

Sygn. akt VPa 84/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w C.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

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

z dnia 15 marca 2013 roku

sygn. akt IV P 550/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w C. na rzecz powódki M. S. kwotę 12 300 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazał, iż powódka nie otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę w trybie zwolnień grupowych, lecz w tzw. trybie zwolnień indywidualnych, o którym mowa w art. 10 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, póź. 844, z późniejszymi zmianami).

O tym, czy zwolnienie ma charakter grupowy, czy indywidualny decydują bowiem obiektywne przesłanki wskazane w cytowanym przepisie art. 1 ustawy, a w szczególności liczba zwalnianych pracowników u danego pracodawcy w stosunku do ogólnej liczby pracowników u niego zatrudnionych w ściśle określonym przedziale czasowym.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynikało, że zarówno w okresie 30 dni, licząc wstecz od dnia 16.11.2012 r., jak i w okresie 30 dni po dniu 16.11.2012 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę za wypowiedzeniem

lub w trybie porozumienia stron z grupą pracowników mniejszą niż 10% ogółu zatrudnionych. Dlatego też Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powódce dokonane w trybie art. 10 powołanej ustawy, pomimo, że wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia były tożsame z tymi, które zostały wskazane organizacjom związkowym i Powiatowym Urzędowi Pracy w zawiadomieniach o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Wypowiedzenie to powinno być traktowane jako tzw. zwolnienie indywidualne – dokonane z przyczyn określonych art. 1 powołanej ustawy (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy). Strona pozwana zatem nie miała obowiązku konsultowania wytypowania powódki do zwolnienia stosownie do uzgodnień z porozumienia z dnia 8.11.2012 r., gdyż obowiązek ten dotyczył wyłącznie zwolnień pracowników w trybie zwolnień.

Indywidualny charakter zwolnienia wymagał jednak zachowania trybu konsultacji przewidzianego w art. 38 kp, a tego wymogu strona pozwana nie dochowała. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce w dniu 16 listopada 2012 r. nie zostało bowiem poprzedzone ani podjęciem przez stronę pozwaną działań, o których mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w celu ustalenia, którzy pracownicy - zrzeszeni, bądź nie zrzeszeni w tej organizacji - korzystają z jej obrony, ani dopełnieniem obowiązku konsultacji ze związkiem zawodowym w myśl art. 38 kp. Jakkolwiek obowiązek o którym mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru bezwzględnie to jednak jego realizacja pozwala prawidłowo określić krąg osób, co do których powinien być spełniony obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową przewidziany w art. 38 kp. Obowiązek poprzedzenia wypowiedzenia konsultacją z organizacją związkową stosownie do art. 38 kp - dotyczy bowiem nie tylko członka związku zawodowego, lecz także pracownika nie będącego członkiem związku, o ile jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, korzystając z ochrony udzielonej mu przez tę organizację na mocy w/w przepisu art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Zwrócił Sąd Rejonowy uwagę, iż kontrowersje w orzecznictwie i doktrynie wzbudza sytuacja, gdy pracownik złożył wniosek o ochronę jego praw przez organizację związkową i organizacja ta wyraziła na to zgodę, lecz zanim poinformowała o tym pracodawcę, pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wyroku z dnia 14 marca 2012 r. (I PK 117/11) Sąd Najwyższy stwierdził, że decydujące znaczenie ma wówczas upływ czasu, który minął od daty zasięgnięcia informacji w trybie art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych do dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę. Sąd Najwyższy przyjął, że jeśli pomiędzy zasięgnięciem informacji, a dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres czasu uzasadnione jest pominięcie przez pracodawcę trybu z art. 38 kp. Jedynie upływ czasu może oznaczać konieczność ponowienia wystąpienia pracodawcy do związku zawodowego w trybie art. 30 ust. 21 ustawy, a brak tego ponowienia może skutkować naruszeniem trybu z art. 38 kp.

Pracodawca powódki - pomimo, że przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę miał wiedzę o istnieniu w zakładzie pracy organizacji związkowych - nie podejmował jednak żadnych czynności zmierzających do ustalenia kręgu pracowników faktycznie korzystających z ochrony związkowej, w tym - ustalenia, czy taką ochroną została objęta powódka. A skoro nie wypełnił obowiązku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, nie mógł być też zwolniony od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych. Jediną pochodzącą od związku informację o jego członkach strona pozwana uzyskała w sierpniu 2011 r. Pomiędzy dniem jej otrzymania, a datą dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę upłynął zatem rok i 3 miesiące.

