

UZASADNIENIE

Powód R. U., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się od pozwanego (...) w S. odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 32.352 zł. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego, na swoją rzecz, kosztów procesu w wysokości potrójnej stawki minimalnej z uwagi na ponadprzeciętny nakład pracy i znikomą stawkę minimalną przewidzianą w rozporządzeniu.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód zakwestionował umocowanie kanclerza J. P. (1) do rozwiązania z nim umowy o pracę, zbytnią ogólnikowość wypowiedzenia (w tym brak wskazania przyczyny likwidacji jego stanowiska pracy), brak podania kryteriów doboru jego osoby do zwolnienia (w ocenie powoda pracodawca winien dokonać wyboru między nim a zastępcą kanclerza do spraw organizacyjnych), a także pozornosc przyczyny wypowiedzenia w sytuacji, gdy rzeczywistą przyczynę likwidacji stanowiska pracy stanowiła „represja” za utworzenie zakładowej organizacji związkowej oraz autorytarna i konfliktowa postawa przełożonego powoda. Powód zaznaczył również, że pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę z reprezentującą go organizacją związkową.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana powołała się na upoważnienie kanclerza do podejmowania decyzji personalnych w sprawach z zakresu prawa pracy, rzeczywistą (a nie pozorną) likwidację stanowiska pracy należącą do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlegającą ocenie sądu, brak konieczności doboru pracowników do zwolnienia w razie likwidacji jedynego w swoim rodzaju stanowiska w strukturze pracodawcy, a także brak konieczności przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym z uwagi na wygaśnięcie z dniem 17 sierpnia 2016 r. ochrony przewidzianej dla członka komitetu założycielskiego.

W toku procesu strony składały kolejne pisma procesowe podtrzymujące dotychczasowe stanowiska. Powód podniósł również, iż zarzut braku konsultacji związkowej dotyczy naruszenia art. 38 k.p. Pozwany wskazał natomiast, że organizacja związkowa nie przekazała pozwanemu wymaganej przepisami prawa informacji o łącznej liczbie członków, dlatego konsultacja w trybie art. 38 k.p. nie była konieczna.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. U. był zatrudniony w (...) U. (...) w S. od dnia 1 czerwca 2013 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku zastępcy kanclerza do spraw inwestycji, a od dnia 1 kwietnia 2015 r. na stanowisku zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 9 C akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające – k. 30;

Do zakresu obowiązków R. U. należało sprawowanie nadzoru nad infrastrukturą uczelni, utrzymywanie odpowiedniego stanu technicznego i bezpieczeństwa budynków zarządzanych przez uczelnię, planowanie remontów i inwestycji oraz nadzór nad nimi. Obowiązki te R. U. realizował w ramach podległego mu D. (...). Ponadto R. U. podlegał D. Aparatury, który zajmował się zakupem aparatury na potrzeby badawcze i medyczne uczelni. Zdarzało się, że R. U. samodzielnie prowadził postępowania przetargowe.

Do zakresu obowiązków K. L. (1) zatrudnionej na stanowisku kierownika D. (...) i bezpośrednio podległej R. U. należało: kierowanie zespołem, przygotowywanie, koordynowanie, organizowanie i nadzór nad działaniami związanymi z przygotowaniem technicznym napraw, remontów i inwestycji, przygotowywanie i kompletowanie wszystkich niezbędnych dokumentów w celu przeprowadzenia właściwych postępowań przetargowych i innych (...) w S., opracowywanie, przy udziale właściwych inspektorów D. (...), rzeczowego zakresu prac zleczanych firmom

zewnątrznym w ramach bieżącego utrzymania technicznego budynków wraz z towarzyszącą infrastrukturą techniczną i zagospodarowywaniem terenów zewnętrznych.

Kierownikiem D. Aparatury była M. M..

Bezpośrednim przełożonym R. U. był kanclerz uczelni oraz rektor.

W swojej pracy R. U. współpracował z pracownikami D. (...), którego kierownikiem był K. D. (a jego zastępcą P. K.) i D. (...), którego kierownikiem był W. M.. Oba działy podlegały bezpośrednio kanclerzowi.

