

Sygn. akt VI P 538/18

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 28 lutego 2020r.**

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy	Teresa Radomska Janina Dąbrowska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powódki M. K. kwotę 22 365 zł / dwadzieścia dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt pięć złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 12 2018r. do dnia zapłaty .

II. W pozostałym zakresie żądania odsetek powództwo oddala.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł / pięćset czterdzieści złotych / tytułem zwrotu kosztów procesu .

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 455 zł / siedem tysięcy czterysta pięćdziesiąt pięć złotych/.

V. Nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 1119 zł / jeden tysiąc sto dziewiętnaście złotych / tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. Akt VI P538/18

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. w pozwie z dnia 26 października 2018r. wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w G. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 22 365 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała , że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę nieprzerwanie od dnia 1 października 2014r. do dnia 8 października 2018r. , na początku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny , czas określony od 1 stycznia 2015r. do 31 12 2015r. na stanowisku samodzielnej księgowej , od dnia 1 01 2016r. na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy głównej księgowej. W dniu 13 czerwca 2018r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę , na mocy którego zmieniono warunki płacowe – wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 7 445 zł brutto miesięcznie.

W dniu 8 października 2018r. na podstawie art. 32 par. 1 kodeksu pracy pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę , zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia . Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy. Umowa o pracę łącząca strony została wypowiedziana przez pozwanego w sposób wadliwy z naruszeniem przepisów prawa, co uzasadnia roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania dochodzonego niniejszym pozwem. Roszczenie odszkodowawcze powódki wobec pracodawcy znajduje swe uzasadnienie w treści art. 45 par . 1 kpc .

Powódka wskazała , że u pozwanego działa organizacja związkowa (...) Związek Zawodowy (...) , którego ochronie podlega powódka . Niezależnie od powyższego pracodawca nie zgłosił w jakiegokolwiek formie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę łączącej go z powódką umowy o pracę ww organizacji związkowej. O powyższym powódka została poinformowana mailowo przez Przewodniczącego Komisji Zakładowej(...)R. G.w dniu 10 października 2018r. Co więcej, po przedstawieniu swojej sytuacji związkowi zawodowemu powódka uzyskała informację , iż zakładowa organizacja związkowa ma umotywowane zastrzeżenia do przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę . Powyższe sprawia , że waga przedmiotowego naruszenia fundamentalnej regulacji prawnej jest jeszcze bardziej rażąca. Zgodnie z art. 38 par 1 kodeksu pracy 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. Obowiązek pracodawcy wynika wprost z przepisu prawa i nie ma jakichkolwiek wątpliwości co do jego treści , niewątpliwie zatem pozwany naruszył obowiązujące przepisy. Zaniechanie procedury konsultacyjnej w przypadku konieczności jej zastosowania stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę będące podstawą roszczenia odszkodowawczego z art. 45 par 1 kodeksu pracy.

Nadto powódka wskazała , że przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy jest lakoniczna , nieprecyzyjna i ogólnikowa , zaś powódce nie okazano pełnomocnictwa ani jakiegokolwiek innego dokumentu, z którego wynikałoby umocowanie K. Z. do składania oświadczeń woli w imieniu spółki.

Powódka żąda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p.

Pozwany w odpowiedzi na pozew z dnia 24 12 2018r. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył temu , że powódce nie przedstawiono szczegółowo przyczyn rozwiązania umowy o pracę , oraz że przyczyna była przedstawiona w sposób lakoniczny. Pozwana przez wiele miesięcy rozmawiała z powódką i pozostałymi pracownikami działu księgowości odnośnie konieczności likwidacji stanowisk pracy wszystkich pracujących w dziale księgowości w G. i przekazanie kwestii z tym związanych na zasadzie outsourcingu do spółki w L.. Od wielu miesięcy osoby mające przejąć procesy księgowe są wspierane przez koleżanki z G., aby zachować płynność całego procesu przenoszenia księgowości . Co więcej , spółka przedstawiła propozycje rozwiązania z pracownikami umów o pracę i wszystkie osoby podpisały stosowne porozumienia , poza powódką , która jako jedyna się nie zgodziła z oferowanymi warunkami. Wszystkie te czynności były kilkakrotnie przedstawiane związkom zawodowym , które miały możliwość wypowiedzenia się na temat konieczności likwidacji stanowisk pracy pracowników zatrudnionych w dziale księgowości w G.. Zmiana polegająca na likwidacji całego działu jest bardzo dużym procesem w spółce , stąd spółka przygotowywała się do tego od wielu miesięcy. O wszystkim wiedziała powódka , była na bieżąco informowana o swojej sytuacji , również członkowie zarządu spółki , w tym ówczesny dyrektor zarządzający R. S., informowali o wszystkim związki zawodowe działające w D. , gdzie się mieści zakład produkcyjny pozwanego. Spółka prowadząc rozmowy ze związkami zawodowymi miała wiedzę , że żadna z pracownic

