

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy, w składzie:

Przewodniczący:	SSR Aleksandra Czupryna
Ławnicy:	Irena Tobór Beata Hetmańczyk
Protokolant:	Barbara Cebula

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa: B. T.

przeciwko: Urzędowi Miejskiemu w T.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawiania

bez pracy

1. przywraca powoda B. T. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w T. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.066 zł brutto (cztery tysiące sześćdziesiąt sześć złotych), tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy za luty 2015 roku, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku;
3. opłatę od pozwu ustala na kwotę 2.643 zł (dwa tysiące sześćset czterdzieści trzy złote);
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach), kwotę 2.643 zł (dwa tysiące sześćset czterdzieści trzy złote), tytułem opłaty od pozwu.

IV P 19/15

UZASADNIENIE

Powód B. T. w pozwie wniesionym do Sądu w dniu 4 lutego 2015r. oraz piśmie uzupełniającym z dnia 23 lutego 2015r. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy na podstawie art.47 k.p. w kwocie 4.066 zł brutto.

Na uzasadnienie żądania powód podniósł, że w dniu 21 stycznia 2015r. pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art.53 par.1 lit.b k.p.

Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów ustawy o związkach zawodowych albowiem powód jako członek zarządu zakładowej organizacji związkowej podlega szczególnej ochronie prawnej a zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy.

W toku procesu powód wskazał, że całkowicie bezpodstawny jest zarzut pozwanego o braku reprezentatywności przez Zakładową Organizację Związkową (...) przy Urzędzie Miejskim w T. a tym samym rzekomo niewłaściwe wskazanie liczby osób objętych szczególną trwałością stosunku pracy gdyż zgodnie z art.241 25a k.p. reprezentatywność może być określana zarówno przez zrzeszanie odpowiedniej liczby członków w przedmiotowej sprawie 7%, jednakże zgodnie z dyspozycją par.2 cyt. Przepisu „Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogu o którym mowa w par.1 reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

U pozwanego funkcjonuje tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, a zatem jest ona de facto organizacją reprezentatywną.

Nie może ostać się również drugi zarzut pozwanego o błędach formalnych dotyczących reprezentacji zakładowej organizacji związkowej określonej przez statut albowiem zgodnie z par.42 ust 7 statutu (...) w jednostkach organizacyjnych związku posiadających osobowość prawną czynności prawne w imieniu związku tych jednostek podejmuje co najmniej dwóch członków prezydium, natomiast zgodnie z par.42ust.8 w przypadku kiedy komisja zakładowa lub międzyzakładowa nie powołała prezydium realizuje ona jego zadanie i wypełnia kompetencje udzielając upoważnienia co najmniej dwóm swoim członkom. Nie ulega wątpliwości, że uchwała zarządu władzy wykonawczej jest czynnością prawną podjętą zgodnie z wymogami statutowymi.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Miejski w T. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie stanowiska pozwany podniósł, że podnosząc, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w sposób zgodny z prawem z uwagi na upływ okresu ochronnego wynikającego z art. 53 par.1 pkt 1b k.p.

Zdaniem pozwanego powód nie posiada chronionego stosunku pracy gdyż organizacja do której należy powód nie spełnia kryterium reprezentatywności u pozwanego bowiem nie zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pozwanego ponadto organizacja związkowa zrzeszająca powoda w sposób niezgodny z reprezentacją zajęła stanowisko w sprawie powoda gdyż zgodnie z par.34 statutu związku władzą wykonawczą w organizacji zakładowej jest komisja zakładowa. W przypadku gdy nie powołała ona prezydium realizuje zadania i wypełnia kompetencje udzielając upoważnienia co najmniej dwóm swoim członkom. Z dokumentacji nie wynika by w tym przypadku zakładowa organizacja powołała prezydium, a zatem pisma w sprawie powoda powinny być podpisane przez dwóch członków a nie przez jednego jak wynika to z dokumentów.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Powód B. T. był zatrudniony u pozwanego od 1991r. Ostatnio na stanowisku Kierownika Oddziału Interwencyjno-Patrolowego Straży Miejskiej z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.066 zł brutto.

W dniu 21stycznia 2015r. Pozwany doręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i tym samym wyczerpania okresu pobierania z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Jako podstawę prawną zwolnienia pozwany wskazał art.53 k.p.

Pismo to zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do sądu w terminie 14 dni od dnia jego doręczenia.

(dowód: akta osobowe powoda w tym umowa o pracę i pismo o rozwiązaniu stosunku pracy, zaświadczenie o wysokości zarobków)

Powód w terminie odwołał się do Sądu.

Ustalono, że w okresie Powód przebywał na ciągłym zwolnieniu lekarskim przez 6 miesięcy a następnie od 17 września 2014r. do 14 stycznia 2015r. na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Pozwany podejmując decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w dniu 5 stycznia 2015r. Powiadomił związek zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania stosunku pracy. Pismem z dnia 9 stycznia 2015r. Związek nie wyraził zgody wskazując, że powód jako członek zarządu zakładowej organizacji związkowej podlega szczególnej ochronie prawnej i dołączył stosowną uchwałę, na mocy której powód został objęty ochroną.

