

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2018r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Maja Snopeczyńska

Ławnicy: J. B., B. M.

Protokolant: Karolina Nowicka

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2018r. w Świdnicy

sprawy z powództwa L. U.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ś.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach

I. oddala powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ś. na rzecz powoda L. U. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ś. uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy (...) kwotę 180,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód L. U. w dniu 14 sierpnia 2017 r. wniósł pozew skierowany przeciwko stronie pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ś., którym domagał się przywrócenia dotychczasowych warunków zatrudnienia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że strony były związane umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, powód świadczył pracę na stanowisku inżyniera ds. jakości dostawców. W dniu 24 lipca 2017 r. pracodawca oświadczył o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska, dążąc do powierzenia powodowi stanowiska inspektora jakości z mniejszą wysokością płacy zasadniczej. Jako przyczynę wskazano reorganizację pracy i podział obowiązków w dziale jakości. Ponadto, pracodawca nie dopełnił obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia mu warunków zatrudnienia z reprezentującą powoda organizacją związkową.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że wskazana w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna była uzasadniona, prawdziwa i konkretna. Od dłuższego czasu w spółce istniało zapotrzebowanie na pracowników na stanowisku inspektora jakości, o czym wiedzieli wszyscy pracownicy strony pozwanej. Co więcej, na zajmowanym przez powoda stanowisku inżyniera ds. jakości dostawców doszło do zmniejszenia faktycznie wykonywanego zakresu obowiązków. Strona pozwana od dłuższego czasu nie powierzała powodowi prac związanych z zakresem obowiązków na dotychczasowym stanowisku, gdyż nie było takiego zapotrzebowania, o czym powód wiedział. Na spotkaniu w dniu 24 lipca 2017 r. powód powiedział, że zna przyczynę

wypowiedzenia. Strona pozwana składając powodowi wypowiedzenia kierowała się faktycznymi potrzebami wynikającymi z dynamicznych zmian w organizacji pracy w spółce uwarunkowanymi zamówieniami klientów. W dniu 29 czerwca 2017 r. strona pozwana wystąpiła do zakładowej organizacji związkowej z zapytaniem, czy powód jest objęty ochroną związkową, na które organizacja związkowa udzieliła w dniu 08 lipca 2017 r. odpowiedzi przeczącej.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 2 września 2016 r., na stanowisku inżyniera ds. jakości dostawców.

Powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej (...) od 28 maja 2017 r.

Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi (...)

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 14 marca 2016 r., k. 87,

-umowa o pracę z dnia 02 września 2016 r., k. 70,

-zaświadczenie, k. 92,

-zeznania świadka V. H., e-protokół z dnia 07 lutego 2018 r., k. 111.

W dniu 24 lipca 2017 r. powód otrzymał od strony pozwanej wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazano reorganizację pracy i podziału obowiązków w D. Jakości. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 01 września 2017 r. powodowi zaproponowano nowe warunki zatrudnienia na stanowisku inspektora jakości, za niższe wynagrodzenie.

Dowód:

-wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 5.

Pismem z dnia 29 czerwca 2017 r. strona pozwana zwróciła się do Przewodniczącej Związków Zawodowych (...) przy (...) Sp. z o.o. w Ś. z prośbą o udzielenie informacji, czy powód jest objęty ochroną związkową. Pismem z dnia 8 lipca 2017 r. udzielono odpowiedzi na powyższe pismo, wskazując że powód nie jest objęty ochroną związkową. Udzielając odpowiedzi Przewodnicząca Związku Zawodowego miała na myśli szczególną ochronę związkową, która dotyczy komisji zakładowej.

Strona pozwana nie została poinformowana o tym, że powód jest członkiem organizacji związkowej.

Dowód:

-pismo z dnia 29 czerwca 2017 r., k. 21,

-pismo z dnia 08 lipca 2017 r., k. 22,

-zeznania świadka V. H., e-protokół z dnia 07 lutego 2018 r., k. 111.

W dziale jakości reorganizacja trwała od 2015 roku. Stanowisko zajmowane wcześniej przez powoda – inżynier ds. jakości dostawców – zostało usunięte ze struktury firmy. Dotychczasowy kierownik działu zarządzania jakością dostawców A. K., poza obowiązkami związanymi z zarządzaniem zespołem, przejął czynności, które dotychczas

wykonywał powód. W trakcie spotkania, na którym wręczono powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, próbowano wytłumaczyć powodowi przyczyny wypowiedzenia. Powód rozumiał treść wypowiedzenia, na spotkaniu stwierdził, że rozumie przyczyny wypowiedzenia, nie dopytywał o przyczyny reorganizacji. Przed zatrudnieniem powoda, w firmie nie było osoby zarządzającą jakością dostaw. W firmie wzrosło zapotrzebowanie na inspektorów jakości.

Dowód:

- zeznania świadka J. P., e-protokół z dnia 09 listopada 2017 r., k. 43,

- zeznania świadka N. Ś., e-protokół z dnia 09 listopada 2017 r., k. 43,

- zeznania świadka A. K., e-protokół z dnia 07 lutego 2018 r., k. 111,

- zeznania świadka M. H., e-protokół z dnia 07 lutego 2018 r., k. 111,

- zeznania powoda L. U., e-protokół z dnia 07 lutego 2018 r., k. 111.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, jednak wobec braku możliwości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, należało zasądzić na rzecz powoda odpowiednie odszkodowanie.

W niniejszej sprawie okolicznościami bezspornymi było, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z dnia 02 września 2016 r., jak również okoliczność, że w dniu 24 lipca 2017 r. zostały wypowiedziane dotychczasowe warunki zatrudnienia, nowe warunki zatrudnienia polegały na zmianie stanowiska pracy oraz obniżenie wynagrodzenia. Bezspornym była również kwota miesięcznego wynagrodzenia w wysokości (...) Sporne między stronami były przyczyny uzasadniające wypowiedzenie warunków pracy oraz okoliczności dotyczące konsultacji ze związkami zawodowymi.

Zgodnie z treścią art. 42 kp do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast zgodnie z treścią art. 32kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp) i w przypadku kiedy pracownik jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc. Art. 45 § 1 kp stanowi, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W dniu 24 lipca 2017 r. powód otrzymał od strony pozwanej wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazano reorganizację pracy i podziału obowiązków w D. Jakości. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 01 września 2017 r. powodowi zaproponowano nowe warunki zatrudnienia na stanowisku inspektora jakości, za niższe wynagrodzenie. Z zeznań świadków J. P., N. Ś., A. K. i M. H., wynika że do wypowiedzenia doszło wskutek reorganizacji pracy w zakładzie strony pozwanej, stanowisko na którym pracował powód, zostało zlikwidowane. Ponadto, prace wykonywane przez powoda zostały rozdzielone między innych pracowników, część jego obowiązków przejął A. K.. W zakładzie strony pozwanej stanowisko inżyniera ds. jakości dostawców przestało być potrzebne, ciężar prac został przerzucony na inspektorów jakości. Zatem przyjąć należało,

że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zmiany warunków pracy, spełniała wymogi konkretności, rzeczywistości i prawdziwości.

Natomiast, w ocenie Sądu, pracodawca nie spełnił wymogu konsultacji ze Związkiem Zawodowym (...), którego powód jest członkiem od 28 maja 2017 r.

Zgodnie z art. 38 kp 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. Natomiast art. 30 ustawy o związkach zawodowych z 23 V 1991r (t.j. Dz.U. z 2015, poz.1881) stanowi, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków, zaś pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Natomiast art. 32 ustawy o związkach zawodowych reguluje ochronę trwałości stosunku pracy działaczy związkowych (w ust. 2 użyto wprost słowa „ochrona”). Obowiązkiem pracodawcy zgodnie z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych jest zwrócenie się do organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających z ich obrony i dopiero nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W niniejszej sprawie pracodawca zwrócił się do związku zawodowego jedynie z zapytaniem czy powód jest objęty ochroną związkową. Na tak sformułowane zapytanie przedstawiciel Związku Zawodowego (...) odpowiedziała, że powód nie jest objęty ochroną związkową. W ocenie Sądu, zapytanie pracodawcy nie było sformułowane w sposób prawidłowy, wprowadziło w błąd udzielającą odpowiedzi Przewodniczącą Związku Zawodowego. Strona pozwana zapytała bowiem o to, czy pracownik jest objęty ochroną, co mogło sugerować, że pytanie dotyczy tylko ochrony szczególnej uregulowanej w art. 32 ustawy, obejmującej ściśle określone osoby i tak też odpowiadająca na zapytanie zrozumiała. Podkreślić należy, że zarówno w przepisach kodeksu pracy, jak i w przepisach ustawy o związkach zawodowych, ustawodawca w kontekście art. 38 kp używa pojęcia obrony pracownika, a nie ochrony pracownika. Świadek V. H. wskazała, że udzielając odpowiedzi miała na myśli szczególną ochronę związkową, która dotyczy komisji zakładowej, natomiast powód był objęty zwykłą ochroną związkową, mógł być broniony przez związek zawodowy, jako jego członek. Pracodawca ma obowiązek ustalić czy konkretny pracownik jest członkiem związku zawodowego lub czy zwrócił się do związku o objęcie obroną (jeżeli członkiem związku nie jest). Tym samym należało uznać, że brak informacji o tym że powód jest członkiem związku zawodowego wynikał z nieprawidłowo sformułowanego zapytania i skutki braku wiedzy o członkostwie a co za tym idzie braku konsultacji związkowej obciążają pracodawcę. Nie ma tu znaczenia podnoszony przez stronę pozwaną argument, że pracodawca może wypowiedzieć umowę, nawet gdy związki zawodowe zgłoszą zastrzeżenia.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należało, że pracodawca nie poinformował związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy, jak również nie podał związkowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przewidziana w art. 38 kp konsultacja z organizacją związkową nie została przeprowadzona w sposób prawidłowy, zatem uznać należało, że wypowiedzenie warunków umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda odpowiedniego odszkodowania.

W niniejszej sprawie powód wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, jednakże mając na uwadze okoliczność, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, żądanie powoda w tym zakresie należało oddalić, o czym Sąd orzekł w punkcie I wyroku. Mając na uwadze treść art. 45 § 2 kp, zgodnie z którym, Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu należało zasądzić na rzecz powoda odpowiednie odszkodowanie.

Wysokość wynagrodzenia powoda będąca podstawą do wyliczenia odszkodowania była pomiędzy stronami bezsporna. Strona pozwana przedłożyła zaświadczenie, z którego wynikało, że wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 3582,53 zł.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 47¹ kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tym samym powodowi należy się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 3582,53 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 180,00 złotych tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (punkt IV wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt V wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c.w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.