Na uczelni funkcjonowało stanowisko kanclerza do spraw administracyjnych. Zajmował je A. G., do którego obowiązków należał nadzór nad wynajmowaniem pomieszczeń dla firm, utrzymywaniem terenów zielonych, sprzątnięciem, ochroną obiektów, zarządzeniem akademikami, drobnymi remontami (nad remontami większej skali nadzór sprawował R. U..

W razie takiej konieczności R. U. zastępował A. G. podczas jego nieobecności, natomiast R. U. podczas jego nieobecności zastępowały K. L. (1) oraz M. M..

Dowód: zakres obowiązków K. L. (1) – k. 202-206, zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania J. P. (1) – k. 188-193, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania M. C. – k. 235-237, zeznania M. P. – k. 243-245, zeznania K. L. (1) – k. 245-247;

W II i III kwartale 2015 r. trwały rozmowy na temat restrukturyzacji zakładu pracy. Powstał dokument obrazujący nową strukturę uczelni. W strukturze tej w dalszym ciągu figurowało stanowisko zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury, przy czym przypisano do niego część obowiązków zastępcy kanclerza do spraw administracyjnych. Ta restrukturyzacja nie została przeprowadzona.

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253;

Z dniem 1 grudnia 2015 r. obowiązki kanclerza przejął J. P. (1). J. P. (1) wydał zakaz bezpośrednich kontaktów z rektorem i oświadczył, że w stosunku do osób, które będą pomijały drogę służbową, będą wyciągane konsekwencje.

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania M. C. – k. 235-237;

Pomysł założenia związku zawodowego pojawił się na przełomie stycznia/lutego 2016 r. Pracownicy podlegli R. U. mieli problemy z przyznawaniem dodatku inwestycyjnego. Podczas zatrudnienia zostali poinformowani, że ten dodatek ma charakter stały, a następnie okazało się, że aby go otrzymać trzeba sporządzić wniosek z uzasadnieniem. W efekcie pracownicy nie zawsze otrzymywali dodatek, który czasem stanowił 1/3 ich pensji. Pracownicy bezskutecznie starali się zainteresować tym problemem dwa inne działające na uczelni związki zawodowe. Związek zawodowy miał powstać m.in. po to, by uregulować kwestie wynagrodzeń i by jego członkowie stali się partnerem do rozmów z rektorem. O wątpliwościach pracowników D. (...) odnośnie zasad przyznawania dodatku wiedziała również poprzednia kanclerz M. C. zatrudniona do listopada 2015 r.

Jeden z założycieli związku zawodowego (...) w styczniu 2016 r. otrzymał dodatek o 10% niższy niż ustalono. Dwóch jego kolegów w ogóle nie otrzymało dodatku. M. P. zwrócił się o umożliwienie przejrzenia mu jego akt osobowych. Akta osobowe zostały mu udostępnione do wglądu dopiero po 2 tygodniach. Przeglądał je w obecności kanclerza J. P. (2).

Na powstanie związku zawodowego wpływ miały również relacje pracowników z kanclerzem J. P. (1) przede wszystkim na gruncie zamówień publicznych i podawanych w nich warunkach przetargu ocenianych przez pracowników jako dyskryminujące, a nadto na płaszczyźnie osobistego ingerowania kanclerza w koszty inwestorskie.

Pracownicy obawiali się również planowanej restrukturyzacji. Słyszeli z plotek, że zmiany będą dotyczyć D. (...).

Członkowie Związku Zawodowego (...) pochodzili przede wszystkim z D. (...), D. (...), D. (...) i D. (...).

Pracownicy ww. działów mieli wrażenie, że dwa działające już na uczelni związki zawodowe nie rozumieją ich problemów.

P. w założeniu związku zawodowego wiedli P. K. i K. D. R. U. został przekonany przez P. K. i K. D., by założyć związek zawodowy i zostać członkiem zarządu związku. P. K. i K. D. uznali, że dla rozwijającej się organizacji będzie korzystne, by w zarządzie związku zawodowego zasiadała osoba z dużym autorytetem. R. U. miał początkowo wątpliwości, czy przystępować do nowego związku zawodowego. R. U. nigdy nie spodziewał się, że będzie zakładał związek zawodowy.