Ustalono, że u pozwanego istnieje tylko jedna organizacja związkowa tj. Zakładowa Organizacja Związkowa (...), która zrzesza 11 pracowników na 258 zatrudnionych, co stanowi 4,26% załogi. Powód jest jej członkiem i na podstawie uchwały zarządu z dnia 16 grudnia 2014r. Został jako jedna z dwóch osób objętych ochroną przed zwolnieniem.

(dowód: akta osobowe powoda)

Po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego powód oczekiwał na decyzję Lekarza Orzecznika przy ZUS decyzją z dnia 19 stycznia 2015r. Lekarz Orzecznik uznał powoda za zdolnego do pracy i odmówił przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres.

(dowód: decyzja w aktach osobowych powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przeprowadzonych a wyżej wymienionych dowodów z dokumentów, których żadna ze stron nie kwestionowała i które to dokumenty nie budziły wątpliwości Sądu.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył kwestii czy powód korzysta ze szczególnej ochrony prawnej wynikającej z ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu racje w tej sprawie ma powód twierdząc, że taka ochrona mu przysługuje.

Zgodnie z art.32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej.

Bez wątplenia uchwałą z dnia 16 grudnia 2014r. Powód został jako jedna z dwóch osób objętych ochroną przed zwolnieniem. Pozwany został o tym powiadomiony pismem z dnia 12 stycznia 2015r. I wcześniejszym pismem z dnia 9 stycznia 2015r. Przewodniczący zakładowej organizacji związkowej powiadomił pozwanego o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Kwestią sporną którą należało rozstrzygnąć jest to czy organizacja do której należy powód jest reprezentatywna w rozumieniu przepisu art.24125a par.1 k.p.

Zgodnie z tym przepisem reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art.241 17 par.1 pkt1 k.p. pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub zrzesza co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Zgodnie z par.2 cyt. Przepisu Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogu o którym mowa w par.1 reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

U pozwanego funkcjonuje tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, która nie zrzesza wymaganych 7% czy też 10% pracowników. Stąd w doktrynie przyjmuje się, że w tym przypadku stosując przepis art.241 25 par.2 k.p. należy taką organizację uznać za reprezentatywną w rozumieniu cyt. przepisu. Skoro tak to stosownie do treści art.32 ust 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych zarząd organizacji reprezentatywnej zrzeszającej do 20 pracowników ma prawo wskazać pracodawcy dwóch pracowników podlegających ochronie przez zwolnieniem. Uchwałą z dnia 16 grudnia 2014r. Zarząd zakładowej organizacji związkowej objął ochroną dwie osoby w tym powoda, a zatem w chwili rozwiązywania z powodem umowy o pracę korzystał on ze szczególnej ochrony i bez zgody zarządu nie można było rozwiązać z powodem umowy o pracę.

Zgodnie z par.42 ust 7 statutu (...) w jednostkach organizacyjnych związku posiadających osobowość prawną czynności prawne w imieniu związku tych jednostek podejmuje co najmniej dwóch członków prezydium, natomiast zgodnie z par.42ust.8 w przypadku kiedy komisja zakładowa lub międzyzakładowa nie powołała prezydium realizuje ona jego zadanie i wypełnia kompetencje udzielając upoważnienia co najmniej dwóm swoim członkom. Nie ulega wątpliwości, że uchwała zarządu władzy wykonawczej o objęciu powoda ochroną jest czynnością prawną podjętą zgodnie z wymogami statutowymi.

Zdaniem Sądu zarzut strony pozwanej, że pismo do zakładu o niewyrażeniu zgody na zwolnienie powoda zostało podpisane jedynie przez jego przewodniczącego a nie przez dwóch upoważnionych członków nie może się ostać w sytuacji, gdy związek dołączył do pisma uchwałę zarządu o objęciu powoda ochroną co świadczy o tym, że członkowie zarządu (w liczbie 2) takiej zgody nie wyrażają.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu mają zasady współzycia społecznego (art.8 k.p.) Z materiału dowodowego wynika bowiem, że powód jest długoletnim pracownikiem pozwanego. Pracował u pozwanego od ponad 23 lat. Praca jego oceniana była dobrze. Obowiązki swe wykonywał dokładnie, dobrze realizował zadania straży miejskiej. Wynika to wprost z kart oceny pracy powoda. Powód ma obecnie 50 lat i w chwili obecnej jest zdolny do pracy. Z uwagi na wiek i sytuację na rynku pracy należy przypuszczać, że będzie miał znaczny problem ze znalezieniem pracy. Dlatego też zdaniem Sądu biorąc pod uwagę wszystkie te okoliczności oraz fakt, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

W pkt 2 sentencji wyroku stosownie do treści art.57 par.1 i 2 k.p. zasądzono na rzecz powoda wynagrodzenie za jeden miesiąc pozostawania bez pracy zgodnie z żądaniem powoda, choć należy uznać, że powód jako osoba chroniona ma prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Ponieważ jednak powód wskazał jako wartość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia stąd ta kwota została zasądzona w pkt 2 wyroku.

W pkt 3 i 4 sentencji wyroku orzeczono po myśli art.100 k.p.c. oraz przepisów art. 13 i art. 96 ust.1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych obciążając pozwanego kosztami sądowymi w zakresie przegranego procesu.