

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 października 2011 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. powód W. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 14430 zł wraz z ustawowymi od dnia 29 września 2011 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę ( pozew k. 2, sprecyzowany stanowiskiem na rozprawie w dniu 14 czerwca 2012 r. ).

Pozwany (...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew, a następnie konsekwentnie w toku postępowania wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu ( odpowiedź na pozew k. 13-15, stanowisko na rozprawie w dniu 14 czerwca 2012 r. ).

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

Powoda W. K. i pozwanego (...) sp. z o.o. w W. od dnia 2 stycznia 2003 r. łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony ( umowa k.3).

W dniu 2 marca 2007 r. przeprowadzone zostały u pozwanego wybory członków rady pracowniczej, w wyniku których powód został wybrany na stanowisko sekretarza. Pierwsze zebranie rady pracowniczej zostało przeprowadzone w dniu 21 marca 2007 r. ( sprawozdanie k. 21, zeznania powoda k.31-32).

W dniu 19 kwietnia 2007 r. pozwany zawarł z radą pracowników porozumienie. Zgodnie z § 4 przedmiotowego porozumienia strony zastrzegły, że pracodawca nie może bez zgody rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem oraz przez rok od zakończenia członkostwa ( porozumienie k. 7-10)

Od dnia 2 listopada 2010 r. do 2 maja 2011 r. powód był niezdolny do świadczenia pracy na rzecz pozwanego pobierając w tym okresie wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. Po upływie tego okresu powód był nadal niezdolny do pracy , pobierając w tym czasie świadczenie rehabilitacyjne , aż do dnia 29 września 2011 ( okoliczności bezsporne).

Oświadczeniem z dnia 10 października 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę swojej czynności niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego , który upłynął z dniem 29 września 2011 r. ( oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k.5).

Pozwany nie występował do rady pracowniczej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, albowiem w związku z upływem kadencji rady wybranej w marcu 2007 r. i nie przeprowadzeniem kolejnych wyborów brak było tegoż organu w zakładzie pracy ( okoliczność bezsporna).

Wynagrodzenie powoda w czasie zatrudnienia u pozwanego obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4810 zł brutto miesięcznie ( zaświadczenie k.20).

Powyższy stan faktyczny był między stronami bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie wiarygodnego materiału dowodowego w postaci zeznań powoda oraz dokumentów złożonych do akt niniejszej sprawy.

### **Sąd zważył co następuje :**

Czynność pozwanego w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę jest niezgodna z prawem.

Zgodnie z zawartym z radą pracowników porozumieniem (§ 4) pozwany zobowiązał się do nierozwiązywania bez zgody rady nie tylko stosunków pracy członków rady w okresie trwania kadencji ale również przez rok od jej zakończenia.

W przypadku powoda jego kadencja upłynęła w dniu 2 marca 2011 r. ( cztery lata po wyborze – art. 11 ust.1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji – Dz.U z dnia 10 maja 2006 r. – wraz z późniejszymi zmianami). Objęty było on więc ochroną wynikającą z postanowień porozumienia z dnia 19 kwietnia 2007 r. do 2 marca 2012 r. Do tego dnia pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę bez zgody rady. Pozwany takiej zgody nie otrzymał. W żaden sposób nie może usprawiedliwiać pozwanego okoliczność, iż w chwili kiedy podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie działała u niego rada bowiem nie została powołana rada na kolejną kadencję. Zgodnie bowiem z art. 10 w/w ustawy skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin **ustalony przez pracodawcę** i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania **regulamin ustala pracodawca**, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania. To pracodawca więc zobligowany jest do zapewnienia procedur umożliwiających wybór pierwszej i kolejnych rad. N. takich procedur zobligowany jest do ponoszenia tego konsekwencji, w tym związanych z brakiem możliwości ubiegania się o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z byłym członkiem rady.

W konsekwencji należało zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 14430 zł brutto – na podstawie art.58 k.p. Od powyższej kwoty zasądził odsetki ustawowe od dnia 31 października 2011 r. ( tj od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu) do dnia zapłaty. Rozstrzygnięcie to Sądu znajduje potwierdzenie w ugruntowanym orzecznictwie min. w wyroku S.N. z dnia 6 marca 2003 r. ( sygn. akt III PZP 3/03 publ. OSNP 2004/5/74) w którym wskazano, że „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania”. W pozostałej części, tj. w zakresie odsetek za okres przed dniem doręczenia odpisu pozwu pozwanemu powództwo nie było zasadne.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zgodnie z art.113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 722 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Biorąc powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.