nie należy do związku zawodowego i nie jest objęta ochroną , a pomimo to cały czas były prowadzone konsultacje ze związkami zawodowymi i informowano związki zawodowe o konieczności likwidacji stanowisk pracy powódki i innych pracowników działu księgowości. Spółka przedkładając propozycję rozwiązania umowy o pracę powódce opłaciła nawet prawnika powódki , z którym ta chciała skonsultować proponowane warunki , aby bezstronny prawnik z zewnątrz mógł ocenić propozycje pozwanej z likwidacją stanowiska pracy powódki. Pozwana skonsultowała likwidację stanowiska pracy powódki ze związkami zawodowymi, nawet kilkakrotnie, a nawet dała możliwość konsultacji powódce z prawnikiem i go opłaciła. Informacja o tym , że powódka wstąpiła do związków zawodowych wpłynęła do spółki 2 dni po tym , jak pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, tj. w dniu 10 10 2018r. W ocenie pozwanej **nie jest dowodem na brak konsultacji ze związkiem zawodowym mail od przewodniczącego związku zawodowego , że dział HR nie zwrócił się przed wręczeniem wypowiedzenia powódce zapytaniem , czy powódka należy do związków zawodowych** , gdyż takie konsultacje były prowadzone wcześniej kilkakrotnie i związki zawodowe doskonale wiedziały i mogły się wypowiedzieć odnośnie konieczności likwidacji stanowisk pracy pracownic z działu księgowości w G., w tym powódki.

Odnośnie umocowania K. Z. zatrudnionej w spółce na stanowisku HR business partner , powódka była informowana , że K. Z. posiada stosowne pełnomocnictwo spółki do dokonywania stosownych czynności z zakresu prawa pracy.

Na rozprawie w dniu 14 lutego 2020r. powódka wniosła również o odsetki od żądanego odszkodowania od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty k. 247

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :**

Powódka M. K. zatrudniona została u pozwanego (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę zawartej od dnia 1 10 2014r. na okres próbny do 31 12 2014r. na stanowisku samodzielnej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy, miejscem wykonywania pracy była siedziba spółki przy ul. (...) budynek (...) oraz inne miejsca związane z działalnością spółki. Na podstawie umowy o pracę z dnia 10 12 2014r. zawartej na czas określony powódka zatrudniona była na czas określony od 1 01 2015r. do 31 12 2015r. na stanowisku samodzielnej księgowej . Z mocy umowy o pracę z dnia 23 12 2015r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy głównej księgowej z wynagrodzeniem zasadniczym 7 100 zł i możliwością przyznania premii uznaniowej

Okoliczności niesporne – umowy o pracę z 1 10 2014 k. 18, umowa o pracę z dnia 10 12 2014r. k. 19 , umowa o pracę z dnia 23 12 2015r. k. 20 oraz akta osobowe oryginały

W porozumieniu z dnia 13 06 2018r. strony ustaliły , że od dnia 1 06 2018r. wynagrodzenie zasadnicze powódki brutto wynosić będzie 7 455 zł i pracownik będzie uprawniony do otrzymywania premii kwartalnej w wysokości do 20 % kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego brutto , uzależnionej od osiągniętych wyników pracy /wskaźników , przy czym pracownik będzie proponował cel dotyczący 5% premii , ale ostatecznie cele zatwierdza przełożony.

Dowód : porozumienie z dnia 13 06 2018r. k. 22

W połowie roku 2018r. pozwana spółka podjęła decyzję o restrukturyzacji , w zakresie działu księgowości podjęto decyzję , aby szukać synergii w grupie spółek i aby skonsolidować procesy księgowe w spółkach w grupie. Procesy te miała przejąć spółka (...) SA w L. .