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania M. C. – k. 235-237, zeznania M. P. – k. 243-245, zeznania K. L. (1) – k. 245-247, zeznania P. K. – k. 238-242;

Komitet założycielski związku zawodowego został powołany w lutym 2016 r. Uchwałą nr 3 z dnia 17 lutego 2016 r. komitet założycielski związku zawodowego wskazał jako osoby objęte ochroną, o których mowa w art. 32 ust. 1 i 7 stawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, trzech członków komitetu: R. U., K. D. i P. K..

Niesporne, a nadto dowód: uchwała nr 3 z dnia 17 lutego 2016 r. – k. 38; zeznania K. D. – k. 194-198;

Rektor A. C. oraz kanclerz J. P. (1) zostali poinformowani o utworzeniu związku zawodowego w dniu 22 marca 2016 r.

Rektora o założeniu związku zawodowego poinformował w osobistej rozmowie R. U.. Rektor sugerował R. U., by zrezygnował z zasiadania w zarządzie związku zawodowego. Decyzja o założeniu związku zawodowego przez zastępcę kanclerza była dla pracodawcy zaskoczeniem.

Kanclerz J. P. (1) był zaskoczony, że powstał trzeci związek zawodowy, skoro na uczelni funkcjonowały już dwie organizacje związkowe i każdy mógł się w nich realizować. Skomunikował się z (...) i spytał, czy związek nie ma w swojej ofercie możliwości opieki związkowej, skoro potrzebne było powstanie trzeciego związku.

Dowód: pismo z dnia 22 marca 2016 r. – k. 37, zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania J. P. (1) – k. 188-193;

W dniu 22 marca 2016 r. P. K., R. U. oraz K. D. – członkowie zarządu Związku Zawodowego (...) w S. poinformowali za pośrednictwem poczty elektronicznej pracowników (...) w S. o utworzeniu związku zawodowego, zapraszając do wstępowania w szeregi związku.

Niesporne, a nadto dowód: pismo z dnia 22 marca 2016 r. – k. 123;

Po uzyskaniu informacji o powstaniu związku zawodowego kanclerz J. P. (2) czynił starania o ustalenie, kto jest członkiem związku zawodowego. Akta rejestrowe związku były przeglądane przez radczynię prawną prowadzącą obsługę prawną uczelni. Na podstawie akt ustalono imiona i nazwiska założycieli związku zawodowego.

J. P. (1) pytał pracowników (m.in. D. M., P. K.), czy należą do nowego związku zawodowego. Ponadto kanclerz J. P. (1) starał się ustalić, za pomocą informatyków, kto wysłał do pracowników informację o powstaniu związku zawodowego oraz czy można nałożyć sankcje z powodu otrzymania niechcianej poczty.

W ocenie J. P. (1) związek zawodowy powstał po to, by zablokować planowaną reorganizację.

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania J. P. (1) – k. 188-193, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania P. K. – k. 238-242;

Zarządzeniem nr (...) Rektora (...) w S. z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie zatwierdzenia zmiany Regulaminu Organizacyjnego (...) w S., zatwierdzono zmianę polegającą na likwidacji stanowiska kanclerza do spraw infrastruktury, likwidacji D. (...), likwidacji D. (...) oraz utworzeniu D. (...) (§1). W §3 ww. Zarządzenia wskazano, iż

z dniem jego wejścia w życie (co nastąpiło z momentem podpisania zarządzenia – §4) zadania zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury przejmie kanclerz, a zadania D. (...)i D. (...) D. (...).

Rozmowy na temat likwidacji D. (...) i D. (...) oraz utworzeniu D. (...) trwały już na przełomie roku 2015 i 2016.

W grudniu 2015 r. K. D. na polecenie kanclerza przygotowywał dokument obejmujący zadania D. (...) i D. (...).

Dowód: zarządzenia nr (...) – k. 44-45, zeznania J. P. (1) – k. 188-193, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania P. K. – k. 238-242;

W dniu 4 kwietnia 2016 r. kanclerz J. P. (1) poprosił do swojego gabinetu R. U. oraz pracowników D. (...) i D. A., których poinformował o treści ww. Zarządzenia. Następnie pracownicy opuścili gabinet, a kanclerz poinformował R. U., że go zwolni. R. U. był zaskoczony likwidacją jego stanowiska pracy. Nigdy wcześniej nie słyszał o takim pomysle. J. P. (1) nie informował nikogo poza rektorem, że zamierza zlikwidować stanowisko kanclerza do spraw infrastruktury.

