

Sygn. VPa 174/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 sierpnia 2013r. sygn. IV P 193/13

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancją odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 174/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 maja 2013 roku powód J. P. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego (...) S.A. w W..

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 lipca 2013 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie sygn. akt IVP 193/13 uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków płacy i pracy dokonane powodowi J. P. przez pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. oraz zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda J. P. kwotę 600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód J. P. zatrudniony jest w pozwanej Spółce na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Powód zatrudniony jest w D. Utrzymania Sieci 6 - Ł. na stanowisku Starszego Specjalisty ds. Utrzymania Infrastruktury Sieci za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.850,00 PLN z miejscem świadczenia pracy w P..

J. P. posiada wykształcenie wyższe mgr inż. elektroniki i telekomunikacji, posiada uprawnienia budowlane w telekomunikacji do projektowania i kierowania robotami budowlanymi

W dniu 22 kwietnia 2013 roku pozwana Spółka poinformowała powoda i reprezentującą go organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 26 kwietnia 2013 roku poinformował pracodawcę, iż uznaje proponowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę powoda za niezasadne oraz wskazał, iż powód od 2012 roku pełni funkcję (...) Inspektora Pracy.

Pismem z dnia 21 maja 2013 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, komórki organizacyjnej, jednostki organizacyjnej, wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy i zakresu wykonywanych obowiązków.

Powodowi zaproponowano:

- stanowisko - Młodszy Konsultant ds. Sprzedaży
- komórka organizacyjna – D. (...)i (...) Wschód
- jednostka organizacyjna – (...) i (...)
- miejsce świadczenia pracy – T.
- wynagrodzenia zasadnicze -2.200,00PLN –43 grupa szeregowania.

Na nowym stanowisku pracy powód miałby zajmować się sprzedażą i obsługą klienta promocjami i sprzedażą usług (...), zapewnieniem pełnej obsługi klienta - sprzedaż, obsługa przedsprzedażowa, pozyskiwanie i utrzymywanie pozytywnych kontaktów z klientami.

Powód nie przyjął zaproponowanych mu warunków.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne. Wskazał, że powód J. P. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy dokonanego przez pozwanego (...) SA w W., które wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków zamieniło się wypowiedzenie definitywne.

Dokonując kontroli złożonego powodowi oświadczenia woli Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności rozważył kwestię dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy powodowi wobec podniesionego zarzutu, iż pełnił on funkcję (...) Inspektora Pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o Społecznej Inspekcji Pracy - Dz.U.1983.35.163 - zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, niedopuszczalne jest także rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzenie w ww. okresie .

Za bezsporne uznał, iż powód od 2012 roku pełnił funkcję społecznego inspektora pracy i okoliczność ta była znana pracodawcy.

Następnie Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2013 roku „wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów art. 13 ust. 1 i art. 6 ust. 2 ustawy z 1983 r. o społeczne, inspekcji pracy prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracownik z dniem wyboru na społecznego inspektora pracy nabywa mandat do pełnienia tej funkcji na okres czteroletniej kadencji. Z chwilą zatem uzyskania przedmiotowego mandatu (podstawy

pełnienia funkcji) pracownik zostaje objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy”.

W ocenie Sądu Rejonowego powód był objęty ochroną wynikającą z art. 13 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca nie mógł zarówno wypowiedzieć powodowi stosunku pracy jak wypowiedzieć mu warunków pracy na jego niekorzyść.

Z porównania warunków pracy powoda z zaproponowanymi wynikało dla Sądu Rejonowego jednoznacznie, że zaproponowane warunki są bezwzględnie niekorzystne zarówno co do stanowiska pracy, wysokości wynagrodzenia z 4.850,00 PLN na 2.200,00 PLN a w szczególności miejsca wykonywania pracy z P. na T. — miejscowość odległą o około 350 km,

Tak zaproponowane warunki pracy skłaniały Sąd Rejonowy do stwierdzenia, iż pracodawca zakładał, że powód odmówi ich przyjęcia, a wypowiedzenie zmieni się w definitywne. Nie niweczyło to jednak ochrony należącej powodowi jako Społecznemu Inspektorowi Pracy.