W związku z restrukturyzacją R. S. członek zarządu i dyrektor zarządzający pozwanej spotkał się w lipcu 2018 z przedstawicielami związków zawodowych działających u pozwanej (...) i poinformował o planowanej restrukturyzacji , następne spotkanie odbyło się 13 sierpnia 2018r. i związek zawodowy poinformowany został , że restrukturyzacja dotyczy będzie działu księgowości.

W mailu z dnia 22 sierpnia 2018r. do związków zawodowych R. S. wskazał , że w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki , prowadzone są zmiany organizacyjne , które mają poprawić efektywność działów sprzedaży ,

realizacji , księgowości i HR. W najbliższym okresie spółka planuje przeniesienie działu księgowości z G. do serwisu zewnętrznego w L. . Osobom zatrudnionym w **G. w dziale księgowości spółka miała zaproponować możliwość ciągłości pracy u nowego pracodawcy lub świadczenia / odprawy , jeśli propozycje nie zostaną przyjęte przez pracowników** . Świadczenia/odprawy będą zgodne z obowiązującym prawem . Dodatkowo spółka przewiduje możliwość dodatkowych świadczeń uzależnionych od przekazania obowiązków i absencji w okresie przejściowym i wypowiedzeń. **Członek zarządu wskazał, że celem spółki jest utrzymanie osób w organizacji pomimo likwidacji stanowisk pracy** . W analogicznej sytuacji przy przeniesieniu działu zamówień z G. do D., spółka zaproponowała pracę na innych stanowiskach w G. i zostało to przyjęte przez pracowników.

Pod koniec sierpnia 2018 z pracownikami działu księgowości spotkał się członek zarządu R. S. , S. P. dyrektor finansowy oraz dyrektor finansowy dla wszystkich spółek z grupy , pracowników poinformowano o planowanej restrukturyzacji i o tym , że spółka będzie próbowała dojść z pracownikami do porozumienia w przedmiocie rozwiązania umów o pracę.

Strona pozwana w związku z zamiarem likwidacji działu księgowości prowadziła z pracownikami księgowości zatrudnionymi w G. negocjacje w przedmiocie zawarcia porozumień o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sporządzone zostało kilka projektów porozumień , które w związku z zamiarem outsourcingu procesów księgowych do podmiotu trzeciego zamierzały powierzyć powódce i innym pracownikom działu księgowości dodatkowe obowiązki w postaci przekazania osobom wskazanym przez pracodawcę posiadanej wiedzy co do wykonywanych obowiązków zarówno w zakresie technicznym , jak i merytorycznym zgodnie z planem transferu wiedzy. Zgodnie z porozumieniem umowa o pracę miała zostać rozwiązana z dniem 31 01 2019r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy/ likwidacja stanowiska pracy / . Pracownikom od 1 09 2018r. do 31 01 2019r. miała przysługiwać premia uznaniowa do wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego , która uzależniona miała być od pozytywnej oceny pracy bezpośredniego przełożonego i terminowej realizacji planu transferu wiedzy , ponadto przewidziana została dodatkowa premia , która uzależniona miała być od liczby usprawiedliwionych nieobecności . W późniejszych wersjach porozumienia wskazano na podwyższenie wynagrodzenia o 120 % w stosunku do wynikającego z umowy o pracę oraz dokonano pewnych zmian w zakresie terminu wypłaty premii .

Pracownice działu księgowości sprzeciwiały się propozycji obniżenia premii z powodu nieobecności w pracy wskazując , że pracownik nie ma wpływu na zdarzenie losowe typu choroba.

Pozwana spółka umożliwiła pracownikom działu księgowości bezpłatne konsultacje z prawnikiem w przedmiocie projektowanego porozumienia , również powódka skorzystała z tych konsultacji.

W dniu 2 10 2018r. pracownice działu księgowości pozwanego poinformowały , że po konsultacji z prawnikiem przedstawiają wersję porozumienia , którą skłonne są podpisać , od miesięcy są już wyczerpane całą sytuacją , nie mają już sił i zdrowia na dalsze negocjacje.

Wszystkie pracownice działu księgowości w G. , łącznie główną księgową, poza powódką , podpisały porozumienia w ostatecznej wersji, czuły presję ze strony pracodawcy na to , aby podpisać porozumienie . Pozwana spółka umożliwiła pracownikom księgowości bezpłatne konsultacje z prawnikiem przed podpisaniem porozumień. Pracownice księgowości uczestniczyły w transferze wiedzy zgodnie z zawartymi porozumieniami , poza powódką, która wykonywała obowiązki na zajmowanym stanowisku w dotychczasowym zakresie.

Dowód : projekty porozumienia k. 59-61, 62-65, 71-74, 76- 79, email E. K. k. 66, mail pracowników k. 67, 68-69,70; zeznania świadka E. K. (2) k. 162-164 , nagranie k. 167, zeznania świadka R. S. k. 164-165 – nagranie k. 167 ; mail R. S. do zz z 22 08 2018r. k. 184 , zeznania świadka L. K. k. 189v-190 v , nagranie k. 195; zeznania świadka R. G. k. 190-192 , nagranie k. 195, zeznania świadka S. P. k. 192-192v , nagranie k. 195; zeznania świadka J. K. k. 193v-194 ,

nagranie k. 195 ; pismo Organizacji Związkowej (...) z dnia 9 01 2018r. k. 216 -218, poświadczenie rejestracji k. 219 , zeznania powódki k. 243-247, nagranie k. 248

W dniu 3 września 2018r. pozwana spółka reprezentowana przez członka zarządu R. S. i prokurenta E. K. (2) udzieliła pełnomocnictwa K. Z. zatrudnionej w spółce na stanowisku HR Business Partner do

1. Dokonywania w imieniu spółki **wszelkich czynności z zakresu prawa pracy** , a w szczególności dotyczących

1) nawiązywania , zmiany i rozwiązywania stosunków pracy / w tym zawierania umów o pracę , podpisywania angaży , rozwiązywania umów o pracę/ , przy czym wartość umowy brutto w skali miesiąca nie może być wyższa niż 8 000 zł brutto

2) podpisywania zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu , świadectw pracy

3) bezpieczeństwa i higieny pracy , w tym wypadków przy pracy i ich dokumentowania

4) występowania przed organami kontroli i inspekcji

2. reprezentowania spółki przed osobami fizycznymi i prawnymi w zakresie współpracy z agencjami pracy tymczasowej , poprzez składanie ofert , prowadzenie negocjacji , odbieranie dokumentów

3. do podejmowania w imieniu spółki wszelkich czynności prawnych i faktycznych , które okażą się niezbędne do realizacji niniejszego pełnomocnictwa .

dowód : pełnomocnictwo z dnia 3 września 2018r. k. 41

Pracownice działu księgowości poprosiły K. Z. zajmującą się u pozwanego kadrami o kontakt do związku zawodowego . E. B. w dniu 1 10 2018r. skierowała maila do K. Z. , w którym poprosiła o kontakt do związków zawodowych . W odpowiedzi K. Z. podała ,że nie wie , jak wygląda sprawa zgłaszania się do związków zawodowych , przekazała natomiast adres mailowy do R. G. Przewodniczącego (...).

W dniu 1 10 2018r. pracownice działu księgowości pozwanego skontaktowały się z R. G. w celu przystąpienia do organizacji związkowej .

W dniu 2 10 2018r. powódka wypełniła deklarację członkowską wstąpienia do (...) Związku Zawodowego (...) oraz wypełniła wniosek do księgowości pozwanego o pobieranie składek członkowskich.

Również inne pracownice działu księgowości zapisały się do związku zawodowego (...).

Dowód : deklaracja członkowska k. 23; zeznania świadka A. P. k. 165-166 , nagranie k. 167 ; email z 1 10 2018r. k. 187 ; zeznania świadka L. K. k. 189v-190 v , nagranie k. 195; zeznania świadka R. G. k. 190-192 , nagranie k. 195, zeznania powódki k. 243-247, nagranie k. 248

**W dniu 2 10 2018r. powódka zwróciła się do organizacji związkowej (...) o objęcie jej ochroną .**

Dowód : wniosek powódki z dni 2 10 2018r. k. 24, email k. 211 , 212; zeznania powódki k. 243-247, nagranie k. 248

W dniu 5 października 2018r. Komisja Zakładowa (...) w (...) sp. z o.o. z siedzibą w D. w składzie R. G. Przewodniczący (...), J. K. Zastępca Przewodniczącego(...), D. W. sekretarz (...) podjęła uchwałę o przyjęciu w poczet członków E. P. , M. K. , A. G. , L. K. , A. P. . Uchwała podjęta została jednogłośnie. Weszła w życie z dniem podjęcia .

