

Sygnatura akt IV P 39/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

P.: SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy: B. J., S. C.

Protokolant: Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **I. Z.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w J.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w J. na rzecz powódki I. Z. odszkodowanie w wysokości 5.250 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych);

II. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 263 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona;

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

UZASADNIENIE

Powódka I. Z., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę, doręczonego w dniu 25 stycznia 2012 r. za bezskuteczne oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku laboranta, ostatnio na podstawie umowy o pracę z dnia 01 kwietnia 2000 r. W dniu 25 stycznia 2012 r. otrzymała pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy związaną z racjonalizacją zatrudnienia z powodu spadku zamówień i w efekcie sprzedaży na przestrzeni lat 2005 – 2011. Powódka podniosła, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz dokonane niezgodnie z prawem. Powódka jest członkiem organizacji związkowej (...) przy „J. – Polimery, (...) sp. z o.o. Pozwany nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia umowy z powódką ze związkami zawodowymi, co już z tego powodu czyni wypowiedzenie bezskutecznym. Podniosła, że przyczyna dotycząca racjonalizacji zatrudnienia dotyczy zdarzeń minionych, a zatem nie może być uznana za aktualną. Ponadto w pozwanym zakładzie pracy nie zachodzą obecnie żadne okoliczności uzasadniające racjonalizację zatrudnienia, w szczególności dotyczące realizacji zamówień. Wprawdzie nie wszystkie produkty były przekazywane do laboratorium, ale od dłuższego czasu powódka wraz z drugą laborantką wykonywały w ramach swoich obowiązków czynności dodatkowe, jak pakowanie wysyłek i kontrola jakości. Choć powódka i R. S. wykonują nie tylko czynności laborantów, ale także czynności leżące w zakresie obowiązków przypisanych do innych stanowisk pracy, to jednak pracodawca wypowiedział stosunki

pracy tylko tym dwóm osobom. Tymczasem pracodawca był zobligowany w takiej sytuacji do porównania sytuacji powódki z innymi pracownikami wykonującymi te czynności i dokonać typowania pracowników do zwolnienia według obiektywnych kryteriów. Praca powódki była zawsze oceniana bardzo dobrze. Ponadto pozwany wskazał, że jedną z form racjonalizacji zatrudnienia będzie wykonywanie pracy w oparciu o umowę zlecenia. Taka sytuacja prowadzi do obejścia przepisów kodeksu pracy. Sens likwidacji stanowiska pracy polega bowiem na jego faktycznej, a nie pozornej likwidacji.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że pomimo podniesienia w pozwie dwóch twierdzeń, tj. o istnieniu struktur związkowych i braku konsultacji z tą strukturą, a także o nierzeczywistej przesłance zwolnienia w postaci „racjonalizacji zatrudnienia”, strona powodowa nie przedstawiła żadnych dowodów na rzecz tych twierdzeń. Pozew zawiera wyłącznie głośłowne twierdzenia, czyli jest pozbawiony materiału dowodowego. Strona pozwana wskazała, że podważenie słuszności zwolnienia pracownika z przyczyn ekonomicznych (organizacyjnych, etc.) może być jedynie wykazane w oparciu o wskaźniki ekonomiczne, a nie ogólne stwierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia dotycząca racjonalizacji zatrudnienia jest nierzeczywista. Powódka nie podważyła żadnej przesłanki ekonomicznej podanej w wypowiedzeniu umowy.

W piśmie procesowym z dnia 22 maja 2012 r. strona pozwana podniosła, że struktura międzyzakładowej organizacji związkowej liczyła 9 członków, a zatem nie było potrzeby prowadzenia konsultacji, bo nie jest ona konieczna przy mniej niż 10 członkach.

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2012 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w miejsce uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 02 stycznia 1990 r. I. Z. została zatrudniona przez Zakłady (...) w J.. Od dnia 01 kwietnia 2000 r. I. Z. stała się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w J. na skutek przejęcia pracowników przez tego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ kodeksu pracy. I. Z. pracowała następnie w (...) Sp. z o.o. w J. na stanowisku laboranta.

Dowód: umowa o pracę k. 1 części B akt osobowych,

informacje k. 31 i 32 części B akt osobowych;

Pismem z dnia 18 stycznia 2012 r. (...) Sp. z o.o. w J. rozwiązała z I. Z. umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano konieczność dokonania zmian struktury organizacyjnej celem racjonalizacji zatrudnienia w związku ze spadkiem zamówień, a w efekcie sprzedaży na przestrzeni lat 2005 – 2011. Zmiany organizacyjne miały zmierzać w kierunku wykonywania części prac na podstawie umowy zlecenia. Wskazano przy tym, że stanowisko laboranta odgrywa marginalną rolę w działalności spółki, dlatego też stanowisko laboranta zajmowane przez I. Z. ulec miało likwidacji. I. Z. otrzymał powyższe pismo w dniu 25 stycznia 2012 r.

Dowód: kopia pisma z dnia 18 stycznia 2012 r. k. 6;

W dacie wypowiedzenia umowy o pracę I. Z. była członkiem (...) Organizacji (...) przy „J. Polimery, (...). Organizacja ta obejmowała swoim działaniem pracowników spółek (...) Sp. z o.o. w J. oraz (...) Sp. z o.o. w J.. W styczniu 2012 r. organizacja ta liczyła 20 pracujących członków, w tym 9 członków z (...) Sp. z o.o. i 11 członków z (...) Sp. z o.o.

Dowód: informacja (...) k. 77,

zeznania świadka M. K. k. 42v-43, 102v-103,

zeznania powódki I. Z. k. 73-74;

(...) Sp. z o.o. w J. nie zawiadomiła (...) Organizacji (...) przy „J. Polimery, (...) o zamiarze wypowiedzenia I. Z. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i nie została przeprowadzona konsultacja z organizacją związkową w tej sprawie.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 42v-43, 102v-103,

zeznania powódki I. Z. k. 73-74;

Średnie miesięczne wynagrodzenie I. Z. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 1.750 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 20.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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. Powódka ostatecznie wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powódka stała na stanowisku, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz dokonane niezgodnie z prawem, albowiem strona pozwana nie skonsultowała zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą ją organizacją związkową.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzone w sprawie materiały dowodowe, należało uznać za zasadne twierdzenia powódki, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Strona pozwana nie zachowała bowiem trybu konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi przewidzianego w art. 38 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 38 § 1 kp, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W myśl § 2 tego artykułu, jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Stosownie do § 5, po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Strona pozwana w toku niniejszego postępowania stała na stanowisku, że była zwolniona z konieczności przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, albowiem organizacja związkowa reprezentująca powódkę nie była reprezentatywna w myśl ustawy o związkach zawodowych, liczyła bowiem mniej niż 10 członków. Taki stan rzeczy wynikał, zdaniem strony pozwanej z tego, że od dnia 01 stycznia 2011 r. spółka (...) Sp. z o.o. w J., objęta strukturą międzyzakładowej organizacji związkowej, nie zatrudniała żadnych pracowników. Z dniem 01 stycznia 2011 r. wszyscy pracownicy tej spółki zostali przeniesieni do spółki (...) Sp. z o.o. w likwidacji w J. na podstawie art. 23¹ kp.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała w niniejszym postępowaniu powyższych okoliczności, a tym samym, aby faktycznie była zwolniona z konieczności przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową z uwagi na brak jej reprezentatywności.

Stosownie do regulacji zawartych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2001.79.854 j.t.), w myśl art. 25¹ ust. 1, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

W myśl ust. 2, organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Zgodnie z art. 26 pkt. 1 tej ustawy, do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy.

Stosownie zaś do treści art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przepisy art. 25¹-33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34². W myśl ust. 2 tego artykułu, przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

W tym miejscu należy jeszcze raz podkreślić, że zdaniem Sądu, strona pozwana nie wykazała, aby w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę (...) Organizacja (...) przy „J. Polimery, (...)”, reprezentująca powódkę, liczyła wyłącznie 9 członków z uwagi na brak zatrudnienia pracowników w spółce (...) objętej międzyzakładową organizacją związkową. Strona pozwana zajmując takie stanowisko przedłożyła oświadczenie M. J. z dnia 15 października 2012 r., z którego wynikać miało, iż z dniem 01 stycznia 2011 r. wszyscy pracownicy tej spółki zostali przeniesieni do spółki (...) Sp. z o.o. w likwidacji w J. na podstawie art. 23¹ kp.

Należy wskazać, że przejście pracowników w tym trybie jest ściśle uregulowane przepisami art. 23¹ kp. Regulacja dotycząca przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę znajduje się również w przepisach art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 23¹ § 1 kp, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Stosownie do treści § 2 tego artykułu, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Natomiast w myśl § 3, jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Z kolei w myśl art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Zgodnie z

ust. 2, informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.

Tymczasem z zeznań świadka M. J., która miała sporządzić przedłożone przez stronę pozwaną oświadczenie z dnia 15 października 2012 r. o przejściu z dniem 01 stycznia 2011 r. wszystkich pracowników spółki (...) do spółki (...) Sp. z o.o. w likwidacji w J. na podstawie art. 23¹ kp, wynika, że oświadczenie to zostało sporządzone przez M. G., pełnomocnika reprezentującego stronę pozwaną w niniejszym postępowaniu, a ona podpisała się pod nim nie weryfikując jednak prawdziwości zawartych w nim twierdzeń. Wskazała, że dysponowała wówczas wydrukami pracowników (...) i Sieci (...). Nie weryfikowała jednak tego, czy faktycznie doszło do przejścia pracowników na podstawie art. 23¹ kp. Nie dysponowała danymi, na podstawie których można było stwierdzić, na jakiej podstawie doszło do przejścia pracowników z jednej spółki do drugiej. Świadek zeznała ponadto, że ma mgliste pojęcie na temat przejścia pracowników ze spółki (...) sp. z o.o. w J. do spółki (...) sp. z o.o. w likwidacji w J., bo wtedy nie zajmowała się bezpośrednio tymi sprawami. Jej zdaniem doszło wtedy do zmiany nazwy pracodawcy, bo identyfikatory tj. NIP i REGON zostały te same. Świadek stwierdziła, iż trudno jest jej powiedzieć, czy doszło do przejścia pracowników na podstawie art. 23¹ kp ze spółki (...) do jakiejś innej spółki. Świadek M. J. stwierdziła, że dysponowała aktami osobowymi pracowników, które były zgromadzone w jednym z pomieszczeń. Traktowała je, jako akta osobowe pracowników spółki (...). Według zeznań świadka bezpośrednio z tych akt nie wynikało, aby ci pracownicy od początku byli zatrudnieni w spółce (...). W tych aktach nie było informacji o zmianie nazwy spółki, ani nie widziała w nich informacji o przejściu pracowników na podstawie art. 23¹ kp.

Biorąc pod uwagę zeznania tego świadka, które Sąd ocenił jako wiarygodne, trudno uznać, że sama treść oświadczenia z dnia 15 października 2012 r. przedstawiona przez stronę pozwaną wraz z wydrukami pracowników spółek (...) i Sieci (...), według stanu na dzień 31 grudnia 2010 r. i 01 stycznia 2011 r., mogą stanowić potwierdzenie stanowiska strony pozwanej o przejściu pracowników pomiędzy tymi spółkami na zasadach art. 23¹ kp.

Należało również zwrócić uwagę na treść zeznań świadka M. P. Komisji Międzyzakładowej (...) przy „J. Polimery, (...)”, który stwierdził, że wpłynęła do organizacji informacja o przejściu bodajże z dniem 01 stycznia 2011 r. wszystkich pracowników (...) do spółki (...), ale według jego wiedzy do takiego przejścia nie doszło, bo w późniejszym obiegu dokumentów nie funkcjonowała spółka (...). Zdaniem Sądu, strona pozwana nie wykazała natomiast w toku niniejszego postępowania w sposób nie budzący wątpliwości, że spółki (...) Sp. z o.o. w likwidacji to ten sam podmiot.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem i zasądził na jej rzecz, w oparciu o przepis art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ kp, odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto ($1.750 \text{ zł} \times 3 = 5.250 \text{ zł}$). W stosunku do powódki obowiązywał bowiem trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł, na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 263 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona ($5.250 \text{ zł} \times 5\% = 263 \text{ zł}$).

Wobec tego, że powódka była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.