Dlatego też wobec uznania, iż złożone powodowi oświadczenie pracodawcy było niedopuszczalne i naruszające normy ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy, Sąd Rejonowy o uznał dokonane wypowiedzenie za bezzasadne.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

Skarżący zarzucił mu naruszenie:

- przepisów prawa materialnego - art. 5 ust. 5 punkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) - poprzez pominięcie w rozstrzygnięciu sprawy obowiązujących przepisów szczególnych na podstawie których ograniczeniu ulega ochrona stosunku pracy określona w art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Przepisy ustawy dopuszczają prawo zakładu pracy zmiany warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy w okresie zwolnień grupowych, jakie mają miejsce w pozwanej (...) S.A. w 2013 roku, co też uzasadniało zmianę warunków pracy i płacy powodowi.

2. przepisów art. 45 kodeksu pracy i art. 42 paragraf 1 w związku z art. 5 ust. 5 punkt 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) poprzez uznanie za bezzasadne dokonanie wypowiedzenia zmieniającego ze względu na szczególną ochronę z ustawy z 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy z pominięciem przepisów art. 5 ust. 5 punkt 5 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz U Nr 90 poz. 844 ze zmianami) uzasadniających dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy,

3. przepisów art. 233 kodeksu postępowania cywilnego w zakresie braku wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego, nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, jak też sprzeczność ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim z zebrany materiał dowodowy w sprawie. Nie zostały wyjaśnione istotne okoliczności sprawy w zakresie dowodów złożonych przy odpowiedzi na pozew co do trwających zwolnień grupowych w zakładzie pracy, zeznań świadka K. K.. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim nie odniósł się i nie ocenił twierdzeń pozwanego w zakresie trwających zwolnień grupowych, dokonywanych zmian organizacyjnych czy likwidacji stanowiska powoda, przyjmując wyłącznie bezwzględną ochronę stanowiska pracy społecznego inspektora pracy.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Złożoną apelację należy uznać za zasadną, skutkującą koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy.

W orzecznictwie Sadu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym do nierozpoznanie istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał zbadania merytorycznej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozważył wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, pominął merytoryczne zarzuty zgłaszane przez strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797, wyrok Sądu Najwyższego z 12.11.2007 r. I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz.2)

Orzekając w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż w stosunku do powoda pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy, pracodawca nie mógł dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, gdyż ochronę w tym zakresie zapewnia mu art.13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. 1998, Nr35, poz. 163).

Istotnie art. 13. ust.1 ustawy o społecznej inspekcji pracy stwierdza, iż zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy. (ust.2). Według ust. 3 powołanego przepisu zakład pracy nie może także wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

Wydając wyrok uwzględniający powództwo Sąd Rejonowy nie odniósł się natomiast w żaden sposób do przywołanych w odpowiedzi na pozew przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr.90, poz.844 ze zm.) W myśl art. 5 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy , przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się - między innymi - przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustępie 5 tego artykułu. Z tej regulacji wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy („z zastrzeżeniem” tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny). Wśród tej grupy pracowników ustawa wymienia społecznego inspektora pracy (pkt.5).

W świetle powyższego za zasadny należy uznać zawarty w apelacji zarzut co do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji powołanych wyżej przepisów prawa materialnego.

Niewłaściwe przyjęcie przez Sąd Rejonowy bezwzględnej ochrony społecznego inspektora pracy przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy spowodowało, iż Sąd ten zaniechał zbadania materialnoprawnej podstawy żądania, ocenianej w świetle przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Tym samym nie została rozpoznana istota sprawy, co uzasadnia zastosowanie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 386§ 4 k.p.c.

Ponownie rozpoznając sprawę Sad Rejonowy dokona ustaleń faktycznych, w oparciu o zaferowane przez strony dowody, w zakresie niezbędnym dla oceny, czy dokonane powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i pracy nie narusza przepisów dotyczących tej czynności prawnej oraz czy było uzasadnione. W tym celu Sąd odniesie się do prawdziwości twierdzeń pozwanego pracodawcy, iż dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające nastąpiło w związku ze zmianami organizacyjnymi i optymalizacją zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz z treścią zawartego w dniu 6 grudnia 2012 roku pomiędzy pozwana a zakładowymi związkami zawodowymi porozumienia w zakresie zwolnień grupowych. Przede wszystkim Sąd ustali czy wskazana w piśmie wypowiadającym przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była rzeczywista i prawdziwa. Ocenie Sądu podlegać będą ponadto twierdzenia strony powodowej, m.in. co do tego, iż zaproponowanie powodowi nowych warunków pracy miało na celu obejście przepisów ochronnych społecznego inspektora pracy przed definitywnym rozwiązaniem z nim stosunku pracy, czynność pracodawcy pozostaje w sprzeczności z art.8 k.p. i jest obliczona na odmowę pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków.

Z przyczyn wyżej wskazanych Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł jak w sentencji.