Dowód : uchwała nr (...) z dnia 5 10 2018r. Komisji zakładowej (...) k. 186, zeznania świadka R. G. k. 190-192 , nagranie k. 195, zeznania świadka J. K. k. 193v-194 , nagranie k. 195

Oświadczeniem z dnia 8 października 2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia . Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy , pracodawca wskazał , że wypowiedzenie wobec powyższych przyczyn stało się konieczne . Kierując się wyłącznie rzeczywistym , realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych , dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy zakładu pracy , pracodawca składa niniejsze oświadczenie.

W wypowiedzeniu powódka została pouczona , iż ma prawo wniesienia odwołania do sądu w terminie 21 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia.

Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę k. 21 i akta osobowe część C 2

Pismem z dnia 8 10 2018r. Organizacja Związkowa (...)w związku z przyjęciem w poczet członków powódki i innych pracownic działu księgowości zwróciła się do pozwanego o pobieranie składek członkowskich z wynagrodzeń pracownic. Do pisma dołączone zostały zgody pracownic na potrącanie składek .

Dowód : pismo z dnia 8 10 2018r. k. 222-223, wniosek powódki o zgodzie na potrącenia k. 224 , wnioski innych pracownic o potrącenia k. 225, 226,227, 228, 229

W dniu 10 10 2018r. R. G. Przewodniczący Komisji Zakładowej (...) u pozwanego poinformował powódkę mailowo , że pracodawca w ramach współdziałania z organizacją związkową nie złożył wniosku do organizacji , czy powódka korzysta z ochrony związkowej.

Dowód : email R. G. z 10 10 2018r. k. 25 , zeznania świadka R. G. k. 190-192 , nagranie k. 195, email R. G. z 10 10 2018r. k. 210

Dział księgowości pozwanej spółki został zlikwidowany, a procesy księgowe przeniesione do spółki (...) SA powiązanej z pozwaną spółką. Wszyscy pracownicy księgowości zostali zwolnieni poza długoletnią pracownicą wspomagającą procesy księgowe w zakładzie produkcyjnym w D., która przebywała na zwolnieniu lekarskim, po czym przeszła na emeryturę .

Dowód : zeznania świadka E. K. (2) k. 162-164 , nagranie k. 167; zeznania świadka R. S. k. 164-165 – nagranie k. 167 ; zeznania świadka A. P. k. 165-166 , nagranie k. 167 ; zeznania świadka L. K. k. 189v-190 v , nagranie k. 195; zeznania świadka S. P. k. 192-192v , nagranie k. 195;

Organizacja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 26 10 2018r. skierowanym do zarządu pozwanej w związku z dokonaniem wypowiedzenia powódce umowy o pracę , która jest członkiem organizacji związkowej, zwróciła uwagę na niezachowanie trybu konsultacji związkowej , o jakiej mowa w art. 38 kodeksu pracy , stanowi to naruszenie procedury związanej z wypowiedzeniem umów , w sytuacji , gdy pracownik odwoła się do sądu od takiego wypowiedzenia , skutkuje jego uchYLENIEM . W związku z powyższym organizacja związkowa zwróciła się o cofnięcie tego wypowiedzenia.

Dowód : pismo Organizacji Związkowej (...) z 26 10 2018r. k. 185 , zeznania świadka R. G. k. 190-192 , nagranie k. 195, email R. G. z 26 10 2018r. k. 209

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7 455 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie k. 242

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powódki dokumentów, których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił również na podstawie zeznań świadków R. G. , J. K., A. P. i zeznań powódki , którym dał wiarę w całości , ponadto zeznaniach E. K. (2), R. S. , S. P. , L. K. , którym dał wiarę w zakresie , w jakim były logiczne, ze sobą zgodne lub uzupełniające się z zeznaniami, którym sąd dał wiarę w całości , i zgodne z treścią załączonych dokumentów.

Za wiarygodne uznać należało zeznania świadka R. G. – przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) w pozwanej spółce , który opisał proces komunikacji pomiędzy organizacją związkową i pracodawcą, zeznania znajdujące potwierdzenie w dokumentach i korespondencji mailowej pomiędzy organizacją związkową i pracodawcą. W szczególności z zeznań tych wynika to , że przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce pracodawca nie zwracał się do organizacji związkowej o informację , czy powódka objęta jest ochroną związkową i nie dokonał konsultacji wypowiedzenia powódce umowy o pracę . Świadek przedstawił też kontekst rozmów z pracodawcą w sierpniu 2018r. , w których akcentowana była przez pracodawcę chęć utrzymania dotychczasowych miejsc pracy u nowego pracodawcy , a dopiero gdyby pracownicy nie przyjęli propozycji , wypłata odpraw, co stoi w sprzeczności ze stanowiskiem strony pozwanej w procesie .

