

Sygn. akt VIII *Pa 80/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. Ł. (Ł.)

przeciwko Politechnice (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 24 lutego 2015 r. **sygn. akt** VI P 5063/14

1) oddała apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 80/15

UZASADNIENIE

Powód S. Ł. domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy u pozwanej Politechniki (...) w G..

W uzasadnieniu podał, że od dnia 1 listopada 1975 roku był zatrudniony u pozwanej na stanowisku starszego wykładowcy w Instytucie (...). Wskazał, że jest członkiem Prezydium Rady Związku

(...) w Politechnice (...) w G. na czas kadencji na lata 2014-2018, o czym pozwana została poinformowana. Tym samym jego stosunek pracy podlega ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) do dnia 30 września 2016 roku. Tymczasem pozwana błędnie uznała, że z dniem 30 czerwca 2014 roku stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu. Wskazał, że podstawą prawną jego roszczenia jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 roku (sygn. akt P 4/10), który stanowił podstawę nowelizacji kodeksu pracy poprzez objęcie art. 50 § 5 k.p. także pracowników chronionych na podstawie ustawy o związkach zawodowych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że z dniem 1 października 2012 roku strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron w związku z odejściem powoda na emeryturę. Jednocześnie po przejściu na emeryturę strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2012 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. Wobec upływu końcowego terminu umowy o pracę powód zwrócił się do pozwanej w dniu 13 czerwca 2014 roku o przedłużenie zatrudnienia na dalszy okres, to jednak pozwana nie wyraziła zgody na dalsze zatrudnienie powoda. W ocenie pozwanej przywołany przez powoda wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 roku nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem wyrok ten nie dotyczy umów, które uległy rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na który zostały zawarte. Pozwana, w oparciu o art. 8 k.p. podniosła również zarzut nadużycia przez powoda prawa, korzystania z niego w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 listopada 1975 roku do dnia 28 września 2012 roku na podstawie aktu mianowania w pełnym wymiarze czasu, ostatnio na stanowisku starszego wykładowcy. W związku z nabyciem uprawnień emerytalnych powód zwrócił się do pozwanej z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 28 września 2012 roku, na co pozwana wyraziła zgodę. W dniu 1 października 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2014 roku i powód został ponownie zatrudniony na stanowisku starszego wykładowcy – nauczyciela akademickiego.

Ustalono ponadto, że w dniu 11 czerwca 2014 roku na walnym zebraniu sprawozdawczo-wyborczym Związku (...) w Politechnice (...) w G. powód został wybrany na członka Rady Związku na kadencję w latach 2014-2018. Pismem z dnia 13 czerwca 2014 roku powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy do dnia 30 września 2016 roku. Powód dołączył do swojej prośby pismo przewodniczącego Związku (...) w Politechnice (...) w G., który poinformował, że stosunek pracy powoda podlega ochronie do dnia 30 września 2016 roku. Przewodniczący Związku (...) w Politechnice (...) w G. w piśmie z dnia 25 czerwca 2014 roku przedstawił imienny wykaz osób objętych ochroną na okres kadencji w latach 2014-2018 w rozumieniu art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, w którym to wykazie był ujęty między innymi powód. Pismem z dnia 22 lipca 2014 roku rektor pozwanej Uczelni poinformował powoda, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z mocy prawa z upływem czasu, na który była zawarta.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Powołano art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167) zgodnie z którym 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, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy).

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powyższe normy prawne zapewniają wskazanym w nich podmiotom gwarancję trwałości stosunku pracy poprzez wprowadzenie wyraźnego zakazu wypowiedziania uprawnionym pracownikom przez pracodawcę umów o pracę (art. 32 i art. 33 k.p.), rozwiązywania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 k.p.) oraz dokonywania jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników – bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wyliczenie to ma charakter taksatywny, a zatem ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie dotyczy innych sposobów rozwiązywania umów o pracę, tak jak na przykład na mocy porozumienia stron, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika czy skutek upływu czasu, na który umowa została zawarta. Regulacja ta wynika z chęci zapewnienia pracownikom skutecznej ochrony przed zwolnieniem z pracy ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej. Przy tym omawiane gwarancje dotyczą wszelkich umów o pracę, terminowych czy też zawartych na czas nieokreślony.

W związku z powyższym Sąd stwierdził, że ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie dotyczy działaczy związkowych, których stosunek pracy wygaś z upływem czasu, na który umowa o pracę została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Powołano tutaj stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie przysługuje pracownikowi w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008r., II PK 192/07; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1996r., I PZP 18/96). Stwierdzono też, że zakres zastosowania przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych obejmuje tylko ustanie stosunku pracy w następstwie dokonania – zmierzających do takiego skutku jednostronnych czynności prawnych pracodawcy i nie rozciąga się na ustanie stosunku pracy przez jego wygaśnięcie, a więc zakończenie w następstwie zajścia prawem określonych zdarzeń, który to skutek pracodawca jedynie "stwierdza", informując o nim zainteresowanego pracownika (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998r., I PKN 497/98).

Sąd wskazał, że kwestią bezsporną było, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta, to jest w dniu 30 czerwca 2014 roku. Nie znajduje więc uzasadnienia żądanie powoda o przywrócenie do pracy u pozwanej w związku z objęciem powoda ochroną art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana nie wypowiedziała powodowi umowy o pracę. Stosunek pracy powoda ustał z woli samych stron, które z góry określiły zdarzenie rozwiązujące tę umowę. Zdarzeniem tym jednak nie była czynność prawna, lecz sam upływ czasu, na jaki umowa terminowa została zawarta.

W dalszej części uzasadnienia wskazano, iż powód uzasadniając swe roszczenie o przywrócenie do pracy powoływał się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 roku (sygn. akt P 4/10), na mocy którego dokonano zmiany w Kodeksie pracy poprzez ustalenie nowego brzmienia art. 50 § 5 k.p. Zgodnie z art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wyrokiem z dnia 12 lipca 2010 roku (sygn. akt P 4/10; OTK-A 2010/6/58, Dz.U.2010/135/912) Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach

zawodowych – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W wykonaniu powyższego wyroku dokonano uzupełnienia art. 50 § 5 k.p., który w aktualnym brzmieniu stanowi, że przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Sąd pierwszej instancji stwierdził tutaj jednak, że zarówno orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego jak i treść przepisu art. 50 k.p. dotyczą roszczeń pracowników przysługujących im w związku z wypowiedzeniem terminowej umowy o pracę – jednostronnym oświadczeniem woli dokonanych przez pracodawcę. Trybunał Konstytucyjny w szczególności pochylił się nad kwestią odmiennego rozróżnienia zakresu roszczeń pracowniczych, innego ze względu na rodzaj zawartej umowy o pracę. Z powyższych względów problematyka zastosowania norm art. 50 k.p. jest na gruncie niniejszej sprawy w zupełności bezprzedmiotowa skoro pozwana nie wypowiedziała powodowi umowy o pracę. Tym samym Sąd Orzekający nie badał czy rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę nastąpiło – w świetle art. 45 k.p. – z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, skoro umowa ta uległa rozwiązaniu automatycznie, wskutek upływu czasu, na który została zawarta.

Mając powyższe na uwadze powództwo jako nieuzasadnione zostało oddalone.

Apelacje od powyższego wyroku złożył powód zarzucając:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że szczególna ochrona nie dotyczy działaczy związkowych, których stosunek pracy wygasł z upływem czasu, na który umowa została zawarta, gdy tymczasem ochrona przysługuje w okresie określonym uchwałą zarządu organizacji związkowej, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej 1 niż rok po jego upływie.
2. Naruszenia art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie prowadzące do uznania, że ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest wyłączana na mocy art. 8 k.p. wobec osób których stosunek pracy wygasł z upływem czasu, na który umowa o pracę została zawarta, co też pozostaje sprzeczności z konstrukcją praw nabytych na czas kadencji zarządu zakładowej organizacji związkowej i stanowi pozbawienie działaczy związkowej szczególnej ochrony przewidzianej ustawą.
3. Naruszenie przepisów prawa procesowego, mające wpływ na treści wydanego rozstrzygnięcia:
 - art. 235 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez nieuwzględnienie wpływu ponownego wyboru powoda do władz związku zawodowego na kształtowanie się szczególnej ochrony w zakresie wiążącego strony stosunku pracy, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa;
 - art. 233 k.p.c. polegające na niewłaściwej ocenie materiału dowodowego przez Sąd i przyjęciu zasadności stanowiska pozwanej mimo braku dowodów obiektywnie zatem przemawiających, w szczególności przy nieuwzględnieniu stanowiska Związku (...) wyrażonego w pismach skierowanych do stron postępowania, a wskazujących na objęcie ochroną wynikającą z przynależności powoda do związków zawodowych (prezydium (...)), co miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Stawiając powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy od dnia 1 lipca 2014 roku względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty są całkowicie bezzasadne.

