

Sygn. akt IV Pa 34/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 stycznia 2023 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie 13 stycznia 2023 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa I. G.

**przeciwko (...)w Z.**

**o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy**

**na skutek apelacji pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 20 września 2022 roku sygn. akt IV P 39/22

1. oddala apelację,
2. zasądza od (...) w Z. na rzecz I. G. kwotę 191,25 (sto dziewięćdziesiąt jeden 25/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn.akt IV Pa 34/22

## UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym 20 czerwca 2022 r., I. G. wniosła o przywrócenie jej do pracy w (...) w Z. na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 1.650 zł miesięcznie.

Uzasadniając żądania powódka wskazała, iż pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy pomimo, iż w dacie oświadczenia nie upłynął jeszcze termin, w którym reprezentująca ją organizacja związkowa miała zająć stanowisko w przedmiocie „zwolnienia”. Dodatkowo I. G. podniosła, iż wymienione przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe, a faktycznym powodem rozwiązania umowy była chęć pozbycia się jej przez dyrektora placówki.

Wnosząc o oddalenie powództwa pozwany (...)w Z. podniósł, iż fakty i twierdzenia podane w uzasadnieniu wypowiedzenia stosunku pracy są rzeczywiste, oświadczenie zaś złożono po bezskutecznym upływie 14 dniowego terminu, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>(1)</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Wyrokiem, wydanym w dniu 20 września 2022r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli:

w pkt 1 przywrócił powódkę I. G. do pracy w (...) w Z. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

w pkt 2 zasądził od pozwanego (...)w Z. na rzecz powódki I. G. kwotę 1 100 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę dalszego zatrudnienia,

w pkt 3 zasądził od pozwanego (...)w Z. na rzecz powódki I. G. kwotę 382,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego(...)w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 1 045 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powódka I. G. zatrudniona została w (...)w Z. w dniu 9 maja 2016 r. na stanowisku asystenta rodziny, początkowo na podstawie umowy na czas zastępstwa, a od 1 lutego 2019 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony, od 30 września 2021 roku świadcząc pracę w wymiarze 1/2 etatu. I. G. jest członkiem (...) Federacji (...); organizacja związkowa poinformowała pracodawcę powódki o konieczności uzyskania zgody federacji na wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Sąd I instancji nadmienił, iż w dniu 23 sierpnia 2021 r. do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli wpłynął prywatny akt oskarżenia kierownika pozwanej placówki – K. F. przeciwko powódce, w którym I. G. oskarżono o przekazywanie pracownikom (...) w Z. informacji o okradaniu przez kierownika potrzebujących z żywności oraz fałszowaniu dokumentów dotyczących jej rozdysponowywania. Postępowanie w tej sprawie umorzono wobec braku znamion czynu zabronionego.

Decyzją z dnia 23 maja 2022 roku Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych udzielił (...) w Z. (na skutek skargi powódki) upomnienia za naruszenie polegające na udostępnianiu danych osobowych I. G. w zakresie informacji o przynależności związkowej.

W dniu 11 maja 2022 roku kierownik (...) w Z. sporządził pismo, adresowane do (...) Federacji (...), z informacją o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce; pismo to zostało doręczono adresatowi w dniu 13 maja 2022 r. W dniu 30 maja 2022 roku I. G. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 1 czerwca 2022 roku (...) Federacja (...) podjęła uchwałę o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka w ramach zatrudnienia w pozwanej placówce nigdy nie świadczyła pracy w sobotę.

Za podstawę ustaleń faktycznych Sąd I instancji przyjął dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu meriti osobowe wnioski dowodowe jako nieprzydatne z punktu widzenia wyrokowania podlegały pominięciu stosownie do art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., zwłaszcza iż kwestia szczególnej ochrony przysługującej powódce była bezsporną, a ocenie nie podlegała zasadności wypowiedzenia, które zostało uznane za bezskuteczne z przyczyn „formalnych”.

Uznając powództwo za uzasadnione Sąd I instancji zaznaczył, że w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć, czy pozwany składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie naruszył dyspozycji art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022.854 t.j.). Regulacja ta przewiduje, że co do zasady pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego. Bezskuteczny upływ wymienionego terminu jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej (ust. 12 art. 32). Sąd Rejonowy podkreślił, że w świetle powołanych przepisów i stanu faktycznego istotnym było ustalenie, czy pracodawca powódki zachował ów 14 dniowy termin, a w konsekwencji, czy w dniu 30 maja 2022 roku mógł złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z I. G.. W rozpoznawanej sprawie Sąd orzekający przyjął (na korzyść pracodawcy), iż zawiadomienie o zamiarze „zwolnienia” powódki federacja otrzymała 13 maja 2022 roku, nie zaś jak wynikało ze

zwrotki 1 czerwca 2022 roku. Data 13 maja jest racjonalną ze względu na dzień nadania przesyłki (11 maja) oraz dane ze strony internetowej, umożliwiającej śledzenie korespondencji. Zatem przyjmując, iż zawiadomienie wpłynęło do władz związku 13 maja 2022 roku, koniecznym było ustalenie dnia, kiedy upływał termin, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> cytowanej ustawy.

Dokonując ustaleń w tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na konieczność właściwej interpretacji zawartego w powołanym akcie prawnym pojęcia „dni roboczych”, zauważając, iż ustawa o związkach zawodowych, jak i regulacje Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy nie zawierają legalnej definicji wskazanego terminu, zaś zbliżoną kategorią pojęciową posłużono się natomiast w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 roku o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 90). Na gruncie tego aktu prawnego, za dni wolne od pracy uznano niedziele i święta. Sąd meriti wskazując na poglądy judykatury, przyjmujące iż treść powołanej ustawy nie pozwala na automatyczne wnioskowanie, iż sobota jest dniem roboczym (tak np. Wojewódzki Sąd Administracyjny w P. w wyroku z 2 marca 2017 roku, IV SA/Po 810/16, Lex nr 2261444) zaznaczył, że przyjęcie takiego domniemania byłoby zbyt daleko idącym zabiegiem interpretacyjnym, nieuwzględniającym regulacji związanych np. z czasem pracy, organizacją dni wolnych od pracy oraz zasadami ich udzielania przez pracodawców. W wymienionym orzeczeniu wskazano również, iż wobec braku legalnej definicji pojęcia „dni robocze”, winno się uwzględnić taki sposób jego rozumienia, który zapewnia bezpieczeństwo prawne. Sąd Rejonowy podkreślił, iż regulacja z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma charakter ochronny, bowiem w założeniu ustawodawcy mechanizm opisany w przepisie ma uniemożliwić pracodawcy „niekontrolowane zwolnienie” działacza związkowego, niejednokrotnie „niewygodnego” z punktu widzenia interesów zatrudniającego. Z tego powodu Sąd orzekający uznał za uzasadnione posiłkowanie się regułami wykładni celowościowej, uwzględniającej w tym wypadku przede wszystkim interes chronionego pracownika. Prowadzi to w konsekwencji do uznania na gruncie art. 32 ust. 1<sup>(1)</sup> ustawy z 23 maja 1991 roku, że pojęcie dnia roboczego winno obejmować dni od poniedziałku do piątku włącznie. Taką interpretację dodatkowo uzasadnia również fakt, iż powódka zatrudniona była w jednostce gminnej funkcjonującej właśnie w takich ramach czasowych i nigdy nie świadczyła pracy w sobotę. Przyjęta przez Sąd I instancji interpretacja przedmiotowego pojęcia prowadzi z kolei do wniosku o przedwczesności złożonego przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu. Odnośnie sposobu liczenia 14 - dniowego terminu, który nie został określony w ustawie o związkach zawodowych, to zdaniem Sądu orzekającego koniecznym stało się zastosowanie art. 111 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 110 k.c. Stosownie do wynikającej z tych przepisów reguły, jeżeli początek biegu terminu określanego w dniach związany jest z jakimś zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości, np. dzień ogłoszenia, podpisania umowy, doręczenia korespondencji, wówczas dzień, w którym nastąpiło zdarzenie, jest pomijany przy liczeniu terminu. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. Zatem w sytuacji, kiedy informacja o zamiarze rozwiązania umowy dotarła do organu organizacji związkowej 13 maja 2022 roku – tj. w piątek, to co do zasady od dnia następnego winien rozpocząć swój bieg termin, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>(1)</sup>. Ponieważ 14 maja przypadał w sobotę, faktycznie pierwszy dzień terminu przypadał na poniedziałek 16 maja. Zatem konsekwentnie pomijając kolejne dwie soboty i niedziele, termin upłynął 2 czerwca 2022 roku, zaś oświadczenie złożono 30 maja 2022 roku. Sąd I instancji zauważył, że nawet przy przyjęciu, iż sobota jest dniem roboczym, a termin 14 dniowy rozpoczął swój bieg 14 maja, to wówczas pozwany winien oczekiwać na odpowiedź związku co najmniej do 31 maja. Wykluczając niedzielę (dzień wolny od pracy w rozumieniu ustawy z 1951 roku, a więc dzień nieroboczy), termin do zajęcia stanowiska przez federację upływał 30 maja 2022 roku o godz. 0.00. a co za tym idzie najwcześniej pracodawca mógł złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu 31 maja 2022 roku. Zdaniem Sądu orzekającego dla oceny całokształtu okoliczności sprawy nie powinno się pomijać również faktu wzajemnych relacji stron w okresie poprzedzającym wypowiedzenie (skarga powódki do Urzędu Ochrony Danych Osobowych, zgłoszenie przez powódkę nieprawidłowości co do rozdysponowywania żywności), gdyż wymienione okoliczności teoretycznie mogły skłaniać pracodawcę do „pozbycia się” niewygodnego pracownika. Chcąc uniknąć tego typu zarzutów, zatrudniający winien z rozwagą interpretować regulację z art. 32 ust. 1<sup>(1)</sup>, uwzględniając co najmniej fakt, iż związek przesłał odpowiedź drogą pocztową, a ta dotrze po upływie 14 dniowego terminu. Z podanych względów Sąd Rejonowy uznał, iż wypowiedzenie z 30 maja 2022 roku, złożone przed upływem terminu, o którym mowa w ustawie o związkach zawodowych, nie mogło być skuteczne. Powyższa konstatacja była z kolei wystarczająca

do uwzględnienia powództwa, bez merytorycznej oceny stawianych w oświadczeniu przez pracodawcę „zarzutów”. Z tych wszystkich względów na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p. Sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku. Jednocześnie na rzecz powódki zostało zasądzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 września 2022 roku (upływ okresu wypowiedzenia) do dnia wyrokowania (20 września 2022 roku), pod warunkiem podjęcia przez nią dalszego zatrudnienia (art. 47 k.p.). Wysokość świadczenia ustalono biorąc pod uwagę kwotę wynagrodzenia i okres, w którym I. G. nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego (1 650 zł/ 30 dni x 20 dni). O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594). Wysokość opłaty ustalono na podstawie art. 13 ust. 2 powołanej ustawy, a wynagrodzenia pełnomocnika powódki w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego wywiódł pozwany. Pełnomocnik (...) w Z. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez oddalenie osobowych wniosków dowodowych wskutek uznania ich za nieprzydatne z punktu widzenia wyrokowania i w konsekwencji uwzględnienie powództwa bez przeprowadzenia merytorycznej oceny argumentów wysuwanych przez pozwanego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie wskutek niewłaściwego przyjęcia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a w konsekwencji zaistniała podstawa do przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach;

b. art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię wskutek przyjęcia, iż użyte w ww. przepisie pojęcie „dnia roboczego” nie obejmuje sobót, w efekcie czego wypowiedzenie stosunku prawnego z powódką nastąpiło przedwcześnie;

c. art. 111 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 110 k.c. w zw. z art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych wskutek jego zastosowania i przyjęcia w konsekwencji, iż przy obliczaniu terminu na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody nie uwzględnia się dnia, w którym nastąpiło złożenie przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o takim zamiarze;

d. art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji brak przyjęcia, że korzystanie przez powódkę z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stanowiąc jednocześnie czynienie z przysługującego prawa podmiotowego użytku sprzecznego z jego społeczno- gospodarczym przeznaczeniem.

Wskazując na powyższe podstawy, apelujący wniósł o:

– uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji; ewentualnie, kierując się ostrożnością procesową

– zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji dopuścił się w przedmiotowej sprawie naruszenia przepisu art. art. 32 ust. 1 i 1<sup>(1)</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych wskutek dokonania jego błędnej wykładni. Pełnomocnik strony pozwanej przypominając brzmienie art. 32 ust. 1<sup>(1)</sup> pkt 1) ustawy o związkach zawodowych,

stanowiącego iż „Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi (...) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego”, zaś w ust. 1<sup>(2)</sup> cyt. przepisu wskazującego, że „Bezskuteczny wpływ terminów, o których mowa w ust 1<sup>(1)</sup> jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej” zaznaczył, że dokonując wykładni ww. przepisu Sąd I instancji przyjął, iż sobota nie może zostać zakwalifikowana jako dzień roboczy w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. Przyznając, iż wskazana ustawa nie zawiera definicji legalnej pojęcia „dnia roboczego”, apelujący przytoczył wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 3 września 2015 r. sygn. II SA/Bk 397/15, zgodnie z którym „Sobota może być uznana za dzień roboczy w rozumieniu art. 13b ust. 1 u.d.p. Wobec braku definicji legalnej dni roboczych, pojęcie to należy wyklądać w nawiązaniu do ustawowej kategorii dni wolnych od pracy. Katalog tych dni został zawarty w ustawie z 1951 r. o dniach wolnych od pracy i obejmuje niedzielę i święta wymienione w tej ustawie. Z ustawy tej wynika, że sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy. Rozróżnienie dni tygodnia na robocze i pozostałe zostało przeprowadzone poprzez zastosowanie wniosku a contrario, które prowadzi do wniosku, że każdy dzień, który nie jest uznany za wolny od pracy jest dniem roboczym, stąd też za taki dzień uznać należy sobotę”. Mając zaś na uwadze cytowany przez Sąd I instancji wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 2 marca 2017 roku, sygn. IV SA/Po 810/16 zauważyć należy, iż stanowisko wyrażone we wskazanym orzeczeniu oparte zostało przede wszystkim na poglądzie Naczelnego Sądu Administracyjnego, wyrażonym z kolei w uchwale składu 7 sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 czerwca 2011 r., sygn. akt I OPS 1/11. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku w uzasadnieniu cytowanego już wcześniej wyroku z dnia 3 września 2015 r. sygn. II SA/Bk 397/15 zauważył „, w tym miejscu należy też podkreślić, że charakter soboty w rozważanym kontekście był przyczyną wielu wątpliwości, tak na gruncie prawa cywilnego, jak i prawa administracyjnego, co spowodowało, że problem ten był przedmiotem rozważań zarówno Sądu Najwyższego w odniesieniu do przepisów Kodeksu postępowania cywilnego - postanowienie SN z dnia 11 lutego 2009 r., sygn. akt V CZ 5/09, opubl. <http://www.sn.pl>, jak i Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie w odniesieniu do przepisów postępowania administracyjnego - uchwała 7 sędziów NSA w Warszawie z dnia 15 czerwca 2011 r., sygn. akt I OPS 1/11, opubl. <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów cywilnych - zgodnie z art. 115 k.c.-sobota jest traktowana tak jak każdy dzień powszedni. W powołanej zaś uchwale NSA stwierdził, że sobota jest dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 57 § 4 k.p.a. Warto jednak zaznaczyć, że ww. uchwała NSA odnosi się do przepisu prawa procesowego, a zatem nie dotyczy, jak to ma miejsce w przedmiotowej sprawie, przepisu prawa materialnego. Z tych też względów Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podziela poglądu zaprezentowanego w wyroku WSA w Opolu z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt II SA/Op 143/15, opubl. <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>., że skoro sobota powinna być traktowana na równi z dniami ustawowo wolnymi od pracy w rozumieniu art. 57 § 4 k.p.a., zgodnie z uchwałą 7 sędziów NSA z dnia 15 czerwca 2011 r., to zważywszy na zasadę zaufania do państwa i stanowionego przez niego prawa, soboty należy w ten sam sposób traktować na gruncie tej samej gałęzi prawa - prawa administracyjnego, w tym ustawy o drogach publicznych. Jeszcze raz bowiem podkreślić należy, że przepis art. 57 § 4 k.p.a., który stanowi, że jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy dzień powszedni, jest terminem prawa formalnego a nie materialnego. Z tego też względu nawet gdyby upatrywać tak jak tego chce skarżący, zasadności interpretacji pojęcia dnia wolnego od pracy jako obejmującego sobotę w myśl art. 57 § 4 k.p.a., to zauważyć należy, że terminologia ta z racji odmienności gałęzi prawa nie powinna być stosowana na gruncie ustawy o drogach publicznych”. We wspomnianym postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2009 r. sygn. V CZ 5/09 stwierdzono zaś, iż „o dniu ustawowo wolnym od pracy można mówić jedynie w odniesieniu do takich dni, które zostały uznane za wolne przepisem ustawy, a uregulowanie to ma walor powszechności, a nie ogranicza się do określonych zakładów pracy lub oznaczonych grup pracowników. Soboty nie charakteryzują się takimi cechami, gdyż jako dni wolne nie mają charakteru powszechnego, chociaż obejmują wiele grup pracowników i wiele zakładów pracy”.

Biorąc pod uwagę przytoczone judykaty, zdaniem apelującego dokonana przez Sąd I instancji wykładnia pojęcia „dni roboczych”, która wyklucza z tej kategorii soboty, nie znajduje zatem uzasadnienia prawnego.

Pełnomocnik pozwanego podniósł przy tym, iż Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli bezzasadnie zastosował art. 111 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 110 k.c. celem określenia sposobu liczenia 14-dniowego terminu, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. W świetle art. 110 Kodeksu cywilnego, „jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy poniższe”. Zdaniem apelującego nie można pomijać, iż pojęcie „terminu”, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych nie wypełnia dyspozycji art. 110 k.c. Zgodnie z brzmieniem wskazanego przepisu ustawy o związkach zawodowych „Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi (...) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego”. Tym samym stwierdzić należy, iż wskazany art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych określa sposób obliczania terminu przyjmując, iż bieg tego terminu rozpoczyna się od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia ” (ustanawiając rozwiązanie odmienne, niż określone w art. 111 § 2 k.c. cywilnego, bowiem uwzględniające przy obliczaniu terminu zdarzenie rozpoczynające jego bieg - w tym przypadku dzień złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego). Art. 110 k.c. oraz art. 111 § 1 i 2 k.c. nie mogą mieć zatem zastosowania w przypadku terminu, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1) ustawy o związkach zawodowych. W nawiązaniu do przedstawionej analizy rozwiązań prawnych apelujący przypomniał, iż zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powódce wraz z przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie pozwany zakład pracy, wystosowane do (...) Federacji (...), zgodnie z obowiązkiem zakreślonym w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, drogą pocztową, zostało odebrane przez adresata 13 maja 2022 r. Z tych też względów prawidłowa wykładnia art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych powinna doprowadzić do wniosku, że koniec terminu na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie stosunku pracy powódce upłynął - wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji - w dniu 28 maja 2022 r., co świadczy nieprawidłowej wykładni art. 32 ust. 1<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, dokonanej przez Sąd Rejonowy.