W całości zgodne z powyższymi zeznaniami i załączoną korespondencją email i dokumentami są zeznania Zastępcy Przewodniczącego Komisji zakładowej (...) J. K. , z tej przyczyny również zasługują na walor wiarygodności.

Z powyższymi zeznaniami i załączonymi dokumentami korespondują zeznania powódki .

Zeznania świadka A. P. , pracownika działu księgowości uznać należało co do zasady za wiarygodne w ocenie sądu , świadek wskazał, że dział księgowości w G. został zlikwidowany , stanowisko pracy zlikwidowane , a księgowość przeniesiona na zewnątrz spółki , o czym dowiedziała się od R. S. , co jest zgodne z zeznaniami tegoż. Świadek wskazała na presję pracodawcy co do zawarcia porozumienia oraz że na początku nie miała harmonogramu transferu wiedzy . Wskazała na zapisanie się do związku zawodowego przed podpisaniem porozumienia z uwagi na obawy względem pracodawcy oraz na to , że pracownicy prosiły kadrową K. Z. o kontakt do związku zawodowego , co znajduje potwierdzenie w zeznaniach L. K. i powódki . Zeznania świadka L. K. nie znajdują jednak potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym w zakresie braku udostępnienia kontaktu do związku zawodowego przez K. Z. , gdyż z korespondencji mailowej k. 187 wynika , że K. Z. udostępniła adres mailowy do R. G. 1 10 2018r. W pozostałej części zeznania są wiarygodne i korespondują z materiałem dowodowym , któremu są dał wiarę.

Zeznania świadka E. K. (2) – głównej księgowej strony pozwanej i przełożonej powódki nadal związanej umową cywilnoprawną z pozwaną należało potraktować z pewną ostrożnością , świadek wskazała , że powódka nie chciała przekazywać wiedzy , o czym traktowało porozumienie , którego powódka ostatecznie nie podpisała , co oczywiście jest wielkim uproszczeniem, gdyż nie przedstawia motywów powódki , wskazała również na zapewnienie ze strony zarządu , że konsultacje ze związkami zawodowymi zostały przeprowadzone , a co nie miało miejsca, jak wynika z dokumentów zebranych w sprawie i zeznań świadka członka zarządu organizacji związkowej . Świadek wskazała jednak na likwidację całego działu księgowości pozwanej i przeniesienie procesów księgowych do spółki (...) , co jest wiarygodne , jak i to , że poza działem księgowości zatrudniona była jeszcze pracownica księgowości w Zakładzie produkcyjnym w D. , co również jest wiarygodne, jako zgodne z zeznaniami innych świadków . Podobnie sąd ocenił zeznania R. S. , byłego członka zarządu pozwanej , który zajmował się restrukturyzacją w spółce i spotykał się z przedstawicielami związku zawodowego (...). Świadek w ogólnym zarysie przedstawia sytuację związaną z restrukturyzacją i podjętymi działaniami , co jest wiarygodne i znajduje potwierdzenie w treści dowodów w formie dokumentarnej , jednakże szczegółów nie pamięta , ponadto przedstawia je w dużym uproszczeniu jeżeli chodzi o konsultacje ze związkiem zawodowym , określa mianem konsultacji w ogóle rozmowy na temat restrukturyzacji , co oczywiście nie spełnia wymogów kodeksowych i na czym opiera się również świadek E. K. , czy też określa

porozumienia, które przygotowano dla pracowników działu księgowości jako korzystne, podobnie jak świadek E. K. (2), nie przedstawiając jednocześnie zastrzeżeń pracowników i wskazywanych przez nich nacisków na zawarcie porozumienia. Podobnie ocenić należy zeznania świadka S. P., który w zakresie konsultacji ze związkami zawodowymi opiera się na informacji R. S., również wskazuje na fakt, że zawarte z pracownikami porozumienia były dla nich korzystne, choć przyznaje, że była to sytuacja stresująca dla pracowników i podchodzili oni do porozumień nieufnie. W zakresie likwidacji działu księgowości zeznania świadka S. P. uznać należy za wiarygodne, jako zgodne z zeznaniami innych świadków.

Sąd uznał za niewiarygodne w znakomitej większości zeznania świadka K. Z. poza zakresem ogólnym tj. likwidacji działu księgowości i udzielonego pełnomocnictwa, co jest zgodne z innymi dowodami. Świadek zaprzeczyła, aby pracownice zwracały się do niej o kontakt ze związkami zawodowymi, co jest sprzeczne z treścią korespondencji k. 187 oraz, że pracownice chciały przystąpić do związków zawodowych- zeznanie w tej części sprzeczne z zasadami logiki i zeznaniami innych świadków. Z tej przyczyny sąd w ogóle nie oprął się na zeznaniach świadka przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, zeznania te są skrajnie stronnicze na korzyść pracodawcy i próbują umniejszyć rolę świadka w procesie dokonywania nieprawidłowego wypowiedzenia umowy, które to właśnie świadek sygnowała swoim podpisem.

### **Sąd zważył, co następuje :**

Powództwo M. K. zasługiwało w znakomitej większości na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka wystąpiła z żądaniem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę.

Oświadczeniem z dnia 8 października 2018r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2019 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy, pracodawca wskazał, że wypowiedzenie wobec powyższych przyczyn stało się konieczne. Kierując się wyłącznie rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy zakładu pracy, pracodawca składa niniejsze oświadczenie.

Przed wypowiedzeniem, pozwany pracodawca, wbrew twierdzeniom zgłoszonym w trakcie niniejszego procesu sądowego nie przeprowadził konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powódce z reprezentującą powódkę zakładową organizacją związkową, stosownie do nakazu wynikającego z art. 38 kodeksu pracy.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W niniejszej sprawie przesłanki formalne wynikające z art. 30 § 3 i 4 k.p. zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy -§ 5 art. 30 k.p..

Sąd zważył, iż pozwany naruszył przy wypowiedzaniu umowy o pracę powódce art. 38 kodeksu pracy. Pozwany, bowiem dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, sprzecznie z art. 38 k.p. bez zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę, co rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą na gruncie prawa pracy.

Artykuł 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 263 t.j.) stanowi, iż jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

***Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw. (art. 30 ust. 2 ww. ustawy)***

***W indywidualnych sprawach*** ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, ***przed podjęciem działania***, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ***jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony***, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika. (art. 30 ust. 3 ww. ustawy)

W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. (art. 30 ust. 4 ww. ustawy)

W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. (art. 30 ust. 5 ww. ustawy)

W rozpatrywanej sprawie szerszej analizy wymaga art. 38 k.p., zgodnie z § 1 którego ***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*** -§ 2. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia -§ 3.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź jej warunków pracy lub płacy dokonane przez zakład pracy przed upływem 5 dni od otrzymania przez radę zakładową pisemnego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38 k.p., chyba że przed upływem tego okresu rada zakładowa złoży kierownikowi zakładu pracy oświadczenie, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia (uchwała SN z dnia 16 września 1975 r., I PZP 10/75, OSNC 76.4.74, glosa: J. Pachon, OSP 76.5.105).

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z oczywistym uchybieniem procedury konsultacji związkowej, o jakiej mowa w art. 38 k.p. Pozwany pracodawca, bowiem nie przeprowadził uprzednio konsultacji ze związkami zawodowymi, ani nie zwrócił się o informację w trybie art. 30 ust.3 ustawy o związkach zawodowych, z treści którego wynika, że nie powódka obowiązana jest powiadomić pracodawcę o ochronie związkowej, ***a to pracodawca***

***zwraca się do organizacji związkowych z zapytaniem , czy powódka podlega ochronie przed dokonaniem wypowiedzenia .***

Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego, to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania zgodności z przepisami prawa dokonanego wypowiedzenia , w tym dochowania procedury wynikającej z art. 38 kodeksu pracy w związku z art. 30 ust.3 ustawy o związkach zawodowych .

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu bezsprzecznie potwierdził, iż pracodawca nie dopełnił wymogu konsultacji ze związkiem zawodowym reprezentującym powódkę, wbrew treści art. 38 kodeksu pracy w zw. z art.30 ust 3 ustawy o związkach zawodowych . ***Podkreślić należy , iż chodzi przy tym o indywidualną sprawę powódki , a nie konsultacje ogólne dotyczące planowanej restrukturyzacji , czy likwidacji działu księgowości , na które powoływał się pozwany pracodawca , które miały miejsce w lipcu i sierpniu 2018r. Jak wynika, z zeznań świadków – R. G. , J. K. , ale i R. S. , konsultacje **nie dotyczyły indywidualnego wypowiedzenia umowy o prace powódce , a o takiej konsultacji mowa jest w art. 38 kodeksu pracy.*****

Ponadto art. 38 kp wskazuje ***na pisemną formę konsultacji*** i to w sprawie indywidualnego pracownika oraz należy podać indywidualną przyczynę wypowiedzenia, dlatego jest oczywistym , że pracodawca takiej konsultacji nie przeprowadził.

Istotnym jest, iż w razie powzięcia wątpliwości, czy pracownik korzysta z ochrony związkowej, pracodawca powinien zwrócić się do działających u pracodawcy zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych o informację w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> / aktualnie ust. 3 / ustawy o związkach zawodowych. Dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem (art. 38, art. 52 § 3 i art. 53 § 4, art. 112 § 1, art. 177 § 1 KP, art. 32 ustawy o związkach zawodowych) współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są dwie metody regulacji. Pierwsza, zgodnie z którą informację przekazuje organizacja związkowa z własnej inicjatywy, ma zastosowanie tylko w odniesieniu do działaczy związkowych (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych). ***W pozostałych przypadkach pracodawca musi zwrócić się do organizacji związkowej o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14). (Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2018 r. II PK 196/17)***

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z powołaniem się na tę uchwałę Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r., II PK 297/12 przyjął, że pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia indywidualnej konsultacji. Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka istniałaby tylko w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Tak więc odmowa organizacji związkowej udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 KP. (Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2018 r., I PK 171/17)

Dodać należy również , że w sprawie niniejszej osoba dokonująca wypowiedzenia w imieniu pracodawcy K. Z. , najprawdopodobniej w momencie wypowiedzenia wiedziała, że powódka korzysta z ochrony związkowej , gdyż to

właśnie do niej pracownicy działu księgowości w dniu 1 10 2018r. zwracały się o kontakt do Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) k. 187 , pomimo tego wypowiedzenie zostało dokonane z oczywistym naruszeniem procedury z art. 38 kodeksu pracy.

Art. 45 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach **albo o odszkodowaniu**.

Art. 47<sup>1</sup>. Kodeksu pracy stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze w związku z tym, że pozwany dopuścił się naruszenia obowiązku konsultacji związkowej przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, Sąd na mocy art. **Art. 47<sup>1</sup> k.p.**, **art. 45 § 1 k.p.** w zw. z art. 38 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 22 365 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty- tj od dnia doręczenia pozwu, które stanowi wezwanie do zapłaty dla zobowiązania bezterminowego z godnie z art. 455 k.c. .

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. O odsetkach orzeczono od daty doręczenia pozwu, jako wezwania do zapłaty.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Z uwagi na fakt, że powódka żądała jedynie odszkodowania i naruszenie art. 38 kodeksu pracy, badanie dalszych zarzutów stało się zbędne, gdyż już sam brak konsultacji związkowej rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 45 kp.

W punkcie II wyroku w pozostałej części żądania odsetek powództwo należało oddalić – tj od daty wniesienia pozwu do dnia doręczenia pozwu, które jest wezwaniem do zapłaty.

W punkcie III wyroku, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w wysokości potrójnej stawki minimalnej z uwagi na przyczynienie się pełnomocnika powódki do wyjaśnienia sprawy i zawilość sprawy. O powyższym orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 t.j.). Stawka wynagrodzenia pełnomocnika przy żądaniu odszkodowania i przywrócenia do pracy jest taka sama, gdyż są to żądania alternatywne, pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie i jest to pogląd zgodny z zasadami logiki.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc z urzędu do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W punkcie V orzeczono o opłacie sądowej na mocy art. 113 ust.1 w zw. z art. 96 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 98 kpc, z uwagi na fakt, że powódka zwolniona była z ustawy od obowiązku uiszczenia opłaty, koszty opłaty obciążają pozwanego pracodawcę zgodnie z zasadami odpowiedzialności za wynik procesu.

/na oryginale właściwy podpis/