

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. G., A. B., B. G., K. G., I. G., A. J., E. M., J. N., B. P., M. P., H. S., M. T., I. W., M. W., M. Z. skierowane przeciwko II Szpitalowi Miejskiemu im. dr L. R. w Ł. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne oraz nie obciążył powódek kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy, a następnie zważył, że powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie zasługują na uwzględnienie. Przesądzają o tym dwie okoliczności – pierwsza, iż przyczyna wskazana przez Szpital jest prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny, oraz druga – iż pozwany nie miał obowiązku zastosować ustawowej procedury zwolnień grupowych w sprawie.

Przyczyna – podana w sposób opisowy przez pozwanego – jest skonkretyzowana w sposób dostateczny, bowiem wskazuje okoliczności i motywy przeprowadzenia restrukturyzacji, a nadto wskazuje istnienie zbyt wysokich kosztów działalności Szpitala i zagrożenie likwidacją w przypadku braku działań.

Przechodząc do kwestii zarzutu niezastosowania trybu zwolnień grupowych, Sąd uznał, iż zarzut ten nie jest zasadny. Sąd meriti przychylił się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256), iż z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Z tych względów powództwa podlegają oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., ze względu na fakt, iż wypowiedzenia dotyczą obniżenia części płacowej stosunków pracy powódek.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości pełnomocnik strony powodowej.

Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1) art. 1 ust. 1. art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach w związku z art. 42 k.p., poprzez ich niezastosowanie wynikające z błędnego przyjęcia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę (w części dotyczącej wynagrodzenia) w okresie nieprzekraczającym 30 dni liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w przedmiotowej sprawie: 57 na 109 pracowników) nie obligowało pracodawcy do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach, w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadzi do wniosku, że jeżeli wypowiedzenie warunków umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników i obejmuje liczbę pracowników określoną w art. 1 ust. 1 ww ustawy to przepisy tego aktu znajdują zastosowanie do trybu wypowiedzania warunków pracy;

2) art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w przedmiotowej sprawie dokonano pracownikom zmiany warunków pracy i płacy z naruszeniem procedury.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powodów do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I jak i II instancji.

W dniu 3 czerwca 2014 roku pełnomocnik strony pozwanej złożyła odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Zaskarżony wyrok Sądu I instancji nie może się ostać, choć zdecydowały o tym przyczyny inne, niż powołane w apelacji.

Przepis art. 47 § 2 pkt 1 a) k.p.c. stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy,

W myśl art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Pamiętać przy tym należy, że rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa jest podstawą nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia sąd II instancji bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Sprzeczność składu sądu z przepisami ustawy zachodzi w każdym wypadku sprzeczności składu z przepisami prawa tj. gdy sprawę rozpoznawaną w składzie jednoosobowym rozpoznało trzech sędziów zawodowych lub sędzia z udziałem dwóch ławników (zob. uchwała SN z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSP 1970, z. 1, poz. 4). W uchwale z dnia 20 marca 2009 roku I PZP 8/08, jak i w uchwale z dnia 4 lutego 2009 roku II PZP 14/08 stwierdzono, że w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 lit. a k.p.c.) może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.), jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie.

Oznacza to, że przedstawione argumenty uzasadniają stwierdzenie, że w razie rozpoznania sprawy w składzie innym niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zachodzi nieważność postępowania z tego względu, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powodowie wystąpili z roszczeniem o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W związku z tym przedmiotowa sprawa winna być rozpoznana przez Sąd I instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Z protokołu zaś rozprawy przeprowadzonej przed Sądem Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25 marca 2014 roku wynika, że odbyła się ona z udziałem jedynie Sędziego Sądu Rejonowego Pawła Antczaka jako przewodniczącego bez udziału ławników. Nie ma zatem wątpliwości, że skład sądu nie był prawidłowy.

Biorąc z urzędu pod uwagę omawianą przesłankę nieważności postępowania, Sąd Okręgowy w Łodzi uznał, iż zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. należało uchylić, znieść postępowanie przed Sądem pierwszej instancji od dnia 25 marca 2014 roku (tj. od chwili kiedy w rozpoznaniu sprawy nie wzięli udziału ławnicy) i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.