

Sygn. akt VPa 10/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w L.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w L.

z dnia 25 listopada 2013 roku

sygn. akt IV P 144/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów za obie instancje.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie przywrócił powódce M. G. dotychczasowe warunki pracy i płacy u strony pozwanej –w Zespole Szkół (...) w L. i orzekł o kosztach procesu oraz kosztach sądowych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji podał, że dokonane powódce przez stronę pozwaną wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy było należycie uzasadnione. Przede wszystkim za niezasadny Sąd I instancji uznał zarzut niekonkretności przyczyny wypowiedzenia. Pomimo bowiem, że w samym piśmie pracodawcy została ona sformułowana dość ogólnie, to przyczyna wypowiedzenia była powódce znana. Kwestie zmian organizacyjnych, jakie miały nastąpić w roku szkolnym 2013/2014 i które miały dotyczyć ograniczenia powódce etatu, zostały bowiem omówione na zebraniu pracowników w dniu 10 maja 2013 r., na którym powódka była obecna. Nadto w temacie planowanego powódce ograniczenia wymiaru zatrudnienia, jeszcze przed dokonaniem powódce wypowiedzenia zmieniającego, odbyła się też rozmowa przedstawicielek związków zawodowych i powódki z wicedyrektor strony

pozwanej. W tych okolicznościach, za niewiarygodne Sąd I instancji uznał twierdzenie powódki, że nie znała przyczyny wypowiedzenia zmieniającego i przyjął, że w w/w zakresie wypowiedzenie zmieniające było zgodne z prawem. W ocenie Sądu Rejonowego podana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była również przyczyną prawdziwą. Poza sporem był bowiem fakt zmniejszenia się liczby uczniów (na przestrzeni 3 lat z 500 do 160) i co za tym idzie -liczby oddziałów. W ocenie Sądu I instancji na wiarę zasługiwało stanowisko strony pozwanej, że spowodowało to zmniejszenie obowiązków powódki, zatrudnionej na stanowisku specjalisty do spraw uczniowskich. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że szkoła była zagrożona całkowitą likwidacją. W tej sytuacji, skoro została podjęta decyzja o konieczności redukcji dwóch etatów administracyjnych, to nie mogła być zakwestionowana przez Sąd. Według Sądu Rejonowego -nie podważał tej oceny również fakt przydzielenia czynności z zakresu sekretariatu ogólnego zatrudnionemu na stanowisku specjalisty ds. gospodarczych S. M.. Dodatkowe czynności stanowiły bowiem dla tego pracownika tylko niewielką zmianę w zakresie dotychczasowych czynności i nie spowodowały wzrostu jego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Nie powierzono mu przy tym żadnych obowiązków powódki. Sąd I instancji nie dostrzegł także zarzucanego przez powódkę związku pomiędzy dokonaniem jej wypowiedzeniem zmieniającym a sprawą karną, toczącą się pomiędzy mężem powódki a zawieszoną w czynnościach dyrektora szkoły. Sąd I instancji zwrócił natomiast uwagę, że powódka była pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Mimo to pracodawca dokonał wypowiedzenia jej umownych warunków pracy i płacy pomimo sprzeciwu Komisji Międzyzakładowej (...). Uwzględnienie podniesionego przez powódkę w tej mierze zarzutu doprowadziło do przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Jednocześnie Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że uszło jego uwadze, że dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego nie wymagało zgody związku zawodowego, a tym samym brak tej zgody nie powinien mieć znaczenia dla oceny zasadności powództwa, zwłaszcza, że strona pozwana poprzedziła wypowiedzenie konsultacją w trybie art. 38 kp.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa materialnego –art. 42 kp poprzez uznanie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce wymagało zgody związków zawodowych
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, mających wpływ na treść orzeczenia.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za postępowanie odwoławcze, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podzielając co do zasady motywy wskazane w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji strona pozwana zarzuciła, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa, a samo wypowiedzenie –uzasadnione. Podniosła również, że nie miała obowiązku uzyskania zgody reprezentującej powódkę organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W ocenie powódki –podniesione w apelacji zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie. Strona pozwana dokonując powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę nie uwzględniła bowiem szczególnej ochrony powódki przed wypowiedzeniem, wynikającej z jej członkostwa w (...), która to organizacja nie wyraziła zgody na dokonanie powódce wypowiedzenia. Powódka zakwestionowała także dobór jej osoby do wypowiedzenia, zarzucając, że strona pozwana miała kilku pracowników administracyjnych, w stosunku do których mogła dokonać wypowiedzenia zmieniającego, lecz uczyniła to wobec powódki -pracownika szczególnie chronionego przed wypowiedzeniem, a jednocześnie pracownika doświadczonego, o długoletnim stażu, która mogła przejąć obowiązki pracownika sekretariatu. Podniosła także, że –wbrew ustaleniom Sądu I instancji- podana jej przyczyna wypowiedzenia nie była

ani prawdziwa, ani konkretna. Zarzuciła, że nigdy nie została poinformowana, jakie zmiany organizacyjne stanowią podstawę dokonanego jej wypowiedzenia zmieniającego, ani na czym te zmiany polegają.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie.

Podniesione w niej zarzuty są trafne. W ocenie Sądu Odwoławczego, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są prawidłowe. Jednak ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna prowadzić do innego rozstrzygnięcia sprawy.

Na wstępie należy jednak podnieść, że strona pozwana wskazała powódce prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia warunków płacy i płacy, w rozumieniu art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 kp. W orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę [wyrok Sądu Najwyższego -Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18 poz. 577]. Konkretność przyczyny nie polega przy tym na jej opisaniu w sposób szczegółowy. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu przyczyny wypowiedzenia decydują bowiem indywidualne okoliczności każdego przypadku. Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego wynika natomiast, że kwestie zmian organizacyjnych, które miały nastąpić w roku szkolnym 2013/2014, a konsekwencją których było ograniczenie wymiaru czasu pracy powódce, były omawiane zarówno na zebraniu pracowników dnia 10 maja 2013 r., jak i na spotkaniu przedstawicieli związków zawodowych z wicedyrektor pozwanej szkoły. Powódka zaś uczestniczyła w obydwu spotkaniach. Poza sporem pozostawał przy tym fakt zmniejszenia liczby uczniów w pozwanej szkole, a co za tym idzie –także liczby oddziałów. Konsekwencją tego stanu rzeczy była decyzja pracodawcy o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie pracowników administracyjnych. W rezultacie powyższego, strona pozwana zlikwidowała etat sekretarki oraz zmniejszyła wymiar czasu pracy powódce -zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. uczniowskich, a także pracownicy zatrudnionej na stanowisku księgowej. U strony pozwanej miały zatem miejsce wskazane powódce w wypowiedzeniu zmiany organizacyjne. Istotna jest przy tym okoliczność, że obowiązki wykonywane przez powódkę nie zostały przez pracodawcę powierzone innemu pracownikowi. Powódka zaś wykonuje dotychczasowy zakres obowiązków w zmniejszonym na skutek wypowiedzenia zmieniającego wymiarze czasu pracy.

Nie budzi wątpliwości fakt, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę wyniknęło z określonej sytuacji faktycznej, w tym ekonomicznej, w której znalazła się strona pozwana i której -w swoim mniemaniu- nie mogła inaczej rozwiązać. Powodowało to –zdaniem pracodawcy- konieczność podjęcia przez stronę pozwaną działań zmierzających do poprawy tej sytuacji. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo stoją przy tym na stanowisku, że sąd pracy nie jest władny do narzucania pracodawcy określonej formy poprawy wyniku ekonomicznego. Pogląd, że organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości wprowadzenia zmian organizacyjnych w zakładzie pracy znalazł potwierdzenie m.in. w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., zawierającej wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 kp [III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164; teza IX]. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest także pogląd, że kontroli sądu pracy podlega ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy [np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542]. Przy zmniejszeniu liczebnym stanu zatrudnienia w ramach oceny zasadności wypowiedzenia (art. 45 kp) oraz zasad współzycia społecznego (art. 8 kp) może bowiem zachodzić potrzeba zbadania, czy ze względu na całokształt okoliczności, wypowiedzenie powinno dotyczyć konkretnego pracownika. Jednakże w niniejszej sprawie o typowaniu pracownika do wypowiedzenia –w powyższym rozumieniu- nie mogło być mowy. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy dotyczyło bowiem w niniejszej sprawie konkretnego stanowiska pracy –specjalisty do spraw uczniowskich, którego w dacie dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego nie zajmował u strony pozwanej żaden inny pracownik. Nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy określonego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, OSNP 2012/23-24/283]. Także to, któremu

pracownikowi powinny zostać powierzone obowiązki przypisane dotychczas do zlikwidowanego przez stronę pozwaną stanowiska sekretarki, stanowiło kompetencję pracodawcy, należąca do sfery organizacyjnej zakładu pracy. W przekonaniu Sądu II instancji okoliczność, że pracodawca powierzył te obowiązki specjalście do spraw gospodarczych S. M. nie mogła mieć wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powódce. Jak wynika przy tym z niekwestionowanych przez strony ustaleń Sądu I instancji S. M. wykonuje te obowiązki w wymiarze około godziny dziennie. Nadto powierzenie mu tych dodatkowych obowiązków nie spowodowało wzrostu jego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka była pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych [t.j. Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854], zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie może również zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1, za wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy [art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2]. Do przepisów szczególnych, do których odnosi się norma art. 32 ustawy o związkach zawodowych należą przepisy powołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844, z późniejszymi zmianami], a w szczególności art. 5 ust. 5 pkt 3, zgodnie z którym w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może pracownikowi, będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Poza sporem była okoliczność, że wypowiedzenie zmieniające powódce warunki pracy nie zostało dokonane w trybie tzw. zwolnień grupowych. Nie została bowiem spełniona przesłanka z art. 1 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. tj. konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie, w grupą pracowników obejmującą co najmniej 10 pracowników (gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników). Wypowiedzenie warunków pracy dokonane powódce należy natomiast oceniać w świetle przepisów regulujących tryb tzw. zwolnień indywidualnych [art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników]. Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy -przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu [ust. 2]. Art. 10 ust. 3 stanowi zaś, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 kodeksu pracy.

W ocenie Sądu II instancji, strona pozwana dochowała wymogów formalnych wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę. Obowiązujące przepisy dopuszczały bowiem dokonanie powódce wypowiedzenia warunków pracy i płacy, pomimo niewyrażenia zgody przez reprezentującą powódkę organizację związkową. Złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy zostało przez pracodawcę poprzedzone dokonaniem konsultacji z reprezentującą powódkę organizacją związkową, stosownie do treści art. 38 kp. Dokonanie konsultacji, zamiast uzyskania zgody organizacji związkowej, dopuszcza powołany wyżej przepis art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Natomiast zgodnie z normą art. 38 kp, zastrzeżenia organizacji związkowej nie są dla pracodawcy wiążące.

Mając na względzie powyższe, podzielając w tym zakresie argumenty Sądu I instancji, Sąd Okręgowy –na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 kpc, zasądając od powódki na rzecz strony pozwanej koszty procesu, na które składają się koszty zastępstwa procesowego za każdą z instancji w kwocie po 60 zł oraz kwota 30 zł tytułem zwrotu poniesionej opłaty od apelacji.