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nie narusza reguł z art. 233 § 1 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Prawidłowe jest stanowisko Sądu Rejonowego, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie albowiem przy rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy nie doszło do naruszenia art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.).

Przepis art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.) stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej 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. Ze wskazanego przepisu wynika więc tylko zakaz wypowiedzania przez pracodawcę stosunku pracy, czyli zakaz złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) oraz zakaz rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy, czyli zakaz złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.) – bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie. Z prawidłowo ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego wynika, że łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2014 roku na skutek upływu okresu na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Strony zawarły bowiem umowę na czas określony od dnia 1 października 2012 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. Pracodawca nie składał tutaj pracownikowi – powodowi żadnego oświadczenia o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy o pracę. Przypomnieć tutaj należy, że w terminowym stosunku pracy musi być z góry określony czas (termin), po upływie którego następuje (automatycznie) rozwiązanie stosunku pracy. Wówczas zbędne jest składanie przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy oświadczeń w przedmiocie jego rozwiązania, a ustaje on niezależnie od woli stron, z upływem ustalonego wcześniej terminu.

W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjmuje się, że wskazany przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.) odnosi się do ustania stosunku pracy w następstwie dokonania czynności prawnych pracodawcy o charakterze jednostronnym zmierzających do wywołania skutku rozwiązania stosunku pracy, a nie do tych sytuacji, w których rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów prawa (uzasadnienie wyroku z dnia 20 września 2001 roku, II PK 21/05; uzasadnienie uchwały z dnia 22 października 1996 roku, I PZP 18/96; uzasadnienie wyroku z dnia 6 marca 2008 roku, II PK 192/07; uzasadnienie wyroku z dnia 9 grudnia 1998 roku, I PKN 497/98; uzasadnienie wyroku z dnia 23 stycznia 2004 roku, I PK 208/03 i uzasadnienie wyroku z dnia 8 stycznia 2002 roku, I PKN 773/00).

Podobnie w okresie obowiązywania poprzedniej ustawy o związkach zawodowych z 8 października 1982 roku (Dz.U.t.j. z 1985 roku, Nr 54, poz. 277 z późn.zm.) zapadł w dniu 5 czerwca 1987 roku wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I

PR 22/87, z którego wynika, że ochrona pracownika, będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem przez zakład pracy umowy o pracę, a wynikająca z art. 39 nie obejmuje rozwiązania umowy zawartej na czas określony wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta.

Reasumując stwierdzić należy, że powód był objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.) przez wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy na skutek jednostronnych działań pracodawcy w podczas całego okresu trwania tej terminowej umowy o pracę tj. od dnia 1 października 2012 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. W trakcie trwania łączącej strony umowy o pracę pracodawca nie złożył jednak powodowi żadnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy. Przysługująca powodowi ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.) przez wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy nie dotyczy sytuacji rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony wskutek upływu czasu, na jaki ta umowa została zawarta. Zatem w związku z rozwiązaniem w dniu 30 czerwca 2014 roku, na skutek upływu okresu na jaki była zawarta, umowy o pracę, która łączyła strony nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy przez pozwanego pracodawcę.

Prawidłowo w związku z tym Sąd pierwszej instancji oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy oparte na przepisie art. 45 § 1 k.p.

Na zakończenie rozważań wskazać jeszcze należy, że powód powołując się na okoliczność dotyczącą wyboru na członka Rady Związku (...) w Politechnice (...) w G. zmierza w istocie do osiągnięcia skutku w postaci przedłużenia okresu na jaki zawarł z pozwaną w dniu 1 października 2012 roku terminową umowę o pracę. Powoływany przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014 roku, poz. 167 z późn.zm.) jak i inne przepisy prawa pracy, nie przewidują jednak skutku w postaci przedłużenia terminowej umowy o pracę do końca upływu okresu ochrony ustalonego stosownie do powołanego przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, tak jak np. ustawodawca postanowił w sytuacji określonej w art. 177 § 3 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490 z późn.zm.).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piatek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia