

Sygn. akt V Pa 125/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Sędziowie: SSO Elżbieta Rosłoń (spr.)

SSA w SO Stanisław Stankiewicz

Protokolant: Bożena Radziusz

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2013 roku w Białymstoku

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Agencji (...) S.A. w S.

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji M. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach

z dnia 8 sierpnia 2012 roku sygn. akt IV P 26/12

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od powódki M. M. na rzecz pozwanego Agencji (...) S.A. w S. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

sygn. akt V Pa 125/12

UZASADNIENIE

Powódka M. M. w pozwie wniesionym przeciwko Agencji (...) S.A. w S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 7 maja 2012 r. powódka zmodyfikowała powództwo i wniosła o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że strony łączy umowa o pracę zawarta w dniu 4 października 2010 r. Umowa początkowo była zawarta na czas określony, a z dniem 9 grudnia 2011 r. została przekształcona w umowę na czas nieokreślony na stanowisku (...). W dniu 20 lutego 2012 r. pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę podając jako

przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjnej, w wyniku których nastąpi likwidacja stanowiska powódki. Zdaniem powódki tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest nieprecyzyjna, niezasadniona a także pozorna.

Podniosła, że jako jedyna wykonywała obowiązki na swoim stanowisku i nie miała zastępcy. Na dzień złożenia wypowiedzenia pozwany pracodawca nie dysponował jakimkolwiek pracownikiem posiadającym kwalifikacje, wiedzę, bądź umiejętności do wykonywania tego typu czynności. Likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy jest pozorna a wskazana w uzasadnieniu wypowiedzenia stosunku pracy przyczyna, nierzeczywista.

Pozwana Agencja (...) S.A. w S. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że w związku z coraz trudniejszą sytuacją na rynku okołobiznesowym pozwana ma trudności finansowe. W tej sytuacji konieczna jest racjonalizacja wydatków i zmniejszenie kosztów działalności. Stanowisko, które stworzono powódce jest całkowicie zbędne dla prawidłowego funkcjonowania Agencji. Pozwana Agencja ma zbyt mało spraw, aby tworzyć do ich obsługi dodatkowe stanowisko i to w pełnym wymiarze czasu pracy.

W tej sytuacji Zarząd Agencji podjął uchwałę o zmniejszeniu zatrudnienia w drodze likwidacji etatu. Obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę powierzono innym pracownikom Agencji zwiększając ich zakres czynności bez zmiany wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo i zasądził od M. M. na rzecz Agencji (...) S.A. w S. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. M. w dniu 4 października 2010 r. podjęła pracę w Agencji (...) S.A. w S. na stanowisku (...)w Biurze (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 r. Powierzono jej czynności z zakresu postępowań windykacyjnych wierzytelności pieniężnych, prowadzenia postępowań zamówień publicznych oraz monitorowania informacji internetowych i prasowych o programach Unii Europejskiej oraz prezentacji bezpośrednim przełożonym i Zarządowi Spółki możliwości udziału Spółki w ogłaszanych konkursach i przetargach.

Czynności z zakresu windykacji należności oraz prowadzenia postępowań z zakresu zamówień publicznych przed zatrudnieniem powódki wykonywali inni pracownicy merytoryczni z poszczególnych komórek tj. A. K. i Z. K. - z zakresu windykacji, R. M. - z zakresu zamówień publicznych.

W dniu 1 marca 2011 r. powódka zawarła z pozwanym pracodawcą porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, na mocy którego została oddelegowana do pracy w projekcie (...) Fundusz (...) na stanowisku obsługi prawnej projektu. Czynności w tym zakresie miała wykonywać w wymiarze 1/2 etatu i z tego tytułu otrzymywać wynagrodzenie w wysokości (...)brutto miesięcznie. Nowe warunki miały obowiązywać do odwołania, jednakże nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2014 r.

Na mocy porozumienia stron z dnia 29 lipca 2011 r. powódka przestała pełnić tę funkcję z dniem 1 sierpnia 2011 r.

Następnie, na podstawie porozumienia z dnia 9 grudnia 2011 r. strony rozwiązały z tym dniem umowę o pracę zawartą w dniu 4 października 2010 r. i w tym samym dniu zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, poczynając od 10 grudnia 2011 r., na mocy której powódka objęła stanowisko specjalisty ds. windykacji i zamówień publicznych. Zakres czynności dotychczas wykonywanych przez powódkę nie uległ zmianie.

Uchwałą nr 47/2012 z dnia 20 lutego 2012 r. Zarząd Agencji (...) S.A. w S. postanowił zlikwidować jedno stanowisko pracy (...)w Biurze (...) i w tym zakresie zmniejszyć zatrudnienie w Spółce. Uchwała weszła w życie w dniu jej podjęcia.

W dniu 20 lutego 2012 r. pozwany pracodawca w trybie art. 30 §1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników (Dz.2003, nr 90, poz. 844) wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 marca 2012 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne tj. likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

W związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę czynności przez nią wykonywane zostały przydzielone innym pracownikom jako dodatkowe zadania, bez zmiany wynagrodzenia. Począwszy od dnia 2 kwietnia 2012 r. czynności z zakresu windykacji wykonują G. T., A. K., Z. K. oraz D. G., natomiast czynności w zakresie prowadzenia postępowań zamówień publicznych wykonuje R. M..

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Klauzula ta odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonanych w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Rozpoznając zatem odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego z przyczyn niedotyczących pracownika, Sąd zobowiązany jest zbadać czy przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniona.

Powódka podnosiła, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło na skutek przyczyny nieprecyzyjnej, nieuzasadnionej i pozornej. W toku procesu podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę było wynikiem jej wniosku o podwyżkę oraz konfliktu między nią a jej przełożoną R. M..

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe i poczynione przez Sąd ustalenia, nie potwierdziły stanowiska powódki. Pozwany jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy spowodowaną racjonalizacją zatrudnienia, co znajduje potwierdzenie w uchwale Zarządu pozwanej Spółki z dnia 20 lutego 2012 r. Podstawą podjęcia takiej uchwały były przyczyny ekonomiczne jak i dążenie do racjonalizacji wydatków, w tym ponoszonych na koszty zatrudnienia. Z przedłożonych rachunków zysków i strat za lata 2008 – 2011 wynika, że występująca od 2008 roku tendencja wzrostu zysku uległa zmianie w 2011 roku. W 2008 roku pozwana Spółka odnotowała zysk na poziomie 61 688,31 zł, w 2009 roku -151 435,36 zł, w 2010 roku - 227 996,83 zł, zaś w 2011 roku 156 691,07 zł. Powyższe dane w ocenie Sądu wskazują na pogarszającą się sytuację finansową pozwanej Spółki, która to sytuacja może mieć związek z pogarszającą się kondycją gospodarczą kraju. Przedmiotem działalności pozwanej Spółki jest bowiem m.in. doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, kupno i sprzedaż nieruchomości pośrednictwo pieniężne, udzielanie kredytów.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do kwestionowania decyzji pozwanego pracodawcy w przedmiocie racjonalizacji zatrudnienia, której celem było przywrócenie stanu przed zatrudnieniem powódki, kiedy to czynności następnie przekazane powódce, wykonywali inni pracownicy w ramach swoich zadań.

Wskazał, że sąd pracy nie jest uprawniony do oceny działań organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy, ustalania struktury organizacyjnej zakładu bądź jej reorganizacji. Pracodawca jako samodzielny podmiot ma pełną swobodę decyzyjną w tym zakresie, która nie podlega kontroli sądu . W tej mierze powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. , I PK 50/06.

Powołał się również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 i wskazał, że w sprawach o roszczenia pracowników w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy, sąd pracy bada jedynie czy do likwidacji faktycznie doszło oraz dokonuje oceny zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji, a obszar jej działania został przejęty przez pozostałych pracowników Agencji wykonujących te obowiązki przed jej zatrudnieniem, bez zmiany wynagrodzenia.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zarówno konkretna jak i uzasadniona. W oświadczeniu pracodawcy wskazano, na likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę z powodu zmian organizacyjnych.

W zakresie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę Sąd Rejonowy nie stwierdził również naruszenia przepisów prawa przez pracodawcę. Powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym w Biurze (...) na stanowisku (...). Pozostali pracownicy zajmują odrębne stanowiska pracy i mają odmienny zakres obowiązków; informatyk, dwie osoby zajmujące się obsługą administracyjno - biurową oraz obsługą projektów, osoba zajmująca się płacami oraz kierownik biura . W tej sytuacji Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do badania zasadności wytypowania powódki do zwolnienia. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Powyższe stanowisko zaprezentowane zostało przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, który stwierdził, że zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

Sąd Rejonowy uznał również, że dla rozstrzygnięcia sprawy i oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie ma znaczenia funkcjonowanie w pozwanej Agencji projektu (...) Fundusz (...). Udział powódki w tym projekcie miał bowiem charakter okresowy i na mocy porozumienia stron stosunku pracy z dnia 29 lipca 2011 r. powódka przestała pełnić funkcję obsługi prawnej projektu, zaś w ramach jej obowiązków i uprawnień pracowniczych nie ustalono wykonywania czynności w/w projekcie na dalszy okres.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa i orzekł o jego oddaleniu.

O kosztach procesu orzekł na podstawie z art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania powódka, która przegrała niniejszy proces, winna zwrócić pozwanemu wyłożone przez niego koszty w postaci wynagrodzenia radcy prawnego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości i w punkcie 1 apelacji wniosła o jego uchylenie. Z kolei w punkcie 4 apelacji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu. Wezwana przez Sąd Okręgowy do sprecyzowania stanowiska w tym zakresie, wskazała, że wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie odszkodowania – k.161.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnych założeniach, że:

- Sąd błędnie zinterpretował, fakt iż utworzenie ponownie Funduszu Poręczeniowego, z którym powódka była wcześniej związana nie ma znaczenia dla przedmiotowej sprawy, oparł się jedynie na zeznaniach pozwanej nie badając stanu faktycznego,
- nie uwzględnił faktu, iż przy zmianie stanowiska powódki ze specjalisty ds. administracyjno-biurowych na specjalistę ds. zamówień publicznych i windykacji, powódka nie otrzymała zakresu obowiązków
- nie uwzględnił faktu, iż w przedłożonych przez spółkę dokumentach, tj. zaświadczenie o wynagrodzeniu z ostatnich trzech miesięcy powódki, figuruje nadal stanowisko specjalisty ds. administracyjno-biurowych

- potraktował jako wiarygodne zeznanie strony pozwanej co do słuszności likwidacji stanowiska, mimo iż przy wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, na kilka dni później zatrudniono nowe osoby do Funduszu Poręczeniowego, z którym powódka (mająca umowę na czas nieokreślony) była wcześniej związana

- niesłusznie i bezpodstawnie stwierdził, iż firma była w gorszej sytuacji finansowej niż w latach poprzednich.

Błędy te w jej ocenie miały istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ przyjęcie takiego ustalenia prowadziło do oddalenia powództwa.

Wniosła ponadto o przeprowadzenie dowodu z rachunku bankowego pozwanej w celu zweryfikowania czy wynagrodzenia pracowników przejmujących jej obowiązki faktycznie nie uległy zmianie.

W uzasadnieniu apelacji powódka zarzuciła ponadto brak konsultacji związkowej. Wskazała, że w pozwanej spółce działają związki zawodowe i nie zostały one powiadomione przez stronę pozwaną o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania sądowego i zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje.

Apelacja jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji skrupulatnie przeprowadził postępowanie dowodowe i poddał wnikliwej analizie wszystkie zgromadzone w sprawie dowody. Analiza ta, zdaniem Sądu Okręgowego, z punktu widzenia przedmiotu postępowania oraz istotnych okoliczności sprawy, była w wystarczającym stopniu dogłębna. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy został poddany ocenie zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego a poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne są prawidłowe. Sąd Okręgowy poczytał je za własne, bez potrzeby ich ponownego przytaczania.

Istotą przedmiotowej sprawy jak zasadnie przyjął to Sąd Rejonowy, było ustalenie prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia tj. likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę w wyniku zmian organizacyjnych.

Z postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie wynika w sposób niewątpliwy, że stanowisko (...) było jedynym tego rodzaju stanowiskiem w pozwanej spółce, na co wskazywała również sama powódka w uzasadnieniu pozwu. Zostało ono utworzone w związku z zatrudnieniem powódki na czas nieokreślony od dnia 10 grudnia 2011 r. Zakres czynności związanych z zajmowaniem tego stanowiska pozostał taki sam jak zakres obowiązków na stanowisku (...) w Biurze (...), zajmowanym przez powódkę w okresie od 4 października 2010 r. do 9 grudnia 2011 r. Już wówczas bowiem powierzono powódce czynności m.in. z zakresu postępowań windykacyjnych wierzytelności pieniężnych oraz prowadzenia postępowań dotyczących zamówień publicznych. Czynności te, przed zatrudnieniem powódki, wykonywała A. K. i Z. K. z zakresu windykacji i (...) z zakresu zamówień publicznych. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, czynności te zostały im ponownie przydzielone bez zmiany wynagrodzenia, przy czym czynności z zakresu windykacji zostały przydzielone ponadto kolejnym dwóm pracownikom, również bez zmiany wynagrodzenia. Okoliczności powyższe zostały dostatecznie wyjaśnione przez Sąd Rejonowy stąd Sąd Okręgowy oddalił wniosek powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu z rachunku bankowego pozwanej spółki celem zweryfikowania czy wynagrodzenia pracowników przejmujących obowiązki powódki faktycznie nie uległy zmianie. Niezależnie od powyższego powódka nie wykazała, że powołanie tego dowodu w postępowaniu przed Sądem I instancji nie było możliwe albo że potrzeba powołania się wynikała później.

Wskazując na powyższe, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, który nie znalazł podstaw do zakwestionowania decyzji pozwanego pracodawcy co do likwidacji przedmiotowego stanowiska. Pozwany w celu racjonalizacji zatrudnienia przywrócił stan przed zatrudnieniem powódki uznając go za organizacyjnie lepszy.

Ponieważ powódka jako jedyna w pozwanej spółce zajmowała stanowisko (...), uzasadnione było jej zwolnienie w związku z likwidacją tego stanowiska, bez potrzeby porównywania m.in. jej kwalifikacji, stażu pracy z innymi pracownikami, zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

Sąd Rejonowy prawidłowo również przyjął, że dla oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie miało znaczenia funkcjonowanie w pozwanej spółce projektu (...) Fundusz (...). Powódka została oddelegowana do pracy w tym projekcie od 1 marca 2011 r. w wymiarze 1/2 etatu, w okresie kiedy była zatrudniona jako specjalista w Biurze (...) na czas określony. Z dniem 1 sierpnia 2011 r. na podstawie porozumienia stron przestała pełnić funkcję związaną z obsługą prawną tego projektu. Tak więc, dla rozstrzygnięcia sprawy, powyższa okoliczność jak i dalsze ewentualne ruchy kadrowe związane z tym projektem pozostawały bez znaczenia, bowiem czynności związane obsługą prawną tego projektu nie wchodziły w zakres obowiązków powódki, zajmującej w dacie wypowiedzenia stosunku pracy stanowisko specjalisty do spraw zamówień publicznych i windykacji. Zatem zarzut w tym zakresie należy uznać za całkowicie chybiony.

Nietrafny jest również zarzut apelacji dotyczący nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy faktu, że przy zmianie stanowiska pracy ze specjalisty w Biurze (...) na (...) powódka nie otrzymała zakresu obowiązków. Sąd I instancji uwzględnił ten fakt i ustalił na podstawie umowy o pracę, że zmiana stanowiska nie spowodowała zmiany zakresu czynności dotychczas wykonywanych przez powódkę. Okoliczność ta była ponadto okolicznością bezsporną. W związku z powyższym bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że w zaświadczeniu o wynagrodzeniu powódki figuruje nadal stanowisko (...). Powódka zajmowała stanowisko wskazane w umowie o pracę i okoliczność błędnego określenia stanowiska w wydanym zaświadczeniu nie mogła zmienić tego stanu rzeczy, który dla wywołania skutków prawnych wymaga wypowiedzenia warunków pracy.

Kolejny zarzut, również chybiony, dotyczy niesłusznego i bezpodstawnego zdaniem powódki ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie gorszej sytuacji finansowej pozwanej spółki w porównaniu do lat poprzednich. Sąd Rejonowy dysponując rachunkami zysków i strat za lata 2008- 2011 dokonał ich zestawienia i zasadnie przyjął, że występująca od 2008 r. tendencja wzrostu zysku uległa zmianie w 2011 r. Zysk za 2011 r. w ciągu analizowanych lat po raz pierwszy obniżył się w stosunku do roku poprzedniego i z kwoty 227 996,83 zł w roku 2010 zmalał do kwoty 156 691,07 zł. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe ustalenie i wyprowadzone przez Sąd Rejonowy wnioski były w pełni uzasadnione.

W odniesieniu do podniesionego w uzasadnieniu apelacji zarzutu dotyczącego braku konsultacji związkowej wskazać należy, że również ten zarzut nie mógł być uznany za trafny. Pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 24 stycznia 2013 r. stwierdził, że w pozwanej spółce nie działają żadne związki zawodowe. Dwóch pracowników pozwanego zawiadomiło Zarząd Spółki o przynależności do (...) Związku Zawodowego (...). Wśród tych osób nie było powódki. Powódka nie informowała również pracodawcy, że zwróciła się do jakiegokolwiek związku zawodowego o obronę jej praw. W związku z powyższym nie zostały spełnione przesłanki do wdrożenia przez pozwanego pracodawcę trybu z art. 38 kodeksu pracy.

Reasumując, na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, Sąd Okręgowy nie dopatrył się zarzucanego w apelacji błędu w ustaleniach faktycznych. Sąd Okręgowy podzielił te ustalenia jak i dokonaną na ich podstawie ocenę prawną. Ustalenia faktyczne znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, które to dowody, wbrew odmiennemu stanowisku apelacji, Sąd I instancji ocenił w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c., co znalazło wyraz w treści motywów pisemnych wyroku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie I wyroku. O kosztach zastępstwa za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).