Pełnomocnik pozwanego dodatkowo wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że pracodawca dopuścił się uchybień proceduralnych wskutek niewłaściwej wykładni art. 32 ust. 1 i 1<sup>(1)</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, to nie sposób uznać, iż uniemożliwiło to rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Jak wynika ze stanowiska wyrażanego w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego, w sytuacji, gdy pracownik w sposób rażący narusza swoje obowiązki pracownicze, brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie niweczy możliwości skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę, gdyż taki brak zgody należy uznać za sprzeczny z art. 8 k.p. (vide: wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., sygn. I PKN 106/98, w którym Sąd Najwyższy zauważył: „powód nie może skutecznie powoływać się na szczególną ochronę prawną jego stosunku pracy i domagać się przywrócenia do pracy, gdyż byłoby to sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa /art. 8 k.p./”). W wyroku z dnia 12 września 2000 r., sygn. I PKN 23/00 Sąd Najwyższy podkreślił natomiast, że „z ustawowej gwarancji ochrony stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawda pracy”. Co również istotne, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego sygn. I PKN 689/01 z dnia 5 grudnia 2002 r. „z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać ten działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy”. Z kolei w świetle postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2012 r. sygn. I PK 85/12 „zwolniony dyscyplinarnie działacz związkowy, który woluntarystycznie nadużywa kompetencji związkowych przez anarchizowanie relacji społecznych w zakładzie pracy, nie zasługuje na ochronę prawa pracy, a w szczególności na przywrócenie do pracy”. Także w doktrynie podkreśla się, że „Ochrona przewidziana w tym artykule nie ma zatem charakteru bezwzględnie (absolutnego) i w konkretnych przypadkach może ulec wyłączeniu ze względu na zasady współżycia społecznego lub cel społeczno- gospodarczy. Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach stwierdził, że związek zawodowy ma prawo

chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (tak np. wyrok SN z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, nr 6, s. 316). Ochrona ta może zostać wyłączona z uwagi na: a) rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, c) szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa ” (vide: M. Madej, Nadużycie ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego (w:) Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012.) Apelujący zwrócił uwagę, iż przewidziana przepisami ustawy o związkach zawodowych ochrona pracownicza ma przeciwdziałać wyciąganiu w stosunku do pracownika konsekwencji w związku z pełnieniem przez niego funkcji związkowych, zaś nie powinna być stosowana w przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych, jak miało to miejsce w realiach przedmiotowej sprawy. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego należy stwierdzić, iż klauzula nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem, określona w art. 8 k.p., ogranicza zakres ochrony pracowników pełniących funkcje związkowe. W uzasadnieniu wyroku z 15 marca 2006 r. (II PK 127/05, LEX nr 277809) Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że „Stosowanie tego szczególnego przepisu - jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych i radnych - wymaga, by niezgodność przewidzianej tym przepisem ochrony z zasadami współżycia społecznego i społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., sygn. I PZP 40/93, wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., sygn. IPRN 103/95, wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., sygn. I PKN 63/97, wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., sygn. I PKN 527/99, wyrok z dnia 24 marca 2000 r., sygn. I PKN 552/99, wyrok z dnia 12 marca 1996 r., sygn. IPRN 5/96, wyrok z dnia 13 czerwca 1995 r., sygn. I PRN 26/95, wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., sygn. I PKN 23/97). Ma to miejsce między innymi wówczas, gdy zachowanie pracownika, w wyniku którego rozwiązano z nim umowę o pracę, było wyjątkowo naganne. O tym, czy żądanie przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego - w świetle art. 8 k.p. – należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub jego społecznym przeznaczeniem, decyduje więc rodzaj czynu pracownika. Taką wykładnię Sąd Najwyższy prezentował wielokrotnie (por. np. wyroki z dnia 26 czerwca 1998 r., IPKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461, z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 552/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 483, czy z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 579) ”.

W ocenie apelującego Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli, rozpatrując przedmiotową sprawę i oceniając zachowanie powódki, nie wziął tymczasem pod uwagę wskazanych wyżej poglądów a wskutek odstąpienia od przeprowadzenia zasadniczej części środków dowodowych zgłoszonych w sprawie, które miały wykazać rażące naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, Sąd I instancji nie dokonał oceny roszczenia powódki pod kątem jego zgodności z art. 8 k.p. i uznał przedwcześnie, iż zasługiwało ono na uwzględnienie. Zdaniem pełnomocnika pozwanego, poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne były lakoniczne, fragmentaryczne i dotyczyły w zasadzie wyłącznie aspektów formalnych związanych z wypowiedzeniem powódce stosunku pracy a co za tym idzie odstąpiono od merytorycznej oceny zarzutów, postawionych powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a w konsekwencji nie przeprowadzono rozważań co do zasadności wskazanych zarzutów, w tym pominięto ocenę zagrożenia interesów pracodawcy działaniem powódki. Apelujący zaznaczył, że nawet naruszenie wymogów proceduralnych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi pozostającemu pod ochroną ustawy o związkach zawodowych, w tym brak uzyskania stosownej zgody zakładowej organizacji związkowej, nie przekreśla możliwości dokonania skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem jak wskazano w przytoczonym orzecznictwie, ochrona pracownicza nie ma charakteru absolutnego, dlatego w każdym przypadku konieczna jest merytoryczna ocena zasadności wypowiedzenia, oparta na należyście ustalonym stanie faktycznym sprawy, z uwzględnieniem stawianych pracownikowi zarzutów - w szczególności dotyczących rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz szczególnie nagannego zachowania działacza związkowego i rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego, gdyż nie można wykluczyć, że wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę okaże się uzasadnione, biorąc pod uwagę charakter i powagę uchybień, których dopuścił się pracownik, co winno skutkować z kolei odmową udzielenia temu pracownikowi ochrony przewidzianej ww. przepisami prawa.

Strona powodowa odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej według norm przepisanych.

Zdaniem pełnomocnika powódki nie można podzielić prezentowanego przez apelującego założenia, iż do „dni roboczych”, o których mowa przepisach ustawy o związkach zawodowych, powinny być wliczane soboty, co miałyby rzutować na bezskuteczny upływ 14-dniowego terminu i milczącą zgodę związku. Sąd I instancji słusznie przyjął, iż wobec tego, iż w ustawie z 23 maja 1991 roku nie określono sposobu liczenia 14 dniowego terminu, należało zastosować art. 111 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 110 k.c. Jeżeli początek biegu terminu określanego w dniach związany jest z jakimś zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości, np. dzień ogłoszenia, podpisania umowy, doręczenia korespondencji, wówczas dzień, w którym nastąpiło zdarzenie, jest pomijany przy liczeniu terminu. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. W realiach rozpoznawanej sprawy, kiedy informację o zamiarze rozwiązania umowy organ organizacji związkowej otrzymał 13 maja 2022 roku - tj. w piątek, to od dnia następnego winien rozpocząć swój bieg termin, o którym mowa w art. 32 ust. 1<sup>1</sup>. Z uwagi na to, iż 14 maja przypadał w sobotę, faktycznie pierwszy dzień terminu przypadał na poniedziałek 16 maja. Pomijając kolejne dwie soboty i niedziele, termin ten upłynął 2 czerwca 2022 roku, zaś oświadczenie złożono 30 maja 2022 roku. Prawidłowe jest także stanowisko Sądu meriti, że nawet przy przyjęciu, iż sobota jest dniem roboczym, a termin 14 dniowy rozpoczął swój bieg 14 maja, pozwany winien oczekiwać na odpowiedź związku co najmniej do 31 maja, gdyż wykluczając niedzielę (dzień wolny od pracy w rozumieniu ustawy z 1951 roku, a więc dzień nieroboczy), termin do zajęcia stanowiska przez federację upływał 30 maja 2022 roku o godz. 0.00; zatem najwcześniej zatem pracodawca mógł złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu 31 maja 2022 roku. Stanowisko to koresponduje to zarówno ze stanowiskiem judykatury oraz komentatorów: „Na tle regulacji przyjętej w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1 i 2 u.z.z. powstaje problem, jak liczyć dni robocze. Możliwe są tu dwie opcje interpretacyjne:

- 1) dni robocze osoby wykonującej pracę zarobkową,
- 2) dni robocze u pracodawcy.

Ze względu na rozmaite możliwe metody ich liczenia, zwłaszcza u osób zatrudnionych za wynagrodzeniem na podstawach cywilnoprawnych, opowiadam się za przyjęciem drugiego wariantu, wedle którego liczy się sekwencję dni roboczych u danego pracodawcy.” [tak K. W. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K. W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 32.].

Tak sformułowana zasada liczenia terminów z art. 32 ust. 1<sup>1</sup> ww. ustawy znajduje zastosowanie w realiach pozwanego jako konkretnego pracodawcy, funkcjonującego od poniedziałku do piątku, z czym związane jest świadczenie pracy przez powódkę również w tych dniach. W konsekwencji nie można podważyć przyjętego przez Sąd meriti założenia, że pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu przedwcześnie, tj. bez uzyskania wymaganej ustawowo zgody związku zawodowego, który zresztą takowej *expressis verbis* odmówił.

W ocenie strony powodowej za bezpodstawną należy uznać także próbę odwołania się do art. 8 k.p., który miałby niweczyć ochronę stosunku pracy ze względu na rzekome rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Co warte podkreślenia, takie twierdzenie nie koresponduje ani z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy (ich doniosłość - nawet gdyby uznać je za prawdziwe - nie pozostaje znaczna) ani też z zastosowanym trybem rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też Sąd Rejonowy, mając na względzie ekonomikę procesową, zasadnie odstąpił od przeprowadzania dowodów, które i tak nie mogłyby wpłynąć na zmianę rozstrzygnięcia uwzględniającego powództwo, skoro żaden z nich nie mógł doprowadzić (stosownie do wskazanych przez strony faktów) do ustaleń o istnieniu zgody związku zawodowego czy też wystąpienia tak rażąco negatywnego zachowania po stronie pracownika, które mogłyby choćby hipotetycznie prowadzić do zastosowania normy z art. 8 k.p. (stosownie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2019 r., III PK 67/18, LEX nr 2614539: „Oddalenie powództwa szczególnie chronionego działacza związkowego możliwe jest w sytuacji, gdy dopuszcza się on szczególnie rażącego naruszenia



obowiązków pracowniczych lub przepisów prawa"). Pełnomocnik powódki odwołał się przy tym do wskazań Sądu Najwyższego zawartych w wyroku z dnia 13 czerwca 2019 r., III PK 79/18 (LEX nr 2688432), stwierdzających iż: „Funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera przy tym żadnego wyłączenia spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie”.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe, powtórne powtarzanie (vide: wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r. Nr 24, poz. 776).

Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przed upływem 14-dniowego terminu na zajęcie stanowiska przez organizację związkową stosownie do wymogu, przewidzianego w art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. Zdaniem strony pozwanej Sąd I instancji błędnie uznał, iż zawarte w powołanym przepisie pojęcie „dni roboczych” nie obejmuje sobót; nadto bezpodstawnie przyjął, iż przy obliczaniu terminu na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę przez zarząd zakładowej organizacji związkowej nie uwzględnia się dnia, w którym nastąpiło złożenie przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o takim zamiarze. Akceptując w pełni stanowisko Sądu Rejonowego, wedle którego dzień, w którym organ organizacji związkowej otrzymał informację o zamierzonym wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest wliczany do 14-dniowego terminu, w jakim organizacja związkowa może zająć stanowisko w sprawie oraz przedstawioną przez tenże Sąd argumentację prawną, tytułem uzupełnienia należy nadmienić, iż regulacje ww. ustawy o związkach zawodowych nie zawierają szczególnych uregulowań, które pozwalałyby wyłączyć zasady, wynikające z treści art. 110 i 111 k.c. W tym aspekcie rozważań celowym jest także odwołanie się do wykładni systemowej, uwzględniającej tryb konsultacji związkowej, przewidzianej w art. 38 § 1 i 2 k.p. Stosownie do powołanych przepisów, 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. Zatem analogicznie jak przyjęto to w art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, organizacja związkowa ma określony termin na zajęcie stanowiska, liczony od dnia otrzymania pisemnego zawiadomienia pracodawcy. Zgodnie zaś ze stanowiskiem doktryny, skoro Kodeks pracy nie określa sposobu liczenia 5-dniowego terminu z art. 38 § 2 k.p., należy zatem odpowiednio stosować art. 111 i 115 k.c. w zw. z art. 300 k.p., z których wynika, że termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia, przy czym dnia zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu

(por. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy opubl. LEX/el. 2022). Nie znajduje zatem jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia stanowisko prezentowane przez pozwanego, które prowadziło do wniosku, iż dzień zawiadomienia organizacji związkowej nie otwiera terminu z art. 38 § 2 k.p., ale jednocześnie będzie początkiem biegu terminu z art. 32 ust. 1<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, mimo iż obie te instytucje regulują tryb uczestnictwa organizacji związkowej w procesie prowadzącym do rozwiązania umowy o pracę. Prawdłowo zatem uznał Sąd I instancji, że nawet przy przyjęciu, iż sobota jest dniem roboczym, a termin 14 - dniowy rozpoczął swój bieg 14 maja, pozwany winien oczekiwać na odpowiedź związku co najmniej do 30 maja. Wykluczając niedzielę (dzień wolny od pracy w rozumieniu ustawy z 1951 roku, a więc dzień nieroboczy), termin do zajęcia stanowiska przez federację upływał 30 maja 2022 roku o godz. 0.00. Najwcześniej zatem pracodawca mógł złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu 31 maja 2022 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można także odmówić racji zaprezentowanej przez Sąd I instancji wykładni pojęcia „dni roboczych”, zawartego w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Kwestionując przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, zakładające iż do zakresu ww. pojęcia nie należą soboty, apelujący przywołał szereg judykatów, w tym wydanych przez sądy administracyjne, mając uzasadnić założenie przeciwne. Pomijając analizę stanów faktycznych, w jakich wydano wskazywane w apelacji orzeczenia, koniecznym jest zwrócenie uwagi na ewolucję pojęcia dnia roboczego, w szczególności dotyczącą kwalifikacji do zakresu tego pojęcia soboty. W tym aspekcie spornego zagadnienia nie można ograniczać się wyłącznie do definicji, wynikających z ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Stosownie do powołanej ustawy dniami wolnymi od pracy są wyliczone w niej enumeratywnie święta oraz wszystkie niedziele a jednocześnie ustawa nie wspomina o sobocie jako dniu wolnym od pracy. Na gruncie rozpoznawanej sprawy problem dotyczy kwalifikacji prawnej dnia, jakim jest sobota, nie stricte w rozumieniu ustawy z dnia 18.01.1951 r., ale jako dnia, zawierającego się w terminach szeroko rozumianego prawa cywilnego. Od dnia 1 stycznia 2017 r., zgodnie z ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U.2016.2255), art. 115 k.c. uzyskał brzmienie: jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą. W konsekwencji do 1 stycznia 2017 r. sobota była traktowana przez Kodeks cywilny tak samo, jak każdy inny dzień roboczy, skoro ten dzień tygodnia nie został ujęty jako wolny w ustawie z 1951 roku. W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (druk nr VIII.994), podniesiono co następuje: „W postępowaniu cywilnym zauważalny jest problem prawny dotyczący sposobu obliczania terminu ustawowego do dokonywania czynności procesowych. W praktyce występuje rozbieżność, co do tego, jakie znaczenie prawne w postępowaniu cywilnym ma koniec terminu przypadający w sobotę. Powyższe zagadnienie było przedmiotem rozważań w orzecznictwie. Ustawodawca nie przewidział w Kodeksie postępowania cywilnego (k.p.c.) samodzielnej regulacji problematyki zasad liczenia terminów, lecz odwołał się do zasad określonych w Kodeksie cywilnym, stanowiąc w art. 165 § 1 k.p.c., że terminy oblicza się według przepisów Kodeksu cywilnego. Według art. 115 k.c., jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy, termin upływa dnia następnego. W świetle ustalonego orzecznictwa z zakresu prawa cywilnego oraz prawa pracy sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. w zw. z art. 165 § 1 k.p.c. SN w swoich orzeczeniach wyjaśnił, że o dniu ustawowo wolnym od pracy można mówić jedynie w odniesieniu do takich dni, które zostały uznane za wolne przepisem ustawy, a uregulowanie to ma walor powszechności, a nie ogranicza się do określonych zakładów pracy lub oznaczonych grup pracowników. Soboty nie charakteryzują się takimi cechami, gdyż jako dni wolne nie mają charakteru powszechnego, chociaż obejmują wiele grup pracowników i wiele zakładów pracy. Zaproponowana zmiana przepisu w art. 115 § 1 k.c. będzie miała ten skutek, że jeżeli koniec terminu przypada na sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą. Tak więc sobota uzyskuje kwalifikację alternatywnie taką samą jak dzień ustawowo wolny od pracy”. Tak sformułowane ratio legis wskazanego rozwiązania wskazuje, iż argumenty przedstawione w apelacji, opierające się o orzeczenia, wydane na kanwie stanów faktycznych sprzed omawianej nowelizacji ( w tym nowelizacji od 1 czerwca 2017 r. art. 57 § 4 Kodeksu postępowania administracyjnego) straciły swą aktualność. W tym stanie rzeczy zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego w postaci art. 32 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991

