

Sygn. akt VI Pa 114/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa E. K. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną Zespół Szkół (...) w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 1 czerwca 2015 roku sygn. akt IV P 191/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zespołu Szkół (...) w W. na rzecz E. K. (1) kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Elżbieta Góralska

UZASADNIENIE

W procesie, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie E. K. (1) odwoływała się od dokonanego przez pracodawcę - Zespół (...) w W. – wypowiedzenia zmieniającego, domagając się ostatecznie zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę i podnosząc, że: jej stosunek pracy podlegał ochronie związkowej na mocy art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych; pozwana uchybiła obowiązkowi konsultacji w trybie art. 38 k.p. zamiaru wypowiedzenia zmieniającego z organizacją związkową reprezentującą powódkę; podana w wypowiedzeniu zmieniającym nie polegała na prawdzie; zachodzi brak formalny wypowiedzenia zmieniającego przejawiający się w braku wskazania w nim zakresu obowiązków powódki; wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione, bowiem faktycznie oznacza połączenie obowiązków dwóch etatów i powierzenie ich jednej osobie.

Pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2015r., wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 191/14 Sąd Rejonowy w Goleniowie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9.232,80 zł brutto tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (pkt I), nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3107,93 zł brutto (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 462 zł tytułem kosztów sądowych (pkt III) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Wydając powyższy wyrok sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

E. K. (1) była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 24.08.1994r. na stanowisku starszego specjalisty ds. administracyjnych. Do zadań powódki należało: przyjmowanie interesantów, korespondencji przychodzącej i wychodzącej, przedstawianie dyrektorowi korespondencji przychodzącej i selekcjonowanie wg rozdzielnika wskazanym osobom do załatwienia; prowadzenie rejestrów (np. spraw poufnych, wydanych delegacji i zaświadczeń, wyjść służbowych, zastępstw), przygotowywanie i prowadzenie dokumentów naboru uczniów do klas pierwszych oraz dokumentacji związanej z egzaminami klasyfikacyjnymi, poprawkowymi i maturalnymi; prowadzenie teczek akt osobowych uczniów; sporządzanie aktualnych list uczniów; prowadzenie ewidencji uczniów; wydawanie legitymacji szkolnych; duplikatów świadectw szkolnych, arkuszy ocen, sporządzanie sprawozdań dotyczących młodzieży (w tym GUS), przygotowywanie i kompletowanie dokumentacji przebiegu nauczania (arkusze ocen, dzienniki lekcyjne, dzienniki zajęć pozalekcyjnych), prowadzenie i selekcjonowanie oraz przechowywanie dokumentacji zgodnie z obowiązującymi terminami archiwizacji wg przyjętego regulaminu; obsługa konkursów, olimpiad organizowanych u pozwanego lub przez zewnętrzne agendy.

U pozwanego była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. kadrowych L. L.. Jej zakres obowiązków obejmował następujące sprawy: przygotowywanie decyzji o przeniesieniach, przyjęciach i zwolnieniach pracowników; wspólne z dyrektorem planowanie zatrudnienia; udział w komisjach rekrutacyjnych, współpracowanie z PUP, przygotowywanie umów o pracę i innych w porozumieniu z głównym księgowym na polecenie dyrektora; przygotowywanie innych decyzji wynikających z Karty Nauczyciela np. w sprawach urlopów, wniosków o emeryturę czy rentę dla nauczycieli i pracowników administracji; uzgadnianie z głównym specjalistą ds. gospodarczych oraz dyrektorem i układanie planu urlopów; prowadzenie akt osobowych pracowników; sporządzanie sprawozdań ze spraw kadrowych; przygotowywanie informacji do Systemu Informacji Oświatowej ((...)). Ponadto do zadań specjalisty ds. kadrowych należało prowadzenie kasy czyli uaktualnianie wzorów podpisów, wprowadzanie zmian w ustalaniu kwot pogotowia kasowego; dokonywanie wypłat z kasy, opisywanie rachunków, wypłacanie uczniom stypendiów, pobieranie należności z tytułu czynszów i mediów od nauczycieli mieszkających w szkole przyjmowanie innych wpłat (np. od (...)), sporządzanie raportów kasowych. Najbardziej pracochłonne były obowiązki specjalisty ds. kadrowych związane z kasą.

W roku 2014r. istniał obowiązek prowadzenia systemu informacji oświatowej dwutorowo, tj. stare (...) – wpisów dokonywano 3 razy w roku.

W okresie od 2011 do 2014r. u pozwanego zmniejszała się liczba uczniów z liczby 241 (rok 2011) do 180 (w roku 2014), liczba pracowników administracyjnych z 10 do 7,5 oraz nauczycieli z 27,30 etatu do 26,95 etatu w roku 2014, liczba oddziałów z 11 (rok 2011) do 8 w roku 2014 r.

Pismem z dnia 07.08.2014r. pracodawca zwrócił się do Zarządu Oddziału (...) z informacją, że zamierza powódce wypowiedzieć warunki pracy, podając na czym zmiana będzie polegać i czym jest uzasadniona.

Pismem z dnia 07.08.2014r. pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy powódce z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając przyczynę: zmiany u pozwanego związane ze zmniejszeniem się liczby uczniów, pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych oraz przejściem na emeryturę z dniem 01.09.2014r. pracownika, który dotychczas prowadził sprawy kadrowe. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce następujące warunki pracy: zatrudnienie na 3/4 etatu jako starszy specjalista ds.

administracyjnych i 1/4 etatu jako specjalista ds. kadr. Pozostałe warunki pracy nie ulegały zmianie. Wypowiedzenie zmieniające zawierało pouczenie, że do połowy okresu wypowiedzenia pracownik mógł złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, co oznaczać będzie w skutkach, że umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Brak oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy oznaczać będzie że pracownik przyjął te warunki. Wypowiedzenie zmieniające zawierało pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania.

Powódka odebrała wypowiedzenie zmieniające w dniu 08.08.2014r.

Pismem z dnia 12.08.2014r. Oddział (...) w K. (pismo wpłynęło do pozwanego dnia 18.08.2014r.) poinformował pracodawcę, że powódka podlega ochronie w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na dokonanie wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego.

Uchwałą z dnia 09.09.2014r. Zarząd Oddziału (...) K. wskazał imiennie osoby, które w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlegały ochronie; wśród nich była powódka. Tego samego dnia Zarząd Oddziału (...) w K. przekazał część swoich uprawnień międzyzakładowej organizacji związkowej ognisku (...), a wśród nich uchwała upoważniła prezesa Ogniska (w tym czasie była nim powódka) do uczestniczenia przy opracowywaniu projektu rocznego preliminarza wydatków (...), przy opiniowaniu wniosków do dyrektora o nagrody roczne, uczestnictwa w ustalaniu stanowisk pracy, na których dopuszcza się używanie własnej odzieży obuwia ochronnego przez pracownika, reprezentowania interesów pracownika z tytułu członkostwa w (...), zajmowania się organizowaniem wyborów (...), współdziałania z pracodawcą w zakresie np. podnoszenia wiedzy i kwalifikacji nauczycieli, przyznawania środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli, z ramienia organizacji związkowej opiniowania dodatków motywacyjnych dla nauczycieli czy wniosków dyrektora o nagrody.

Pismem z dnia 12.09.2014r. organizacja związkowa poinformowała pracodawcę o objęciu stosunku pracy powódki ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dołączając zakres uprawnień powódki

Na dzień 10.01.2014r. do Oddziału (...) w K. należało 21 osób, w tym w (...) w W. — 10 osób. Na dzień 30.06.2014r. do Oddziału (...) w K. należało 225 osób w tym w (...) w W. — 12 osób. Na dzień 30.09.2014r. do Oddziału (...) w K. należało 209 osób w tym w (...) w W. — 12 osób. Takie informacje za każdym razem docierały do pozwanego, przekazywane przez Prezesa Zarządu Oddziału (...) w K..

Pracodawca dokonał u siebie zmian organizacyjnych: utworzył 1/4 etatu specjalisty ds. administracyjnych i 3/4 etatu specjalisty ds. kadrowych, powierzając oba stanowiska powódce. Zakres obowiązków powódki jako specjalisty ds. administracyjnych nie uległ zmianie. Jako specjalista ds. kadrowych powódce powierzono obowiązki jakie pełniła L. L. na tym stanowisku, z wyłączeniem zadań związanych z kasą.

W dniu 05.08.2014r. powódka odmówiła złożenia podpisu na otrzymanym na piśmie zakresie obowiązków specjalisty ds. kadrowych.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że uchwałą z dnia 09.09.2014r. Zarząd Oddziału (...) w K. ustalił listę imienną członków chronionych zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych - wśród nich była powódka. Uchwałą z dnia 12.09.2014r. Zarząd Oddziału (...) w K. wskazał zakres uprawnień powódki w zakresie reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy w sprawach pracowniczych. Pismem z dnia 12.09.2014r. Zarząd Oddziału (...) poinformował pozwanego o tym, że powódka zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 34² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlega ochronie, dołączając informację o zakresie uprawnień powódki. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle art. 52 ust. 1 statutu (...) do kompetencji zarządu oddziału należy reprezentowanie (...) i jego członków wobec pracodawców, organów prowadzących szkoły i placówki oświatowe oraz innych podmiotów na terenie działania oddziału. Zwrócił także uwagę na treść przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Podkreślił, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że uchwała organu związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w ciągu którego pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy,

ale brak wskazania tego okresu nie wpływa na ochronę trwałości stosunku pracy tego pracownika, jeżeli okres ten można ustalić na podstawie innych okoliczności. Z powyższego wyprowadził wniosek, iż wytypowanie - z grona osób predystynowanych - działaczy związkowych korzystających z ochrony trwałości stosunku pracy oraz sprecyzowanie długości okresu ochronnego pozostawiono w gestii zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wskazał, że wyrażoną w formie uchwały wolą zarządu zakładowej organizacji związkowej gwarancję trwałości stosunku pracy może uzyskać zarówno członek owego zarządu - i to bez względu na zajmowane w nim stanowisko - jak i pracownik zrzeszony w tejże organizacji pełniący funkcję w innych niż zarząd organach lub strukturach niższego szczebla albo niepełniący żadnej funkcji, jednakże pod warunkiem, że jest upoważniony do reprezentowania danej organizacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonującego za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Mając na uwadze powyższe, sąd I instancji rozważył, jakie mogą być źródła upoważnienia do tego rodzaju reprezentacji zakładowej organizacji związkowej. Uznał, że należy ich upatrywać głównie w art. 9 ustawy. Zwrócił też uwagę, że przepis art. 13 ustawy zawiera katalog postanowień, które powinny znaleźć się w statucie związku zawodowego i obejmuje również sposób reprezentowania związku. Uznał, że przepis art. 13 pkt 8 ustawy uzupełnia treść art. 9 ustawy. Wskazał, że w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie. Równorzędność źródeł regulacji struktury organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty i uchwały statutowych organów związkowych, podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97. Za znamienne uznał sąd to, że również art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, precyzując krąg pracowników podlegających wskazaniu do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, wymienia członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania jej wobec pracodawcy, lecz nie ogranicza wynikających z art. 9 k.p. źródeł tegoż upoważnienia do statutu. Sumując powyższe rozważania stwierdził, że dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tegoż pracownika w uchwale zarządu, jeśli jednocześnie uchwała ta zawiera upoważnienie dla tegoż pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (tak też Sąd Najwyższy w powołanym wcześniej wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08).

Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy przypomniał, że powódka jest członkiem Związku (...), jednak nie była ani nie jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Z mocy postanowień art. 46 ust. 2 statutu zarząd okręgu ma uprawnienia ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i jest ogniwem nadrzędnym w stosunku do ognisk z danego terenu. Statut przewidział występowanie oddziałów powiatowych, międzygminnych, gminnych, miejskich lub dzielnicowych (art. 18 ust. 1 i ust. 3 statutu). Do kompetencji zarządu oddziału należy reprezentowanie (...) i jego członków wobec pracodawców na terenie działania oddziału (art. 52 ust. 1 pkt 1 statutu). Według art. 52 ust. 2 statutu zarząd oddziału może przekazać zarządowi ogniska niektóre ze swoich kompetencji. (...) jest zatem najniższym ogniwem organizacyjnym (...) działającym między innymi w szkołach (art. 19 statutu). Zarząd ogniska posiada kompetencje podejmowania decyzji w sprawach przekazanych mu przez zarząd oddziału (art. 56 ust. 2 statutu).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że uchwałą z dnia 09.09.2014 r. zarząd Oddziału (...) w K. ustalił listę imienną członków chronionych zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - wśród nich była powódka. Zauważył nadto, iż ustawodawca w art. 32 ustawy wskazał, że kwestia upoważnienia członka do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy może być uregulowana statutem ale również uchwałą związkową, przy czym należy przyjąć, że uchwała taka musi zostać podjęta w ramach kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych w statutowo określonym trybie. W niniejszej sprawie kwestia upoważnienia powódki do reprezentowania związku zawodowego została przez Zarząd Oddziału (...) unormowana

uchwałą z dnia 12.09.2014r., gdzie ten organ przekazał część swoich uprawnień Ognisku na podstawie art. 52 ust. 2 statutu. Sąd I instancji przypomniał w tym miejscu, że zarząd Ogniska na mocy art. 56 ust. 2 statutu wykonuje decyzje właśnie w sprawach, o których mowa art. 52 ust. 2 statutu. Skoro więc uchwałą z dnia 12.09.2014r. zarząd Oddziału upoważnił prezesa Ogniska do reprezentowania (...) przed pracodawcą w sprawach tam określonych, to oznacza to, że stosunek pracy powódki podlegał ochronie w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, o czym pracodawca powziął informację po otrzymaniu pisma wystosowanego przez Oddział (...) w dniu 12.09.2014r.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, iż wyłom od tej zasady wprowadza ustawa z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w której również przy dokonywaniu zwolnień o charakterze indywidualnym z przyczyn niedotyczących pracowników w sposób szczególny uregulowano sytuację pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed wypowiedzeniem (w tym wypowiedzeniem zmieniającym) lub rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd uznał, że regulacje zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy mają zróżnicowany charakter. Wyróżnił dwie grupy osób, wobec których stosuje się odmienne zasady postępowania: pracowników, wobec których ustawa nie dopuszcza możliwości objęcia ich procesem zwolnień grupowych (art. 5 ust. 5) i pracowników, wobec których dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy, jednak pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową (art. 20 ust. 2), albo wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy, jeżeli nie jest możliwe ich dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku (art. 10 ust. 3). Zdaniem Sądu Rejonowego stan faktyczny w niniejszej sprawie wskazywał, że pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego powinien posłużyć się trybem określonym w art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003r., gdyż powódka była osobą, której stosunek pracy podlegał ochronie. Na zasadzie analogii sąd przywołał w tym miejscu stanowisko Sądu Najwyższego w świetle którego art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przewiduje tzw. szerszy zakres ochrony, wyrażający się w słowach, że bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. W ten sposób ustanowiono regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również, że postępując zgodnie z prawem, nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wyliczył, że dokonując spornego wypowiedzenia zmieniającego pracodawca dopuścił się następujących błędów formalnych:

1/ w dniu 08.08.2014r. wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające pomimo że nie wyczerpał trybu określonego w art. 38 kp. W ocenie sądu dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. nie zwalniało pracodawcy od obowiązku wyczerpania trybu konsultacji ze związkami zawodowymi. Tymczasem pozwany w dniu 07.08.2014r. wystosował do zakładowej związkowej informację o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego i nie czekając na odpowiedź następnego dnia wręczył powódce to wypowiedzenie. Tym samym dokonane wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa.

2/ po uzyskaniu informacji z dnia 12.08.2014r. o tym, że stosunek pracy powódki podlegał ochronie w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych, pracodawca z uwagi na treść art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2014r. mógł dokonać wypowiedzenia zmieniającego tylko w przypadku niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową.

Zdaniem sądu I instancji naruszenie art. 10 ust. 1 czy ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. oznacza niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce przez pracodawcę warunków umowy o pracę, a ponieważ tej przepis ten nie określa sankcji jego naruszenia - bowiem sankcje są uregulowane bezpośrednio w Kodeksie pracy - należało zastosować art. 45. Jako, że powódka wniosła o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania, sąd uznając że wypowiedzenie warunków pracy było dokonane z naruszeniem przepisów, uwzględnił jej żądanie w całości.

Na zakończenie sąd wskazał, że jeśli chodzi o ocenę merytoryczną wypowiedzenia warunków pracy, to należało uznać je za merytorycznie uzasadnione. Sąd wskazał w tym zakresie, że jak wynika z załączonych przez pozwanego dokumentów od 2011 do 2014r. u pozwanego zmniejszała się liczba uczniów z liczby 241 (rok 2011) do 180 (w roku 2014), liczba pracowników administracyjnych z 10 do 7,5; nauczycieli z 27,30 etatu do 26,95 etatu w roku 2014, a nadto liczba oddziałów z 11 (rok 2011) do 8 w roku 2014r. Zdaniem Sądu Rejonowego zmniejszenie to niewątpliwie miało wpływ na ilość pracy na stanowiskach starszego specjalisty ds. administracyjnych oraz specjalisty ds. kadrowych, na których były wykonywane zadania związane z obsługą uczniów, pracowników i załatwianiu spraw stąd wynikłych. Sąd uznał zarazem, że poszczególne zadania na obu stanowiskach pracy były wykonywane z różną częstotliwością i ze zróżnicowanym natężeniem; różna była też ich czasochłonność, przy czym najwięcej pracy na stanowisku specjalisty ds. kadrowych związanych było z wykonywaniem zadań związanych z kasą, które to zadania nie zostały przypisane powódce. Sąd uznał też, iż pracodawca miał prawo swobodnie dokonać zmian organizacyjnych w zakładzie pracy w zakresie tworzenia czy znoszenia stanowisk pracy a ocena sądu mogła być dokonana tylko pod kątem tego, czy podana przyczyna tych zmian była prawdziwa.

W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach sąd I instancji wskazał, że powódka była zwolniona od kosztów sądowych, wobec czego kosztami sądowymi (5% od kwoty zasądzonego roszczenia) należało obciążyć pozwanego na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Odnośnie kosztów zastępstwa procesowego powódki reprezentowanego przez radcę prawnego jako podstawę ich zasądzenia w punkcie IV wyroku sąd wskazał przepis § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw. z art. 98 § 1 i 3kpc i art. 99 k.p.c.

Pozwany pracodawca wniósł od powyższego wyroku apelację, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego — art. 25¹ ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że złożenie przez organizację związkową informacji kwartalnej w nieprawidłowym kształcie (to znaczy wskazującej na ogólną liczbę członków organizacji związkowej bez wyszczególnienia ilu z tych członków stanowi równocześnie pracowników pozwanego) stanowi uczynienie zadość wymaganiu stawianemu przez przepis 25¹ ust. 2 ustawy i tym samym przesądza o reprezentatywności danej organizacji, podczas gdy z brzmienia ww. przepisu wynika, iż aby informacja kwartalna była miarodajna dla oceny reprezentatywności danej organizacji związkowej konieczne jest wskazanie w niej liczby pracowników będących jej członkami,
2. naruszenie przepisu prawa materialnego - art. 38 Kodeksu pracy poprzez uznanie, iż pracodawca nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej przewidzianej w tym przepisie, podczas gdy z uwagi na brak reprezentatywności Ogniska Związku (...) w Zespole Szkół (...) w W., taka konsultacja nie była konieczna,
3. naruszenie przepisu prawa materialnego — art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez uznanie, że wypowiedzenie zmieniające było wadliwe ze względów formalnych, ponieważ pozwany nie uzyskał na nie zgody od zakładowej organizacji związkowej, podczas gdy z uwagi na brak reprezentatywności Ogniska Związku (...) w Zespole Szkół (...) w W. taka zgoda nie była konieczna.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że obowiązek konsultacji czy też uzyskiwania zgody na dokonanie określonych czynności z zakresu prawa pracy względem działacza związkowego, dotyczy nie każdej reprezentującej

pracownika, a wyłącznie reprezentatywnej organizacji związkowej, tj. organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Zdaniem apelującego w związku z tym oczywistym jest, iż decydująca jest liczba pracowników będących członkami danej organizacji a nie ogólna liczba jej członków. Liczba ta wcale nie musi być identyczna, biorąc pod uwagę, że często członkiem danego związku mogą być np. emeryci i renciści. Wskazano, iż strona pozwana w niniejszej sprawie już w odpowiedzi na pozew podnosiła istnienie w Zespole Szkół (...) właśnie takiej sytuacji, skoro możliwość członkostwa w Związku (...) przez emerytów, rencistów czy osoby pobierające świadczenie kompensacyjne przewiduje art. 7 ust. 1, ust. 3-5 statutu Związku (...), znajdującego się w aktach sprawy.

Dalej skarżący podkreślił, iż organizacja związkowa ma obowiązek przedstawiać co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków o której mowa w ust. 1 (a więc pracowników bądź wykonujących pracę nakładczą), przy czym organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej 10 członków będących pracownikami (wykonującymi pracę nakładczą). Oznacza to, że działania pracodawcy, które zostały podjęte bez współdziałania z daną organizacją związkową do czasu przedstawienia informacji, o jakiej mowa powyżej, są nie są obciążone wadliwością. Tym samym, skoro ustawodawca wprowadził obowiązek składania cokwartalnej informacji, uznał, iż istotne jest regularne i prawidłowe wykazywanie wobec pracodawcy statusu reprezentatywnej organizacji związkowej. Powołując się w związku z tym na poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w przywołanych w apelacji wyrokach pracodawca zarzucił, że składane w niniejszej sprawie przez organizację związkową co kwartałne informacje (w tym zwłaszcza z dnia 30 czerwca 2014 r. i 30 września 2014 r. – znajdujące się w aktach sprawy na kartach 123, 124 i 125) nie były sporządzone w sposób prawidłowy, a tym samym nie czyniły zadość wymaganiom stawianym przez art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Obejmowały one bowiem tylko informację o liczbie członków związku, ale już nie o liczbie członków będących pracownikami pozwanego, a to właśnie ilość ma charakter decydujący. Za logiczną konsekwencję powyższego uznał apelujący to, że został zwolniony z obowiązku czy to konsultacji, czy też uzyskiwania zgody na wypowiedzenie danemu pracownikami stosunku pracy. W jego ocenie Sąd Rejonowy dopuścił się więc naruszenia również art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, a także art. 38 Kodeksu pracy.

Strona powodowa w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż sąd I instancji wydał wyrok po przeprowadzeniu pełnego postępowania dowodowego w sposób rzetelny i kompletny, ustalił prawidłowo stan faktyczny, zważył dowody w ramach zasady swobodnej oceny i wyciągnął wnioski zgodne z zasadami logicznego rozumowania. Wszystkie zarzuty apelacji uznano natomiast za nietrafione. W szczególności zwrócono uwagę, iż traktowanie przedłożonej informacji kwartalnej jako coś, co pracodawca może zanegować jako nieprawidłowe - i to nie od razu po otrzymaniu takiej informacji, tylko dopiero w sytuacji kiedy pracownik korzysta przed sądem z uprawnień jakie ustawa mu przypisuje - nie może być uzasadnione. Idąc takim tokiem rozumowania, pracodawca miałby możliwość w każdym wypadku postawić zarzut niewłaściwej informacji i uchylić się od obowiązków, które nakłada na niego ustawa o związkach zawodowych. Zdaniem strony powodowej jedyną przesłanką, która pozwala pracodawcy na niewspółdziałanie z organizacją związkową jest brak informacji, nie zaś jednostronne uznanie jej za niewystarczającą, niejasną czy zbyt ogólnikową. Podkreślono, iż pozwana nigdy wcześniej przed przedmiotowym postępowaniem nie negocjowała informacji kwartalnych uzyskiwanych od organizacji związkowej, której członkiem jest powódka. Co więcej, pomimo obecnego negocjowania przymiotu reprezentatywności, względem powódki pozwana wysłała zapytanie dotyczące wypowiedzenia zmieniającego. Zrobiła to po dokonaniu wypowiedzenia i nie czekając na jakąkolwiek odpowiedź, jednak sam fakt złożenia pisma wskazuje na to, że pozwana nie negocjowała uprawnień związkowych przedmiotowej organizacji, a zarzuty apelacyjne stanowią tylko i wyłącznie próbę zmiany utrwalonego stanu rzeczy tylko i wyłącznie na potrzeby procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie sądu I instancji należało uznać za trafne, a wywiedzioną przez pozwanego apelację za nieuzasadnioną.

Na wstępie koniecznym jest wskazanie, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

W ocenie Sądu Okręgowego, wyrażonej w granicach objętych apelacją, Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwalał na ostateczne rozstrzygnięcie sporu. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten sąd są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należy wskazać, iż wszystkie trzeba było uznać za niezasadne. Istotnie, kierowanym do pracodawcy przez organizację związkową zawiadomieniom kwartalnym o liczebności członków, można było zarzucić brak informacji o tym, ile jest wśród nich osób będących pracownikami, co w pewnych okolicznościach faktycznych mogłoby spowodować uznanie tych informacji za nieprawidłowe. Pozwanemu pracodawcy umknęły jednak z pola widzenia dwie okoliczności.