W dniu 4 kwietnia 2016 r. W. M. powiedział K. D., że wiedział już od 1 kwietnia (od piątku), że będzie miała miejsce likwidacja stanowisk pracy K. D. i R. U..

W. M. wystąpił ze związku zawodowego w dniu 4 kwietnia 2016 r. Trzy tygodnie później ze związku zawodowego odeszła jego żona M. M..

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania J. P. (1) – k. 188-193, zeznania M. P. – k. 243-245, zeznania P. K. – k. 238-242;

Stanowisko zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury faktycznie zostało zlikwidowane, a jego obowiązki przejął kanclerz J. P. (1). Część tych obowiązków została przekazana K. L. (1).

Kierownikiem nowo utworzonego D. (...) został W. M., a jego zastępcą P. K., który przejął obowiązki K. D..

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania J. P. (1) – k. 188-193, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania K. L. (1) – k. 245-247, zeznania P. K. – k. 238-242;

Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 r., skierowanym do zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) w S., kanclerz J. P. (1), powołując się na treść art. 38 k.p. oraz art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poinformował, iż zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy R. U. z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

W odpowiedzi na ww. pismo członek zarządu związku (...) pismem z dnia 7 kwietnia 2016 r. wskazał, iż wypowiedzenie należy uznać za niezasadne, a nadto, że R. U. podlega szczególnej ochronie na innej podstawie prawnej niż określona w treści zawiadomienia.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r., skierowanym do zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) w S., kanclerz J. P. (1), powołując się na treść art. 32 ust. 1 w zw. z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zw. z art. 5 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wniósł o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z R. U. z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

W odpowiedzi na ww. pismo członek zarządu związku (...) pismem z dnia 19 kwietnia 2016 r. wskazał, iż zarząd Związku Zawodowego (...) w S. nie wyraża zgody na wypowiedzenie umowy o pracę R. U..

Niesporne, a nadto dowód: pismo z dnia 4 kwietnia 2016 r. – k. 39, pismo z dnia 7 kwietnia 2016 r. – k. 40, pismo z dnia 11 kwietnia 2016 r. – k. 42, pismo z dnia 19 kwietnia 2016 r. – k. 43;

R. U. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 5 kwietnia 2016 r. do 26 sierpnia 2016 r. W tym samym czasie na zwolnienie lekarskie udał się K. D..

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 9 cz. C akt osobowych powoda, zeznania K. D. – k. 194-198;

Związek Zawodowy (...) w S. został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 17 maja 2016 r.

Niesporne, a nadto dowód: wydruk z KRS – k. 32-36;

Pismami składanymi w D. Kadr (...) w S. w dniach 11 kwietnia 2016 r., 11 lipca 2016 r., 7 listopada 2016 r. i 18 stycznia 2017 r. członek zarządu Związku Zawodowego (...) w S. P. K. informował, że liczba członków organizacji wynosiła odpowiednio: na dzień 31 marca 2016 r. 18 osób zatrudnionych na umowę o pracę, na dzień 30 czerwca 2016 r. 18 osób zatrudnionych na umowę o pracę, na dzień 30 września 2016 r. 18 osób zatrudnionych na umowę o pracę, a na dzień 18 stycznia 2017 r. 8 osób zatrudnionych na umowę o pracę.

Dowód: zawiadomienia z dnia 11 kwietnia 2016 r. - k. 224, 225, 226, 227, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania P. K. – k. 238-242;

J. P. (1) polecił pracującej w kadrach K. F., że jeżeli związek zawodowy przekaże na koniec drugiego kwartału informację o ilości członków, to winna go o tym poinformować.

Dowód: zeznania J. P. (1) – k. 188-193;

Po dniu 4 kwietnia 2016 r. działalność związku zawodowego została właściwie zawieszona. Z zarządu związku w zakładzie pracy pozostał jedynie P. K.. Pracownicy nie chcieli wstępować do związku, widząc, że można zwolnić członków zarządu związku. Nikt nie chciał uzupełnić miejsc w zarządzie związku. Związek zawodowy został wykreślony z rejestru w listopadzie 2017 r.