roku o związkach zawodowych, art. 111 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 110 k.c. w zw. z powołanymi przepisami ww. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. oraz art. 45 k.p. należy uznać za bezzasadne wobec prawidłowego uznania przez Sąd meriti, iż pozwany pracodawca składając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę uchybił terminowi z art. 32 ust 1<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę, nie uwzględniające obowiązku, wynikającego z cyt. przepisu ustawy o związkach zawodowych, jako naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę stanowi przesłankę przywrócenia pracownika do pracy stosownie do art. 45 § 1 k.p.

O ile zgodzić trzeba się ze stanowiskiem strony pozwanej, iż prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględny a okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości, to jednak zasada ta nie może być utożsamiana z koniecznością przeprowadzenia w każdej sprawie pełnego postępowania dowodowego na fakty, dotyczące obiektywnego istnienia przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę a w razie potwierdzenia ich występowania do uznania, iż w danym przypadku ochrona funkcjonariusza związkowego nie ma zastosowania. Przyjęcie tego rodzaju założenia oznaczałoby, iż ochrona trwałości stosunku pracy, warunkowana wyrażeniem zgody, określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, miałaby charakter iluzoryczny, uzależniony od wykazania, iż podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w istocie nie występują bądź jako takie nie uzasadniają dokonanego wypowiedzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 kwietnia 2021 r. I PSK 87/21 LEX nr 3229412, artykuł 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, a niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, zaś skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika. Szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. Jednocześnie zastosowanie sugerowanej przez stronę pozwaną konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) - jako wyjątku od nadrzędnej reguły dotyczącej zagwarantowanej ustawowo wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - wymaga przekonującego wykazania przez pracodawcę i uzasadnienia przez sąd pracy, na czym polega sprzeczność zgłoszonego przez pracownika szczególnie chronionego żądania przywrócenia go do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do korzystania ze szczególnej ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy oraz dlatego nie jest możliwe nawet zasądzenie w to miejsce odszkodowania. Oddalenie powództwa w całości może mieć miejsce wyjątkowo, w przypadkach szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok SN z dnia 1 października 2019 r. I PK 140/18 LEX nr 3009699). Mimo przedstawienia przez pozwanego pracodawcę szeroko rozbudowanych i licznych zarzutów, mających uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę, to jednak nawet potwierdzenie ich istnienia w toku postępowania sądowego nie skutkowałoby koniecznością przyjęcia założenia, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy winno podlegać oddaleniu z racji jego sprzeczności z klauzulą generalną, określoną w art. 8 k.p., zwłaszcza że przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie polegały na rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych bądź zasad współżycia społecznego czy też szczególnie nagannym zachowaniu powódki jako działacza związkowego.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe rzetelnie i wnikliwie a przedstawiając szczegółową motywację dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwej subsumcji prawnej. Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz powódki zostały zasądzone koszty zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości określonej w § 2 pkt 2 w zw. z 9 ust. 1 pkt 1 i 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.).