art. 355 § 1 k.pc. w punkcie I wyroku umorzył w powyższym zakresie postępowanie.

W pozostałym zakresie roszczenie powoda - bez merytorycznego rozstrzygnięcia o jego słuszności, nie zasługuje na uwzględnienie - jako powództwo zgłoszone po upływie terminu określonego w przepisie art. 264 §1 k.p.

Zgodnie z przywołanym przepisem odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Powód zaś – pomimo stosownego pouczenia w oświadczeniu pracodawcy, odwołanie do Sądu Pracy – od wręzonego mu w dniu 30 października 2012 roku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, złożył dopiero w dniu 12 grudnia 2012 roku, zatem ze znacznym przekroczeniem ustawowego terminu.

Kodeks pracy w przepisie art. 265 przewiduje możliwość przywrócenia pracownikowi uchybionego terminu z art. 264 k.p. jedynie na wniosek pracownika złożony w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy czynności w ustawowym terminie.

Powód J. F. we wniesionym do Sądu pozwie złożył wniosek o przywrócenie terminu do wystąpienia z niniejszym powództwem, wskazując, iż przyczyną niezachowania terminu jest fakt, iż w dniu 07 grudnia 2012 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w D. dowiedział się, że strona pozwana dopiero 07 listopada 2012 roku złożyła zawiadomienie o wszczęciu procedury dotyczącej zwolnień grupowych, co w jego ocenie – czyni dokonane mu wypowiedzenie umowy o pracę za sprzeczne z obowiązującym prawem.

Wskazując na okoliczność, że powód w żaden sposób nie wykazał, iż właśnie w dniu 07 grudnia 2012 roku powziął istotną wiadomość, a na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r. – będąc słuchanym w charakterze strony – stwierdził, że nie wie, dlaczego nie odwołał się do Sądu w terminie oraz że nie posiada dokładnej wiedzy na temat tego, kiedy u strony pozwanej rozpoczęła się procedura zwolnień grupowych, podkreślić także należy, iż w toku niniejszego postępowania w oparciu o przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej, a także dyrektora Kopalni w P., a przede wszystkim na podstawie kserokopii dokumentu - porozumienia z zakładową organizacją związkową – Komisją Zakładową (...) przy (...) S.A. w upadłości układowej, Kopalnia (...) w sprawie zasad przeprowadzenia zwolnień grupowych z dnia 19.11.2012 r. ustalono, iż procedura tych zwolnień została wszczęta już po złożeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stosunek pracy powoda ustał natomiast w ramach zwolnień indywidualnych, co wyraźnie wynika z treści złożonego mu oświadczenia oraz zaświadczenia strony pozwanej dotyczącego stanu zatrudnienia na dzień złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę oraz ilości pracowników zwolnionych w okresie od dnia 30.09.2012 r. do dnia 01.12. 2012 r.

Z powyższych informacji wynika, iż w okresie złożenia powodowi kwestionowanego wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca stosował tryb uproszczony zwolnień zdefiniowany w przepisie art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w którym ogółem wypowiedzeń może być więcej niż przewiduje przepis art. 1 ustawy, ale zostały one dokonane w terminie dłuższym, a w okresie trzydziestodniowym nie przekroczyły wskazanych w ustawie ilości zwalnianych pracowników. W przypadku zastosowania tego trybu pracodawca nie ma konieczności prowadzenia ustaleń ze związkami zawodowymi oraz zawiadomienia powiatowego urzędu pracy.

Nie znajdując podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wystąpienia z niniejszym powództwem (nie wykazał on bowiem, ani braku winy po swojej stronie w niedotrzymaniu ustawowego terminu do wniesienia pozwu do Sądu, ani też zachowania terminu określonego w przepisie art. 264 k.p.), Sąd na podstawie przywołanego przepisu oddalił – jako spóźnione – jego żądania dotyczące przywrócenia do pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także ewentualnie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W myśl przepisu art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a zatem decydujące znaczenie na obowiązek zwrotu kosztów procesu ma wynik procesu. Przy czym dla oceny, czy strona przegrała sprawę, obojętne jest, czy ponosi ona winę za prowadzenie procesu. Sam fakt, że sprawę przegrała, choćby nawet tylko formalnie, kwalifikuje ją, jako stronę przegrywającą, obowiązującą do zwrotu kosztów przeciwnikowi. Z kolei zgodnie z przepisami art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

W świetle wskazanego przepisu do kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną należało zaliczyć (liczonych według norm przypisanych): wynagrodzenie radcy prawnego w łącznej kwocie 510 zł (60 zł plus 450 zł) tytułem zastępstwa procesowego oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Zgodnie jednakże z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przyjmuje się przy tym powszechnie, że zastosowanie opisanej normy prawnej powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. I tak do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenie dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, do drugich - sytuację majątkową i życiową stron, z zastrzeżeniem, że nie jest wystarczające powołanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeżeli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych. Przy czym okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. np.: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2012 rok, V CZ 43/12, Lex nr 1243106; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, niepublikowane; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1966 roku, II PZ 62/66, niepublikowane; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 08 stycznia 2013 roku, I ACa 697/12, Lex nr 1281107; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 października 2012 roku, III APa 21/12, Lex nr 1236146; T. Ereciński, Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze, tom 1, Warszawa 2002, s. 268). Ustawodawca zatem przyznaje sądowi pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności, co właśnie wyraża się stwierdzeniem, że w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów (art. 102 k.p.c.).

Mimo „przegrania” sprawy przez powoda, Sąd postanowił nie obciążać go kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną - ze względu właśnie na zw. zasadę słuszności, wynikającą z przepisu art. 102 k.p.c. Jak wskazano powyżej jedną z przesłanek zastosowania wskazanego przepisu jest charakter zgłoszonego żądania i przekonanie strony o zasadności roszczenia. Przy czym w orzecznictwie podkreśla się w tym zakresie zwłaszcza pracowniczy charakter spraw. I właśnie taki wypadek miał miejsce w niniejszej sprawie, albowiem powód - pracownik w niniejszej sprawie dochodził roszczeń ze stosunku pracy, przy czym był on subiektywnie przekonany o zasadności swoich żądań. W sprawie działał samodzielnie, bez fachowego pełnomocnika.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd postanowił jak w punkcie III wyroku.