Dowód: zeznania powoda – k. 186-188 w zw. z k. 249-253, zeznania K. D. – k. 194-198, zeznania K. L. (1) – k. 245-247, zeznania P. K. – k. 238-242;

W dniu 1 września 2016 r. R. U. wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy. Pod oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę podpis złożył kanclerz J. P. (1) upoważniony, na mocy §117 ust. 6 Statutu (...) w S., do zawierania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami administracyjnymi, a nadto legitymujący się pełnomocnictwem z dnia 1 grudnia 2015 r. uzyskanym do rektora, a upoważniającym m.in. do podejmowania decyzji personalnych oraz wszelkich innych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników administracji pionu kanclerza.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 5 cz. C akt osobowych, statut – k. 90-116, pełnomocnictwo z dnia 1 grudnia 2015 r. – k. 117;

W dniu 5 września 2016 r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy otrzymał również K. D..

Niesporne, a nadto dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 201;

Miesięczne wynagrodzenie R. U., liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 10.784 zł.

R. U. otrzymał odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Niesporne, a nadto dowód: wyliczenie pracodawcy – k. 132, pismo z dnia 1 września 2016 r. – k. 121;

W Zarządzeniu nr (...) Rektora (...) w S. z dnia 30 października 2017 r. w sprawie zatwierdzenia zmiany Regulaminu Organizacyjnego (...) w S. wskazano, iż jednostki administracyjne funkcjonują w pionach m.in. zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury.

Dowód: Zarządzenie nr (...) – k. 228-233;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne, znajdując podstawę prawną w treści art. 45 § 1 k.p., w myśl którego 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.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został na podstawie dowodów z dokumentów szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron (z wyjątkiem ww. Zarządzenie nr (...), o czym szerzej poniżej), a także w oparciu o korespondujące z ww. dokumentami i – w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – ze sobą nawzajem dowody z zeznań świadków i powoda, do których szczegółowo Sąd odniesienie się poniżej.

W myśl art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winno nastąpić na piśmie, a w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Przyczyna ta winna być przy tym sformułowana w taki sposób, aby nie pozostawiała wątpliwości, z jakich powodów pracownik został zwolniony.

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę – likwidacja stanowiska pracy, jest w pełni zrozumiała i nie sposób jej zasadnie zarzucić zbytniej ogólności. Zgodzić należy się przy tym ze stanowiskiem strony pozwanej, iż Sąd nie jest władny do dokonywania oceny likwidacji stanowiska pracy pod kątem jej zasadności bądź bezzasadności. Ryzyko swoich decyzji ekonomicznych ponosi bowiem pracodawca, który ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne metody, odpowiednio do swoich potrzeb, a Sąd ogranicza się do badania, czy faktycznie likwidacja stanowiska pracy miała miejsce. Nie ulega również wątpliwości, iż rzeczywista likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niet dotyczących pracownika i – o ile zachodzi w ramach zwolnień indywidualnych i stanowi wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę – skutkuje wypłatą odprawy (co miało miejsce również w niniejszej sprawie).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jasno wskazuje, w stanowisko powoda zostało faktycznie zlikwidowane, a jego obowiązki przejął kanclerz J. P. (1) oraz częściowo podlegała mu wcześniej K. L. (2). Nie sposób zatem twierdzić, by likwidacja miała charakter pozorny. Z pozornością mamy bowiem do czynienia w sytuacji, gdy na stanowisko zwalnianego pracownika – nawet inaczej nazwane, ale będące stanowiskiem z takim samym zakresem obowiązków – zostaje zatrudniona inna osoba. Tak się jednak w przypadku powoda nie stało, a jego obowiązki zostały rozdzielone na dotychczasowych pracowników.

Odnośnie Zarządzenia nr (...) podkreślenia wymaga, iż strona pozwana podczas rozprawy w dniu 15 grudnia 2017 r. wskazała, iż w zarządzeniu tym omyłkowo wymieniono stanowisko zastępcy kanclerza do spraw infrastruktury, a stanowisko powoda w dalszym ciągu nie funkcjonuje w strukturze organizacyjnej byłego pracodawcy. Wątpliwości w zakresie rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda nie miał również żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, w tym również świadczenie w dalszym ciągu zatrudnieni na uczelni.

W ocenie Sądu nie sposób również zarzucić pracodawcy, iż nie zastosował kryteriów doboru do zwolnienia. Jak wynika z zeznań J. P. (1), K. D., M. C., M. P., K. L. (1), a w istocie również z zeznań samego powoda jego stanowisko było bowiem jedyne i nikt nie miał analogicznego do powoda zakresu obowiązków. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r. (sygn. II PK 174/15)

wskazujące, iż likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonania wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu.

Nietrafny okazał się nadto zarzut powoda, iż kanclerz J. P. (1) nie był umocowany do wypowiedzenia mu umowy o pracę. W myśl art. 3¹ §1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba. Taką osobą, na mocy ww. regulacji zawartych w statucie uczelni, a także ww. pełnomocnictwa, pozostawał w przypadku powoda kanclerz J. P. (1).

W oparciu o korespondujące ze sobą zeznania powoda oraz świadków K. D., M. C., M. P., K. L. (1) i P. K. Sąd ustalił, że przyczynami powstania związku zawodowego były niejasne zasady wypłacania dodatków pracownikom D. (...) i chęć ich uregulowania, nieprawidłowe relacje między nowym kanclerzem J. P. (2) a pracownikami (świadkowie wskazywali na niedopuszczalną, i w ich ocenie niezgodną z prawem, ingerencję kanclerza w warunki przetargu oraz w kosztorysy), a także niepewność związana z planowaną restrukturyzacją. Wbrew ocenie J. P. (2) związek zawodowy nie powstał zatem tylko po to, by zablokować restrukturyzację. Z zeznań powoda, K. D. i P. K. wynika przy tym, iż kanclerz nie był zadowolony z powołania związku zawodowego, a także czynił ustalenia, kto do niego należy, co zresztą sam potwierdził w swoich zeznaniach powołując się na „zwykłą ciekawość”. Zasady doświadczenia życiowego przemawiają za uznaniem, iż pracodawcy nie są z reguły zadowoleni z powstania zakładowej organizacji związkowej, z drugiej zaś strony, że pracownicy widząc, iż likwidowane są stanowiska pracy części członków zarządu związku, nie wstępują ochoczo do tego związku, co miało miejsce również w niniejszej sprawie i na co powoływali się świadkowie - K. L. (1) zeznała „obawialiśmy się, że z uwagi na nasze członkostwo w związku zawodowym możemy stracić pracę”, M. P. zeznał „Wiedziałem, że ryzykuję będąc w związku, że się wychylę”, P. K. zeznał „W mojej ocenie po likwidacji stanowisk pracy powoda i K. D. ludziom się odechciało działalności związkowej”, powód zaś zeznał „Jako związek zawodowy byliśmy bojowo nastawieni do 4 kwietnia 2016 r. Brutalnie mówiąc zostaliśmy spacyfikowani, a ludzie zostali zastraszeni (...) P. K. został sam z zarządu. Ludzie nie chcieli się spotykać, bo się bali. Pan M. wystawił nas do wiatru, ludzie sobie nie ufali. I tak naprawdę zajęli się bieżącym przetrwaniem na uczelni”. W kontekście powyższego nie może dziwić, że związek zawodowy po likwidacji stanowisk pracy 2 z 3 głównych założycieli i jednocześnie członków zarządu nie prowadził aktywnej działalności, co jednak nie uprawnia tezy, że powstał wyłącznie po to, aby powstrzymać restrukturyzację. W tym miejscu należy również wskazać, iż jak wynika z zeznań P. K., K. D. i J. P. (1) rozmowy na temat likwidacji D. (...) i D. (...) oraz utworzeniu D. Zakupów trwały już na przełomie roku 2015 i 2016, a zatem jeszcze przed utworzeniem nowego związku zawodowego, natomiast informacja o likwidacji stanowiska pracy powoda została podana do wiadomości dopiero w dniu 4 kwietnia 2016 r., przy czym stanowisko to, jak wskazywano już powyżej, faktycznie uległo likwidacji.

Na uwzględnienie zasługiwał zgłoszony przez powoda zarzut naruszenia przez pracodawcę art. 38 k.p. W myśl art. 38 §1 k.p. 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.

