

Sygn. akt VPa 149/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Agnieszka Czyczerska (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy

na skutek apelacji powoda i strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 28 sierpnia 2013 roku sygn. akt IV P 130/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powoda M. K. do pracy u strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Legnicy) kwotę 1 800 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony,

II. oddala apelację strony pozwanej,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) S.A. na rzecz powoda M. K. kwotę 9.774,69 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków pracy z naruszeniem przepisów, dalej idące powództwo oddalił oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 489 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy przyjął, że w sprawie bezsporne było, iż strona pozwana od kilku już lat prowadzi program zwolnień grupowych i w ich ramach stosuje redukcję stanu zatrudnienia w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ochrona powoda wynikała natomiast z przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983r o społecznej inspekcji pracy. Powyższą ochronę uchyla bądź osłabia – jako *lex specialis* - ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która ma zastosowanie w przypadkach zwolnień grupowych i indywidualnych (a także wypowiedzeń zmieniających) o ile ich przyczyny nie dotyczą pracownika. W niniejszej sprawie – jakkolwiek istniał kategoriyczny zakaz definitywnego rozwiązania z powodem, jako społecznym inspektorem pracy, umowy o pracę - w oparciu o art. 5 ust. 5 cyt. ustawy, możliwe było wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy. Sąd I Instancji przyjął, że wbrew twierdzeniom powoda art. 5 ust. 5 cyt. ustawy uchyla w ogóle ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym m.in. społecznego inspektora pracy i brak jest w tym przepisie zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, że „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”. Zastrzeżenie takie jest przewidziane jedynie przy indywidualnych zwolnieniach i wg ścisłej analizy przepisów dotyczy jedynie drugiej grupy osób chronionych, niewymienionych w art. 5 ust. 5 cyt. ustawy (art.10 ust. 3). Zdaniem Sądu Rejonowego, nawet gdyby przyjąć wykładnię rozszerzającą, na którą powoływał się powód i którą zaprezentował w jednym ze swoich orzeczeń SN, przyjmując, że „pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy i w stosunku do nich winien być stosowany warunek – wyrażony w słowach” nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy”, dotyczący zwolnień indywidualnych i innej grupy osób chronionych (wyrok SN z dnia 20 marca 2009r. – I PK 185/08 -System Informacji Prawnej Lex Omega 22/2013) to zauważyć należy, iż zgromadzony materiał dowodowy pozwolił ustalić, iż powód jako jedyny w L. zajmował stanowisko specjalisty ds. (...) i stanowisko to zostało zlikwidowane. Pozostałe dwa stanowiska to stanowiska głównego i starszego specjalisty, zajmowane przez osoby o wyższych kompetencjach.

Zdaniem Sądu, wobec ustalenia, że w niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy osobie szczególnie chronionej w trybie art. 42 kp i art. 5 ust. 5 cyt. ustawy to w takim przypadku zastosować należało art. 38 k.p. Sąd ocenił jednocześnie, że przeprowadzona przez stronę pozwaną konsultacja została przeprowadzona nieprawidłowo, albowiem pracodawca nie przedstawił związkowi zawodowemu nowych, proponowanych powodowi warunków zatrudnienia. Pracodawca jest obowiązany na piśmie podać organizacji związkowej nie tylko przyczyny uzasadniające wypowiedzenie warunków dotychczasowych, lecz także określić nowe warunki, jakie zamierza zaproponować pracownikowi. Jedynie wiedza o obydwu elementach zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego daje organizacji związkowej pełne podstawy do zajęcia stanowiska co do celowości dokonania w tym trybie zmiany treści umowy o pracę i ewentualnego zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń.

Przyjmując, że wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem z przyczyn formalnych, Sąd I instancji zastosował art. 45 § 2 kp i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p. W ocenie Sądu bowiem podana przez stronę pozwaną powodowi przyczyna była rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla powoda. Strona pozwana od kilku już lat dokonuje grupowych zwolnień pracowników, dokonuje przebranżowienia i dodatkowo zabiega, żeby stan zatrudnienia zredukowany do minimum zapewniał realizację w sposób najbardziej racjonalny jej zadań. Ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny dał Sądowi podstawy do oceny, że dokonane powodowi wypowiedzenie było uzasadnione, z uwagi na wskazanie prawdziwej, konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy, a dokonany przez pracodawcę wybór powoda do wypowiedzenia zmieniającego był trafny i opierał się na obiektywnych, jasnych i niedyskryminujących przesłankach.

Zdaniem Sądu, pracodawca dokonał trafnego wyboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego, uznając za zasadne pozostawienie w L. pracowników najbardziej doświadczonych, którzy są w stanie sprostać zadaniom, przy zmniejszonym składzie personalnym. W tych okolicznościach Sąd uznał więc za niecelowe i niemożliwe przywrócenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu pracodawca dokonując – w ramach zwolnień grupowych, trwających od kilku lat- redukcji zatrudnienia, ma prawo pozostawić w zatrudnieniu pracowników dających gwarancję najlepszego wykonywania pracy.

W tej sytuacji Sąd uznał za właściwe przyznanie powodowi ma podstawie art. 45 par. 2 kp w zw. z art. 477 (1) kpc alternatywnie odszkodowania w miejsce przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Wyrok Sądu I Instancji zaskarżyły apelacją obie strony postępowania.

Powód w złożonej apelacji wskazał na:

- zarzut faktyczny – polegający na niezgodności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym w sprawie poprzez przyjęcie, że powód zatrudniony na stanowisku specjalisty wykonywał zadania inne niż dwie pozostałe osoby zatrudnione w tej samej komórce organizacyjnej co powód, na stanowisku głównego specjalisty, w sytuacji gdy wszystkie osoby wykonywały te same zadania i każda z nich spełniała wymagania kwalifikacyjne do wykonywania prac związanych z(...),

- zarzut naruszenia prawa materialnego-

a) naruszenia art. 45 par. 2 k.p. poprzez nieuwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy

b) naruszenia art. 45 par. 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie,

c) naruszenia art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy poprzez uznanie, że przepis ten jest przepisem *lex generalis* do przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

d) naruszenia art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez uznanie, że w przypadku zwolnień przepis ten nie ma zastosowania.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa radcowskiego za obie instancje.

Strona pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła natomiast naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 38 par. 1 k.p. w zw. z art. 42 par. 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 ust 1 i 2 Ustawy o ochronie danych osobowych poprzez uznanie, iż pracodawca zawiadamiając na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i podając przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie był zobowiązany nadto do przedstawienia związkom zawodowym nowych warunków pracy proponowanych powodowi po upływie okresy wypowiedzenia i winien to uczynić pomimo ochrony danych osobowych i zakazowi ich przetwarzania. Strona pozwana wskazała, że stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wytycznych z 7.07.1978 r. z uwagi na zmianę warunków społeczno-gospodarczych, utraciło swoją aktualność.

Sąd Okręgowy zważył:

Na uwzględnienie zasługiwała apelacja powoda.

Prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było możliwe pomimo, że powód pełnił funkcję społecznego inspektora pracy. W sposób wyraźny dopuszczają to przepisy Ustawy z dnia 13.03.2003r. o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - w realiach rozpoznawanej sprawy art. 5 ust. 5 pkt 1 Ustawy. Słusznie przyjął zatem Sąd Rejonowy, iż zapisy powołanej ustawy prowadzą do złagodzenia ochrony powoda, wynikającej z Ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy.

Jednocześnie zasługuje na aprobatę ocena dokonana przez Sąd I instancji o nieprawidłowości przeprowadzonej przez stronę pozwaną konsultacji wypowiedzenia zmieniającego, o której mowa w art. 38 k.p., z uwagi na nieprzedstawienie

związkom zawodowym propozycji nowych warunków pracy i płacy powoda. Argumenty wskazane przez Sąd w tym zakresie są słuszne. Dodatkowo, stanowisko Sądu Najwyższego powołane przez Sąd Rejonowy na poparcie tej oceny, a wynikające z wytycznych z 7.07.1978 r., wbrew zarzutom apelacji strony pozwanej, pozostaje nadal aktualne. W wyroku z dnia 30.11.2012r. Sąd Najwyższy powrócił do tej kwestii i jednoznacznie stwierdził, że „Obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia zmieniającego (art. 38 k.p. w zw. z art. 42 k.p.) obejmuje także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, na jakich pracodawca zamierza zatrudnić pracownika po upływie okresu wypowiedzenia. Przekazanie tych informacji zakładowej organizacji związkowej nie narusza dóbr osobistych pracownika ani ochrony jego danych osobowych.” (IPK 134/12, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy z 30.10.2013r. Nr 19-20).

