

Sygn. akt VIII *Pa 152/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko Zespołowi (...) w T.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 3 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 297/17

oddala apelację.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 152/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 maja 2018r. powód M. O. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i obciążenie pozwanego Zespołu (...) w T. kosztami postępowania.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania w toku procesu powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 20.244 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pisma pozwanemu tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Uzasadniając swoje stanowisko powód podniósł, że nie zgadza się z zarzutami zawartymi w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jego zdaniem utrata zaufania jako przyczyna wypowiedzenia jest bardzo poważnym zarzutem, który musi być udowodniony w sposób nie budzący wątpliwości. Pracodawca nigdy nie informował go o złej jakości świadczonej pracy, nie otrzymywał z tego tytułu żadnych uwag i zastrzeżeń. (...) przeprowadzony w placówce nie potwierdził braku dbałości o środki publiczne i był przeprowadzony gdy powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Nadto podniósł, że w chwili otrzymania wypowiedzenia korzystał on ze szczególnej ochrony związkowej albowiem od stycznia 2017r. jest członkiem (...) Oświata Ziemi (...), a od 25 kwietnia 2017r. jest członkiem zarządu związku i pełni funkcję skarbnika związku i związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda nie posiada on chronionego stosunku pracy na co powód powołuje się w pozwie. Pozwany wskazał, że:

- po pierwsze związek do którego rzekomo przynależy powód jest (...) Organizacją (...) ((...)) do której stosuje się przepisy art.25 1 -33 1 ustawy o związkach zawodowych z zastrzeżeniem art.34 1 i 34 2 tej ustawy zgodnie z którymi to zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art.241 25a k.p. może wskazać pracowników podlegających szczególnej ochronie przewidzianej w art.32 ustawy w liczbie ustalonej zgodnie z art.32 ust.3 albo 4 lub w liczbie ustalonej zgodnie z art.32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art.241 25a k.p. powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji w których zatrudnionych jest co najmniej 10 pracowników będących jej członkami. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy objętym jej działaniem nie zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art.241 25a k.p. liczba pracowników podlegających ochronie nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Według pozwanego (...) nie dokonała wskazania pozwanemu sposobu ustalania liczby pracowników podlegających szczególnej ochronie przewidzianej w art.32 ustawy, o czym stanowi art.34 2 ust. 1 lub 2 ustawy. W niniejszej sprawie związek ograniczył się jedynie do dokonania za pismem z dnia 25 kwietnia 2017r. wskazania powoda jako osoby, której stosunek pracy rzekomo podlega ochronie o której mowa w art.32 ustawy. Skoro nie było wskazania to ochrona przysługuje wyłącznie przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej art. 32 ust 8 ustawy o związkach zawodowych.

-po drugie (...) nie przedstawił i nie przedstawia w trybie art.25 1 w związku z art.34 ustawy o związkach zawodowych co kwartał według stanu na ostatni dzień kwartału w terminie do 10-go miesiąca następującego po tym kwartale informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Nie przedstawienie tej informacji powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją.

-po trzecie pozwany wskazał, że powód w chwili wyboru go na skarbnika związku nie legitymował się co najmniej 6-miesięcznym nieprzerwanym okresem przynależności do związku i 5-letnim nieprzerwanym okresem przynależności do związku co wynika wprost z par.1 uchwały nr 1 XIX Krajowego Zjazdu Delegatów ws. Zasad przeprowadzania wyborów i odwoływania członków wszystkich władz związku.

Pozwany stwierdził, że udzielenie rzekomej ochrony odbyło się z naruszeniem celu i przeznaczenia tej instytucji. Wskazał, że jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie

w obronę działacza związkowego, który w danych okolicznościach nie zasługuje na ochronę to może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy.

W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że rzeczywiste podstawą wypowiedzenia była utrata zaufania do powoda spowodowana stwierdzonym naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych z tytułu nadzoru jaki pełnił na stanowisku Dyrektora placówki. Powód jako kierownik (...) był odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej jednostki, natomiast przeprowadzony audyt wykazał szereg nieprawidłowości i naruszenia przepisów ustawy o rachunkowości.

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy w T.(sygn. akt IVP 297/17) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20.244 brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 21 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów (pkt 1); opłatę od pozwu ustalił na kwotę 1.012 zł (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w T.) kwotę 1.012 zł – tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód jest zwolniony (pkt 3); wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.748 zł (pkt 4).

Sąd I instancji ustalił, że powód M. O. był zatrudniony początkowo w Urzędzie Miejskim w T. od 1 lipca 2003r. jako Naczelnik Wydziału (...), (...). W 2010r. powód został wybrany na Burmistrza Gminy Z. i uzyskał w Urzędzie urlop bezpłatny na czas pełnienia tej funkcji. Po zakończeniu kadencji powód w grudniu 2014r. wrócił do pracy w Urzędzie ale nie na poprzednie zajmowane stanowisko tylko na stanowisko Pełnomocnika Burmistrza Miasta ds. utworzenia jednostki budżetowej Zespołu (...) w T.. Z dniem 15 czerwca 2015r. na mocy porozumienia stron powodowi powierzono funkcję Dyrektora pozwanej placówki. Wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie wynosiło 6748 zł brutto

W placówce kierowanej przez powoda był przeprowadzony dwukrotnie audyt dotyczący oceny poprawności i skuteczności działania jednostki, który to audyt miał miejsce od 23 maja 2016r. do 25 lipca 2016r. i od 6 grudnia 2016r. do 27 stycznia 2017r. (...) ten wykazał nieprawidłowości w działaniu placówki i prowadzonej rachunkowości. Sprawozdanie z przeprowadzonego audytu zostało omówione i przekazane Burmistrzowi 20 marca 2017r. Wyniki audytu skłoniły Burmistrza Miasta do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w tym z tytułu nadzoru jaki pełnił on na stanowisku Dyrektora placówki, który jako kierownik jednostki (...) jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej. Wskazano, że sprawozdanie z przeprowadzonego audytu wykazało szereg błędów w prowadzonej rachunkowości skutkujące naruszeniem przepisów ustawy o rachunkowości a polegające na niedokonywaniu w sposób trwały zapisów w księgach rachunkowych, braku zamykania poszczególnych miesięcy w 2016r. oraz nie zachowywania zasady ciągłości bilansu polegającej na wykazywaniu w księgach rachunkowych na dzień otwarcia stanów aktywów i pasywów w tej samej wysokości co na dzień ich zamykania.

Wypowiedzenie powód otrzymał w dniu 4 maja 2017r. i od tego wypowiedzenia odwołał się w terminie do Sądu.

Wypowiedzenie to zostało poprzedzone konsultacją ze związkiem zawodowym (...) Oświata Ziemi (...). Ustalono, że przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę w dniu 10 kwietnia 2017r. Burmistrz zwrócił się do związku z zapytaniem czy powód jest jego członkiem. Pismem z dnia 25 kwietnia 2017r. doręczonym do (...) 26 kwietnia 2017r. związek poinformował Burmistrza, że w dniu 25 kwietnia 2017r. w wyborach uzupełniających do zarządu organizacji związkowej powód został wybrany do zarządu i korzysta z ochrony związkowej od dnia 25 kwietnia 2017r do dnia 31 marca 2019r. (tj. przez okres kadencji zarządu oraz w rok po jej zakończeniu).

27 kwietnia 2017r. Burmistrz doręczył związkowi pismo o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia w piśmie tym Burmistrz wskazał: utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w tym z tytułu nadzoru jaki pełnił on na stanowisku Dyrektora placówki. Brak należytego nadzoru nad funkcjonowaniem (...), wykonującego usługową działalność na rzecz placówek oświatowych dla których organem prowadzącym jest

gmina T., doprowadził do niezgodnego z przepisami o rachunkowości prowadzenia ksiąg rachunkowych tych placówek jak i podawania w nich nierzetelnych danych. Okoliczności te wykazało sprawozdanie z przeprowadzonego w placówce audytu.

Do tego pisma Burmistrz nie dołączył sprawozdania z audytu, o którym mowa była w piśmie zawiadamiającym związek.

W odpowiedzi na to pismo związek zawodowy pismem z dnia 27 kwietnia 2017r. a doręczonym Burmistrzowi w dniu następnym poinformował, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem wskazując dodatkowo, że związek nie może się odnieść do stawianych Dyrektorowi przez pracodawcę zarzutów, ponieważ nie dysponuje żadnym materiałem dowodowym uzasadniającym taką decyzję.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powód został członkiem związku zawodowego (...) Oświata Ziemi (...) z dniem 3 stycznia 2017r.

W dniu 10 stycznia 2017r. Prezydium zarządu związku podjęło uchwałę o przyjęciu rezygnacji B. P. z funkcji skarbnika zarządu z dniem 31 marca 2017r. i powierzyło prowadzenie spraw finansowych związku powodowi do czasu dokonania wyborów uzupełniających do zarządu, które zgodnie z uchwałą mają być przeprowadzone do 30 kwietnia 2017r. W uchwale tej zobowiązano jednocześnie powoda do dokonania rozliczenia finansowego zarządu za rok 2016r. i przygotowania dokumentacji do Urzędu Skarbowego, natomiast odchodzącego skarbnika P. zobowiązano do zatwierdzenia dokumentacji przygotowanej przez powoda.

Uchwałą z dnia 12 marca 2017r. Zarząd związku podjął decyzję, że wszyscy członkowie zarządu (...) Oświata Ziemi (...) posiadają chroniony stosunek pracy i dotyczy on również osób wybranych do zarządu w drodze uzupełniających wyborów w trakcie trwania kadencji do dnia 31 marca 2018r.

Kolejną uchwałą ale Walnego Zebrania Delegatów na posiedzeniu w dniu 25 kwietnia 2017r. na skutek wcześniejszej rezygnacji B. P. z funkcji skarbnika zarządu odwołano go z tej funkcji a w jego miejsce powołano na skarbnika zarządu powoda na okres od dnia 25 kwietnia 2017r. do 31 marca 2018r.

Sąd I instancji ustalił również, że pozwany zakład wiedział jakie osoby zatrudnione w zakładzie posiadają chroniony stosunek pracy, że był to (...) Inspektor Pracy i Przewodnicząca koła. To wynikało z korespondencji ze związkami, które wskazały w pismach które osoby korzystają z ochrony związkowej. Po powierzeniu powodowi funkcji skarbnika związku powód wspólnie z pracownikiem sekretariatu związku na początku 2017r. przygotowywał dokumenty do Urzędu Skarbowego związane z rozliczeniem związku za poprzedni 2016r. Dokumenty te podpisał dotychczasowy skarbnik związku pan P. mimo iż nie brał on już udziału w ich sporządzaniu ale wynikało to z tego, że nadal oficjalnie pełnił jeszcze funkcję skarbnika.

Sąd Rejonowy ustalił również, że od października 2016r. do początku kwietnia 2017r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z przeprowadzoną operacją wszczepienia endoprotezy biodra. W tym czasie obowiązki dyrektora pełniła E. Ł..

U pozwanego do związku (...) Oświata Ziemi (...) należy 14 osób na 21 zatrudnionych. Natomiast związek ten swoim zasięgiem obejmuje 60 placówek. Związek nie przedłożył pozwanemu zakładowi do 10-go kwietnia 2017r. informacji o łącznej liczbie członków organizacji czego wymaga przepis art.25 1 ustawy o związkach

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że sprawa dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, który kwestionuje to wypowiedzenie zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym wskazując na uchybienia formalne z uwagi na to, że jego zdaniem korzysta ze szczególnej ochrony związkowej jak i kwestionuje jego zasadność. W związku z tym Sąd Rejonowy wskazał, że powinien zbadać czy wypowiedzenie to nie zostało dokonane z naruszeniem przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie ochrony osób podlegających szczególnej ochronie, albowiem zgodnie z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r.

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.

Sąd I instancji wskazał następnie, że uchwałą Walnego Zebrania Delegatów na posiedzeniu w dniu 25 kwietnia 2017r. powoda powołano na skarbnika zarządu na okres od dnia 25 kwietnia 2017r. do 31 marca 2018r. i objęto go szczególną ochroną związkową do dnia 31 marca 2019r. (tj. przez okres kadencji zarządu oraz w rok po jej zakończeniu). O tym fakcie pozwany został poinformowany pismem związku z dnia 26 kwietnia 2017r. Pomimo tego pozwany zdecydował się wypowiedzieć powodowi umowę o pracę i jak ustalono po konsultacji ze związkiem, który nie wyraził zgody to wypowiedzenie doręczono powodowi.

Dalej Sąd I instancji zaznaczył, że pozwana kwestionowała ochronę związkową powoda wskazując 3 podstawowe zarzuty:

Pierwszy dotyczący naruszenia przez związek przepisów przy wyborze powoda na członka zarządu organizacji związkowej albowiem powód w chwili wyboru go na skarbnika związku nie legitymował się co najmniej 6-miesięcznym nieprzerwanym okresem przynależności do związku bezpośrednio poprzedzającym wybór lub 5-letnim nieprzerwanym okresem przynależności do związku co wynika wprost z par.1 uchwały nr 1 XIX Krajowego Zjazdu Delegatów ws. zasad przeprowadzania wyborów i odwoływania członków wszystkich władz związku.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód został członkiem związku 3 stycznia 2017r., a zatem na dzień wyboru go na członka zarządu i powierzenia mu funkcji skarbnika w dniu 25 kwietnia 2017r. nie posiadał on 6-miesięcznego nieprzerwanego okresu przynależności do związku bezpośrednio poprzedzającego wybór lub 5-letniego nieprzerwanego okresu przynależności do związku zgodnie z cyt. wyżej uchwałą Krajowego Zjazdu Delegatów.

Niemniej jednak w ocenie Sądu Rejonowego ww. zarzut ten nie mógł się ostać albowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego ta kwestia była już omawiana i w uchwale z dnia 12 września 1990r. (...) 1/90 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej korzysta z ochrony związkowej mimo, iż jego wybór odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku. Zasadniczym motywem takiego twierdzenia było założenie, że sąd pracy rozpoznając spór pracowniczy nie może kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, gdyż należy to do właściwych instancji związkowych. W kolejnym orzeczeniu z 3 marca 2005r. SN powtórzył to stanowisko dodając, że za poglądem tym stoi autonomia związku. Następnie wskazał, że w wyroku z dnia 13 września 2017r. (...) 338/16 wydanym w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach SN stwierdził dodatkowo, że nie można rozpatrywać takiej uchwały o wyborze na członka zarządu z punktu widzenia nieważności czynności prawnej zgodnie z art.58 par.1 i par.2 k.c., bo taka nieważność zachodzi tylko w razie jej sprzeczności z ustawą albo gdy ma ona na celu obejście ustawy, a także jeśli jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Statut związku czy tak jak w tym przypadku uchwała Krajowego Zjazdu Delegatów określająca wymogi jakie ma spełniać osoba wybierana na członka władz związku nie jest ustawą w rozumieniu art.58 k.c. czyli podjęcie uchwały sprzecznej z postanowieniami czy to statutu czy uchwały Krajowego Zjazdu Delegatów nie może być traktowane jako zachowanie zmierzające do obejścia ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego tego rodzaju sytuacja powinna być zastrzeżona w ustawie o związkach zawodowych, co jednak nie ma miejsca.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił argumenty Sądu Najwyższego zawarte w powyższych. wyrokach. Wskazał, że kwestionowanie uchwały o wyborze powoda na członka zarządu związku przekracza kompetencje sądu rozstrzygającego spór wynikły z wypowiedzenia mu umowy o pracę. Poza tym materiał dowodowy nie wskazuje aby ta ochrona była fikcyjna i miała na celu obejście prawa albowiem z przedstawionych wyżej uchwał zarządu wynika, że już 10 stycznia 2017r. powierzono powodowi prowadzenie spraw finansowych związku co było związane z chorobą dotychczasowego skarbnika związku i powód faktycznie te czynności wykonywał. Działo się to dużo wcześniej przed tym zanim związek otrzymał informację od pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i

jeszcze przed sprawozdaniem z audytu, które zostało złożone Burmistrzowi 20 marca 2017r. a które to sprawozdanie stanowiło podstawę zwolnienia powoda.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że kolejny zarzut dotyczył tego, że (...) nie dokonała wskazania pozwanemu sposobu ustalania liczby pracowników podlegających szczególnej ochronie przewidzianej w art.32 ustawy, o czym stanowi art.34 2 ust. 1 lub 2 ustawy. Zaznaczył, że w niniejszej sprawie związek ograniczył się jedynie do dokonania za pismem z dnia 25 kwietnia 2017r. wskazania powoda jako osoby, której stosunek pracy rzekomo podlega ochronie o której mowa w art.32 ustawy. Zgodnie z tym zarzutem, skoro nie było wskazania to ochrona przysługuje wyłącznie przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej art. 32 ust 8 ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego również i ten zarzut nie jest trafny. Organizacja związkowa (...) Oświata Ziemi (...), do której należy powód jest międzyzakładową organizacją związkową do której stosuje się przepis art.34 ust.1 i 2 oraz art. 25 1 do 33 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. zgodnie z którymi to związek powinien wskazać pracodawcy listę pracowników podlegających ochronie na podstawie art.32 ust.1 ustawy. Z treści przepisu art.32 ust.1 do 8 nie wynika by związek miał obowiązek wskazywać pracodawcy wybór metody obliczania osób którym ta ochrona przysługuje. W niniejszej sprawie związek zgodnie z przepisem art.32 ust. 3 i 4 ustawy wskazał imiennie osoby podlegające szczególnej ochronie wynikającej z przepisu art.32 o czym świadczyły zeznania świadka E. Ł., która pod nieobecność powoda pełniła funkcję kierownika placówki jak i obecnej dyrektor jednostki J. K., które zeznały, że taką ochronę co wynikało z pism związku miały dwie osoby zatrudnione w placówce. Powód był trzecią osobą podlegającą ochronie i o tym związek poinformował pracodawcę pismem, które wpłynęło do pozwanego w dniu 26 kwietnia 2017r. tuż po wyborze go na skarbnika zarządu (pismo w aktach osobowych powoda). Kadra kierownicza w pozwanej placówce liczyła 3 osoby: dyrektora, główną księgową i kierownika działu płac i planowania. Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa daje możliwość związkowi wyboru metody obliczania liczby osób chronionych czy będzie to metoda progresywna czyli liczba chronionych członków zależy od łącznej liczby wszystkich członków związku i przekraczania kolejnych progów liczbowych zgodnie z art.32 ust 4 czy też będzie to metoda parytetowa według której liczba osób chronionych jest uzależniona od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej zgodnie z art.32ust.3.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że organizacja związkowa (...) Oświata Ziemi (...) obejmuje swym działaniem 60 zakładów pracy z ogólną liczbą stanowisk kierowniczych wynoszącą 90 osób i tyle osób związek może objąć ochroną.

Kolejny zarzut pozwanego dotyczył nie przedstawienia pracodawcy w trybie art.25 1 w związku z art.34 ustawy o związkach zawodowych co kwartał według stanu na ostatni dzień kwartału w terminie do 10-go miesiąca następującego po tym kwartale informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, co zdaniem pozwanego skutkuje tym, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją.

Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art.25 (1) ustawy zz organizacja związkowa winna przedstawić co kwartał według stanu na ostatni dzień kwartału w terminie do 10 go dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy informacje o liczbie członków. W sytuacji nie przedstawienia kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca zwolniony jest z obowiązku współdziałania z taką organizacją.

Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd Rejonowy podniósł, że zarzut byłby trafny w sytuacji gdyby pozwany był konsekwentny w swoich działaniach i skoro jak ustalono w procesie związek nie przesłał informacji o liczbie członków do 10-go kwietnia 2017r. to pracodawca powinien był uznając, że tej organizacji nie przysługują uprawnienia ustawowe nie konsultować ze związkiem zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Zdaniem Sądu Rejonowego w tej sprawie jednak trzeba się przychylić do stanowiska związku, że skoro 26 kwietnia 2017r. związek zawodowy poinformował pozwanego, iż powód posiada szczególnie chroniony stosunek pracy i zakład mimo to zdecydował o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę po konsultacji ze związkiem i bez jego zgody to należy uznać, że nastąpiło to z naruszeniem art.32 ustawy o zz. Pracodawca bowiem od tej chwili miał świadomość ochrony związkowej powoda i skoro konsultował ze związkiem zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę to należy uznać, że nie przyjął on założeń,

że tej organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe czyli uprawnienia międzyzakładowej organizacji związkowej. Mógł nie konsultować zamiaru wypowiedzenia uznając, że skoro związek nie przedłożył wymaganych informacji o których mowa w art.25 1 ustawy o zz to nie posiada on już swych ustawowych uprawnień.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.34 ustawy przepisy art.25 1 stosuje się wprost do międzyzakładowej organizacji związkowej, a to oznacza, że przy ustalaniu liczby członków, o których mowa w art.25 1 ust.1 uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Takie odesłanie sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności co najmniej 10 członków mających status pracownika, wykonawcy lub funkcjonariusza jest już spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Pozwany miał wiedzę, że organizacja ta jak już wspomniano swym zasięgiem obejmuje 60 placówek, więc wymóg posiadania przynajmniej 10 członków jest spełniony.

Zdaniem Sądu I instancji pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył przepis art.32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Powód był członkiem zarządu korzystał z ochrony prawnej i bez zgody związku pozwany nie mógł z nim rozwiązać umowy o pracę.

Powołując się na wyrok SN z dnia 12.02.2013r. II PK 159/12, Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), jako dalej idący, „pochłania” powinność pracodawcy konsultacji z zarządem zakładowej organizacji związkowej określonej w art. 38 KP. Wskazał nadto, że w innym orzeczeniu SN stwierdził, że powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę powinno być - co do zasady - uwzględnione, nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, (...)).

Sąd Rejonowy wskazał, że ochrona przed zwolnieniem osoby będącej członkiem zarządu organizacji związkowej jest priorytetowa i szczególna.

Niezależnie jednak od ww. argumentów, gdyby nie zostały one podzielone przez Sąd wyższej instancji to Sąd Rejonowy wskazał na jeszcze jeden argument przemawiający za tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem wymogów formalnych w zakresie konsultacji ze związkiem zawodowym tj. z naruszeniem art.38 k.p. który dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tym przepisem pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie zaś z art.30 par.4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Przyczyna ta musi być prawdziwa i rzeczywista i taka sama przyczyna jak w piśmie wypowiadającym stosunek pracy musi być wskazana w piśmie do związku zawodowego reprezentującego pracownika tak aby związek mógł w pełni się z nią zapoznać i do niej odnieść ponieważ umożliwia to zakładowej organizacji związkowej zapoznanie się z całokształtem okoliczności prowadzących do zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, a to stanowi realizację celu ustawodawcy, polegającego na zapewnieniu szczególnej ochrony członkowi zakładowej organizacji związkowej, a tym bardziej osobie korzystającej ze szczególnej ochrony związkowej.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2017r. I PK 157/16 wyraził pogląd, że przewidziana w art. 38 § 1 KP forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak i podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przy czym należy uznać, że dochowanie formy pisemnej nie jest ograniczone do posłużenia się standardowym formularzem, lecz może być zrealizowane w dowolnej formule piśmienniczej. Informacja pracodawcy, adresowana do zakładowej organizacji związkowej, przedstawiona wraz z dokumentacją księgową stanowi więc jednoznaczny wyraz woli pracodawcy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn wskazanych w złożonych dokumentach i umożliwia organizacji związkowej zajęcie stanowiska w sprawie. Zastosowana przez pracodawcę formuła, mimo że nie sporządzono formalnego pisma będącego

stricte zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, spełnia wymogi art. 38 § 1 KP, ponieważ umożliwiła zakładowej organizacji związkowej zapoznanie się z całokształtem okoliczności prowadzących do zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, a to stanowiło realizację celu ustawodawcy, polegającego na zapewnieniu szczególnej ochrony członkowi zakładowej organizacji związkowej.

W rozważanym natomiast przypadku w wypowiedzeniu umowy o pracę doręczonym powodowi wskazano w sposób szczegółowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie tylko że jest to utrata zaufania spowodowana naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych z tytułu nadzoru, co wynikało z przeprowadzonego audytu, który jak wskazano w piśmie wykazał szereg błędów w prowadzonej w placówce rachunkowości skutkujące naruszeniem przepisów ustawy o rachunkowości a polegające na niedokonywaniu w sposób trwały zapisów w księgach rachunkowych, braku zamykania poszczególnych miesięcy w 2016r. oraz nie zachowywania zasady ciągłości bilansu polegającej na wykazywaniu w księgach rachunkowych na dzień otwarcia stanów aktywów i pasywów w tej samej wysokości co na dzień ich zamykania.

Te przyczyny podane przez pozwanego w piśmie wypowiadającym stosunek pracy były zdaniem Sądu Rejonowego stosunkowo szczegółowe i w sposób jasny i precyzyjny wskazywały jakie uchybienia popełnili pracownicy podlegli powodowi w zakresie prowadzonej rachunkowości. Natomiast w piśmie do związku pozwany już tak precyzyjnie i szczegółowo nie przedstawił zarzutów jakie legły u podstaw zwolnienia powoda, ograniczył się jedynie do podania jako przyczyny zwolnienia: utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w tym z tytułu nadzoru jaki pełnił on na stanowisku Dyrektora placówki. Brak należytego nadzoru nad funkcjonowaniem (...), wykonującego usługową działalność na rzecz placówek oświatowych dla których organem prowadzącym jest gmina T., doprowadził do niezgodnego z przepisami o rachunkowości prowadzenia ksiąg rachunkowych tych placówek jak i podawania w nich nierzetelnych danych. Okoliczności te wykazało sprawozdanie z przeprowadzonego w placówce audytu.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany nie wskazał zatem tak precyzyjnie jak w wypowiedzeniu na czym te nieprawidłowości w zakresie prowadzonej rachunkowości polegały. Skoro w piśmie tym powołał się na sprawozdanie z przeprowadzonego audytu to nic nie stało na przeszkodzie aby taki audyt do pisma tego dołączyć, a tego nie zrobiono.

Stąd też związek miał prawo nie wyrazić zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy jako że nie mając wskazanych precyzyjnie przyczyn zwolnienia czy też dokumentów z których wynikają zarzuty do pracy powoda nie mógł się po prostu do nich odnieść.

Stąd też zdaniem Sądu Rejonowego gdyby nawet przyjąć założenie, że w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie korzystał on ze szczególnej ochrony związkowej wynikającej z art. 32 ust.1 ustawy o zz to i tak należy przyjąć i to jest bezsporne, że powód był „zwykłym” członkiem organizacji związkowej i obowiązkiem zakładu było dokonanie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art.38 k.p. a ta konsultacja jak wykazano wyżej nie była przeprowadzona w sposób prawidłowy i została dokonana z naruszeniem cyt. przepisów.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał zasadność roszczenia powoda o odszkodowanie i w pkt 1 sentencji wyroku na mocy art.45 k.p. w związku z art.47 k.p. i art.36 par.1 pkt 3 zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu odstępując od dalszego prowadzenia postępowania dowodowego w zakresie badania merytorycznych przyczyn, które legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę.

W pkt 2 i 3 sentencji wyroku Sąd Rejonowy orzekł po myśli art.98 k.p.c. w związku z art.13 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą proces.

W pkt 4 sentencji wyroku Sąd Rejonowy nadał pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.748 zł.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację, w której wyrokowi Sądu I instancji zarzuciła:

a) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

1. art. 45 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że powód został prawidłowo objęty ochroną związkową,
2. art. 38 §1 Kodeksu pracy ' poprzez przyjęcie, że poprzedzające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy zawiadomienie organizacji związkowej odbyło się z naruszeniem tego przepisu,
3. art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy w realiach niniejszej sprawy zastosowanie znajdują klauzule generalne wyrażone w tym przepisie,

b) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na treść zapadłego rozstrzygnięcia, a mianowicie:

- 1) art. 230 Kpc poprzez jego niezastosowanie wobec wyników całej rozprawy,
- 2) 233 § 1 Kpc poprzez przekroczenie przez Sąd I Instancji granic swobodnej oceny dowodów.

Strona pozwana domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd I Instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że wybór powoda do zarządu (...) odbył się z naruszeniem wewnętrznych procedur związkowych, albowiem powód nie legitymował się co najmniej 6 miesięcznym nieprzerwanym okresem przynależności do związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór. Dokonany zatem przez (...) wybór powoda do zarządu tej organizacji był nieważny i udzielona mu na tej podstawie ochrona związkowa nie może mieć miejsca. Apelujący podniósł, że pracodawca od razu zareagował na uchybienia związane z naruszeniem związkowych procedur wyborczych, bowiem w odpowiedzi na pozew szeroko wyartykułował te uchybienia i wskazał, że w tych okolicznościach uchybienie procedurom związkowym przy wyznaczaniu pracowników podlegających szczególnej ochronie powoduje nieskuteczność powoływania się przez powoda na art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie pozwanego Sąd I instancji legitymizuje instrumentalne działania organizacji związkowej, która wbrew swym wewnętrznym procedurom udziela powodowi ochrony bez żadnego związku z działalnością związkowa powoda, a ponadto ochrony tej udziela z potrzeby chwili a nie dla jej rzeczywistych celów.

Pozwany podniósł także zarzut niezastosowania przez Sąd I instancji art. 8 kp. Naganne zachowanie (...) przy wyborze powoda do zarządu tej organizacji związkowej nie powinno w konsekwencji prowadzić do powoływania się przez powoda na jego prawo podmiotowe. Takie działanie nie może zasługiwać na ochronę, której istnienie uznał Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego właściwej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy, a w swych ustaleniach i wnioskach, wbrew zarzutom apelacji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Apelujący nie wskazał nawet, które dowody zostały przez Sąd I instancji pominięte lub niewłaściwie ocenione.

Również zarzut niezastosowania art. 230 k.p.c jest nieuzasadniony. Artykuł ten pozwala sądowi przyjąć pewne fakty za ustalone, bez prowadzenia postępowania dowodowego, gdy przeciwnik nie wypowiedział się co do faktów wskazanych przez stronę, a mógł to uczynić. Opisana sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie nastąpiła, Sąd I Instancji przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o jego wyniki dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski.

Prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że stosunek pracy powoda podlega szczególnej ochronie, albowiem powód był członkiem zarządu (...) Organizacji (...) i powierzono mu funkcje Skarbnika. Na mocy uchwały nr 5/2014 z dnia 12 marca 2014 r. Zarząd (...) Oświata Ziemi (...), ustalili, że wszyscy członkowie zarządu posiadają chroniony stosunek pracy, co dodatkowo zostało potwierdzone na mocy uchwały Walnego Zebrania Delegatów z dnia 25 kwietnia 2017 r. w sprawie wyboru Skarbnika Zarządu.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji nie naruszył art. 45 § 1 k.p.w. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ustawy o związkach zawodowych.

Strona pozwana podnosząc szereg zarzutów w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, ostatecznie w apelacji zakwestionowała ważność wyboru powoda do Zarządu wskazując, że wybór powoda odbył się z naruszeniem regulacji wewnętrznych, albowiem powód nie legitymował się sześciomiesięcznym nieprzerwanym okresem przynależności do związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór.

Sąd I instancji w uzasadnieniu orzeczenia wskazał, że nie ma kompetencji do kwestionowania uchwały o wyborze powoda do zarządu (...) powołując liczne orzeczenia Sądu Najwyższego.

Ocena prawna uzupełniona została przez Sąd II instancji o ocenę zarzutu nieważności wyboru powoda do zarządu organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę miał na uwadze niejednolite orzecznictwo w tym zakresie i stoi na stanowisku, że sąd jest zobowiązany zbadać zarzuty niezgodnego z prawem lub z naruszeniem uchwał statutowych organów związkowych dokooptowania pracownika do zarządu organizacji związkowej w celu wyjaśnienia, czy pracownikowi temu przysługuje ochrona. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r. I PKN 151/98, OSNP 199/12/395).

W pierwszej kolejności należy zatem przytoczyć i przeanalizować regulacje dotyczące wyborów do władz Związku obowiązujące w organizacji związkowej do której przynależał powód.

Zgodnie z treścią § 39 ust. 2 Statutu (...), zasady regulujące sposób przeprowadzenia wyborów do władz stanowiących, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności oraz zasad dopuszczających zastosowanie wyborów pośrednich określa uchwała Krajowego Zjazdu Delegatów. Zgodnie z § 52 Statutu szczegółowe postanowienia dotyczące zasad przeprowadzania wyboru do wszystkich władz Związku określa uchwała Krajowego Zjazdu Delegatów.

Natomiast po myśli § 1 uchwały nr 1 XIX Krajowego Zjazdu Delegatów ws. zasad przeprowadzania wyborów i odwoływania członków wszystkich władz Związku oraz przyczyn utraty członkostwa we władzach Związku, zmienionej uchwałą nr 6 (...), uchwałą nr 3 (...), uchwałą nr 4 (...) i uchwałą nr 3 (...), kandydatem do władz (...) może być członek Związku spełniający jeden z następujących warunków:

a) będący członkiem władzy stanowiącej, która dokonuje wyboru, spełniający wszystkie wymogi określone w uchwale Krajowego Zjazdu Delegatów, legitymujący się co najmniej sześciomiesięcznym, nieprzerwanym okresem przynależności do Związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór, powyższy okres przynależności nie dotyczy organizacji nowotworzonych z wyjątkiem powstałych w wyniku połączenia lub podziału organizacji już istniejących,

b) należący do jednostki organizacyjnej, której władza dokonuje wyboru, spełniający wszystkie wymogi określone w uchwale Krajowego Zjazdu Delegatów, mogący wykazać się co najmniej pięcioletnim nieprzerwanym okresem przynależności do Związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór oraz uzyskaniem pisemnego poparcia swojej kandydatury przez co najmniej 25 5 uprawnionych do głosowania, w określonym przez ordynację wyborczą terminie.

Powód w chwili wyboru do władz (...) Organizacji (...) nie legitymował się co najmniej sześciomiesięcznym nieprzerwanym okresem przynależności do Związku bezpośrednio poprzedzającym wybór. Staż związkowy powoda w chwili wyboru wynosił niespełna 4 miesiące.

Należy w tym miejscu podkreślić, że nie każde uchybienie postanowieniom statutu czy uchwałom organów związkowych jest równoznaczne z uchyleniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2004 r. I PK 450/03, LEX 1615703, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r. I PKN 151/98, OSNP 199/12/395).

Określenie zasad przeprowadzania wyborów do władz Związku, statut (...), pozostawił uchwale Krajowego Zjazdu Delegatów. Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U z 2019r poz 263 t.j), nie zastrzega, iż uchybienie statutowi czy uchwałom organów związku jest równoznaczne z nieważnością dokonanej czynności. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2017 roku i PK 338/16, LEX nr 2401835).

Zatem naruszenie uchwały Krajowego Zjazdu Delegatów nie skutkuje automatycznie nieważnością wyboru powoda w skład Zarządu.

Nie bez znaczenia dla dokonania tej oceny, pozostaje charakter naruszenia zasad wyborów do władz Związku i ich przyczyna.

Należy podkreślić, że w rozpoznawanej sprawie naruszenie zasad określonych w uchwale Krajowego Zjazdu Delegatów, związane było z pilną koniecznością zapewnienia obsługi finansowej związku. Powierzenie powodowi spraw związanych z finansami zarządu na mocy uchwały Prezydium Zarządu z dnia 10 stycznia 2017 roku, a następnie formalne powierzenie powodowi tej funkcji na mocy uchwały Walnego Zebrania Delegatów z dnia 25 kwietnia 2017 roku, uzasadnione było jego dorobkiem zawodowym i dotychczasową pracą związaną z kierowaniem placówką obsługującą finanse szkół (...). Zatem to nie staż związkowy, ale dorobek zawodowy i kwalifikacje, mają donioślejsze znaczenie przy powierzeniu funkcji Skarbnika. Naruszenie zasad określonych w uchwale usprawiedliwione było szczególnymi okolicznościami oraz rangą i doniosłością zadań w związku ze sprawowaniem tej funkcji.

Zdaniem Sądu Okręgowego wybór powoda w skład zarządu (...) mimo tego, iż powód nie legitymował się wymaganym stażem w organizacji nie spowodował nieskuteczności powołania.

Należy podkreślić, że wybór powoda do zarządu i powierzenie mu funkcji skarbnika nie miał charakteru iluzorycznego, powód faktycznie wykonywał te czynności. Jak podkreślono powyżej, wybór powoda spowodowany był nagłą potrzebą organizacji związkowej związaną z rezygnacją dotychczasowego Skarbnika. Z protokołu z posiedzenia Prezydium Zarządu (...) Oświata Ziemi (...) odbytego w dniu 10 stycznia 2017 roku wynika, że czynności związane z dokonaniem rozliczenia finansowego i przekazaniem tego rozliczenia do Urzędu Skarbowego powierzono powodowi, z uwagi na stan zdrowia dotychczasowego Skarbnika B. P.. Powód dokonał rozliczenia finansowego Zarządu za rok 2016, które zostało zatwierdzone przez Skarbnika, co wynika z zeznań powoda oraz świadka B. P.. Ochrona, która została udzielona powodowi wybranemu w skład Zarządu w wyniku wyborów uzupełniających, miała związek z jego działalnością związkową i została udzielona dla jej rzeczywistych celów.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, że ochrona została udzielona powodowi w związku z zamiarem pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. Wbrew zarzutom nie świadczy o tym chronologia wydarzeń. Należy bowiem zauważyć, że już w dniu 8 grudnia 2016 roku, Skarbnik Zarządu B. P. zwrócił się z prośbą o przyjęcie jego rezygnacji z funkcji Skarbnika oraz członkostwa w Zarządzie ze względu na stan zdrowia (pismo k 146 a.s). Na mocy uchwały Prezydium (...) Oświata Ziemi (...) z dnia 3 stycznia 2017 r. powód został przyjęty jako nowy członek

organizacji (k 141 a.s). Na mocy uchwały Prezydium Zarządu (...) z dnia 10 stycznia 2017 roku przyjęta została rezygnacja B. P. z funkcji skarbnika i powodowi powierzono prowadzenie spraw finansowych od 1 lutego 2017 r. do czasu dokonania wyborów uzupełniających, które mają się odbyć do dnia 30 kwietnia 2017 r. (k 142 a.s). Pismo burmistrza do (...) z zapytaniem o członkostwo powoda w organizacji jest datowane na dzień 10 kwietnia 2017r. Formalny wybór powoda w skład zarządu na mocy uchwały Prezydium Zarządu (...) w dniu 25 kwietnia 2017 r. był konsekwencją powierzenia mu już wcześniej obowiązków skarbnika i określonego terminu na przeprowadzenie wyborów uzupełniających. Zatem sekwencja zdarzeń prowadzi do wniosków całkowicie odmiennych, od tych które próbuje dowieźć strona pozwana.

W wyroku z dnia 13 września 2017 roku (I PK 338/16, Lex nr 2401835), Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca po otrzymaniu informacji o objęciu konkretnych osób ochroną, ma możliwość zweryfikowania, czy wyznaczenie to odpowiada postanowieniom statutu. Może zatem zgłaszać organizacji związkowej obiekcje. Brak aktywności pracodawcy w tym zakresie nie powinien negatywnie oddziaływać na sytuację pracownika, który w interesie załogi i poszczególnych pracowników przez dłuższy czas realnie występował w imieniu związku zawodowego wobec pracodawcy. W takim bowiem wypadku podniesienie przez pracodawcę na etapie sporu sądowego zarzutu uchybienia statutowi może być uznane jako działanie instrumentalne.

W rozpoznawanej sprawie Burmistrz Miasta T. w dniu 25 kwietnia 2017 roku, został poinformowany o tym, że powód w wyborach uzupełniających – został wybrany do Zarządu (...) i w związku z tym posiada chroniony stosunek pracy przez okres kadencji oraz rok po jej zakończeniu tj. do 31 marca 2019 roku. Informacja ta została całkowicie zignorowana, pracodawca nie zakwestionował uchwały, uczynił to dopiero w toku postępowania sądowego, zatem trudno mówić o natychmiastowym reagowaniu przez pracodawcę na ewentualne uchybienie procedurom przez związek.

Podsumowując - wybór powoda do Zarządu (...) był skuteczny, a podnoszone przez pozwanego zarzuty dotyczące uchybienia regulacjom wewnętrznym dopiero w toku postępowania uznać należy za działanie instrumentalne.

Ponieważ stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie, a pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę bez zgody zarządu (...) tj z naruszeniem art. 32 ust 1 pkt 1 w zw z art. 34 ust 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U z 2019r poz 263 t.j), prawidłowo Sąd I instancji uwzględnił żądanie powoda. Zarzuty apelacji związane z naruszeniem art. 38 kp, pozostają zatem bez znaczenia, albowiem przepis ten nie miał zastosowania w sprawie.

Wbrew zarzutom pozwanego, żądanie powoda nie pozostaje w sprzeczności ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283).

Zachowanie (...) Organizacji (...) – udzielenie powodowi ochrony i odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy - nie miała instrumentalnego celu jakim jest nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy, co omówione zostało powyżej. Wybór powoda w skład Zarządu i powierzenie mu funkcji Skarbnika uzasadniony był okolicznościami związanymi z koniecznością zapewnienia obsługi finansowej związku oraz kompetencjami i doświadczeniem zawodowym powoda. Wybór powoda nie został dokonany w celu obrony przed wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe, apelacja pozwanego jako bezzasadna na mocy art. 385 k.p.c została oddalona.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia