

Sygn. akt II W 789/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie II Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący: SSR Robert Sobczak

Protokolant: sekr. Katarzyna Kaczmarek

przy udziale oskarżyciela publicznego: (...) M. P. z P. (...) Oddział w P.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniach: 30.11.2017 r., 16.01.2018 r., 01.03.2018 r.

i 20.03.2018 r.

sprawy przeciwko A. S. urodzonemu (...) w R., synowi C. i Z. z domu P.,

obwinionemu o to, że:

jako (...) Sp. z o.o., Oddział W., w dniu 30.03.2017 roku w sposób rażący naruszył przepisy prawa pracy, wypowiadając B. I. (1) umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony – bez poinformowania na piśmie reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy.

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp w zw. z art. 38 § 1 kp,

- 1) obwinionego A. S. uświadnia od dokonania zarzucanego mu czynu;
- 2) wydatkami poniesionymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt II W 789/17

UZASADNIENIE

A. S. został obwiniony o to, że:

jako (...) Sp. z o.o., Oddział W., w dniu 30.03.2017 roku w sposób rażący naruszył przepisy prawa pracy, wypowiadając B. I. (1) umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony – bez poinformowania na piśmie reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy.

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp w zw. z art. 38 § 1 kp

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. I. (1) była zatrudniona w podmiocie kontrolowanym przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. tj. przez (...) Sp. z o.o. Oddział W. od dnia 01 grudnia 2012 roku na czas nieokreślony na stanowisku (...). Swoją pracę wykonywała w (...) w miejscowości K..

/okoliczności bezsporne/

Pismem datowanym na dzień 14 lutego 2017 roku skierowanym do (...) (...) Sp. z o.o. K. L. (1), które wpłynęło do (...) Sp. z o.o. w dniu 16 lutego 2017 roku Zarząd (...) wskazał B. I. (1) jako pracownika podlegającego ochronie

przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych na okres kadencji 5 lat począwszy od lutego 2015 roku. B. I. (1) należała do tego związku od lutego 2017 roku.

/ dowód: zeznania świadków Z. K. (1) k-71v-72, B. I. (1) k-48v, kserokopia pisma z dnia 14 lutego 2017 r. k. 17/

(...) w sposób nieprawidłowy przedstawiał pracodawcy kwartalną informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, bowiem informacje takie przedstawiane były za pośrednictwem wiadomości e-mail (...) (...) Sp. z o.o., tymczasem pracodawcą B. I. (1) był (...) Sp. z o.o. Oddział W.. Nie uzgodniono innej formy przekazywania informacji o liczbie członków organizacji związkowej. Z. K. (2), która od 2015 roku była (...) (...) (...) sp. z o.o. nie chciała przesyłać informacji o liczbie członków związku bezpośrednio A. S., bo on także był (...) innego (...) działającego w spółce (...).

/dowód: wyjaśnienia obwinionego k 47v-48, zeznania K. L. (1) k. 72 odw i k 73, częściowo zeznania świadka Z. K. (1) k-71v-72 i k-73, wydruki wiadomości e-mail k. 12-13, k. 18, k. 30, k. 33, k. 35-37, k. 69-70, k. 78, informacja kwartalna o liczbie członków k. 25-29, k. 31-32, k. 34, k. 36/

Pismem z dnia 29 marca 2017 roku pracodawca wypowiedział B. I. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Jako przyczynę podał naruszenie przez nią zasad porządku i organizacji pracy, w tym wynikających z regulaminu pracy, niewłaściwym zachowaniu wobec współpracowników oraz nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego i ustalonego porządku w procesie pracy polegającym m.in. na:

- rozpowszechnianiu przez B. I. (1) informacji co do zamiarów pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami (...) w K. oraz o rzekomym zamiarze pracodawcy nieprzyznawania pracownikom miesięcznej premii, co prowadziło lub mogło prowadzić do wywołania nieporozumień i konfliktów pomiędzy pozostałymi pracownikami (...), a pracodawcą oraz pomiędzy pracownikami, co niekorzystnie wpływa na atmosferę w pracy i relacje interpersonalne pomiędzy pracownikami a w konsekwencji dezorganizuje proces pracy,

- niestosowanym zachowaniem w miejscu pracy poprzez formułowanie i kierowaniem obraźliwych słów m.in. „głupia” w szczególności kierowanych do pracowników kuchni,

- kwestionowaniu wytycznych oraz poleceń przełożonych dotyczących organizacji pracy, w szczególności wydanych co do sposobu funkcjonowania kuchni, restauracji, co do obsługi klientów, sposobu, estetyki i czasu przygotowywania, podawania potraw klientom ww. (...),

- rozpowszechniania wśród pracowników Spółki, a przede wszystkim pracowników (...) nieprawdziwych informacji „rzekomo” przekazywanych przez przełożonych, które wprowadziły lub mogły wprowadzać u pracowników (...) niepewność co do dalszego zatrudnienia i wywołały lub mogły wywołać uczucie zagrożenie trwałości i trwania stosunku pracy tych pracowników;

- przebywaniu na terenie zakładu pracy, a to w szczególności (...) poza wyznaczonymi godzinami pracy bez zgody przełożonych, niezgodnie z obowiązującymi regulacjami u pracodawcy,

- korzystaniu przez nią z mienia pracodawcy dla celów niezwiązanych ze świadczeniem pracy,
- podejmowaniu czynności i działań w godzinach pracy niezwiązanych ze świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy,
- odmowie zawarcia z pracodawcą umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie i namawianie współpracowników do nie zawierania z pracodawcą umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Konsekwencją tych zachowań była utrata zaufania pracodawcy niezbędnego do świadczenia pracy na stanowisku obwinionej. Decyzję o zwolnieniu B. I. (1) podjął jako jej pracodawca A. S..

/wyjaśnienia obwinionego k. 47odw.-48, rozwiązanie umowy o pracę k. 14-15/

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone B. I. (1) w dniu 30 marca 2017 roku o godzinie 13:55 w obecności K. L. (2), R. D., P. D., A. Ś..

/dowód: notatka służbowa z wręczenia wypowiedzenia k. 16/

Pracodawca nie zawiadomił na piśmie reprezentującej B. I. (1) zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ani nie zwrócił się o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę. I. S. pełnił w tym czasie funkcję (...) (...) spółki (...) i z tej racji miał dostęp do wszystkich akt osobowych i informacji na temat przynależności związkowej pracowników. Do działu kadr wpływały ponadto informacje o potrąceniu składek członkom związków zawodowych.

/wyjaśnienia obwinionego k. 470dw.-48, zeznania K. L. (1) k. 72-72 odw., zeznania Z. K. (1) k. 71 odw. – 72, zeznania B. I. (1) k. 48-48 odw, E. S. k-86v./

B. I. (1) od wypowiedzenia umowy o pracę odwołała się do Sądu Rejonowego w Nowym Sączu. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Nowym Sączu wydanym w dniu 07.08.2017 roku -sygn. akt IV P 88/17 w sprawie u uznanie za bezskutecznie wypowiedzenia umowy o pracę zasądzono od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Oddział W. w W. na rzecz powódki B. I. (1) kwotę (...) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę. Orzeczenie jest nieprawomocne.

/dowód: odpis wyroku SR w Nowym Sączu z uzasadnieniem k. 61-66/

A. S. ma (...) lat. Z zawodu jest (...). Zatrudniony jest w (...) z wynagrodzeniem około 10 tysięcy złotych miesięcznie. Jest żonaty. Ma jedno dziecko w wieku (...) lat. Nie był karany.

/oświadczenie obwinionego k. 470dw./

Obwiniony nie przyznał się do dokonania zarzucanego mu czynu. Wyjaśnił, że międzyzakładowy związek powstał w 2015 roku na terenie spółki (...). Spółka ta miała strukturę oddziałową. W skład wchodzi B., Oddział W., Oddział I., Oddział (...) i spółka (...). Oddziały miały status pracodawcy w myśl art. 3 kp. On złożył wypowiedzenie B. I. (1), jak był jej pracodawcą. Nie był informowany o liczbie członków przez (...). Umowę o pracę rozwiązał z B. I. (1), ponieważ otrzymał informację o jej nagannym zachowaniu trwającym od dłuższego czasu. Nie konsultował się z nikim, bo nie wiedział o działaniu (...) w Oddziale W.. Inne związki zawodowe wysyłały informację do niego o liczbie członków mailem lub pisemnie. Obwiniony wyjaśnił, że wiedział, iż na terenie spółki był utworzony (...) bo działał od 2015 roku. Do niego jednak formalnie informacja nie dotarła o liczbie członków tego związku i kto jest chroniony w myśl ustawy o związkach zawodowych. Po zwolnieniu B. I. (2) nikt ze (...) nie kontaktował się z nim. Droga służbowa jest taka, że jeżeli pewne sprawy dotyczące Oddziału W., gdzie pełnił funkcję pracodawcy trafiały błędnie do (...), to on przekazywał do niego za potwierdzeniem w książce korespondencji. Tej wiadomości o członkach związku nie przekazał mu.

(dowód wyjaśnienia obwinionego k. 470dw.-48)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o załączone do akt sprawy dokumenty w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, kserokopii pisma z dnia 14 lutego 2017 roku, notatki służbowej z wręczenia wypowiedzenia, wydruków wiadomości e-mail wraz z informacjami kwartalnymi o liczbie członków (...). Dokumentacja ta nie budziła wątpliwości i jej prawdziwość nie była kwestionowana przez strony.

Wyjaśnienia obwinionego co do tego, iż nie zawiadomił organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z B. I. (1) są wiarygodne, bowiem potwierdziła tę okoliczność Z. K. (1) – (...) oraz B. I. (1). Za wiarygodne należy uznać także jego depozycje co do tego, iż nie otrzymywał on od ww. (...) kwartalnej informacji na temat liczby jego członków, jako pracodawca B. I. (1). Na pismach bowiem nie ma żadnych adnotacji odnośnie tego, ażeby A. S. je osobiście otrzymał. Z wyjaśnieniami oskarżonego korespondują częściowo zeznania świadka Z. K. (1), która potwierdziła to,

że kwartalną informację o liczbie członków przekazywała bezpośrednio (...) E., gdyż obwiniony był przewodniczącym innego (...) i z tej racji nie chciała jemu przekazywać takiej informacji. Także informacja o tym, że B. I. (1) podlega ochronie wynikającej z 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych nie była adresowana bezpośrednio do obwinionego mimo, że był on wówczas pracodawcą B. I. (1). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. L. (1), iż nie zawsze otrzymywał kwartalną informację o liczbie członków od (...) oraz, że pracodawcą B. I. (1) był A. S. i to on bezpośrednio decydował o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Także świadek wyraźnie stwierdził, że nie było takiego porozumienia między nim a Z. K. (1), że informacje o liczbie członków związku będą przesyłane do (...), a nie bezpośrednio obwinionemu. Sąd zatem nie dał wiary zeznaniom Z. K. (2), że tego rodzaju porozumienie było zawarte. Ponadto musiałyby o tym fakcie być poinformowany obwiniony, a z wyjaśnień A. S. jasno wynika, że takiej informacji nie miał.

Zeznania E. S. nie miały znaczącego wpływu na stan faktyczny, poza tym iż potwierdzały problemy z obiegiem informacji między oddziałami Spółki (...). Ponadto świadek potwierdziła, że obwiniony w okresie objętym zarzutem był (...) w Spółce (...).

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż B. I. (1) dochodzi swoich roszczeń przed Sądem Rejonowym w Nowym Sączu IV Wydziałem Pracy, który wydał wyrok w jej sprawie, ale jest nieprawomocny.

Zgodnie z dyspozycją art. 281 pkt 3 kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Istotne jest by wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, miało charakter „rażący”.

Jak wskazano w art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może 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 oraz zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika (z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy). Ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok. Gwarancjami trwałości stosunku pracy w sferze podmiotowej zostali objęci więc imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej.

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. (Uchwała SN z dnia 20 grudnia 2012 r. III PZP 7/12, L.). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2011 r., sygn. III PK 17/11 wskazano, że beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są, między innymi, jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Przekładając powyższe rozważania, co do wykładni przepisów art. 281 pkt 3 kp oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych na okoliczności rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić,

że obwiniony nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy, bowiem (...) nie przedstawiał w odpowiedni sposób informacji o liczbie swoich członków (...) Sp. z o.o. Oddział W. A. S., który był pracodawcą B. I. (1), a także nie przesłał mu informacji, że pokrzywdzona korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.07.2000 roku wskazał, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją, także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 32 ust 1 ZwZawU na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji (wyrok SN z 20.07.2000 r., IPKN 748/99, OSNAPUS 2002, Nr 3, poz.76).

Z ustaleń Sądu wynika, że A. S. z racji pełnionej funkcji – (...) mógł posiadać nieoficjalne informacje o tym, że B. I. (1) należy do (...), i jest pracownikiem chronionym z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, jednak nawet gdyby takie informacje posiadał, nie można uznać, że w zaistniałym stanie faktycznym popełnił czyn z art. 281 pkt 3 kp, bowiem naruszenie przez niego przepisów prawa pracy nie było rażące.

Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmuje się, że przez rażące naruszenie prawa pracy, o jakim mowa w art. 281 pkt 3 kp należy rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę lub działającego w jego imieniu przepisów art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, gwarantujących ochronę stosunku pracy działaczy związków zawodowych, stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Karna z dnia 16 listopada 2004 r. II KK 222/04, (...)). Ochrona pracowników podlegających szczególnej ochronie z tytułu ich działalności w ramach związków zawodowych jest szeroka, ale nie bezwzględna. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., w sprawie I PK 616/02 (Pr. Pracy 2004/6/34) wskazano, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami (...) nie są albo nie sprawują w nich żadnych funkcji.

W konsekwencji Sąd uniewinnił obwinionego od zarzutu sformułowanego we wniosku o ukaranie, ustalając iż obwiniony nie popełnił zarzucanego mu wykroczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z art. 118 § 2 kpw. Stosownie do treści wskazanego przepisu, w razie uniewinnienia obwinionego, koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.