

Sygn. akt IV Pa 46/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2016 roku

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

Przewodniczący:	SSO Mariusz Musiał
Sędziowie:	SSO Natalia Lipińska (spr.) SSO Jacek Liszka
Protokolant:	sekr.sądowy Anna Dorecka

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2016 roku w Tarnowie na rozprawie sprawy

z powództwa M. J.

przeciwko Zespołowi Przychodni (...) Sp. z o.o. w T.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 maja 2016 roku sygn. akt IV P 302/15

1. oddała apelację;
2. zasądza od strony pozwanej Zespołu Przychodni (...) Sp. z o.o. w T. na rzecz powódki M. J. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSO Jacek Liszka SSO Mariusz Musiał SSO Natalia Lipińska (spr.)

Sygn. akt IV Pa 46/16

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie z dnia 13 października 2016 roku

Powódka M. J. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Tarnowie przeciwko Zespołowi Przychodni (...) sp. z o.o. w T. domagała się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach, przyznania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podała, iż była zatrudniona u pozwanego w charakterze starszej pielęgniarki w okresie od dnia 25 sierpnia 1976 r. do dnia 17 września 2015 r. oraz jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) w T.. Dalej wyjaśniała, że w okresie od dnia 24 sierpnia 2015 r. do dnia 4 września 2015 r. przebywała na planowanym urlopie wypoczynkowym,

udzielonym jej przez pozwanego. Urlop był tak zaplanowany, aby mogła pomóc córce B. L. - mieszkającej w Wielkiej Brytanii - przy porodzie i w pierwszym okresie połogu. Ze względu na przedłużanie się terminu rozwiązania u córki (minął już dziewiąty dzień po planowanym terminie porodu) powódka w dniu 6 września 2015r., tj. w niedzielę, po godzinie 19-tej zwróciła się telefonicznie do Koordynatora ds. Pielęgniarstwa, pani E. J. z prośbą o wyrażenie zgody na przedłużenie urlopu wypoczynkowego o kolejny tydzień. W trakcie rozmowy powódka poinformowała, że posiada jeszcze niewykorzystane dziesięć dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r. i ze względu na zaistniałą sytuację losową potrzebuje przedłużyć urlop. W trakcie rozmowy Pielęgniarka Koordynująca, Pani E. J. wyraziła zgodę mówiąc „dobrze”, zatem powódka uznała, że sprawa urlopu została załatwiona. O fakcie uwzględnienia przez pracodawcę wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 7 września 2015 r. do dnia 11 września 2015 r. świadczy lista obecności (...) na miesiąc wrzesień 2015 r., w której to, w pierwszej rubryce, przy nazwisku powódki, w okresie powyżej wskazanym wpisano czerwonym kolorem skrót (...), tzn. urlop wypoczynkowy. Powódka w dniu zgłoszenia się po urlopie do pracy - tj. 14 września 2015 r. - została wezwana do Prezesa Zespołu Przychodni (...) sp. z o.o. - pana A.

A. w celu złożenia wyjaśnień. W dniu 14 września 2015r. pozwany zawiadomił na piśmie wszystkie Związki Zawodowe działające na terenie Zespołu Przychodni (...) sp. z o.o. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1.1 k. p., z powodu niestawienia się powódki do pracy po planowanym dwutygodniowym urlopie wypoczynkowym w dniach od 7 września 2015r. do 11 września 2015r., mimo iż miał jednoznaczną wiadomość, że powódka jest członkiem (...). W odpowiedzi na pismo Pozwanego, Prezydium Międzyzakładowej Komisji (...) w T. w dniu 16 września 2015r. przedłożyło na piśmie swoją decyzję uznając, że wobec braku podstaw faktycznych do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podst. art. 52 par. 1.1. k. p. nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem powódki, pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę postąpił niezgodnie z zapisami Regulaminu Pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu potwierdziła, iż powódka była zatrudniona u niej od dnia 25 sierpnia 1976 roku do dnia 18 września 2015 roku, ostatnio na stanowisku (...) w jednostce organizacyjnej: (...). Pani M. J. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka została wskazana przez (...) Organizację (...) w T., jako osoba uprawniona do reprezentowania tejże organizacji związkowej wobec Pozwanego pracodawcy, a zatem stosunek pracy Powódki - w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy - podlegał ochronie określonej w art. 32 ust 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, (t.j. Dz. U. z 2014 r. po/. 167 z późn. zm.). U Pozwanego prowadzony jest plan urlopowy, w którym powódka wskazała iż chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego w 2015 roku w dniach od 17 sierpnia do 4 września. Na podstawie stosownego wniosku bezpośrednia przełożona Powódki Pani E. J. udzieliła w imieniu pracodawcy zgody na urlop do dnia 4 września 2015 roku. W dniu 7 września 2015 roku powódka miała stawić się w pracy, albowiem zgodnie z planem od tego dnia urlop powinna zacząć Pani A. S.. Powódka miała pełną wiedzę, co do zaplanowanych urlopów wypoczynkowych w jednostce organizacyjnej w której była zatrudniona. W dniu 6 września 2015 roku ok. godz. 18.00 (niedziela) Pani M. J. zadzwoniła na prywatny nr telefonu pani E. J. - specjalisty (...) przedłużenia urlopu wypoczynkowego o kolejne 5 dni. Wskazała, że przebywa poza granicami kraju, skończył jej się urlop wypoczynkowy i ze względu na problemy zdrowotne córki nie stawi się do pracy w dniu 07.09.2015 roku. Pani E. J. nie wyraziła zgody na przedłużenie urlopu wypoczynkowego. Kontakt w niedzielę późnym popołudniem uniemożliwił zapewnienie należytej obsady jednostki organizacyjnej i stanowił zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania Przychodni. Nadzór nad jednostką: (...) sprawuje (...). (...)udziela dwuzmianowych świadczeń. Praca w (...) odbywa się w systemie zmianowym. W celu zapewnienia należytej pracy jednostki na jednej zmianie musi pracować minimum 2 osoby. Nadmienić należy iż okres, w którym Powódka samowolnie postanowiła nie przychodzić do pracy przez tydzień, to okres letni, urlopowy w którym bardzo trudno o zastępstwo. Prawidłową minimalną obsadę jednostki udało się zapewnić dopiero w kolejnych dniach tygodnia. Funkcjonowanie (...) determinuje prawidłowe funkcjonowanie przychodni, albowiem stąd dostarczane są sprzęty medyczne w stanie umożliwiającym ich zastosowanie do udzielanych przez przychodnie świadczeń. Gdyby sprzęt medyczny nie był sterylizowany w sposób określony przez producentów odpowiednich urządzeń, to po pierwsze

powstaje ryzyko dla zdrowia i życia pacjentów, po drugie odpowiedzialność za powstałe w ten sposób szkody jest przerzucona wyłącznie na pozwanego. Powódka z całą pewnością jako pracownik o dużym doświadczeniu w pracy zawodowej, zdawała sobie z tego sprawę jak również z tego, że jej samowolna absencja spowoduje brak należytego składu osobowego w (...). W dniach od 7 września 2015 roku do 11 września 2015 roku Pani M. J. była nieobecna w pracy, co skutkowało brakiem obsady w (...) U pozwanego nie istnieje zasada domniemanego udzielenia zgody na udzielenie urlopu, a udziela się jej w sposób przewidziany Regulaminem. Pismem z dnia 14 września 2015 roku pracodawca zawiadomił Związki Zawodowe działające przy Zespole Przychodni (...) sp. z o.o. w T., że zamierza rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem Panią M. J.. Pismem z dnia 16 września 2015 roku Związek Zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem M. J.. Pomimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej pracodawca rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 52 pkt 1 k.p. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką pomimo zakazu z art. 32 ust. 1 ustawy o z. z. stanowił art. 8 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez niestawienie się w pracy powódki w okresie wskazanym w pisemnym oświadczeniu pozwanego.

Wyrokiem z dnia 2 maja 2016 roku, sygn.. akt IV P 302/15, Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę M. J. do pracy u strony pozwanej Zespół Przychodni (...) Sp. z o.o. w T. na poprzednich warunkach (pkt I). W pkt II Sąd umorzył postępowanie w przedmiocie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd I instancji zasądził również od strony pozwanej Zespołu Przychodni (...) Sp. z o.o. w T. na rzecz powódki M. J. kwotę 180,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III) oraz w punkcie IV nakazał pobrać od strony pozwanej Zespołu Przychodni (...) Sp. z o.o. w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowie kwotę 1.668,00 zł tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy w Tarnowie ustalił ponadto następujący stan faktyczny sprawy:

Powódka M. J. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 25 sierpnia 1976 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 24 sierpnia 1976 r., ostatnio na stanowisku Starsza Pielęgniarka w jednostce organizacyjnej (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) w T.. Pismem z dnia 07.04.2014r. powódka została wskazana przez tę organizację do jej reprezentowania wobec pozwanego pracodawcy w latach: 2014-2018. W okresie od dnia 24 sierpnia 2015 r. do dnia 4 września 2015 r. powódka przebywała na planowanym urlopie wypoczynkowym. Był on zgodny z obowiązującym u pracodawcy planem urlopowym, a udzieliła go na wniosek powódki E. J., będąca bezpośrednią przełożoną powódki. Czas urlopu powódka spędzała u córki w Anglii, którą opiekowała się w związku ze zbliżającym się terminem porodu wyznaczonym na dzień 31 sierpnia 2015 r. Z uwagi na komplikacje termin ten przedłużył się. Ze względów rodzinnych powódka chciała być w tych chwilach przy córce i dlatego zamierzała przedłużyć sobie kończący się urlop. W dniu 6 września 2015 r. w niedzielę w godzinach między 18:00 a 19:00 powódka zadzwoniła na prywatny numer swojej przełożonej E. J. i powiedziała, że ma jeszcze 10 dni niewykorzystanego urlopu i zażądała aby go jej udzielić. E. J. była zaskoczona i zdenerwowana sytuacją, w jakiej postawiła ją podwładna, dlatego też podczas prowadzonej rozmowy ani nie wyraziła zgody na udzielenie powódce urlopu, ani też nie odmówiła. Postawa powódki rodziła te komplikacje, że osoba, która wykonywała obowiązki powódki podczas jej nieobecności miała iść na urlop od 7 września 2015 r., co stanowiło zagrożenie braku obsady stanowiska pracy. Jeszcze tego samego wieczoru po przeprowadzonej rozmowie E. J. skontaktowała się z D. B., która przysłała na poniedziałkowy dyżur, a od wtorku na stanowisko powódki przesunięto osobę z uprawnieniami do sterylizacji innego oddziału.

W poniedziałek 7 września 2015 r. E. J. sprawdziła w dziale kadr czy powódka faktycznie ma jeszcze do wykorzystania jakiś urlop i okazało się, że pozostało jej trzy dni urlopu na żądanie, co łącznie dawało 10 dni urlopu. E. J. próbowała tego dnia skontaktować się z powódką, jednak że ta nie odbierała telefonu ani nie oddzwaniała. Sterylizacja jest czynna w godzinach od 7:00 do 20:30. Funkcjonuje ona w trybie dwuzmianowym. Nie ma szczególnych wymogów co do liczby osób na zmianie, ale zazwyczaj na I zmianie pracuje jedna osoba, a na II zmianie dwie. W wyjątkowych sytuacjach na każdej zmianie była jedna osoba. Z uwagi na nieobecność powódki oraz urlop wypoczynkowy drugiego pracownika, E. J. miała do dyspozycji tylko dwie osoby. Jedna z nich uległa wypadkowi w pracy i w każdej chwili mogła pójść na zwolnienie lekarskie, jednak nie skorzystała z tej możliwości. Powódka była bardzo pracowitą osobą,

ale nie lubiła nakazów i poleceń, których czasem nie wykonywała. Obowiązujący u pozwanego Regulamin Pracy określał zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych. W myśl jego zapisu Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów, który sporządza pracodawca, uwzględniając wnioski pracowników i potrzeby zakładu pracy. Pracownik udający się na urlop wypoczynkowy, ma obowiązek przed rozpoczęciem urlopu złożyć na stanowisku ds. kadr wypełnioną kartę urlopową z podpisem bezpośredniego przełożonego potwierdzającym udzielenie urlopu we wskazanym terminie. Jednak § 18 ww. regulaminu stanowi, że jeżeli pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, ma obowiązek uprzedzić o tym pracodawcę, przynajmniej dzień wcześniej, z wyłączeniem przypadków dotyczących udzielenia na żądanie pracownika czterech dni urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, a w razie nieobecności w pracy w innych okolicznościach niż podane wyżej, pracownik ma obowiązek zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności w pracy, a najdalej w dniu następnym. O przyczynach nieobecności pracownik może zawiadomić osobiście, telefonicznie, pocztą elektroniczną lub przez inne osoby. Regulamin ten nie zawiera zapisu, który kwalifikowałby zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka zgłosiła się do pracy w dniu 11 września 2015 r. Tego dnia doszło do spotkania z prezesem pozwanego, podczas którego powódka wyjaśniła okoliczności związane z jej nieobecnością w pracy, zaś w dniu 14.09.2015 r. złożyła pisemne wyjaśnienia. Pismem z dnia 14 września 2015 r. Prezes Zarządu pozwanej zgłosił Komisji Międzyzakładowej (...) zamiar rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z M. J.. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. podano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. nie stawienie się w pracy po planowanym dwutygodniowym urlopie w dniach 07.09.2015 r. do 11.09.2015 r. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 16 września 2015 r. Prezydium Międzyzakładowej Komisji (...) w T. nie wyraziło zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z M. J.. W dniu 17 września 2015 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W piśmie tym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nie stawienie się do pracy w dniach 07.09.2015 r. do 11.09.2015 r. bez usprawiedliwienia, tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji podał iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie - w świetle poczynionych ustaleń faktycznych - Sąd Rejonowy uznał, iż zachowanie powódki M. J. polegające na niewłaściwym wnioskowaniu o przedłużenie urlopu, było naganne, ale w żaden sposób nie nosiło znamion bezprawności. Analiza regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego nie daje podstaw do przyjęcia, iż zachowanie powódki nosiło cechy, które pozwalałyby zakwalifikować je jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Paragraf 18 w/w regulaminu stanowi, że jeżeli pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, ma obowiązek uprzedzić o tym pracodawcę, przynajmniej dzień wcześniej, z wyłączeniem przypadków dotyczących udzielenia na żądanie pracownika czterech dni urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, a w razie nieobecności w pracy w innych okolicznościach niż podane wyżej, pracownik ma obowiązek zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności w pracy, a najdalej w dniu następnym. O przyczynach nieobecności pracownik może zawiadomić osobiście, telefonicznie, pocztą elektroniczną lub przez inne osoby. Faktem jest, że sposób w jaki powódka zakomunikowała przełożonej zamiar przedłużenia urlopu jest naganny. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, w dniu 6 września 2015r. w niedzielę w godzinach między 18:00 a 19:00 powódka zadzwoniła na prywatny numer swojej przełożonej E. J. i powiedziała, że ma jeszcze 10 dni niewykorzystanego urlopu i zażądała aby go jej udzielić. E. J. była zaskoczona i zdenerwowana sytuacją w jakiej postawiła ją podwładna, dlatego też podczas prowadzonej rozmowy ani nie wyraziła zgody na udzielenie powódce urlopu, ani też nie odmówiła. Następnego dnia, tj. 7 września 2015 r. w poniedziałek E. J. sprawdziła w dziale kadr czy powódka faktycznie ma jeszcze do wykorzystania jakiś urlop i okazało się, że pozostało jej trzy dni urlopu na żądanie, co łącznie dawało 10 dni urlopu. E. J. próbowała tego dnia skontaktować się z powódką, jednak że ta nie odbierała telefonu, ani nie oddzwaniała. Trudno zrozumieć postawę powódki, gdyż w sytuacji braku możliwości odebrania telefonu nie było przeszkód by oddzwoniła do przełożonej w późniejszym czasie, ale tego nie uczyniła. Mimo powyższego, nie znajduje uzasadnienia czyniony przez pozwanego względem oceny zachowania powódki zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego, a to z tego względu, że okoliczności nieobecności powódki w pracy były pracodawcy znane. Powódka planowany urlop spędzała u córki w Anglii, którą opiekowała się w związku ze zbliżającym się terminem porodu wyznaczonym na dzień 31 sierpnia 2015

r. Z uwagi na komplikacje termin ten przedłużył się, co postawiło powódkę przed koniecznością przedłużenia urlopu, gdyż ze względów rodzinnych chciała ona być w tych chwilach przy córce. Sytuację w jakiej znalazła się powódka można uzasadniać szczególnym zdarzeniem, dlatego też w takim stanie faktycznym brak było możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Reasumując, wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy uchybienia nie stanowią rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, co nie uzasadnia rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 k.p.

W swoim pozwie powódka podniosła również, że rozwiązanie z nią stosunku pracy nie było zgodne z prawem również ze względu na to, że była ona pracownikiem szczególnie chronionym, a organizacja związkowa nie wyraziła zgody na jej zwolnienie.

Odnosząc się w dalszej kolejności do zagadnień formalnych stwierdzić należy, iż zostały dopełnione wszelkie wymogi formalne statuowane przepisami prawa. Oświadczenie pracodawcy złożone zostało w formie pisemnej, z podaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a także z pouczeniem o prawie złożenia odwołania.

Istotą natomiast wątpliwości oraz okolicznością bezsporną w przedmiotowej sprawie był fakt, że powódka była osobą chronioną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z treścią tego przepisu 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 (...)

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.

Rozwiązanie stosunku pracy z chronionym pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zwalnia pracodawcy od uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na dokonanie takiej czynności. Zakres przedmiotowy art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych został określony szeroko. Jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym działaczem związkowym to pracownikowi przysługuje łuszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest bowiem sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146). Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje także zwinione zachowania pracownika określone w art. 52 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650).

W świetle powyższych rozważań nie ulega wątpliwości, iż pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez zgody - a wręcz przy wyraźnym sprzeciwie zarządu zakładowej organizacji związkowej dokonał tego z naruszeniem przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W związku z powyższym Sąd I Instancji przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach. W związku z cofnięciem roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w tym zakresie na podstawie art. 355 KPC. Sąd Rejonowy zasądził także od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie §11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.

(Dz.U.2013.490 j.t. ze zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Zasadnym było wreszcie nakazać pobrać od strony pozwanej Zespołu Przychodni (...) z o.o. w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowie kwotę 1.668 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powódka, jako pracownik była - stosownie do treści przepisu art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w

sprawach cywilnych - zwolniona (5% od wartości przedmiotu sporu stanowiącej sumę roszczeń). W tym stanie rzeczy na podstawie powołanych przepisów orzeczono jak w sentencji wyroku z dnia 2 maja 2016 roku.

Apelację od tego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając powyższy wyrok w

całości.

Strona pozwana na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zarzuciła wyrokowi Sądu Rejonowego naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie:

a) Art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zw. z art. 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1964 r. kodeks pracy, skutkujące przyjęciem przez Sąd I instancji, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną bez wypowiedzenia, poprzez rozwiązanie tej umowy pomimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej, podczas gdy strona pozwana nie naruszyła tych przepisów albowiem ochrona stosunku pracy z nich wynikająca ma zastosowanie wyłącznie do sytuacji, w której rozwiązanie stosunku pracy jest konsekwencją działalności związkowej zwolnionego pracownika, a co w niniejszej sprawie nie miało miejsca gdyż przyczyna zwolnienia pozostaje, bez jakiegokolwiek związku z działalnością związkową.

b) Art. 167² kodeksu pracy skutkujące przyjęciem, iż postępowanie powódki w niniejszej sprawie nie miało charakteru bezprawnego, gdy zarówno urlop wypoczynkowy jak i jego część w postaci tzw. urlopu na żądanie, udzielany jest przez pracodawcę, a który w pewnych okolicznościach może odmówić udzielenia urlopu również w trybie art. 167²

Biorąc pod uwagę powyżej wskazane zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za pierwszą i drugą instancję, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd I Instancji.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż zgodnie z poglądem doktryny i judykatury, prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji i jeżeli czynności stanowiące okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, nie są związane ze sprawowaną funkcją, to zachowanie w tym zakresie nie podlega ochronie z tytułu sprawowania funkcji. Ponadto zdaniem pozwanego, w niniejszej sprawie udzielenie ochrony stosunku pracy powódki narusza zasady współżycia społecznego. Strona pozwana podniosła również, iż zgodnie z treścią wyroku SN z dnia 16 września 2008 roku, II PK 26/08: „pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu” oraz „rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k. p.”.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, odpowiadając na zarzut naruszenia art. 32 w zw. z art. 8, iż artykuł ten nie wskazuje, aby zakaz rozwiązania stosunku pracy z członkiem organizacji związkowej podlegającym szczególnej ochronie miał zastosowanie wyłącznie w związku z jego działalnością związkową. W rzezonym przepisie brak takiego ograniczenia. Naruszenie, więc tego przepisu, poprzez rozwiązanie stosunku pracy bez zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej, powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy uznać należy za bezprawne. Wskazała, iż jej działalność związkowa była według niej bezpośrednim powodem zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Strona powodowa podniosła, że przywołanie (...)nie jest adekwatne do niniejszej sprawy, gdyż powódka nie stawia się ponad prawem ani nie nadużywa wolności związkowej powołując się na ochronę związkową. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 167 k. p. strona powodowa wskazała, iż regulamin pracy obowiązujący u strony pozwanej dopuszcza w szczególnych okolicznościach powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy „najdalej w dniu następnym „ - po dniu nieobecności. Ponadto nie ma wątpliwości, że w niniejszej sprawie szczególne okoliczności miały miejsce.

Powódka podniosła także, iż jak wynika z grafików pracy znajdujących się w materiale dowodowym, pojedyncze obsady w Centralnej Sterylizacji nie były wyjątkami., a pracodawca nie udowodnił, że urlop na żądanie nie został powódce udzielony. Ponadto strona powodowa powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271, zgodnie z którym nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167⁽²⁾ k. p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p.

Sąd Okręgowy rozważył co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było rozstrzygnięcie w zakresie oceny zasadności dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Rozważania w tym zakresie należy poprzedzić stwierdzeniem, że Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne sprawy, które nie były kwestionowane przez strony postępowania (w tym apelującego).

Nie budzą one również wątpliwości Sądu Okręgowego w zakresie ich zgodności z zebrany materiał dowodowy sprawy, dlatego też Sąd II instancji w pełni je akceptuje przyjmując za własne.

Badając zasadność „zwolnienia dyscyplinarnego” Sąd I instancji słusznie podkreślił, że warunkiem rozwiązania umowy w tym zakresie jest bezprawność działania pracownika rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W okolicznościach faktycznych sprawy Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki polegające na niewłaściwym wnioskowaniu o przedłużenie urlopu aczkolwiek było naganne, ale w żaden sposób nie nosiło znamion bezprawności w omówionym wcześniej znaczeniu.

Z tym stanowiskiem należy się zgodzić. Wbrew zarzutom apelacji powodem rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy była okoliczność nie stawienia się przez powódkę do pracy w dniach od 7 września 2015 r. do 11 września 2015 r. bez usprawiedliwienia. Pracodawca podniósł również, że nie zaistniały żadne okoliczności wymagane przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. 60, poz. 281 z późn. zm.). Nadto przytoczył treść § 38 ust 1 regulaminu pracy z dnia 2 lipca 2014 r., wskazując że powódka nie dochowała tego obowiązku.

Zatem nie są zasadne twierdzenia apelacji (k. 53), że pracodawca nie wskazywał na jakies uchybienia z procedurą uzyskiwania urlopu a jedynie powodem rozwiązania umowy było niestawiennictwo w pracy bez usprawiedliwienia, czym pracownik naraził pracodawcę na szkodę.

Analiza treści oświadczenia pracodawcy bezspornie wykazuje, że wskazując na nieusprawiedliwioną nieobecność jako powód dyscyplinarnego zwolnienia pracodawca wiąże tę okoliczność z niedochowaniem obowiązku z § 38 ust 1 regulaminu pracy, natomiast nie łączy jej z narażeniem pracodawcy na szkodę ani jej nie zarzuca.

Natomiast przywołany w wypowiedzeniu przepis regulaminu dotyczy procedury związanej z obowiązkiem wypełniania karty urlopowej z podpisem przełożonego ale z wyłączeniem tego obowiązku w odniesieniu do 4 dni urlopu na żądanie.

Zatem w odniesieniu do nieobecności w pracy w ramach przysługującego urlopu na żądanie pracodawca nie postawił zarzutu naruszenia konkretnej procedury uznając, że jest to nieobecność nieusprawiedliwiona.

Bezspornym w niniejszej sprawie było, że powódce przysługiwało 3 dni urlopu na żądanie oraz prawo do wykorzystania zaległego urlopu - łącznie 10 dni urlopu.

Zgodnie z regulacją przewidzianą treścią art. 167² k.p. zdanie drugie pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

W myśl § 37 regulaminu pozwanego plan urlopów sporządza pracodawca uwzględniając wnioski pracowników i potrzeby zakładu pracy. Planem urlopów nie obejmuje się jednak czterech dni urlopu, które pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi na jego żądanie w terminie przez niego wskazanym. Zarazem w wyjątkowych okolicznościach, które nie były znane w chwili rozpoczęcia urlopu pracodawca może odwołać pracownika z urlopu (nie dotyczy to czterech dni na żądanie).

Z regulacji zawartych w regulaminie wynika przekaz, że cztery dni urlopu na żądanie nie są obejmowane planem urlopu, nie dotyczy ich też obowiązek wypełniania kart urlopowej (§ 38), wystarczającą jest forma wnioskowania przewidziana § 18 pkt 3, urlop ten obowiązany jest udzielić pracodawca na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym.

Zestawiając powyższe zasady z postanowieniem regulaminu, że pracodawca nie może odwołać pracownika z urlopu na żądanie uprawnionym zdaje się wniosek, że w regulaminie przyjęto tzw. dorozumianą formę zgody pracodawcy na żądanie pracownika co do udzielenia tego urlopu.

Powódka będąc uprawnioną do trzech dni urlopu na żądanie w przeddzień rozpoczęcia tego urlopu telefonicznie, co prawda na prywatny numer telefonu, powiadomiła swoją przełożoną o tym, że potrzebuje przedłużyć urlop oraz o szczególnej sytuacji osobistej w jakiej się znalazła w związku z przedłużającym się porodem córki. O tym, że prośba (czy też żądanie urlopu) dotarła do pracodawcy świadczy fakt, że jeszcze tego samego dnia przełożona zorganizowała i ustaliła zastępstwo za powódkę na pierwszy dzień jej nieobecności (tj. 07.09.2015 r.), o czym powódka powzięła informację bezpośrednio od tej osoby.

Uwzględniając fakt, że w myśl postanowień regulaminu pracodawca ma obowiązek udzielić urlop na żądanie w terminie dogodnym dla pracownika a przepisy te nie przewidują możliwości odwołania pracownika z takiego urlopu (w przeciwieństwie do urlopu planowanego) - to w okolicznościach faktycznych sprawy należało przyjąć, że w dniach 7-9 września 2015 r. nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona, bowiem korzystała z urlopu na żądanie, zaś w dniach 10-11 września 2015 r. z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, co do którego udzielenia pozostawała w pozytywnym przekonaniu po rozmowie telefonicznej, w której nie usłyszała kategorycznej odmowy.

Fakt naruszenia przez powódkę trybu z § 38 pkt 1 regulaminu (odnośnie dwóch dni), co spowodowało, że pracodawca potraktował jej nieobecność w pracy jako nieusprawiedliwioną jest niewątpliwy.

Natomiast należało przesądzić czy zachowaniu powódki w okolicznościach faktycznych sprawy można przypisać bezprawność rozumianą jako znaczny stopień winy pracownika - czyli winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć można jego postępowaniu przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności, jeżeli też nie przewiduje możliwości wystąpienia szkodliwego skutku, choć może i powinien go przewidzieć jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci niedbalstwa.

Rażące niedbalstwo mieszczące się obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej

staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Biorąc pod uwagę szczególną osobistą sytuację powódki związanej z przedłużającym się porodem jej córki, co spowodowało konieczność przedłużenia wcześniej inaczej zaplanowanego urlopu, fakt że przebywała wówczas poza granicami kraju co uniemożliwiało zachowanie innej niż telefoniczna forma zwrócenia się o urlop, fakt że wyciągnęła błędne wnioski z rozmowy telefonicznej z przełożoną, brak odmowy udzielenia urlopu, świadomość że znaleziono zastępstwo na najbliższy dzień - to należy stwierdzić, że zachowaniu powódki nie można przypisać winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa, a jedynie winę nieumyślną.

W przedmiotowej sprawie nie można pominąć i tej znaczącej okoliczności, że sam pracodawca nie wymienił „zachowania pracownika polegającego na opuszczeniu pracy bez usprawiedliwienia” wśród czynów wskazanych w § 24 regulaminu a sklasyfikowanych jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Natomiast zachowanie takie wymienił w § 25 pkt 1b uznając je za takie naruszenie obowiązków pracowniczych, za które pracodawca może stosować karę upomnienia, nagany, karę pieniężną.

Mając na uwadze już chociażby te okoliczności należy stwierdzić, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy.

Powyższej oceny nie podważa powołane w apelacji stanowisko Sądu Najwyższego w zakresie interpretacji przepisu art. 167² k.p. wyrażone w wyroku z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08. Należy zwrócić uwagę również i na okoliczności sprawy, w których pogląd powyższy został zaprezentowany. Kanwą rozstrzygnięcia stanowił stan faktyczny, w którym powód będąc odwołanym z urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę między innymi po to by protokolarnie przekazał prowadzone sprawy oraz zwrócił dokument o udzieleniu prokury. Tego polecenia pracodawcy powód nie wykonał bo stanął się w pracy w zasadzie tylko po to, ażeby zażądać urlopu na ten dzień, przy czym nie czekając na decyzję pracodawcy opuścił jego siedzibę. Sąd Najwyższy wskazał, że odmowę udzielenia urlopu na żądanie pracownika mogą uzasadniać szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w miejscu pracy. Zarazem Sąd Najwyższy podniósł, że trafnie Sąd drugiej instancji skontatował, że za takie okoliczności można uznać te, które uzasadniają w myśl art. 167 § 1 k.p. odwołanie pracownika z urlopu. W takiej zaś sytuacji powodowi, który rozpoczął urlop „na żądanie” bez udzielenia go przez pracodawcę w dniu, w którym został odwołany z urlopu wypoczynkowego w konkretnym celu, można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, jeżeli zważyć dodatkowo, że nie był on szeregowym pracownikiem pozwanego, by zajmował stanowisko głównego specjalisty i pełnił funkcję prokurenta spółki. Nadto podkreślono, że nie bez znaczenia dla takiej oceny zachowania skarżącego jest również i to, że konieczności wykorzystania urlopu na żądanie nie uzasadnił żadnym własnym ważnym interesem, „Choć bowiem pracownik nie ma obowiązku wskazywania przyczyn, dla których żąda w konkretnym dniu (dniach) udzielenia urlopu na podstawie art. 167² k.p. to istnienie szczególnych okoliczności związanych ze stanem zdrowia czy innymi wypadkami losowymi, wymuszających nieobecność pracownika w miejscu pracy mogłoby przeciwstawić się interesowi pracodawcy, nawet usprawiedliwiającemu odmowę udzielenia zgody na wykorzystanie urlopu”.

W okolicznościach sprawy powód nie powoływał się na takie okoliczności a jego zachowanie można uznać za pozorowanie wykonania polecenia pracodawcy, skoro w ogóle nie przystąpił do wykonywania czynności, dla których został z urlopu odwołany, a stanął się tylko po to by złożyć urlop na żądanie i w ten sposób uniknąć zarzutu odnośnie do niewykonania polecenia pracodawcy, bo wykonać go nie zamierzał.

Przytoczone powyższej okoliczności sprawy, w której zapadło cytowane przez apelację orzeczenie są całkowicie odmienne od okoliczności faktycznych niniejszej sprawy.

Należy również zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wyraził pogląd zgodnie, z którym istnienie szczególnych okoliczności związanych ze stanem zdrowia czy innymi wypadkami losowymi, wymuszających nieobecność pracownika w miejscu pracy może się przeciwstawić interesowi pracodawcy nawet usprawiedliwiającemu odmowę udzielenia zgody na wykorzystanie urlopu.

Tymczasem w niekwestionowanych okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy powódka domagając się urlopu powoływała się na swoją szczególną sytuację losową związaną z przedłużającym się porodem córki.

W glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2008 r., IIPK 26/08 Jakub Szmit dając priorytet wykładni celowościowej, która jego zdaniem w przypadku normy wynikającej z art. 167⁽²⁾ k.p. powinna znaleźć zastosowanie przed wykładnią językową wyraził pogląd, że po zgłoszeniu żądania udzielenia urlopu w trybie tego przepisu pracownik może go rozpocząć. Jednakże ze względu na niepodważalny fakt, że przepis wyraźnie stwierdza, że to pracodawca udziela tego urlopu można przyjąć koncepcję dorozumianej zgody pracodawcy. Innymi słowy zdaniem glosatora milczenie pracodawcy po zgłoszeniu żądania, a właściwie po otrzymaniu przez niego (lub osobę upoważnioną) tego żądania w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią (w chwili w której żądanie dotarło do osoby właściwej, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami do przyjmowania wniosków urlopowych) - należy traktować jako wyrażenie zgody na rozpoczęcie urlopu przez pracownika.

W ten sposób zostanie zachowana zasada udzielania urlopu przez pracodawcę przy jednoczesnym zapewnieniu realizacji celu urlopu na żądanie.

W ocenie Sądu Okręgowego - Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się wbrew zarzutom apelacji naruszenia art. 32 ust 1 pkt 1 i ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zw. z art. 8 ustawy k.p.

Nie polemizując z merytoryczną zasadnością powołanych w apelacji poglądów doktryny i judykatury, w myśl których prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji ponownie należy zwrócić uwagę, że decydujące znaczenia w każdej sprawie mają jej okoliczności faktyczne.

W wyroku z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo - art. 32 ust 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych - może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa”.

W uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że w świetle ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, prezentuje on jednoznaczne stanowisko, że oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo - art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych - może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

W tym kontekście w orzecznictwie wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownika, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika.

Poza tym zachowanie się pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (por. wyrok SN z 26.03.1998, I PKN 571/97, wyrok SN z 06.04.2006 r.s II PK 12/06, wyrok SN z 29.10.2007 r., II PK 50/07, wyrok z dnia 16.01.1998, I PKN 475/97).

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że szczególny charakter rozważanej ochrony 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, nie może do tego dojść bez zgody właściwego

organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyroki SN z 16.01.1998 r., I PKN 475/97, 15.10.1999 r., I PKN 306/99, 06.04.2006 r., III PK 12/16).

W przedmiotowej sprawie bezspornym było, że powódka była osobą objętą szczególną ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany pracodawca nie uzyskał wymaganej przepisem zgody na rozwiązanie stosunku pracy, a wręcz przy wyrażonym sprzeciwie zarządu zakładowej organizacji związkowej rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnego zwolnienia. Nie budzi wątpliwości, że dokonał tego z naruszeniem przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W tych okolicznościach faktycznych słusznie Sąd I instancji uznał powództwo za zasadne i przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Zarazem należy podkreślić, że brak było jakichkolwiek podstaw do uznania roszczenia powódki za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. bowiem nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Reasumując Sąd Rejonowy dokonał właściwej subsumcji przepisów prawa materialnego do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy.

Dlatego apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu w oparciu o przepis art. 385

k.p.c.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 k.p.c., zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w oparciu o § 10 ust 1 w zw.

z § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 05.11.2015, 1804).