

Sygn. akt VIII *Pa 36/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Komendzie Głównej (...) Ochrony (...)

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 19 listopada 2014 r. **sygn. akt** IV P 272/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.686,99 zł (dwa tysiące sześćset osiemdziesiąt sześć złotych 99/100) z odsetkami ustawowymi od 10 lipca 2015r.;
- 3) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- 4) przyznaje ze Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego M. S. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) plus 23% podatku VAT tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 36/15

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód A. S. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) SA Komenda Główna (...) Ochrony (...) w W. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1, pkt 1b k.p., a także zasądzenia od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu i w toku procesu powód podkreślał, że od roku 1990 był zatrudniony w (...) SA jako starszy przodownik w (...) Ochrony (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Podał, że rozwiązano z nim umowę o pracę z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie, jednak nie zgadza się z rozwiązaniem umowy, gdyż zwolnienia dokonano przed orzeczeniem komisji lekarskiej ZUS. Powód podniósł również zarzut pominięcia przez pracodawcę konsultacji z ponadzakładową organizacją związkową.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podkreśliła, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uprawnione. Odnosząc się do zarzutu braku konsultacji związkowej wskazała, że zakładowa organizacja związkowa nie wskazała ponadzakładowej organizacji związkowej i dlatego pracodawca był zwolniony od konsultacji w tym trybie.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2014r. (sygn. akt: IV P 272/14) Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej a rzecz powoda kwotę 8.060,97 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei w punkcie drugim, trzecim, czwartym i piątym sentencji orzeczono o kosztach procesu i nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) od 3 grudnia 1990r., natomiast pracownikiem (...) SA (...) był od 1 stycznia 2001r. Powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego przodownika SOK.

Dalej sąd I instancji ustalił, że w okresie świadczenia pracy na rzecz pozwanej, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach:

- w roku 2010: od 4 sierpnia do 31 grudnia,
- w roku 2011: od 1 stycznia do 31 stycznia, od 28 maja do 2 listopada,
- w roku 2012: od 19 grudnia do 24 grudnia, od 27 grudnia do 31 grudnia,

w roku 2013: od 1 stycznia do 22 lutego, od 11 kwietnia do 9 października.

Sąd merytoryczny ustalił również, że decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Z., z dnia 22 października 2013r., A. S. przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 10 października 2013r. do 7 stycznia 2014r. w wysokości 90% podstawy wymiaru i za okres od 8 stycznia 2014r. do 6 lutego 2014r. w wysokości 75% podstawy wymiaru. Następnie, decyzją ZUS, Oddział w Z., z dnia 27 stycznia 2014r., powodowi przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za dalszy okres od 7 lutego 2014r. do 7 maja 2014r. w wysokości 75% podstawy wymiaru.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż pismem z dnia 8 stycznia 2014r. pracodawca skonsultował z (...) Związkiem Zawodowym (...) zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o przepis art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. Związek ten nie zajął stanowiska.

Następnie sąd I instancji ustalił, że pismem z dnia 8 stycznia 2014r. pracodawca skonsultował ze Związkiem Zawodowym (...) zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o przepis art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. Pismo to zostało przekazane nieuprawnionemu do odbioru korespondencji członkowi związku, który przekazał je osobie uprawnionej dopiero w dniu 17 stycznia 2014r. Związek wskazał w piśmie z dnia 17 stycznia 2014r., aby z

uwagi na zasługi powoda dla pracodawcy wstrzymać się z wypowiedzeniem. W treści pisma wskazano również, że pismo przesłane jest do Zarządu Głównego (...) Śl. w K., a zatem zawierało wskazanie ponadzakładowej organizacji związkowej. Pracodawca nie skonsultował natomiast zamiaru rozwiązania umowy o pracę z ponadzakładową organizacją związkową.

Sąd merytoryczny ustalił także, iż w dniu 13 marca 2014r. powód otrzymał pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. tj. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W ustawowym terminie powód wniósł odwołanie.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Powołując się na treść art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. sąd podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że analiza okresu niezdolności powoda do pracy wskazuje, iż pracodawca był uprawniony do rozwiązania z nim umowy o pracę na powyższej podstawie. Z tego względu sąd ten uznał, że decyzja pracodawcy merytorycznie była uzasadniona.

Równocześnie jednak sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z treścią art. 38 k.p. 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.

W ocenie sądu I instancji powyższa regulacja u pozwanego została rozszerzona w drodze porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi, na obowiązek konsultacji z ponadzakładową organizacją związkową. Rozszerzenie to wynika bowiem wprost z § 28 porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) SA zawartego w dniu 11 stycznia 2005r., gdzie przewidziano, że w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca zamiar rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien na piśmie przedstawić zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że rozwiązanie umowy o pracę byłoby nieuzasadnione zgłasza na piśmie w terminie 5 dni roboczych umotywowane zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę tych zastrzeżeń, pracodawca przedstawia zamiar rozwiązania umowy o pracę ponadzakładowej organizacji związkowej (wskazanej każdorazowo przez zakładową organizację związkową). Nie wskazanie organizacji związkowej ponadzakładowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w tym trybie

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że zakładowa organizacja związkowa w terminie 5 dni od prawidłowego doręczenia jej na piśmie zawiadomienia zgłosiła umotywowane zastrzeżenia, a także wskazała ponadzakładową organizację związkową. W ocenie Sądu merytorycznego zawarte w treści pisma sformułowanie „do wiadomości Zarządu Głównego” jednoznacznie wskazywało, że zakładowa organizacja związkowa wskazuje ponadzakładową organizację związkową do dalszych konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem. Z kolei pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem z ponadzakładową organizacją związkową. Zatem Sąd Rejonowy uznał, że

pozwana jako pracodawca naruszyła tryb rozwiązywania umów o pracę wynikający z obowiązującego u pracodawcy zbiorowego prawa pracy.

Ostatecznie sąd I instancji uznał, że skutkiem naruszenia trybu konsultacji związkowej jest uznanie, iż z powodów formalnych rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem prawa.

Sąd Rejonowy powołał się również na treść art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Natomiast zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda okres wypowiedzenia był trzymiesięczny a zatem wysokość odszkodowania przysługiwała powodowi w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd I instancji uznał zatem, że powodowi wobec rozwiązania z nim umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy się odszkodowanie w kwocie 8.060,97 zł i taką kwotę odszkodowania sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda. Kwota ta pod względem rachunkowym nie była przez strony kwestionowana.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Uzasadniając swoją apelację pozwana w pierwszej kolejności zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, a zwłaszcza art. 233 k.p.c. poprzez uchybienie obowiązkowi wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonanie jego oceny w sposób dowolny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, polegające na:

- błędnym przyjęciu, że pracodawca miał obowiązek skonsultować z organizacją ponadzakładową zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p., tj. bez wypowiedzenia bez winy pracownika podczas gdy z treści § 28 ust. 1 Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawarte w dniu 11 stycznia 2005r. (dalej jako: Porozumienie) wynika, że konsultacja zamiaru wypowiedzenia z ponadzakładową organizacją związkową (w razie jej wskazania) dotyczy wyłącznie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź zamiaru wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- błędnym przyjęciu, że Związek Zawodowy (...) w piśmie z dnia 17 stycznia 2014r. wskazał organizację ponadzakładową w trybie § 28 ust. 1 Porozumienia podczas gdy Związek ten jedynie podał to pismo do wiadomości organu tej organizacji tj. do Zarządu Głównego (...) Śl. w K.;
- błędnym przyjęciu, że podanie pisma do wiadomości jest tożsame ze wskazaniem organizacji ponadzakładowej, o której mowa w § 28 ust. 1 Porozumienia podczas gdy „podanie do wiadomości” i „wskazanie” to dwa różne pojęcia i podanie pisma do wiadomości Zarządu Głównego (...) Śl. w K. nie jest równoznacznie z wskazaniem organizacji ponadzakładowej a nadto, wskazanie musi być wyraźne i powinno wynikać jednoznacznie z treści pisma;
- błędnym przyjęciu, że Zarząd Główny (...) Śl. w K. to organizacja ponadzakładowa podczas gdy Zarząd Główny (...) Śl. w K. to jedynie organ organizacji ponadzakładowej;

W dalszej kolejności pozwana zarzuciła naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z uwagi na niewyjaśnienie przez sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstaw faktycznych i prawnych, z powodu których przyjął, że:

- w okolicznościach niniejszej sprawy tj. rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, znajduje zastosowanie przepis par. 28 ust. 1 Porozumienia,
- pismo Związku Zawodowego (...) z dnia 17 stycznia 2014r. zawiera wskazanie organizacji ponadzakładowej;

- pojęcie „podanie do wiadomości” jest tożsame z pojęciem „wskazanie”,
- Zarząd Główny (...) Śl. w K. to organizacja ponadzakładowa,
- nadto, Sąd Rejonowy nie wskazał i nie odniósł się do tego, która organizacja, w ocenie Sądu, jest organizacją ponadzakładową, pomimo, że ustalił, iż pracodawca nie dokonał takiej konsultacji.

Na końcu pozwana zarzuciła też naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. § 28 ust. 1 Porozumienia poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie podczas gdy z przepisu tego wynika, że znajduje on zastosowanie jedynie w przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź zamiaru wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy a nie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika,
2. art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 53 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że działanie pracodawcy w zakresie zasięgnięcia opinii reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej było niewystarczające dla uznania, że pracodawca prawidłowo przeprowadził konsultację zamiaru rozwiązania umowy o pracę,
3. art. 38 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w niniejszej sprawie podczas gdy przepis ten odnosi się do zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę a nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

-.

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje,
- alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania celem uzupełnienia materiału dowodowego i orzeczenia co do istoty i kosztach postępowania.

Dodatkowo w zakresie uzupełnienia materiału dowodowego pozwana wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z pisma Związku Zawodowego (...) Komenda Główna (...) Ochrony (...) z/s 10K P. z dnia 17 lutego 2014r. na okoliczność przyjętej i stosowanej praktyki w zakresie sposobu wskazania organizacji ponadzakładowej zgodnie z § 28 ust. 1 Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawarte w dniu 11 stycznia 2005r.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

-.

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, a także na podstawie art. 338 k.p.c., zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kwoty 2.686,99 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia zapłaty ww. kwoty przez pozwaną w związku realizacją przez stronę pozwaną pkt V wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 19 listopada 2014r., sygn. akt: IV P 272/14,
- alternatywnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania celem uzupełnienia materiału dowodowego i orzeczenia co do istoty i kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji pozwana, powołując się na postawione wyżej zarzuty, kwestionowała ustalenia Sądu Rejonowego oraz sposób dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego materiału dowodowego, a w szczególności bezpodstawne przyjęcie, że pozwana miała obowiązek przeprowadzenia konsultacji zamiaru zwolnienia powoda również z organizacją ponadzakładową, a tym samym, że do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym doszło w sposób sprzeczny z prawem. Nie zgodziła się też z przyjętym przez Sąd Rejonowy

założeniem, iż podanie odpowiedzi zakładowej organizacji związkowej do wiadomości Zarządowi Głównemu (...) Śl. W K. było wskazaniem ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu § 28 ust. 1 powołanego wyżej Porozumienia. W ocenie pozwanej przeciwko takiemu stanowisku Sądu merytorycznego przeczy samo pojęcie wskazania, które jest odmienne od pojęcia podania do wiadomości, a dodatkowo zarzuciła, że Zarząd Główny (...) Śl. W K. nie jest w istocie organizacją ponadzakładową.

Dalej pozwana wskazała, że z uzasadnienia wyroku sądu I instancji nie wynika jednoznacznie podstawa faktyczna i prawna przyjętych przez niego ustaleń, w szczególności w zakresie ustalenia organizacji ponadzakładowej i jej wskazania przez organizację związkową.

Ostatecznie w zakresie naruszenia prawa materialnego pozwana argumentowała, że cytowany § 28, ust. 1 Porozumienia odnosi się wyłącznie do oceny przez organizację związkową zamiaru wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, nie zaś w przypadku jej rozwiązania w trybie art. 52 k.p.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wniósł również o oddalenie wniosku dowodowego pozwanej. W uzasadnieniu wskazał, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy w Gliwicach Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i sąd II instancji podziela te ustalenia.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Pozwana precyzując ten zarzut w istocie wskazywała na naruszenie przepisów prawa materialnego. Zarzuty apelacji nie wskazywały na błędy sądu w zakresie logicznego wnioskowania, które doprowadziły do ustalenia stanu faktycznego w sposób wadliwy.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie Sądu Rejonowego zawiera wszystkie elementy wymienione w cytowanym przepisie i umożliwia przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Zasadny był natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego albowiem sąd I instancji dokonał błędnej wykładni przepisów prawa tj. § 28 ust. 1 Porozumienia oraz art. 38 k.p. i w konsekwencji zastosował je w sprawie chociaż przepisy te nie powinny być zastosowane. Z kolei nie zostały zastosowane przepisy art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 53 § 4 k.p.

Zgodnie z § 28 ust. 1 Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) SA zawartego w dniu 11 stycznia 2005 roku w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca zamiar wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, lub zamiar wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy winien na piśmie przedstawić zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione zgłasza na piśmie w terminie 5 dni roboczych umotywowane zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę tych zastrzeżeń, pracodawca przedstawia ten zamiar ponadzakładowej organizacji związkowej (wskazanej każdorazowo przez zakładową organizację związkową). Nie wskazanie zaś organizacji związkowej ponadzakładowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w tym trybie. Wykładni tego przepisu nie można dokonywać w oderwaniu od § 28 ust. 2 Porozumienia. Zgodnie z nim w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy, zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika. Rację ma pozwana, że brzmienie cytowanych przepisów wprost wskazuje, że § 28 ust. 1 Porozumienia ma zastosowanie jedynie do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Brak podstaw do rozszerzania dyspozycji tego przepisu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Dodatkowo wzmocnia to stanowisko treść § 28 ust. 2, który byłby zbędny gdyby § 28 ust. 1 obejmował także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro zaś strony Porozumienia przewidziały obowiązek konsultacji związkowej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i wypowiedzenia warunków pracy i płacy (§ 28 ust. 1) i obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 28 ust. 2) brak podstaw do stosowania § 28 ust. 1 Porozumienia w przedmiotowej sprawie – czyli w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

Jedynie na marginesie należy zaznaczyć, że Sąd Okręgowy podziela stanowisko pozwanej, że zakładowa organizacja związkowa w piśmie z 17 stycznia 2014 roku nie wskazała w sposób zgodny z treścią § 28 ust. 1 Porozumienia - ponadzakładowej organizacji związkowej. Cytowany przepis wyraźnie zawiera treść o konieczności wskazania przez zakładową organizację związkową pracodawcy ponadzakładowej organizacji związkowej, gdyż rodzi to po stronie pracodawcy kolejny obowiązek zwrócenia się do tego podmiotu z informacją o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Tego zawiadomienia nie może zastąpić informacja o przekazaniu pisma przez zakładową organizację związkową do organu ponadzakładowej organizacji związkowej jak to miało miejsce w sprawie. Takie zachowanie zakładowej organizacji związkowej nie wyczerpało trybu określonego w § 28 ust. 1 Porozumienia i nie zwalniało zakładowej organizacji związkowej z obowiązku wskazania pracodawcy konkretnej Ponadzakładowej Organizacji (...).

W sprawie świadek R. S. przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazał, iż zawsze postępuje w ten sposób, iż na pismach skierowanych do pracodawcy, a zawierających zastrzeżenia do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, wpisuje informacje, iż pismo zostało także przekazane do ponadzakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu Okręgowego wynik postępowania dowodowego nie wskazuje, iż taka była u pozwanej praktyka powszechnie stosowana, w tej sytuacji zeznania świadka wskazują, iż jako przedstawiciel związku zawodowego błędnie interpretował przepisy cyt. Porozumienia.

Najistotniejsze jest jednak, że § 28 ust. 1 porozumienia nie miał zastosowania w sprawie – o czym była mowa wyżej.

Sąd I instancji błędnie zastosował przepis art. 38 k.p. Z treści tego przepisu wynika, że reguluje on tryb konsultacji związkowej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W przedmiotowej zaś sprawie pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika – art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Zatem tryb konsultacji związkowej był określony przez przepis art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 53 § 4 k.p. Powyższe przepisy miały zastosowanie w sprawie. Pozwana spełniła wymogi przewidziane przez nie – zasięgnęła opinii zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadomiła, pismem z dnia 8 stycznia 2014 roku o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Po przedstawieniu opinii przez organizację związkową w piśmie z 17 stycznia 2014 rozwiązała umowę o pracę pismem z 24 stycznia 2014 roku.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że pod względem merytorycznym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. było zasadne. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę spełniało wymogi z art. 30 § 3,4 i 5 k.p. Wobec tego roszczenie powoda z art. 56 § 1 k.p. nie było uzasadnione.

W związku z powyższym na mocy art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono zaskarżony wyrok i powództwo oddalono.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490).

Wobec zmiany wyroku i oddalenia powództwa na mocy art. 338 k.p.c. w zw. z art. 481§ 1 k.c. zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.686,99 zł z tytułu wypłaty dokonanej powodowi przez pozwaną zgodnie z rygorem natychmiastowej wykonalności zawartym w punkcie 5 zaskarżonego wyroku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia następnego od daty wyroku Sądu Okręgowego.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia