

Sygn. akt VIII *Pa* 145/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Renata Stańczak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Justyna Jarzombek</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 listopada 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. T. (T.)

**przeciwko** Urzędowi Miejskiemu w T.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 11 maja 2015 r. **sygn. akt** IV P 19/15

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 145/15

## UZASADNIENIE

Powód B. T. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania 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 §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 odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Miejski w T. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 11 maja 2015 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uwzględnił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd ten ustalił, że powód B. T. był zatrudniony u pozwanego od 1991r., ostatnio na stanowisku kierownika Oddziału Interwencyjno-Patrołowego Straży Miejskiej z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.066 zł brutto.

W dniu 21 stycznia 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.

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.

Po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego powód oczekiwał na decyzję lekarza orzecznika ZUS. Decyzją z dnia 19 stycznia 2015r. lekarz orzecznik uznał powoda za zdolnego do pracy i odmówił przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji stwierdził, że spór dotyczył kwestii czy powód korzysta ze szczególnej ochrony prawnej wynikającej z ustawy o związkach zawodowych. W rozważaniach prawnych Sąd I instancji stwierdził, że rację 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego kwestią sporną którą należało rozstrzygnąć jest to, czy organizacja, do której należy powód jest reprezentatywna w rozumieniu przepisu art.241<sup>25a</sup> §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<sup>17</sup> §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 § 2 cyt. przepisu jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogu, o którym mowa w §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<sup>25</sup> § 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 przed 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 § 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 § 42 ust. 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 I instancji 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 I instancji 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 § 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.

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.

Wyrok w całości zaskarżył apelacją pozwany. Rozstrzygnięciu Sądu I instancji zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

1. art. 45 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 oraz ust. 4 ustawy o związkach zawodowych przy zastosowaniu art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. poprzez błędne ich zastosowanie i przyjęcie, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż powód korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy;
2. art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że w realiach niniejszej sprawy mają zastosowanie zasady współzycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów

zastępstwa procesowego ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że po analizie przepisu art. 241<sup>25a</sup> k.p. można i należy dojść do wniosku, że w niniejszej sprawie zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca powoda nie posiada statusu reprezentatywności w skali mikro. W ocenie skarżącego przepis art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. dotyczy przypadku, gdy u danego pracodawcy działają co najmniej 2 organizacje związku, z których żadna nie spełnia wskazanych w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. wymogów. Zwrócić bowiem należy uwagę na użycie przez ustawodawcę w tej normie, pojęcia organizacja związkowa w liczbie mnogiej. Ponadto by ustalić przykładowo organizację związkową zrzeszającą największą liczbę pracowników, konieczna jest możliwość porównania tych liczb spośród co najmniej dwóch organizacji związkowych. Skoro zatem zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca powoda nie posiada w skali mikro przymiotu reprezentatywności, to zgodnie z art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych to ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje jednej tylko osobie imiennie wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji. Natomiast wskazanie imiennie osób podlegających ochronie w liczbie większej niż przewidziana przepisami art. 32 ustawy o związkach zawodowych powoduje istotnie brak wskazania, a wówczas zastosowanie znajduje przepis art. 32 ust. 8 tej ustawy co oznaczało, że w omawianym przypadku ochrona przysługiwała jedynie przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji błędnie zastosował art. 8 k.p. albowiem opieranie rozstrzygnięcia na zasadach współzycia społecznego winno mieć miejsce w szczególnych przypadkach, a przypadek powoda do takowych obiektywnie nie należy. Przyjęcie, że w niniejszej sprawie klauzula naruszenia zasad współzycia społecznego ma zastosowanie stoi w sprzeczności z uprawnieniem pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 b k.p.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji.

W uzasadnieniu przytoczył poglądy doktryny wskazujące na prawidłowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 241<sup>25a</sup> k.p.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i Sąd Okręgowy dzieląc te ustalenia przyjmuje je za własne. Także prawidłowo zostały zastosowane przepisy prawa.

Zarzuty apelacji są chybione.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych ( Dz.U. z 2014r., poz. 167) stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

W ust. 3-6 art. 32 ustawy określono granice liczbowe podlegających wskazaniu uchwałą zarządu członków zakładowej organizacji związkowej, objętych hipotezą normy ust. 1 tego artykułu. Liczba działaczy związkowych, o których mowa w tym ostatnim przepisie, uzależniona została od statusu danej organizacji jako reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. bądź niereprezentatywnej, zaś w przypadku organizacji reprezentatywnej przewidziano dwie alternatywne metody ustalania przez zarząd liczby osób chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy lub niekorzystną zmianą

jego treści, a mianowicie z uwzględnieniem liczebności kadry kierowniczej zakładu pracy albo samej zakładowej organizacji związkowej.