Mając na względzie powyższe okoliczności roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania, znajdujące oparcie w przepisie art. 45 § 1 kp, Sąd Rejonowy uznał za zasadne. O wysokości odszkodowania Sąd orzekł na podstawie przepisów art. 47¹ kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp, zgodnie z żądaniem powódki zgłoszonym na rozprawie w dniu 9 stycznia 2013 roku.

Dodatkowo stwierdził Sąd Rejonowy, iż wobec naruszenia przez stronę pozwaną obowiązku wynikającego z art. 38 kp w zw. z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych zasądzeniu odszkodowania nie sprzeciwiały się zasady współżycia społecznego.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana.

Zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 38 Kodeksu pracy i pozostającego w nim w związku art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 KP, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się jednocześnie o informację czy dany pracownik korzysta z jej obrony podczas, gdy prawidłowa wykładnia wspomnianych przepisów prowadzi do wniosku, że jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do działających u niego organizacji związkowych o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników i uzyskanie takiej informacji (listy osób reprezentowanych przez Związek) czyni zadość omawianemu obowiązkowi współdziałania, wykluczając obowiązek każdorazowego zwracania się o informację w odniesieniu do poszczególnego pracownika oraz pozwala na przyjęcie, że aktualizacja owej informacji jest obowiązkiem Związku, względnie zainteresowanego pracownika.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 8 Kodeksu pracy polegające na przyjęciu, że powódka nie naruszyła swoim postępowaniem zasad współżycia społecznego, podczas gdy zatajenie przed pracodawcą faktu wyrażenia przez Związek zgody na reprezentowanie jej praw stanowiło w okolicznościach sprawy nadużycie prawa.

Stawiając powyższe zarzuty domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, orzeczenie o zwrocie spełnionego na jej rzecz świadczenia oraz zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji argumentowała, iż dysponowała informacją z sierpnia 2011 roku o osobach reprezentowanych przez NSZZ (...) Podnosiła z powołaniem się na przytoczone orzecznictwo Sądu Najwyższego i poglądy doktryny, iż obowiązek aktualizacji posiadanej w tym względzie informacji nie obciążał pracodawcy. Wszelkie zaś zmiany w reprezentacji pracowników organizacji związkowe powinny sygnalizować pracodawcy bez ponownego zwrócenia się o informację.

Strona pozwana nie miała wiedzy o tym, że powódka korzysta z ochrony związku zawodowego. O fakcie tym nie została zawiadomiona ani przez organizację związkową, ani przez samą powódkę. Uniemożliwia to postawienie stronie pozwanej zarzutu naruszenia obowiązku zawiadomienia związku o zmianie wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianego w art. 38 kp.

Nadto wskazała strona skarżąca, iż postępowanie powódki polegające na świadomym ukryciu przed pracodawcą objęcia jej ochroną związku zawodowego traktować należy w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Apelacja nie jest zasadna.

Wbrew wynikającym z apelacji wątpliwościom wystarczająco jasne jest dla Sądu II instancji, iż Sąd Rejonowy uwzględnił przy ocenie materiału dowodowego zebranego w prawie również fakt uzyskania przez stronę pozwaną na skutek pisma z dnia 4 sierpnia 2011 roku o informacji o osobach członków NSZZ (...) objętych jego ochroną. Wynika to wprost zarówno z ustaleń Sądu Rejonowego jak i jego rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W takiej sytuacji dla rozstrzygnięcia o zasadności wniesionej apelacji koniecznym było przesądzenie czy posiadanie takiej informacji zwolniło pracodawcę od obowiązku jej uaktualnienia w trybie przewidzianym w art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, iż w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających

z jej obrony (...). Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Obowiązek pracodawcy przewidziany w tym przepisie nie był rozumiany w orzecznictwie jednoznacznie.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku, IPK 231/11 przyjął Sąd Najwyższy, iż nie można wymagać od pracodawcy wielokrotnego lub okresowego zwracania się o informację (...) przed każdorazowym podjęciem wobec pracownika indywidualnej czynności wymagającej współdziałania z organizacją związkową, ponieważ art. 30 ust. 2⁽¹⁾ ustawy o związkach zawodowych nie wymaga takiego (wielokrotnego, okresowego lub każdorazowego) zwracania się przez pracodawcę o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z obrony działających u niego zakładowych organizacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. To, zdaniem Sądu Najwyższego, sama zakładowa organizacja związkowa winna dbać o to, aby pracodawca dysponował aktualną listą osób korzystających z jego obrony. Leży to bowiem w ustrojowej powinności związków zawodowych i w interesie reprezentowanych przez nie pracowników. Brak jej uzupełnienia o osoby objęte obroną po przekazaniu poprzedniej informacji w tym przedmiocie zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Podobne stanowisko wynika również z wyroków z dnia 22 czerwca 2004 roku (IIPK 2/04), z 23 stycznia 2002 roku (IPKN 809/00) oraz innych przytoczonych w apelacji strony pozwanej.

Przeciwnie stanowisko prezentował wyrok SN z 21.04.1999 (IPKN 36/99), gdzie stwierdzono że pracownik może w każdym czasie bądź przystąpić do organizacji związkowej, bądź też może zwrócić się o obronę jego praw, ale organizacja nie jest prawnie zobligowana z własnej inicjatywy do informowania pracodawcy w objęciu takiego pracownika związkową obroną. To pracodawca w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 §1 kp, w zw. z art. 23⁽²⁾ kp oraz art. 30 ust. 2⁽¹⁾ ustawy o związkach zawodowych, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowień art. 30 ust.1 i2 ustawy o związkach zawodowych.

Podobnie w uchwale z dnia 24 stycznia 2012 roku (IIIPZP 7/11) stwierdzono, iż pytanie o to, czy dana osoba korzysta z obrony związkowej, trzeba kierować do zakładowej organizacji za każdym razem gdy firma planuje zwolnienie osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Rozbieżności w tym zakresie rozstrzygnęła uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 21 listopada 2012 roku.

W jej uzasadnieniu stwierdzono, iż wykładnia przepisu art. 30 ust. 2¹ przedstawiona w wyroku z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11 i w wielu wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących podstaw. Wywodzi ona z tego przepisu obowiązki organizacji związkowej, które nie zostały w nim wyrażone. Treść przepisu nie pozostawia wątpliwości co do tego, jaki podmiot winien przejawiać aktywność w ustaleniu korzystania przez pracownika z obrony związkowej. Jest nim pracodawca. Tymczasem zwolennicy takiego rozumienia przepisu, wedle którego pracodawca jednorazowo zwraca się o informację a związek winien tę informację aktualizować z własnej inicjatywy, nakładają na związek powinność aktywności. Ponadto takie rozumienie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych czyni niezrozumiałą sankcję nieudzielenia informacji zawartą w jego zdaniu drugim, powiązaną z krótkim, pięciodniowym terminem. Nie sposób zaaprobować takiej wykładni, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach korzystających z jej obrony a po odczekaniu pięciu dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją. Termin pięciu dni wskazuje wyraźnie, że chodzi o procedurę poprzedzającą podjęcie decyzji przez pracodawcę w indywidualnej sprawie. Daje on czas samemu pracownikowi niezrzeszonemu na zwrócenie się o obronę do związku zawodowego i organizacji związkowej na podjęcie się obrony. Słusznie wywodzi się w orzecznictwie, że obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy do procedury samego rozwiązania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że

pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną.

Zaprezentowaną wykładnię art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych Sąd II instancji podziela.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana podjęła czynności zmierzające do rozwiązania z powódką zawartej na czas nieokreślony umowy o pracę bez zasięgnięcia informacji czy korzysta ona z obrony związkowej i dokonała wypowiedzenia tej umowy bez przewidzianej w art. 38 kp konsultacji. Podjęła więc ryzyko uznania wypowiedzenia za dokonane z naruszeniem prawa. Wobec niespornych w sprawie ustaleń, iż powódka objęta była obroną związkową ryzyko to zrealizowało się. Brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę w trybie art. 38 kp przesądził o wadliwości dokonanego wypowiedzenia. Zasądzenie w takiej sytuacji przez Sąd Rejonowy dochodzonego odszkodowania było zgodne z prawem. Zarzuty apelacji naruszenia art. 38 kp i art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych okazały się zatem nieuzasadnione. Zaskarżone orzeczenie nie naruszało również art. 45 i art. 47¹ kp.

W przekonaniu Sądu II instancji nie został w sprawie naruszony również przepis art. 8 kp. Powódka zwracając się o obronę związkową korzystała z zagwarantowanego jej ustawą o związkach zawodowych prawa. Nie miała obowiązku informowania strony pozwanej o uzyskaniu takiej obrony. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby podjęła jakiegokolwiek czynności zmierzające do ukrycia tego faktu. Przegranie sprawy przez stronę pozwaną wynika wyłącznie z faktu niestosowania się do obowiązującego trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Nie jest w żadnej mierze spowodowane korzystaniem przez powódkę ze swego prawa w sposób godzący w zasady współżycia społecznego.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy apelację strony pozwanej jako niezasadną oddalił na podstawie art. 385 kpc.