W świetle powyższego, prawidłowa była konkluzja Sądu Rejonowego co do wadliwości dokonanego wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn formalnych – art. 45 k.p. w zw. z art. 42 k.p.

Nieprawidłowo natomiast, wobec treści art. 45 par. 3 k.p., Sąd I instancji zastosował w przedmiotowej sprawie przepis art. 45 par. 2 k.p. Zarzuty apelacji powoda w tym zakresie zasługują na uwzględnienie. Z uwagi na fakt, iż powód pełnił funkcję społecznego inspektora pracy, a zatem był pracownikiem „o którym mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę”, nie można było orzec o odszkodowaniu, w miejsce przywrócenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Powołany dodatkowo przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku art. 477¹ k.p. ma charakter procesowy i nie miał w sprawie zastosowania. Nie może on przekreślać wyraźnej dyspozycji art. 45 par. 3 k.p. Przepis ten dopuszcza możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego zgłoszonego przez powoda, a nie obejmuje roszczeń wyraźnie przez niego odrzuconych.

Jednocześnie, w realiach rozpoznawanej sprawy, wbrew ocenie Sądu Rejonowego, przywrócenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy było możliwe. Słusznie zarzucał w apelacji powód, że zakresy obowiązków pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej, w której pracował powód, były zbieżne, a zadania pracowników na tych stanowiskach analogiczne. Zadania z zakresu (...)w komórce organizacyjnej, w której był zatrudniony powód, miały być wykonywane nadal, z tą różnicą, że w związku z przeprowadzaną przez stronę pozwaną reorganizacją przez dwóch, a nie trzech pracowników. W sprawie był dokonywany wybór pracownika do zwolnienia. Uniemożliwia to ocenę, że zlikwidowano konkretnie stanowisko powoda – wówczas dokonywanie takiego wyboru nie miałyby miejsca. Z zeznań świadka J. M. wynika, iż „gdyby wypowiedzenie zmieniające okazało się nieuzasadnione powód dalej pracowałby w L. jako specjalista ds. (...). Niewątpliwie konieczne by było podjęcie decyzji kadrowych w stosunku do innych pracowników.”

Co więcej, trafność wyboru powoda do dokonania modyfikacji warunków zatrudnienia nie została w sprawie dostatecznie przez stronę wykazana. Powodowi zarzucano ogólnie, że był najslabszym pracownikiem z trzech (...), jeśli chodzi o kompetencje. Zarzut ten był zbyt ogólny. Na jego poparcie strona pozwana nie zaprezentowała i nie dowiodła konkretnych zastrzeżeń do pracy powoda. Z zeznań jedyne go świadka wnioskowanego przez stronę pozwaną J. M. wynika, że powód posiada wszystkie uprawnienia do zajmowania dotychczasowego stanowiska, że nie ma uwag do wykonywania przez powoda obowiązków i że nie zna przypadków, aby powód nie umiał wykonać czynności z przydzielonego mu zadania z zakresu (...). Dodatkowo, z uwagi na fakt, że powód był pracownikiem chronionym jako społeczny inspektor pracy, zdaniem Sądu Odwoławczego, wybór powoda do modyfikacji warunków zatrudnienia nie był racjonalny. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na niekonsekwencję strony pozwanej, która zarzucając powodowi niskie kompetencje, zaproponowała mu stanowisko pracy, na które bezspornie powód nie ma dostatecznych kwalifikacji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił apelację strony pozwanej, jako oczywiście bezzasadną – art. 385 k.p.c. Jednocześnie Sąd uwzględnił apelację powoda co skutkowało, na podstawie art. 386 k.p.c., zmianą zaskarżonego wyroku i przywróceniem powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz obciążeniem strony pozwanej obowiązkiem uiszczenia kosztów sądowych w sprawie na podstawie art. 98 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach postępowania w I instancji i postępowania odwoławczego oparto na art. 98 k.p.c i par. 11 ust. 1, par. 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego udzielonego z urzędu.