Pierwszą z nich był fakt, iż organizacja związkowa, której członkiem była powódka nie była organizacją zakładową, lecz międzyzakładową. Zgodnie zaś z treścią przepisu art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Powyższe oznacza więc, że pozbawiony znaczenia prawnego był fakt, ilu członków będących pracownikami liczył sobie (...) działający u pozwanego pracodawcy. Istotnie jednak organizacja związkowa nie przekazała pozwanemu informacji o tym, ilu członków będących pracownikami liczył sobie właściwy oddział (...) (tj. Oddział w K.), mający – w myśl art. 18 ust. 1 statutu (...) przymiot międzyzakładowej organizacji związkowej o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Okoliczność ta sama w sobie nie mogła jednak doprowadzić do uwzględnienia powództwa, zwłaszcza że pozwany nie twierdził nigdy w toku procesu, aby liczba członków Oddziału (...) w K. będących pracownikami była mniejsza niż dziesięciu.

Drugą istotną w sprawie okolicznością było bowiem to, iż pozwany pracodawca – mimo formalnego uchybienia przez organizację związkową obowiązkowi wynikającemu z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych – do momentu wystąpienia przez E. K. z powództwem w niniejszej sprawie traktował tę organizację jako mającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i konsultował z nią sprawy pracownicze, w tym w szczególności wystąpił doń z informacją o zamiarze dokonania wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego. Jak zaś wskazał Sąd Najwyższy

w kilku orzeczeniach, w tym m.in. w wyroku z 20 listopada 2013r., sygn. akt II PK 56/13 oraz w wyroku z 25 sierpnia 2015r., sygn. akt II PK 214/14, tego rodzaju zachowanie pracodawcy może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 k.p. Zdaniem sądu orzekającego w niniejszej sprawie powoływanie się obecnie przez pozwanego na naruszenie przepisu art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych należało uznać za nadużycie prawa. Pracodawca przyjmował bowiem od organizacji związkowej kolejne informacje kwartalne, nie informując jej o swoich wątpliwościach co do ich prawidłowości. Co więcej, w dniu 8 sierpnia 2014 roku wysłał do tej organizacji pismo, informując ją o „zamiarze wypowiedzenia” powodce warunków umowy o pracę. Tymczasem, gdyby faktycznie w owym czasie pozwany uważał, że ma do czynienia z organizacją niereprezentatywną, powinien był dać temu wyraz, nie dokonując jakiegokolwiek konsultacji (choćby wadliwej). Ponadto nie można było stracić z pola widzenia tego, że pozwany początkowo próbował postawić powódkę niejako przed faktem dokonanym, informując ją w dniu 1 lipca 2014r. o powierzeniu jej z dniem 1 września 2014r. „za obopólną zgodą” nowych obowiązków, przy jednoczesnym wskazaniu, iż „przekazanie dokumentacji wraz z dodatkowym zakresem obowiązków nastąpi w ostatnim tygodniu sierpnia 2014r.” Należy przypuszczać, że gdyby nie jednoznaczny sprzeciw powódki przeciwko takiemu postępowaniu, wyrażony w piśmie, które wpłynęło do pracodawcy w dniu 5 sierpnia 2015r., prawdopodobnie pozwany w ogóle nie uznałby za stosowne dokonania wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Okręgowego w takich okolicznościach nie można było więc uznać postępowania pracodawcy za odpowiadające prawu. Powoływał się on bowiem na uchybienie przez organizacji związkowej wymogom formalnym, mimo że sam również dopuścił się identycznych uchybień, co należało ocenić jako działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Pozwany nie tylko bowiem nie zachował wymogów formalnych przy dokonywaniu wymaganej prawem konsultacji z organizacją związkową (którą sam potraktował jako organizację reprezentatywną), ale i nie podjął żadnych działań po uzyskaniu w trakcie biegu okresu wypowiedzenia informacji o tym, że powódka stała się osobą szczególnie chronioną. I o ile w sytuacji, w której zachowanie pozwanego byłoby w pełni zgodne z prawem, można byłoby rozważać, czy to zachowanie powódki nie stanowiło nadużycia przysługującego jej prawa, o tyle brak było do tego podstaw, skoro sam pracodawca także naruszył obowiązujące go normy prawne.

Z powyższych względów, podzielając w pełni rozważania Sądu Rejonowego i uznając zarzuty apelacji za bezzasadne, w oparciu o przepis art. 385 k.p.c., apelację oddalono.

W punkcie II. sentencji, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążono pozwanego pracodawcę jego kosztami. Na koszty te złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika powódki, ustalone w stawce minimalnej.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Elżbieta Góralska

(...)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)