

Sygn. akt VPa 110/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K. i S. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódek

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

z dnia 20 maja 2013 roku sygn. akt IV P 314/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i II w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę:

-.

- na rzecz powódki M. K. kwotę 6 908, 67 zł (słownie złotych: sześć tysięcy dziewięćset osiem, 67/100),***
- na rzecz powódki S. M. kwotę 7 239, 48 zł (słownie złotych: siedem tysięcy dwieście trzydzieści dziewięć, 48/100),***

oraz zasądza od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 20 maja 2013 r. oddalił powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódkom S. M. i M. K. przez stronę pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L.. Sąd uznał, że żadna z powódek nie udowodniła, aby pracodawca został poinformowany o założeniu zakładowej organizacji związkowej przed doręceniem powódkom wypowiedzenia umowy o pracę (nie było zatem potrzeby dokonywania konsultacji związkowej wynikającej z art. 38 § 1 k.p.). Nadto prawdziwe były przyczyny wypowiedzeń – redukcja stanowisk pracy.

Apelację od powyższego wyroku złożyły powódki wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie żądań, zarzucając naruszenie art. 30 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 k.p. poprzez oddalenie powództwa pomimo zaniechania przez pozwanego jakiegokolwiek współdziałania z zakładową organizacją związkową w przedmiocie konsultowania zamiaru rozwiązania stosunków pracy z powódkami oraz naruszenie art. 45 k.p. poprzez oddalenie powództwa pomimo, iż dobór powódek do zwolnienia nie został dokonany w oparciu o jakiegokolwiek sformalizowane i konkretne kryteria.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe ustalając wszystkie niezbędne (i możliwie do ustalenia) okoliczności. Pomimo tego wyrok podlegał zmianie. Stało się tak z dwóch powodów. Po pierwsze Sąd Okręgowy prezentuje odmienny pogląd co do rozkładu ciężaru dowodu w zakresie okoliczności dotyczących zawiadomienia pracodawcy o powstaniu zakładowej organizacji związkowej.

Przypomnieć trzeba, że zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialnoprawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów (art. 3 i 232 k.p.c.).

Jak wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lutego 2010 r. (II PK 184/09) rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: a) faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; b) faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Według najbardziej podstawowej zasady, powoda obciąża dowód faktów prawotwórczych (z których wywodzi skutki prawne). W procesie cywilnym zdarza się jednak, że dowodzenie przesłanek żądania bywa niezwykle trudne, a nawet niemożliwe ze względu na brak dowodów, brak wiedzy strony itp. Dotyczy to w szczególności tzw. faktów negatywnych, które mogą być dowodzone za pomocą wykazania faktów pozytywnych przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., II CKN 1194/00).

W niniejszej sprawie powódki powoływały się na członkostwo w związku zawodowym i związaną z tym konieczność dokonania przez pracodawcę konsultacji związkowej z art. 38 § 1 k.p. Zgromadzony w sprawie (zaoferowany przez powódki) materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że przed dokonaniem powódkom wypowiedzeń: po pierwsze – powstała u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa, po drugie: powódki uzyskały członkostwo w takiej organizacji, po trzecie: w sekretariacie członka zarządu spółki złożone zostało pismo informujące o powstaniu u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu powódki okoliczności te – zgodnie z powołanym art. 6 k.c. – jako tworzące ich prawo do konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę - wykazały. Skoro tak, to rzeczą strony pozwanej (nie zaś powódek) było uwodnienie, że nie była ona zobowiązana do dokonywania konsultacji z art. 38 § 1 k.p. ze względu na nieuzyskanie przed dokonaniem wypowiedzenia informacji o utworzeniu zakładowej organizacji związkowej, przy czym za chwile uzyskania takiej informacji należy – przez odpowiednie zastosowanie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. - uznać moment złożenia jej w taki sposób, że osoba wchodząca w skład zarządu jako organu spółki lub inna osoba wyznaczona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. miała (w zwykłym toku czynności, bez zbędnej zwłoki) możliwość zapoznania się z jego treścią.

Strona pozwana takiemu obowiązkowi dowodowemu nie sprostała. Przesłuchani w sprawie świadkowie jak również – podejmujący decyzje w sprawach z zakresu prawa pracy wiceprezes zarządu spółki M. S.- nie byli w stanie wskazać (rozumianego jak wyżej) momentu uzyskania informacji o powstaniu u pracodawcy organizacji związkowej. Skoro tak, to pracodawca nie udowodnił, że (ze względu na brak informacji o utworzeniu zakładowej organizacji związkowej) nie miał obowiązku dokonywania konsultacji związkowej przewidzianej w art. 38 § 1 k.p.

Jest jeszcze druga przyczyna zmiany zaskarżonego wyroku. Strona pozwana dokonała wypowiedzeń umów o pracę powódkiem wskazując jako przyczynę „redukcja etatów”. Powódki w postępowaniu przed Sądem Rejonowym (także w apelacji) wskazywały na brak (nieokreślenie przez pracodawcę) kryteriów doboru powódek do zwolnienia i tworzenie takich kryteriów ad hoc – na potrzeby postępowania sądowego (w jego trakcie). Zarzuty powódek w tym zakresie są trafne.

Dla pracodawcy, który dokonuje zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika) istotne jest to jak prawidłowo wskazać przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona bowiem nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p.

Naruszeniem tego przepisu - a zatem uznaniem, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p. - będzie zatem sytuacja, w której gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy. Jeżeli bowiem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, z 24 października 2007 r., I PK 116/07; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09; z 19 kwietnia 2010 r.; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10).

Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca dokonujący zwolnień z tzw. przyczyn ekonomicznych (konieczność dokonania zmian organizacyjnych) w sytuacji, w której dokonuje wyboru pracowników do zwolnienia powinien już w samym piśmie wypowiedzającym składanym pracownikowi zatrudnionemu na podstawie bezterminowej umowy o pracę wskazać zastosowane te kryteria.

Jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zajął SN w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PKN 86/08). Wskazano w nim bowiem, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. W wyroku tym podkreślono również, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułamne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tego rodzaju stanowisko SN wyraził także w wyroku z 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12, LEX nr 1312564) uznając, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko

zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Dlatego pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Poglądy te zasługują na aprobatę. Wynika z nich wprost, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia stanowią konieczny element przyczyny wypowiedzenia, który powinien znaleźć się już w samym pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Późniejsze (już w toku postępowania przed sądem pracy) powołanie tych kryteriów nie można uznać za dopuszczalne uzupełnienie opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia (szczególnie jeśli pracownik powołał się na wcześniejszy brak wiedzy co do tych kryteriów), ale jako wskazywanie dodatkowej przyczyny lub podanie przyczyny zbyt ogólnej, co samo w sobie skutkuje uznaniem wypowiedzenia za wadliwe (niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.).

Z tych przyczyn zmieniono zaskarżony wyrok poprzez zasądzenie na rzecz powódek odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.