

Sygn. akt IV Pa 8/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Szpitalowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego Szpitala (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 grudnia 2015r. sygn. akt IV P 269/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Szpitala (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz powódki M. G. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 8/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015r. wydanym w sprawie IV P 269/15 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę M. G. do pracy w pozwanej Szpital (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia kwoty po 2.322,00 zł brutto za każdy miesiąc pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy po przywróceniu, a także zasądził od pozwanej Szpital (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 6 kwietnia 2015 r. przeciwko Szpitalowi (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. M. G. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej przez pozwanego umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony, dokonanego w dniu 3 kwietnia 2015 r., przywrócenia do pracy, zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za

czas pozostawiania bez pracy oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że M. G. od 15 marca 1974 r. była pracownikiem Szpitala (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. (poprzednio pod nazwą (...) Centrum (...) i (...) w Z.), zatrudnionym na stanowisku starszego instruktora terapii zajęciowej na Oddziale L.-F.. Jednocześnie powódka od 1 sierpnia 2010 r. pełniła funkcję przewodniczącej Komisji Zakładowej nr 27 (...)Solidarność'80" przy Szpitalu (...) sp. z o. o. (poprzednio pod nazwą (...) Centrum (...) i (...) w Z.). Z tego tytułu na potrzeby prowadzenia działalności związkowej na dwa dni w tygodniu była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na rzecz swojego pracodawcy.

W dniu 9 marca 2015 r. powódka przekazała swojemu bezpośredniemu przełożonemu, kierownikowi Oddziału L. A. K., że w dniu 11 marca 2015 r., kiedy zgodnie z harmonogramem miała pracować do godz. 17.00, będzie chciała wyjść z pracy o godz. 12.00 z uwagi na wyjazd do W. na umówione wstępnie spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) w sprawach związanych z działalnością związkową. A. K. nie miała nic przeciwko temu. Niezwłocznie zorganizowała skierowanie pacjentów, którymi w dniu 11 marca 2015 r. miała zajmować się powódka, do innych terapeutów, przez co właściwa organizacja pracy na oddziale została zachowana i późniejsza nieobecność powódki tego dnia nie wywołała żadnych perturbacji w jego funkcjonowaniu. W dniu 11 marca 2015 r. M. G. otrzymała telefoniczne potwierdzenie z Urzędu Marszałkowskiego, że spotkanie z Marszałkiem zaplanowane na godz. 14.15 jest aktualne. Opuściła więc swoje miejsce pracy o godz. 12.00, informując o tym dodatkowo oddziałową i wraz z innym członkiem zakładowej organizacji związkowej D. Ł. (1) oraz dwoma przedstawicielami innych zakładów pracy z terenu G. udała się samochodem do W. na spotkanie z Marszałkiem Województwa (...). Wcześniejszego wyjścia z pracy nie odnotowywała w zakładowej księdze wyjść. Tematem spotkania z Marszałkiem była przyszłość pozwanej spółki, co do której istnienia w dotychczasowej postaci strona związkowa miała obawy. Spotkanie rozpoczęło się o godz. 14.15, a zakończyło ok. godz. 16.00. Po jego zakończeniu członkowie delegacji udali się na obiad, po czym samochodem wrócili do G..

Na prośbę pracodawcy powódka w dniu 13 marca 2015 r. sporządziła pisemne wyjaśnienie na temat przyczyn i okoliczności wcześniejszego opuszczenia pracy w dniu 11 marca 2015 r. Powódka rzeczono pismo z wyjaśnieniami skierowała również do wiadomości Marszałka Województwa (...) oraz (...)Solidarność'80" Region (...). Wskazała w nim w szczególności, że w dniu 11 marca 2015 r. przez 5 godzin była nieobecna w pracy z uwagi na podjęcie doraźnych czynności związkowych w Urzędzie Marszałkowskim i wystąpiła wcześniej do kierownika Oddziału I, osoby działającej z upoważnienia pracodawcy, o udzielenie jej zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania tej czynności i takie zwolnienie otrzymała.

W dniu 25 marca 2015 r. M. G. zaplanowała na dzień następny na godz. 11.00 zebranie członków (...)Solidarność'80" – pracowników pozwanego. O swoim zamiarze poinformowała tego dnia prezesa zarządu pozwanej spółki, która jednak w dniu 26 marca 2015 r. nie wyraziła zgody na to spotkanie. Powódka przed planowaną godziną zebrania, w przerwie na posiłek, udała się do pomieszczenia związkowego, aby odwołać planowane zebranie, w szczególności informację o tym wywiesić w związkowej gablocie, po czym wróciła na swoje stanowisko pracy. Zebranie tego dnia nie odbyło się.

W dniu 30 marca 2015 r. pracodawca wystąpił do Komisji Zakładowej nr 27 (...)Solidarność'80" Region (...) przy Szpitalu (...) sp. z o. o. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z M. G. umowy o pracę. Zarząd Komisji Zakładowej nr 27 (...)Solidarność'80" nie zgodził się na rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powódką.

W dniu 3 kwietnia 2015 r. pracodawca rozwiązał z M. G. umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, za które pozwany uznał: samowolne, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuszczenie miejsca pracy w dniu 11 marca 2015 r. od godz. 12.00 do końca dnia pracy, co spowodowało zmianę w ustalonej organizacji i porządku pracy Oddziału (...)F., a powódka nie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie od pracy w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej, tym bardziej nie uzyskała koniecznej zgody pracodawcy na jej podjęcie; nie powrócenie do pracy w dniu 11 marca 2015 r. pomimo,

iż spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) było zaplanowane na godz. 13.30, a w tym dniu powódka kończyła pracę o godz. 17.00; niewpisanie się do księgi wyjść przed samowolnym, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuszczeniem w dniu 11 marca 2015 r. miejsca pracy; wskazanie w piśmie z dnia 12 marca 2015 r. skierowanym do pracodawcy i przekazanym do wiadomości osób trzecich, tj. (...)Solidarność'80" Region (...) oraz Marszałka Województwa (...) nieprawdziwych informacji, z których wynikało, że zgodnie z przepisami wystąpiła do kierownika Oddziału I, jako osoby działającej rzekomo z upoważnienia pracodawcy, o udzielenie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej i takie zwolnienie otrzymała, podczas gdy nie występowała z takim wnioskiem i takiego zwolnienia nie otrzymała; wskazanie w tym piśmie, że kierownik Oddziału I, jej bezpośredni przełożony jest uprawniony do reprezentowania pracodawcy w sprawach związkowych, podczas gdy takich uprawnień on nie posiada, naruszenie w ten sposób dobrego imienia pracodawcy, zasad współżycia społecznego i wizerunku pracodawcy poprzez sugestię, że nie przestrzega on prawa związkowego i przepisów prawa pracy, podczas gdy osobą naruszającą przepisy jest powódka; próba ukrycia własnego bezprawnego zachowania, pomówienie i obciążenie innego pracownika A. K. przez przypisanie mu działania, którego nie było i do którego nie był on uprawniony i narażenie go w ten sposób na odpowiedzialność dyscyplinarną, gdyż podmiotem uprawnionym do wyrażenia zgody na opuszczenie miejsca pracy przez pracownika w celu wykonania czynności doraźnych wynikających z jego funkcji związkowej jest wyłącznie pracodawca reprezentowany przez zarząd spółki; zorganizowanie w dniu 26 marca 2015 r. o godz. 11.00 zebrania wszystkich członków związków zawodowych (...)’80”, zawiadamiając o tym fakcie dzień przed planowanym zebraniem w godzinach popołudniowych, uniemożliwiając w ten sposób pracodawcy zmianę organizacji pracy w ten sposób, aby zapewnić bezpieczeństwo i opiekę pacjentom szpitala oraz prawidłowe funkcjonowanie oddziałów szpitala; uznanie, iż jako przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej przysługuje powódce w odróżnieniu od pozostałych pracowników przywilej szczególnego traktowania i zwolnienie od wymogu przestrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie czasu pracy oraz ustalonej organizacji i porządku pracy w zakładzie, pomimo tego, iż to m. in. na zakładowej organizacji związkowej ciąży obowiązek nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem Regulaminu pracy Szpitala (...) sp. z o. o., a jego postanowienia były uzgadniane z tą organizacją związkową, a w konsekwencji tego poprzez samowolne bez zgody pracodawcy opuszczenie miejsca pracy w dniu 11 marca 2015 r. i 26 marca 2015 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo M. G. zasługiwało na uwzględnienie. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę, że – wbrew treści przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854) - pozwany pracodawca nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (...)Solidarność'80" na rozwiązanie z jego przewodniczącą M. G. umowy o pracę, więc już z tego tylko powodu jej roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy zasługiwało na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że powódka w żaden sposób nie nadużyła swojej funkcji dla ochrony własnego zatrudnienia. Od wielu lat była bowiem członkiem związku zawodowego (...) „Solidarność'80” działającego w zakładzie pozwanego, a od 2010 r. pełniła funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej nr 27 tego związku. W aktach sprawy brak jest dowodów na to, aby powódka wykorzystywała swoją funkcję związkową niezgodnie z przeznaczeniem i czerpała z tego tytułu nieuzasadnione korzyści, w szczególności nadużywając związanych z tym uprawnień względem pracodawcy, czy chroniąc swoją osobę kosztem innych pracowników. Powyższej oceny nie zmieniły również postawione powódce zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w myśl art. 52 § 1 pkt 1 kp, które zostały szczegółowo przeanalizowane przez Sąd Rejonowy.

Przywołując adekwatne poglądy judykatury i doktryny wskazano, iż w realiach niniejszej sprawy decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z M. G. umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia była nieadekwatna do okoliczności zarzucanych jej czynów oraz ich ciężaru gatunkowego.

Analizując zarzucane powódce samowolne, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuszczenie miejsca pracy w dniu 11 marca 2015 r. od godz. 12.00 do końca dnia pracy, co spowodowało zmianę w ustalonej organizacji i porządku pracy Oddziału (...)F., brak wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie od pracy w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej, niezyskanie koniecznej zgody pracodawcy na jej podjęcie; a także brak powrócenia do pracy

w dniu 11 marca 2015 r., pomimo iż spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) było zaplanowane na godz. 13.30, a tym dniu powódka kończyła pracę o godz. 17.00, Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wykładnia językowa powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że czynności doraźne to takie, które są jednorazowe, niecierpiące zwłoki, natychmiastowe, dorywcze lub krótkotrwałe. Zdaniem Sądu Rejonowego, wyjazd powódki w dniu 11 marca 2015 r. w godzinach pracy na spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) stanowił taką czynność doraźną, gdyż jak zeznała powódka, do dnia wyjazdu nie było pewne czy z uwagi na liczne obowiązki Marszałka spotkanie dojdzie do skutku, chociaż zabiegi strony związkowej o to spotkanie trwały już od dłuższego czasu. Termin spotkania został zaś ustalony przez stronę marszałkowską na dzień niebędący dla powódki dniem przeznaczonym na działalność związkową i dopiero po fakcie okazało się, że mógł być negocjowany. W przeszłości były już zaś przypadki odwoływania takich spotkań jeszcze tego samego dnia, w którym miały się odbyć. Po potwierdzeniu terminu i godziny spotkania w dniu 11 marca 2015 r. delegacja z udziałem powódki niezwłocznie wyruszyła na to spotkanie. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może, zdaniem Sądu pierwszej instancji, budzić również wątpliwości, że spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) dotyczyło spraw objętych żywotnym zainteresowaniem związku zawodowego, gdyż dotyczących działalności i przyszłości szpitala, przy którym funkcjonuje organizacja związkowa. Podkreślono, że powódka nie robiła tajemnicy z możliwości wyjazdu w dniu 11 marca 2015 r. na spotkanie do W.. Powiedziała o tym swojemu bezpośredniemu przełożonemu A. K. w dniu 9 marca 2015 r., przez co możliwe było spokojne przeorganizowanie pracy oddziału tak, aby nie było zagrożone jego funkcjonowanie oraz dobro pacjentów. Nie nastąpiło to A. K. żadnego problemu, nie obciążało nadmiernie pracą innych pracowników oddziału, w szczególności nie pociągnęło za sobą konieczności ich pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka nie naraziła więc pracodawcy na żadne negatywne następstwa swojego wyjazdu w dniu 11 marca 2015 r. W postępowaniu powódki nie widać było złej woli i chęci zaszkodzenia pracodawcy, albo przynajmniej brania takiej możliwości pod uwagę. Faktem jest, że powódka inaczej niż miało to najczęściej miejsce w przeszłości, nie wystąpiła o zgodę na zwolnienie od pracy do prezesa zarządu pozwanej spółki i takiej zgody od niego nie otrzymała. Zeznała jednak, że nie w każdym przypadku zwolnienia od pracy o taką zgodę musiała występować, a pozwany w niniejszej sprawie nie wykazał, że była to jednolita, konsekwentna praktyka w tym zakładzie. Prezes zarządu pozwanego zeznała, że nie ma wiedzy o wszystkich wyjściach powódki z pracy w celu załatwienia spraw związkowych. Obowiązujące przepisy nie regulują ściśle trybu udzielenia pracownikowi pełniącemu funkcję w związku zawodowym zwolnienia od pracy w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej. Powódka zeznała, że do chwili wyjazdu w dniu 11 marca 2015 r. prezesa zarządu pozwanego nie było jeszcze w pracy, a pozwany nie wykazał, aby było inaczej. Jednocześnie do dnia spotkania nie było przesądzone, czy spotkanie dojdzie do skutku. Nie było w interesie powódki, żeby celowo nie informować prezesa zarządu pozwanej spółki o swojej nieobecności w pracy 11 marca 2015 r. od godz. 12.00. W takiej sytuacji powódka o swoim wyjeździe na spotkanie do W. powiedziała bezpośredniemu przełożonemu A. K., która nie miała nic przeciwko temu i natychmiast przeorganizowała odpowiednio pracę oddziału, uwzględniając krótkotrwałą nieobecność powódki tak, że nie zaistniały żadne negatywne oznaki tej zmiany w obsadzie personalnej oddziału. Zeznająca w charakterze świadka A. K. wskazała, że powódka o wcześniejszym wyjściu z pracy 11 marca 2015 r. powiedziała dodatkowo oddziałowej i że w przeszłości były już takie sytuacje, że powódka zgłaszała jej, że wychodzi z pracy w sprawach związkowych, bo taka była praktyka i wtedy świadek również przyjmowała to do wiadomości i odpowiednio przeorganizowywała pracę oddziału na ten czas. Nie można więc uznać, że powódka samowolnie, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuściła swoje miejsce pracy w dniu 11 marca 2015 r. Spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) tego dnia miało rozpocząć się o godz. 14.15. Świadców, którzy brali w nim udział zeznali, że zakończyło się ok. godz. 16.00. Mając to na uwadze, a także fakt, co nie wymaga wiadomości specjalnych, że podróż z W. do G. zajmuje ok. 1 godzinę i 15 minut, nie uwzględniając godzin szczytu, powrót powódki do pracy, którą tego dnia miała skończyć o godz. 17.00 nie miał racji bytu. Trudno przy tym uczestnikom spotkania zarzucać, że po kilku godzinach od wyjazdu z G., po zakończeniu długiego spotkania, jeszcze w W. zjedli obiad, co wydaje się naturalne i jak najbardziej zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Powódka informując swojego bezpośredniego przełożonego A. K. o wyjeździe wskazała przy tym, że od godz. 12.00 ma już jej nie być w pracy do końca dnia. Powołano się również na treść pisma nadesłanego przez Urząd Marszałkowski, z którego nie wynika, że spotkanie Marszałka z delegacją, w której była powódka trwało tylko pół godziny, a jedynie, że rozpoczęło się o godz. 14.15 i było zaplanowane na taki czas, gdyż kolejne spotkanie Marszałka zaplanowano na godz. 14.45. Z zeznań świadków wynika, że trwało ono dużo dłużej. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na treść § 35 ust. 1 Regulaminu pracy pozwanego, stanowiący, iż pracownik jest

zobowiązany uprzedzić przełożonego o przyczynie i przewidywanym terminie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest pracownikowi z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia okoliczności uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Powódka mogła więc usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy 11 marca 2015 r. od godz. 12.00 nawet dopiero w dniu 12 marca 2015 r., co też zrobiła składając pisemne wyjaśnienia pracodawcy.

Dokonując oceny zarzutu niewpisania się do księgi wyjść przed samowolnym, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuszczeniem w dniu 11 marca 2015 r. miejsca pracy, Sąd pierwszej instancji powołał się na obowiązujące u pozwanego zarządzenia nr (...) z dnia 12 kwietnia 2011 r. określające, że obowiązek wpisania się do księgi wyjść, z określeniem celu wyjścia dotyczy jedynie wyjść o charakterze prywatnym, które podlegają odpracowaniu. Opuszczenie przez powódkę pracy w dniu 11 marca 2015 r. w celu wzięcia udziału w spotkaniu z Marszałkiem Województwa (...) nie miało zaś charakteru prywatnego, gdyż wiązało się ściśle z działalnością związkową powódki. Wyjście powódki nie było zaś samowolne, czy podjęte bez zgody i wiedzy pracodawcy, o czym wyżej już była szerzej mowa. Fakt, że wpisowi do księgi wyjść podlegają wyłącznie wyjścia prywatne znany był również innym pracownikom.

W ocenie Sądu Rejonowego poinformowanie przez powódkę Marszałka Województwa (...), jako właściciela pozwanej spółki oraz macierzystego Regionu (...) „Solidarność’80” o okolicznościach związanych z opuszczeniem przez nią pracy w dniu 11 marca 2015 r. nie było działaniem nagannym. Jeśli zaś chodzi o treść tej informacji, to założenie przez powódkę, iż A. K. jako jej bezpośredni przełożony jest uprawniona do udzielenia zwolnienia od pracy, samo w sobie nie jest nieprawdziwe, gdyż w myśl § 34 ust. 1 Regulaminu pracy bezpośredni przełożony ma przykładowo prawo wyrazić zgodę na zwolnienie pracownika od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych i rodzinnych. Powódka nie знаła zakresu obowiązków A. K. i zakresu jej umocowania do występowania w imieniu pracodawcy, więc trudno jej zarzucać, że celowo wprowadziła kogoś w błąd, zakładając że i w okolicznościach niniejszej sprawy, a więc w celu działalności związkowej, kierownik oddziału może skutecznie udzielić jej zwolnienia od pracy. Bezzasadny jest więc wniosek, że postępowanie powódki miało na celu pomówienie swojego kierownika i narażenie go na odpowiedzialność dyscyplinarną. Okoliczność, że w piśmie z dnia 12 marca 2015 r. powódka wskazała, iż wystąpiła o zgodę do A. K. na taką czynność i tę zgodę dostała w realiach sprawy należy zaś złożyć na karb jej nadinterpretacji. Kierownik oddziału zaakceptowała bowiem informację powódki, że 11 marca 2015 r. od godz. 12.00 ma jej nie być w pracy, po czym w związku z tym niezwłocznie w niezbędnym zakresie przeorganizowała pracę oddziału. Powódka nie miała więc podstaw do tego, aby sądzić, że A. K. nie zgadza się na opuszczenie przez nią tego dnia swojego stanowiska pracy.

Co do zarzucanego przez pracodawcę zorganizowania przez powódkę w dniu 26 marca 2015 r. o godz. 11.00 zebrania wszystkich członków związków zawodowych (...)’80”, zawiadamiając o tym fakcie dzień przed planowanym zebraniem w godzinach popołudniowych, uniemożliwiający w ten sposób przez pracodawcę zmiany organizacji pracy w ten sposób, aby zapewnić bezpieczeństwo i opiekę pacjentom szpitala oraz prawidłowe funkcjonowanie oddziałów szpitala, Sąd Rejonowy ustalił, iż spotkanie członków związku zawodowego (...)’80”, zaplanowane na 26 marca 2015 r. o godz. 11.00 nie odbyło się, gdyż zostało odwołane przez powódkę, która respektowała w tym zakresie brak zgody prezesa zarządu pozwanej spółki na przeprowadzenie tego zebrania. Nieobecność powódki na stanowisku pracy sprowadziła się jedynie do pójścia do pomieszczenia związkowego na terenie zakładu i wywieszenia na tablicy informacyjnej związku informacji, że zebranie się nie odbędzie. Jak zeznała powódka wykorzystwała do tego celu przerwę na posiłek, a pozwany nie wykazał, aby czynność ta trwała dłużej i powódka przedłużyła swoją nieobecność na stanowisku pracy ponad miarę albo wykonała ją w innym czasie.

Ostatnią przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd pierwszej instancji uznał za zarzut, który nie odnosi się konkretnie do powódki. Wskazano, iż powódka nigdy nie twierdziła, że jest w jakiś sposób uprzywilejowana jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej i przez to zwolniona od wymogu przestrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie czasu pracy. Tego rodzaju zarzuty to próba odczytywania myśli powódki przez pracodawcę, która nie ma nic wspólnego z prawdziwymi, obiektywnymi i konkretnymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę.

Powyższe rozważania dały podstawę do uznania przez Sąd Rejonowy, że zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było w realiach niniejszej sprawy zbyt daleko idącym posunięciem pracodawcy względem M. G.. Zawarte w piśmie rozwiązującym z nią stosunek pracy podstawy, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, nie znajdowały uzasadnienia, a działaniu powódki nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec powyższego rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, tj. bez wypowiedzenia, należy uznać za wadliwe. Wadliwe zwolnienie w trybie niezwłocznym otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 kp). Sąd w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszukał się żadnych przesłanek wskazujących na niecelowość przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach. Nie było bowiem po stronie powódki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również nie nadużyła ona w żaden sposób swojej pozycji jako funkcyjnego działacza związkowego. Podejmowane przez nią czynności zmierzające do informowania właściciela pozwanej spółki o działaniach jego prezesa zarządu, oceniane przez powódkę i pozostałych członków tego związku, jako niezgodne z prawem, stanowią wyraz troski o przyszłość miejsca pracy wielu osób, mieszczą się w granicach dopuszczalnej krytyki pracodawcy i jednocześnie stanowią istotę samej działalności związkowej. Tymczasem w odpowiedzi na pozew pozwana zawarła wiele określeń nacechowanych emocjami i licznych powtórzeń dla zobrazowania działalności związkowej powódki, aby stworzyć wrażenie, że nie może ona już pracować u tego pracodawcy. Twierdzenia te są, zdaniem Sądu pierwszej instancji, gołosłowne i stanowią tylko wyraz tego, że zaangażowanie powódki w działalność związku zawodowego jest niewygodne dla tego pracodawcy. Tak bowiem należy ocenić twierdzenia pozwanej o tym, jakoby powódka miała poczucie bezkarności, była wyjątkowo arogancka, nieuczciwa, w dni przeznaczone na prowadzenie działalności związkowej pracowała w sklepie rybnym swego męża, czy nie współpracowała z pozwanym w zakresie wprowadzenia regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Tego rodzaju zarzuty, niepoparte jakimikolwiek dowodami rodzą wątpliwości co do postępowania samego pozwanego w zgodzie z zasadami współzycia społecznego i poszanowania dóbr osobistych pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego okolicznością przemawiającą przeciwko przywróceniu powódki do pracy nie jest również fakt, że aktualnie korzysta już ona z emerytury, gdyż to do pracownika należy decyzja, czy chce skorzystać z tego uprawnienia, czy też dalej realizować się zawodowo, a powódka prezentowała w sprawie to drugie stanowisko.

W konsekwencji powyższego zasadne okazało się również roszczenie powódki o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, które znajduje oparcie w art. 57 § 1 i art. 57 § 2 kp w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wysokość tego wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania powódki bez pracy ustalono na podstawie przedłożonego przez pracodawcę zaświadczenia o zarobkach.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca Szpital (...) sp. z o.o. w G. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w zw. z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy oraz art. 3¹ § 1 kp, a także naruszenie § 33 ust. 3 Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka nie opuściła samowolnie, bez zgody i wiedzy pracodawcy swojego miejsca pracy w dniu 11 marca 2015r. w celu podjęcia rzekomej doraźnej czynności związkowej, podczas gdy faktycznie powódka w ogóle nie zwracała się do Prezesa Zarządu pozwanego ani do, pomijając brak jego uprawnień w tym zakresie, bezpośredniego przełożonego powódki Kierownika Oddziału I A. K. o wyrażenie zgody na wyjście z pracy, a tym bardziej zgody takiej nie uzyskała, a także polegające na przyjęciu, iż powódka nie opuściła samowolnie, bez zgody i wiedzy pracodawcy swojego miejsca pracy w dniu 26 marca 2015r., podczas gdy powódka pomimo jednoznacznego sprzeciwu pozwanego oddaliła się z miejsca świadczenia pracy na zaplanowane w tym dniu zebranie wszystkich członków związków zawodowych (...) i wzięła w nim udział;

2. naruszenie art. 100 § 2 pkt 1 i 2 kp oraz § 12 ust. 2 pkt k i p Regulaminu Pracy (...) sp. z o.o. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż samowolne, bez zgody i wiedzy pracodawcy opuszczenie przez powódkę swojego miejsca pracy w dniu 11 marca 2015r., a także oddalenie się przez powódkę w dniu 26 marca 2015r. z miejsca świadczenia pracy, pomimo jednoznacznego sprzeciwu pozwanego, na zaplanowane w tym dniu zebranie wszystkich członków związków zawodowych (...) i wzięcie w nim udziału nie stanowiło naruszenia przez powódkę czasu i porządku pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz obowiązującego w nim Regulaminu Pracy;
3. naruszenie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wyjście powódki z pracy w dniu 11 marca 2015r. w celu wzięcia udziału w spotkaniu z Marszałkiem Województwa (...) stanowiło doraźną czynność związkową pomimo, iż spotkanie to było czynnością planowaną, możliwą do podjęcia w czasie wolnym od pracy, w szczególności w dniach wyznaczonych na prowadzenie przez powódkę działalności związkowej, a nadto nie było czynnością niecierpiącą zwłoki i konieczną do zachowania praw związku, jego członków lub innych pracowników, którym związek zapewnia ochronę;
4. naruszenie art. 65 § 1 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i dokonanie błędnej wykładni pisma Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) w W. z dnia 18 września 2015r. polegającej na uznaniu, iż z pisma tego nie wynika, że spotkanie w dniu 11 marca 2015r. Marszałka z delegacją, w której była powódka, trwało tylko pół godziny, a jedynie, że rozpoczęło się o godzinie 14:15 i było zaplanowane na taki czas, gdyż kolejne spotkanie Marszałka zaplanowano na godzinę 14:45, podczas gdy ze względu na okoliczności, w jakich zostało złożone to oświadczenie, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje, a także sprzeczne w tym zakresie zeznania powódki i świadków I. G. i D. Ł. (2) wskazują, iż pismo to najprawdopodobniej przedstawia rzeczywiste godziny rozpoczęcia i zakończenia spotkania;
5. naruszenie art. 8 kp w zw. z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że brak powrotu powódki do pracy w dniu 11 marca 2015r. po spotkaniu z Marszałkiem Województwa (...) nie stanowił nadużycia przez powódkę w wymiarze czasowym prawa do zwolnienia w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej, podczas gdy zgodnie z informacją Urzędu Marszałkowskiego w W. zawartą w piśmie z dnia 18 września 2015r. kolejne spotkanie w tym dniu Marszałek miał zaplanowane już na godzinę 14:45, powódka po zakończeniu spotkania miała więc możliwość i powinna wrócić do pracy ok. godziny 16:00,
6. naruszenie § 35 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez jego zastosowanie pomimo, iż dotyczy on wyłącznie nieobecności pracownika w pracy z powodu ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, w szczególności choroby lub innego zdarzenia losowego, nie mając zastosowania do zwalniania pracowników od pracy w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej, które odbywa się na zasadach określonych w § 33 ust. 3 w/w Regulaminu pracy;
7. naruszenie § 34 ust. 1 Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że dotyczy on również zwalniania pracowników od pracy w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej, pomimo iż ma on zastosowanie wyłącznie do zwalniania pracowników od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy i które podlegają odpracowaniu, a tryb zwalniania od pracy w celach związkowych reguluje § 33 ust. 3 w/w Regulaminu Pracy;
8. naruszenie art. 65 § 1 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i dokonanie błędnej wykładni Zarządzenia nr (...) Dyrektora Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Centrum (...) w G. z dnia 12 kwietnia 2011r. polegającej na uznaniu, iż ma ono zastosowanie wyłącznie do wyjść o charakterze prywatnym, które podlegają odpracowaniu, podczas gdy ze względu na okoliczności, w jakich zostało złożone to oświadczenie, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje, a także sam nagłówek w/w Zarządzenia przemawiają za uznaniem, że dotyczy ono wszystkich wyjść pracowników w godzinach pracy, a więc także wyjść w celu podjęcia doraźnej czynności związkowej;
9. naruszenie § 1 Zarządzenia nr (...) Dyrektora Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Centrum (...) w G. z dnia 12 kwietnia 2011r. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż powódka przed opuszczeniem w dniu 11 marca 2015r. miejsca pracy nie musiała wpisać się do Księgi wyjść;

10. naruszenie art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kp oraz § 7 i § 12 ust. 2 pkt j Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż wskazanie w piśmie z dnia 12 marca 2015r. skierowanego do Pracodawcy i przekazanym do wiadomości osób trzecich, tj. (...) Związku Zawodowego (...) Region (...) oraz Marszałka Województwa (...) nieprawdziwych informacji, z których wynika, iż zgodnie z przepisami powódka wystąpiła do Kierownika Oddziału I jako osoby działającej rzekomo z upoważnienia pracodawcy, o udzielenie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej i takie zwolnienie powódka otrzymała, a także wskazanie w w/w piśmie, iż Kierownik Oddziału I – bezpośredni przełożony powódki – jest uprawniony do reprezentowania pozwanego w sprawach związkowych, podczas gdy powódka faktycznie nie występowała z wnioskiem o udzielenie zgody na opuszczenie miejsca pracy do swojej przełożonej A. K., a tym bardziej takiego zwolnienia nie otrzymała, zaś bezpośredni przełożony powódki w ogóle takich uprawnień nie posiada, a w konsekwencji sugerowanie w w/w piśmie, iż pozwany nie przestrzega prawa związkowego i przepisów prawa pracy oraz pomawianie i narażenie na odpowiedzialność dyscyplinarną Kierownika Oddziału I nie stanowi naruszenia przez powódkę obowiązku dbania o dobro zakładu pracy pozwanego, zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy oraz wizerunku pozwanego;

11. naruszenie art. 100 § 2 pkt 6 kp oraz § 12 ust. 2 pkt j Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż oddalenie się powódki z miejsca świadczenia pracy bez zgody pozwanego i pomimo jego jednoznacznego sprzeciwu na w/w zaplanowane zebranie wszystkich członków związków zawodowych (...), a także nie powrócenie powódki do pracy w dniu 11 marca 2015r. po spotkaniu z Marszałkiem Województwa (...), chociaż powódka po zakończeniu spotkania miała możliwość i powinna wrócić do pracy ok. godziny 16:00 nie stanowiło naruszenia przez powódkę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy pozwanego zasad współzycia społecznego, podczas gdy powódka podejmowała w sposób świadomy w/w działania w celu dezorganizacji pracy w zakładzie pracy pozwanego;

12. naruszenie art. 100 § 2 pkt 6 kp oraz § 8 i § 12 ust. 2 pkt j Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka uznając, iż jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej posiada w odróżnieniu od pozostałych pracowników przywilej szczególnego traktowania i zwolnienie od wymogu przestrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie czasu pracy oraz ustalonej organizacji i porządku pracy w zakładzie pracy pomimo tego, iż to m.in. na zakładowej organizacji związkowej ciąży obowiązek nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem Regulaminu Pracy Szpitala (...) sp. z o.o., a jego postanowienia były uzgadniane z tą organizacją związkową, a w konsekwencji tego samowolnie bez zgody pozwanego opuszczając w dniu 11 marca 2015r. i 26 marca 2015r. pomimo pisemnego sprzeciwu pozwanego miejsca pracy, nie naruszyła obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy pozwanego zasad współzycia społecznego, podczas gdy powódka faktycznie nadużyła swojej pozycji i stanowi to istotne zagrożenie pogorszenia się relacji i stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy pozwanego;

13. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych będących podstawą rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, chociaż powódka działając bezprawnie w sposób świadomy, tj. z winy umyślnej, oraz rażąco naganny naruszyła w krótkim odstępie czasu szereg podstawowych obowiązków pracowniczych, co najmniej istotnie zagrażając interesom pozwanego;

14. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i niedokonanie oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia przez powódkę panujących u pozwanego zasad współzycia społecznego poprzez podejmowanie przez powódkę świadomych działań w celu dezorganizacji pracy w zakładzie pracy pozwanego, a w konsekwencji naruszenie przez Sąd I instancji przepisów procesowych poprzez nierozpoznanie istoty sprawy;

15. naruszenie art. 8 kp w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że niewyrażenie przez Zarząd zakładowej organizacji związkowej funkcjonującej u pozwanego zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie stanowiło nadużycia przez ten organ prawa podmiotowego, podczas gdy uchwała o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką została podjęta w oderwaniu

od sytuacji faktycznej, udzielając tym samym powódce swoistego „Immunitetu koleżeńskiego”, a co więcej Zarząd w/w organizacji związkowej nie podjął jakiegokolwiek próby ustalenia sytuacji faktycznej w przedmiotowej sprawie, odgórnie uznając, iż okoliczności wskazane w wystąpieniu z dnia 30 marca 2015r. do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką stanowią jedynie pomówienie, co potwierdzają zeznania świadków D. Ł. (2) i A. K., samo zaś stanowisko zarządu w/w organizacji związkowej nie zawierało żadnej argumentacji, która uzasadniałaby zajęte przez niego stanowisko i to pomimo bardzo jasnych skonkretyzowanych zarzutów wobec powódki, wskazujących na konkretne i rzeczywiste zdarzenia;

16. naruszenie art. 56 § 1 i 2 kp w zw. z art. 45 § 2 kp, poprzez przywrócenie powódki do pracy, pomimo iż przywrócenie to jest niecelowe z uwagi na rażąco naganny charakter naruszeń przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, nadużycie przez nią pozycji związkowej oraz jej lekceważący stosunek do pracodawcy, a nadto pomimo iż przemawiają za tym kolejne okoliczności, które nie stanowiły powodów rozwiązania umowy o pracę z powódką, ale wskazują na naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego i zaufania pracodawcy, takie jak wykorzystywanie przez nią w znacznej mierze dni przeznaczonych na działalność związkową na prowadzenie pomocy w sklepie rybnym swojego męża, czynności związkowe podejmując przede wszystkim w swoich dniach pracy, czym powódka utrudniała funkcjonowanie zakładu pracy pozwanego, a także brak jakiegokolwiek współpracy powódki z pozwanym w zakresie uzgodnienia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, uniemożliwiając tym samym jego wprowadzenie;

17. naruszenie art. 8 kp w zw. z art. 56 § 1 i 2 oraz art. 45 § 2 kp poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że żądanie powódki przywrócenia do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, podczas gdy naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych miało charakter rażąco naganny, powódka nadużyła swojej pozycji związkowej oraz przejawiała lekceważący stosunek do pracodawcy, a nadto dopuszczała się innych działań przemawiających za uznaniem żądania przywrócenia do pracy za nadużycie prawa podmiotowego, które nie stanowiły powodów rozwiązania umowy o pracę z powódką, ale wskazują na naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego i zaufania pracodawcy, takie jak wykorzystywanie przez nią w znacznej mierze dni przeznaczonych na działalność związkową na pomoc w sklepie rybnym swojego męża, czynności związkowe podejmując przede wszystkim w swoich dniach pracy, czym powódka utrudniała funkcjonowanie zakładu pracy, a także brak jakiegokolwiek współpracy powódki z pozwanym w zakresie uzgodnienia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, uniemożliwiając tym samym jego wprowadzenie;

18. naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia i w konsekwencji błędne ustalenia wyszczególnione w punkcie 18 w treści apelacji, a także brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie dowodów wymienionych w punkcie 19 apelacji, z których wynika wersja przeciwna ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego i tej sprzeczności Sąd nie wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku;

19. naruszenie art. 230 kpc, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez uznanie, iż powódka nie wykorzystywała w znacznej mierze dni przeznaczonych na działalność związkową na prowadzenie pomocy w sklepie rybnym swojego męża, czynności związkowe przede wszystkim podejmując w swoich dniach pracy, podczas gdy pozwany podniósł, iż jest to fakt powszechnie znany w lokalnej społeczności oraz zastrzegł powołanie świadków na tę okoliczność w przypadku zaprzeczenia powyższemu przez powódkę, czemu powódka ostatecznie nie zaprzeczyła;

20. naruszenie art. 328 § 2 kpc, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez brak oceny Sądu I instancji w uzasadnieniu skarżonego wyroku zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia przez powódkę panujących u pozwanego zasad współzycia społecznego poprzez podejmowanie przez powódkę świadomych działań w celu dezorganizacji pracy w zakładzie pracy pozwanego, co potwierdza nierozpoznanie w tym zakresie sprawy przez Sąd I instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty wniesiono o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości lub oddalenie żądania powódki przywrócenia do pracy, a także orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka, działająca przez pełnomocnika, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego pracodawcy Szpitala (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. nie jest zasadna i wobec tego podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy podziela w całości argumentację prawną, jak i ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 230 kpc i art. 328 § 2 kpc. Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji.

W pierwszej kolejności należało zwrócić uwagę, że pozwany pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powódką, pełniącą od 1 sierpnia 2010r. funkcję przewodniczącej Komisji Zakładowej nr 27 (...)Solidarność'80" przy Szpitalu (...) sp. z o.o. w G., wbrew ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, bowiem nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z jego przewodniczącą umowy o pracę. Stosownie zaś do treści art. 32 ust. 1 w/w ustawy 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, a nawet zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika. W niniejszej sprawie bezspornie pracodawca takiej zgody nie uzyskał i już z tego względu nie mógł rozwiązać stosunku pracy z powódką jako pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie. Oczywistą konsekwencją naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było uwzględnienie przez Sąd Rejonowy roszczenia M. G. o przywrócenie do pracy na podstawie art. 56 § 1 kp oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy, w oparciu o art. 57 § 1 i 2 kp w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Celem wykazania, że pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powódką, strona pozwana musiałaby udowodnić, że związek zawodowy przekroczył swoje uprawnienia i naruszył klauzulę generalną zawartą w art. 8 kp. Stosownie do treści tego przepisu,

nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu Okręgowego całokształt okoliczności sprawy nie daje podstaw do zastosowania art. 8 kp, a zarzut naruszenia tego przepisu przez Sąd Rejonowy opierał się przede wszystkim na założeniu, że przypisane powodce zachowania faktycznie uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę. Co prawda pracodawca podnosi szereg argumentów odnośnie niedociągnięć powódki, w tym poinformowanie niewłaściwej osoby o konieczności wcześniejszego wyjścia z pracy z uwagi na zaplanowane spotkanie z Marszałkiem Województwa (...), brak odnotowania wyjścia z pracy w zakładowej księdze wyjść, czy też brak powrotu do pracy po ewentualnym wcześniejszym zakończeniu spotkania. Niemniej jednak są to rzeczy drobne, które nie mogą zaburzyć całej regulacji dotyczącej funkcjonowania związku zawodowego. Na aprobatę zasługuje stanowisko Sądu Rejonowego, że zawarte w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z M. G. podstawy, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, nie znajdowały uzasadnienia, a działaniu powódki nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślenia wymaga fakt, iż powódka, biorąc udział w zaplanowanym na dzień 11 marca 2015r. spotkaniu z Marszałkiem Województwa (...), działała w interesie zakładu pracy, gdyż tematem spotkania była przyszłość pozwanej spółki, co do której istnienia w dotychczasowej postaci strona związkowa miała obawy. Termin spotkania został wyznaczony przez Marszałka, zaś powódka nie pojechała tam w swojej prywatnej sprawie, lecz w sprawie zakładu pracy, mając na uwadze jego dobro. Jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, nie może budzić wątpliwości, że spotkanie z Marszałkiem Województwa (...) dotyczyło spraw objętych żywotnym zainteresowaniem związku zawodowego, gdyż dotyczyło działalności i przyszłości szpitala, przy którym funkcjonuje organizacja związkowa. Tym samym szykanowanie M. G. z powodu wykonywania przez nią czynności związkowych jest niewłaściwe, a postępowanie pracodawcy w tym zakresie należy uznać za naganne. Co do zarzutów wyartykułowanych przez pracodawcę odnoszących się do zebrania wszystkich członków związku zawodowego (...)’80”, to Sąd Rejonowy ustalił, iż spotkanie zaplanowane na dzień 26 marca 2015r. nie odbyło się, gdyż zostało odwołane przez powódkę, która respektowała w tym zakresie brak zgody prezesa zarządu pozwanej spółki na przeprowadzenie tego zebrania. W tych okolicznościach twierdzenie pozwanego pracodawcy, iż oddalenie się powódki z miejsca pracy i wzięcie udziału w w/w spotkaniu stanowi naruszenie przez powódkę czasu i porządku pracy ustalonego w zakładzie oraz obowiązującego w nim Regulaminu Pracy, w ogólnie nie znajduje potwierdzenia w ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanie faktycznym. Nieuwzględnienie – na podstawie art. 8 kp – roszczenia pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, o przywrócenie do pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (także prawa wewnątrz zakładkowego) lub zasad współżycia społecznego. Jak już wskazano, działaniom powódki nie można przypisać takiej kwalifikacji. Brak jest zatem okoliczności, które usprawiedliwiałyby odmowę udzielenia M. G. ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, w tym w szczególności art. 56 § 1 i 2 kp. Nie można zgodzić się z pozwanym pracodawcą, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe. Nie doszło bowiem do ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również brak jest podstaw do stwierdzenia, że nadużywała swojej pozycji związkowej czy też przejawiała lekceważący stosunek do pracodawcy. Zarzucane powodce naruszenia obowiązków pracowniczych miały bezpośredni związek z pełnieniem przez nią funkcji związkowych, co – jak słusznie zauważa Sąd Rejonowy – może stanowić wyraz tego, że zaangażowanie powódki w działalność związku zawodowego jest niewygodne dla pracodawcy. W niniejszej sprawie niewątpliwie wystąpienie przez zwolnionego pracownika z roszczeniem o przywrócenie do pracy nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 kp. Okoliczności podnoszone przez pozwanego pracodawcę jakoby powódka dni przeznaczone na działalność związkową w znacznej mierze wykorzystywała na prowadzenie pomocy w sklepie rybnym swojego męża, czynności związkowe podejmując przede wszystkim w dniach pracy, czym utrudniała funkcjonowanie zakładu pracy, a także brak współpracy powódki z pozwanym w zakresie uzgodnienia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nie stanowiły przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym nie podlegały kontroli w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację pozwanego oddalił.

O obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800).