Jak stanowi art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących m.in. pracownikami. Zgodnie zaś z ust. 2 art. 25¹ ustawy zakładowa organizacja związkowa przedstawia 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.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie popiera dominujące w orzecznictwie stanowisko, iż nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16 i z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż pracodawca przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę nie przeprowadził wymaganej art. 38 k.p. konsultacji ze związkami zawodowymi. Wbrew stanowisku strony pozwanej materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje podstawy do przyjęcia, że pracodawca był informowany o ilości członków związku zawodowego, przy czym ilość członków przekraczała 10 osób, co nakazywało przyjąć, że przysługiwały mu uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Okoliczność przekazywania pracodawcy informacji wymaganej ww. art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych została potwierdzona zeznaniami K. D. i P. K., a także przedłożonymi do akt sprawy zawiadomieniami, na których widniała prezentata D. Kadr pracodawcy. J. P. (1) zdawał sobie przy tym niewątpliwie sprawę, że taka informacja będzie wpływała do kadr, albowiem – jak sam zeznał – nakazał pracującej w kadrach K. F. poinformowanie go o złożeniu przez związek zawodowy informacji o ilości członków. Choć strona pozwana nie posługuje się takim argumentem (stojąc na stanowisku, że konsultacja z art. 38 k.p. nie była wymagana, bo związek nie przekazał informacji o ilości członków), na marginesie należy wskazać, iż wymogu konsultacji z art. 38 k.p. nie mogło zastąpić pismo z dnia 4 kwietnia 2016 r., skierowane do zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) w S., w którym kanclerz J. P. (1), powołując się na treść art. 38 k.p. oraz art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poinformował, iż zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy R. U. z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Pismo to odnosiło się bowiem, co wprost wynika z jego treści, do wypowiedzenia zmieniającego, a nie definitywnego, które ostatecznie miało miejsce. Konsultacji ze związkiem zawodowym nie mogło również zastąpić kolejne pismo pracodawcy z dnia 11 kwietnia 2016 r., skierowane do zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) w S., w którym kanclerz J. P. (1), powołując się na treść art. 32 ust. 1 w zw. z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zw. z art. 5 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wniósł o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z R. U. z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Pismo to odnosiło się bowiem do wymogu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z założycielem związku zawodowego, która to zgoda jest wymagana przez pierwsze 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego. W myśl art. 32 ust. 1 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z nie więcej niż 3 pracownikami imiennie wskazanymi uchwałą komitetu założycielskiego. Przedmiotowe pismo nie odnosiło się zatem do sytuacji, która zaistniała po upływie ww. 6 miesięcy i nie wymagała zgody związku zawodowego, a jedynie przeprowadzenia z nim konsultacji.

W myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w ww. art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.c.), a jedynie z uwagi na treść art. 36¹ §1 k.p. został skrócony do 1 miesiąca, stąd też Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 32.352 zł, stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop (wysokość ekwiwalentu wyliczona przez stronę pozwaną pozostawała poza sporem).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosiło 360 zł (§ 9 pkt 1 Rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 26 października 2016 r. w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w myśl którego do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji). W myśl §15 ww. Rozporządzenia opłaty stanowiące podstawę zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4 (ust. 1). Opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeżeli uzasadnia to m.in. niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, wartość przedmiotu sprawy, rodzaj i złożoność sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dowodu z zeznań świadków, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności (ust. 2 pkt 1, 2 i 4). W niniejszej sprawie odbyły się 3 rozprawy sądowe, pierwsza trwała 5 godzin, druga ponad 4 godziny, a trzecia 2 godziny - łącznie przesłuchano 6 świadków i powoda, a we wszystkich rozprawach uczestniczył pełnomocnik powoda. Pełnomocnik powoda poza obszernym pozwem przedłożył do akt także obszerną odpowiedź na odpowiedź na pozew. W ocenie Sądu niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w tym samo przebywanie na rozprawach w rozmiarze przekraczającym 11 godzin, obszerny materiał dowodowy oraz ilość niezbędnych do ustalenia okoliczności, a także wartość przedmiotu sporu (zwłaszcza w relacji do wysokości ww. minimalnego wynagrodzenia pełnomocnika) uzasadnia przyznanie wynagrodzenia we wnioskowanej potrójnej wysokości wynagrodzenia minimalnego, stąd też orzeczono jak w punkcie II wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych, stąd też powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Wobec przegrania sprawy przez pozwanego, Sąd kierując się treścią ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od niego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 1.618 zł stanowiącą 5% wygranej przez powoda sumy (punkt III wyroku).

Jak stanowi art. 477² k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, stąd też orzeczono w punkcie IV sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...);
2. (...);
3. (...).

26.04.2017 r.