Sąd I instancji zajął stanowisko, że w sprawie zarząd organizacji związkowej był uprawniony do wskazania 2 pracowników podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 4 z uwagi na liczbę członków zakładowej organizacji związkowej tj. zrzeszenie 11 osób. Stanowisko to Sąd Okręgowy podziela albowiem ma ono podstawę w treści art. 241<sup>25a</sup> k.p. – którego to przepisu Sąd Rejonowy nie naruszył. Nie budziło w sprawie wątpliwości, że organizacja związkowa, do której należał powód nie spełniała wymogów ilości zrzeszonych członków z art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Zastosowanie w sprawie jednak miał § 2 tego przepisu, który stanowi, że jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. W ocenie Sądu II instancji przepis ten może zostać zastosowany w przypadku, kiedy u danego pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa bowiem logiczne jest, że wtedy żadna inna nie spełnia wymogów z § 1 art. 241<sup>25a</sup> k.p. W apelacji pozwany stosując wykładnię językową wskazał na dopuszczalność zastosowania omawianego przepisu tylko w przypadku działania co najmniej dwóch zakładowych organizacji związkowych. Wniosek taki nie wynika z gramatycznej budowy przepisu. Ustawodawca posłużył się określeniem „organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników”. Użycie przymiotnika „największą”, czyli stopnia najwyższego - idąc tokiem rozumowania apelującego - prowadzi do konkluzji, że chodzi o przypadek działania co najmniej 3 organizacji związkowych u pracodawcy bowiem w przypadku 2 organizacji użyty byłby przymiotnik „większą”. Taka interpretacja przepisu nie znajduje racjonalnego uzasadnienia gdyż celem jego wprowadzenia było zapewnienie współdziałania pracodawcy i działających u niego zakładowych organizacji związkowych bez nadmiernego ich rozdrobnienia. Rozdrobnienie takie nie występuje w przypadku działania jednej organizacji związkowej. Prawidłowość wykładni przepisu art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. dokonana przez Sąd Rejonowy znalazła potwierdzenie w doktrynie – tak J. P. [w:] Kodeks pracy. Komentarz.; B. K. W. (red.), Ć. B. M., D. S., G. Z., K. A., P. W., P. J., S. M., T. M., W. M., W. T.; Opublikowano: (...), 2012. W pozycji tej podano: Zgodnie z § 2 komentowanego artykułu, jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia jednego z powyższych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. To ostatnie kryterium sprawia, że określenie reprezentatywności związku jest u każdego pracodawcy możliwe. To także oznacza, że jeśli u danego pracodawcy występuje tylko jedna organizacja związkowa, jest ona de facto organizacją reprezentatywną, choć formalnie nie można odnieść do niej cechy związku reprezentatywnego. W tym bowiem przypadku zdolność układową, z ustawy, ma ten właśnie podmiot (art. 241<sup>23</sup> k.p.).

W konsekwencji powyższych rozważań należy uznać, że z powodem jako członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, którego stosunek pracy został objęty ochroną z mocy uchwały Komisji Zakładowej (...) z dnia 16 grudnia 2014r. pozwany nie mógł rozwiązać stosunku pracy bez zgody zarządu tej organizacji związkowej. Nie budzi wątpliwości, że zgoda taka nie została wyrażona. W toku postępowania przed Sądem I instancji pozwany podkreślał, że organizacja związkowa zajęła w sprawie powoda stanowisko w sposób niezgodny z reprezentacją ponieważ wszelkie pisma były podpisywane przez Przewodniczącego, a powinny zostać podpisane przez upoważnionych co najmniej 2 członków komisji zakładowej - § 34 Statutu. W ocenie Sądu II instancji zarzut ten był bez znaczenia ponieważ uchwała o objęciu stosunku pracy powoda ochroną z dnia 16 grudnia 2014 roku została podjęta przez władzę wykonawczą zakładowej organizacji związkowej ( § 34 ust. 3 pkt 1 w zw. z § 41 ust. 3 i ust. 8 Statutu), która w uchwale została nazwana zarządem zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Stosunek pracy powoda mógł zostać rozwiązany jedynie za zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej z mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, którego funkcję w organizacjach zakładowych (...) sprawuje komisja zakładowa ( zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997r., I PKN 324/97, OSNP 1998/19/570). Zgoda taka nie została wyrażona, a tylko jej wyraźne wyrażenie pozwalało pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy. Należy wyraźnie zaznaczyć, że ochrona przed zwolnieniem nie oznacza zakazu wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę, lecz polega na wprowadzeniu przez ustawodawcę kategorycznego wymogu uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy ( wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, Lex nr 1646022). Bez znaczenia pozostaje natomiast kto podpisał pismo o braku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p. i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 1 i 2 k.p. Tym samym zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 45 § 1 i art. 57 § 1 k.p. jest chybiony.

Zarzut naruszenia przepisu art. 8 k.p. nie skutkuje uwzględnieniem apelacji. Podstawą przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy było ustalenie, że powód miał chroniony stosunek pracy i został on wadliwie rozwiązany przez pozwanego ponieważ pracodawca nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy. W konsekwencji Sąd Rejonowy zastosował art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 i 2 k.p. Przepis art. 8 k.p. nie był podstawą rozstrzygnięcia i rozważania dotyczące jego naruszenia nie mają wpływu na treść wyroku.

Kierując się przedstawionymi rozważaniami Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia