

Sygn. akt XXI Pa 715/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Małgorzata Kosicka (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 25 września 2017 r. sygn. akt VII P 988/14

1. uzupełnia pkt II zaskarżonego wyroku o zapis „- pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy”;
2. oddala apelację;
3. zasądza od (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. K. 1 470 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Bożena Rzewuska Ewa Wronka Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 715/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 21 czerwca 2017 r. skierowanym przeciwko (...) (ówcześnie (...)) sp. z o.o. w W. A. K. wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanego, zasądzenie od niego na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania według norm prawem przepisanych. W toku postępowania powódka sprecyzowała roszczenie dotyczące wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego tym tytułem po 3700 zł brutto miesięcznie, począwszy od 7 czerwca 2014 r.

W odpowiedzi na pozew(...) (ówczesznie(...)) sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu. W toku postępowania pozwany konsekwentnie podtrzymywał swoje stanowisko w sprawie.

Wyrokiem z 25 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, począwszy od 7 czerwca 2014 r. po 3700 zł brutto miesięcznie oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki 4500 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. K. była pracownikiem (...) (ówczesznie (...)) sp. z o.o. w W. od 1 marca 2012 r. do 7 czerwca 2014 r. będąc zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultantki urody.

Wynagrodzenie powódki od 1 stycznia 2014 r. wynosiło 3700 zł brutto miesięcznie.

Swoje obowiązki pracownicze powódka wykonywała w sklepie o symbolu (...), prowadzonym przez pozwaną spółkę na terenie (...) w W., w części budynku objętej tzw. strefą zastrzeżoną. Wejście na teren tzw. strefy zastrzeżonej lotniska wymaga od pracowników na jej terenie pracujących posiadania aktualnej przepustki wydawanej przez (...) w W., na wniosek pracodawcy.

15 maja 2014 r. powódka wraz z innymi pracownikami pozwanej spółki podjęła uchwałę o powołaniu tymczasowej komisji zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...). Uchwałą z tego samego dnia prezydium tymczasowej komisji zakładowej wskazało powódkę jako osobę objętą na podstawie art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz jednostronną zmianą warunków pracy i płacy, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. O podjęciu przedmiotowych uchwał pracodawca został poinformowany 28 maja 2014 r. Jednocześnie organizacja związkowa reprezentowana przez powódkę zwróciła się do pracodawcy o przekazanie w terminie 3 dni roboczych kopii obowiązujących u pozwanego regulaminów: pracy, wynagradzania, premiowania, Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

23 maja 2014 r. do rejestru komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych oraz innych podstawowych jednostek organizacyjnych związku zarejestrowanych przy Komisji Krajowej (...) Związku Zawodowego (...) pod numerem 054 zarejestrowano Komisję Zakładową (...) przy (...) sp. z o.o. w W..

Uchwałą z 5 czerwca 2014 r. prezydium komisji zakładowej (...) jako osoby, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie stosownie do art. 32 ustawy o związkach zawodowych wskazano: A. D. i K. C.. Jednocześnie utrzymano szczególną ochronę stosunku pracy powódki na okres do 27 maja 2015 r.

Powódka o działaniach związanych z zakładaniem zakładowej organizacji związkowej, możliwości do jej przystąpienia informowała niektórych ze współpracowników. Rozmowy jakie prowadziła na ten temat odbywały się w czasie przerw, przed rozpoczęciem pracy lub jej zakończeniem, a także poza terenem zakładu pracy. Swoją pracę w maju 2014 r. wykonywała w sposób prawidłowy, jej przełożeni nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń co do wywiązywania się przez nią z obowiązków służbowych.

Statut (...) Związku Zawodowego (...) jako władze organizacji podstawowych (międzyzakładowych, zakładowych, środowiskowych i kół związkowych) przewiduje: a) ogólne zebranie członków i członkiń (delegatów i delegatek) komisji lub koła; b) prezydium komisji zakładowej, międzyzakładowej, środowiskowej, albo koła związkowego wybrane spośród ogólnego zebrania członków i członkiń komisji albo koła; c) komisję rewizyjną, wybraną spośród ogólnego zebrania członków i członkiń komisji albo koła. Przewiduje powstanie komisji zakładowej, międzyzakładowej lub komisji środowiskowej w wyniku zebrania założycielskiego osób zgłaszających gotowość przystąpienia do związku, które wyłania komisję tymczasową. Organ ten ma obowiązek zwołać w terminie trzech miesięcy od dnia rejestracji walne zebranie członków i członkiń celem wyłonienia komisji organizacji zakładowej lub międzyzakładowej.

W trakcie funkcjonowania sklepów pozwanego usytuowanych na terenie lotniska w W. wielokrotnie zdarzały się przypadki niemożliwości wejścia pracowników na teren strefy zastrzeżonej z uwagi na utratę ważności przepustki, np. ze względu na nieodbycie cyklicznych szkoleń. W takiej sytuacji zgodnie z przyjętą praktyką w pozwanej spółce pracownik, któremu odmówiono wstępu, telefonował do bezpośredniego przełożonego, informując o tym zdarzeniu. Przełożony zazwyczaj informował pracownika, że sprawa zablokowania przepustki zostanie zgłoszona do wyjaśnienia i by czekał w miejscu zamieszkania na dalsze informacje dotyczące terminu stawienia się do pracy.

Pozwany wskazując jako przyczynę oddelegowanie powódki do pracy na innym lotnisku wystąpił 30 maja 2014 r. do zarządcy(...) o blokadę jej przepustki. Przedmiotowy wniosek dotyczył również trzech innych osób, co do których podano tożsamą przyczynę blokady przepustki.

31 maja 2014 r. powódka stawiała się do pracy na teren (...) w W.. Na etapie przekraczania strefy zastrzeżonej została poinformowana przez pracowników ochrony, iż nie może na jej teren wejść w związku z zablokowaniem przepustki. Stosownie do przyjętego u pozwanego zwyczaju zadzwoniła w tej sprawie do M. S.. Bezpośrednia przełożona powódki poleciła jej udać się do domu i oczekiwać na dalsze informacje. Powódka w kolejnych dniach dzwoniła do przełożonych w celu ustalenia możliwości powrotu do świadczenia pracy, jednakże w trakcie rozmów nie otrzymywała precyzyjnych informacji kiedy zostanie odblokowana przepustka.

Po zablokowaniu przepustki powódka w jednej z rozmów z przedstawicielem (...) J. G. podzieliła się podejrzeniem, że może to być następstwem jej aktywności związkowej. Po rozmowie z powódką J. G. zamieścił na stronie internetowej związku zawodowego informację o powstaniu przy (...) sp. z o.o. zakładowej organizacji związkowej oraz zablokowaniu przez pracodawcę przepustki powódki do strefy zastrzeżonej, co może być próbą uniemożliwienia jej kontaktu z innymi pracownikami. W związku z powyższym w artykule znalazło się wezwanie do wysyłania drogą mailową listów protestacyjnych do dyrektora generalnego pozwanego A. M. oraz rozważenia przeprowadzenia protestów w W. i innych miastach Polski gdzie znajdują się lotniska. Artykuł o podobnej treści merytorycznej został zamieszczony na portalu (...) oraz na profilu (...) organizacji związkowej. Treść przedmiotowych artykułów, wpisów, miejsce ich publikacji w żaden sposób nie były konsultowane z powódką.

Pozwany w związku z działalnością związkową powódki, którą uznawał za sprzeczną ze swoimi interesami, szkodliwą dla zakładu pracy, nie odblokował przepustki powódki.

Pismem z 3 czerwca 2014 r. pozwany zwrócił się Prezydium Komisji Zakładowej (...) przy (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 §1 k.p. Uzasadniając swój wniosek wskazał na przyczyny związane z działalnością powódki na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy polegającą na agitacji związkowej połączonej z rozpowszechnieniem nieprawdziwych informacji na temat łamania przez pracodawcę norm prawnych oraz przekazanie związkowi zawodowemu nieprawdziwych informacji na ten temat, które następnie zostały upublicznione w artykule zamieszczonym na stronie internetowej organizacji związkowej.

Pismem z 6 czerwca 2014 r. Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, uznając zarzuty pracodawcy za nieuzasadnione.

Oświadczeniem z 6 czerwca 2014 r. doręczonym powódce dzień później pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Kontynuując wskazał, że polegało ono na tym, iż, co najmniej od 1 do 15 maja 2014 r. w czasie pracy, zakłócając porządek i spokój w miejscu pracy oraz naruszając wszelkie ogólnie przyjęte zasady etyki zawodowej, prowadziła szeroko zakrojoną agitację wśród pracowników (podczas wykonywania przez nich obowiązków służbowych) nastawiając ich wrogo do pracodawcy, poprzez świadome i w złej woli rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących rzekomego nieprzestrzegania przez pracodawcę jego obowiązków oraz rzekomych złych zamiarów pracodawcy wobec pracowników. W ocenie pozwanego skutkiem powyższych działań była dezorganizacja pracy w sklepie (...) na lotnisku w W., atmosfera zagrożenia i ferment wśród pracowników, zbudowanie atmosfery konfliktu i zastraszenia, co w żadnej mierze nie sprzyja oraz utrudnia

pracodawcy organizację procesu pracy i tym samym niekorzystnie wpływa na jego interes ekonomiczny oraz operacyjną działalność. Pracodawca uznał, że zachowania te stanowiły rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa, umowy o pracę oraz regulaminu, polegające min. na naruszeniu obowiązku przestrzegania i niezakłócania porządku i spokoju w miejscu pracy, rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji na temat pracodawcy, spowodowaniu dezorganizacji pracy u pracodawcy, naruszeniu obowiązku dbania o dobre imię i interesy pracodawcy, naruszaniu obowiązku współpracy w tworzeniu dobrych relacji w pracy oraz w komunikowaniu się z pracownikami. Jako drugą przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał naruszenie przez powódkę obowiązku dbałości o dobre imię i interesy pracodawcy polegające na przekazaniu (...) nieprawdziwych informacji dotyczących naruszenia przez pracodawcę przepisów ustawy o związkach zawodowych, czego skutkiem było zamieszczenie na stronie internetowej organizacji, artykułu zawierającego treści nieprawdziwe, a wręcz szkalujące informacje naruszające dobre imię spółki (...). Pracodawca podkreślił, że nie bez znaczenia jest fakt, że powyższe informacje zostały przekazane organizacji bez wcześniejszej próby wyjaśnienia z pracodawcą opisanej następnie w artykule sytuacji. Nadto wskazał, że w artykule znalazły się hasła nawołujące do przeprowadzenia protestów w miejscach prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej, co w kontekście ich lokalizacji na terenie lotnisk niekorzystnie wpływa na operacyjną i ekonomiczną działalność spółki, a także bezpieczeństwo podróżnych i szeroko rozumiany interes publiczny związany z zapewnieniem bezpieczeństwa w ruchu lotniska.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo było zasadne.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych 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.

W ocenie Sądu pierwszej instancji niewątpliwie powódka w chwili rozwiązania przez pozwanego łączącego strony stosunku pracy była osobą, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie. Uchwała nr 2 z dnia 5 czerwca 2014 r. prezydium komisji zakładowej (...) przy (...) wymieniała powódkę jako jedną z trzech osób, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Zdaniem Sądu bez znaczenia dla skuteczności objęcia powódki ochroną była nazwa organu organizacji związkowej – prezydium komisji zakładowej podejmującego tą decyzję. Sąd stwierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał żadnych wątpliwości, iż organ ten pełnił funkcje wykonawcze w zakładowej organizacji związkowej, przynależne zarządowi. W ocenie Sądu Rejonowego, użycie w statucie związku zawodowego nazwy organu zarządzającego zakładowej organizacji związkowej – „prezydium komisji” a nie ustawowego zwrotu „zarząd”, nie zmienia w żaden sposób faktu, że organ ten pełnił w zakładowej organizacji związkowej zadania zarządu i miał jego uprawnienia. Zdaniem Sądu powoływana przez stronę pozwaną argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2011 r. sygn. akt II PK 272/10, publikowany w systemie informacji prawniczej LEX) nie ma zastosowania w realiach niniejszej sprawy. W przypadku rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawy osoby objęte szczególną ochroną zostały wskazane przez zarząd regionu związku zawodowego, a nie jak to miało miejsce w niniejszej sprawie organ zakładowej organizacji związkowej pełniący funkcje zarządu, a noszący jedynie inną nazwę. W kontekście twierdzeń strony pozwanej Sąd Rejonowy podkreślił, że uchwała określała okres objęcia szczególną ochroną stosunku pracy powódki, tj. rok od dnia jej zgłoszenia pracodawcy, tj. do 27 maja 2015 r.

Sąd pierwszej instancji zajął stanowisko, zgodnie z którym powódka w chwili złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był osobą imiennie wskazaną przez organizację związkową jako podlegająca ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Pomimo tego pozwany bez wymaganej zgody dokonał rozwiązania umowy o pracę czym naruszył przepis art. 32 ww. ustawy.

Sąd wskazał ponadto, że wymienione w oświadczeniu pozwanego pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie uzasadniały takiej decyzji pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wykazało, by powódka w sposób sprzeczny z prawem realizowała swoją aktywność związkową poprzez nastawienie wrogo pracowników do pracodawcy, świadome i w złej woli rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących pracodawcy, a w konsekwencji, aby tymi działaniami godziła w interesy pracodawcy w postaci zakłócania porządku i spokoju w miejscu pracy, doprowadzając do dezorganizacji pracy. Sąd uznał, że działania powódki w postaci zaangażowania w utworzenie i działalność związku zawodowego w zakładzie pracy, były całkowicie zgodne z prawem

Odnosząc się do drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd podkreślił, że była ona nieuzasadniona. Powódka poinformowała przedstawiciela związku zawodowego, do którego należała, o podejrzaniach dotyczących zablokowania jej przepustki, które były jak najbardziej uzasadnione w kontekście zbieżności czasowej między tym zdarzeniem (31 maja 2014 r.) a zawiadomieniem pracodawcy o powstaniu związku zawodowego (co nastąpiło trzy dni wcześniej). Sąd podkreślił, że świadek M. K. w swoich zeznaniach przyznała, iż decyzja o nieodblokowaniu powódce przepustki spowodowana była jej działalnością związkową. Zdaniem Sądu pierwszej instancji z powyższego wnioskować należy w sposób oczywisty, że aktywność związkowa powódki była dla pozwanego podstawą do odmowy dopuszczenia jej do pracy jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powyższe jednoznacznie wskazywało, że podejrzania powódki odnośnie do przyczyn uniemożliwienia jej świadczenia pracy w związku z działalnością związkową były uzasadnione. Sąd uznał więc, że w żaden sposób nie można czynić powódce zarzutu, iż podzieliła się z J. G., przedstawicielem związku zawodowego, w ramach którego podjęła działalność, podejrzaniemi związanymi z rzeczywistą przyczyną zablokowania przepustki. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powódka nie miała jakiegokolwiek wpływu na treść artykułów i informacji zamieszczanych w Internecie odnośnie jej sytuacji w zakładzie pracy, w szczególności na wezwania do akcji protestacyjnych. Zdaniem Sądu treść i forma tychże publikacji nie mogły być więc przyczynami rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nadto Sąd zauważył, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano jedynie publikacje zamieszczone na stronie organizacji związkowej, więc tylko one miały wpływ na treść rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy powódki podlegało ograniczeniu na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w związku z czym z uwagi na niezgodność z prawem decyzji pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, należało zgodnie z żądaniem pozwu przywrócić ją do pracy u pozwanego i zasądzić wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w żądanych kwotach po 3700 zł brutto za każdy miesiąc począwszy od 7 czerwca 2014 r.

W ocenie Sądu dochodzenie przez powódkę przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w żaden sposób nie może być uznawane za nadużycie prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k.p.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd pierwszej instancji oparł o art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd wskazał, że na zasądzoną kwotę 4500 zł składa się: uiszczona opłata od pozwu (4440 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60 zł (ustalanej na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym w dniu wszczęcia postępowania).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości. Ponadto pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

Apelujący zarzucił Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a. art. 32 ustawy o związkach zawodowych, tj. z dnia 22 października 2015 r., poprzez przyjęcie, że powódka była osobą, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, wynikającej z dyspozycji tego przepisu, w sytuacji, gdy brak jest podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy był objęty taką ochroną;

b. art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez przyjęcie, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jej postępowanie nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

c. art. 57 § 1 i 2 w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i w związku z tym istniała podstawa do przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy w okolicznościach sprawy brak było podstaw do przyjęcia, że doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a. art. 232 zdanie 1 k.p.c. poprzez uznanie, że powódka wykazała, iż przysługuje jej szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, w sytuacji, gdy uchwała, na podstawie której powódce miała być udzielona taka ochrona, jest nieważna, a także poprzez przyjęcie, że sporny związek zawodowy został prawidłowo założony, w sytuacji, gdy powódka nie przedstawiła dowodów prawidłowego powołania Komisji Tymczasowej, ani żadnych dowodów potwierdzających wyłonienie następnie komisji zakładowej;

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całego zgromadzonego materiału dowodowego, w tym w szczególności ważności uchwał załączonych do pozwu oraz poczynienie ustaleń niezgodnych ze zgromadzonym materiałem dowodowym, w tym w szczególności ustaleń sprzecznych z treścią zeznań świadka M. K., co skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd Rejonowy, iż sporny związek zawodowy (komisja zakładowa) został prawidłowo powołany, a powódka objęta była szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:

apelacja pozwanego jest nieuzasadniona.

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, wobec czego Sąd Okręgowy je podziela i przyjmuje za własne. Jednakże, z uwagi na treść zarzutów apelacji oraz okoliczności podniesione w jej uzasadnieniu, zachodziła konieczność uzupełnienia materiału dowodowego w postępowaniu odwoławczym oraz poczynienia dodatkowych ustaleń stanu faktycznego sprawy. I tak, kierując się uprawnieniem wynikającym z art. 382 k.p.c., na podstawie materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji i w postępowaniu drugo instancyjnym, Sąd Okręgowy poczynił następujące, dodatkowe ustalenia faktyczne:

zgodnie z § 41 Statutu (...) Związku Zawodowego (...), komisja zakładowa, międzyzakładowa lub komisja środowiskowa powstaje w wyniku zebrania założycielskiego osób zgłaszających gotowość do przystąpienia do Związku, które wyłonią komisję tymczasową. Po przedstawieniu protokołu z zebrania oraz wyboru komisji tymczasowej wraz z imiennymi deklaracjami członkowskimi, Komisja Krajowa dokonuje rejestracji komisji zakładowej, międzyzakładowej, środowiskowej. Komisja tymczasowa organizacji zakładowej lub międzyzakładowej ma obowiązek zwołać w terminie trzech miesięcy od dnia rejestracji walne zebranie członków i członkiń celem wyłonienia komisji organizacji zakładowej lub międzyzakładowej. Komisja tymczasowa przez okres trzech miesięcy posiada pełne uprawnienia komisji zakładowej i międzyzakładowej (Statut (...) Związku Zawodowego (...) – k. 12 i n.).

15 maja 2014 r. odbyło się spotkanie założycielskie Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...). W zebraniu założycielskim uczestniczyło 15 pracowników pozwanego. Osoby te złożyły własnoręczne podpisy na liście obecności. W spotkaniu nie uczestniczyła A. C., lecz jej podpis znajduje się na liście obecności. Pozostałe osoby, które złożyły podpisy na liście obecności uczestniczyły w spotkaniu. Spotkanie odbyło się około południa, po godzinach

pracy, w restauracji przy ulicy (...) i trwało do godzin wieczornych. Skład obecnych się zmieniał. Część osób wracała do pracy, inne osoby przyjeżdżały z pracy. Obecnych było także 3-4 przedstawiciele Związku Zawodowego (...), w tym J. G., K. R. i I. J.. Łącznie udział w spotkaniu wzięło około 20 osób. Podczas spotkania głosowano nad wyborem przewodniczącego oraz prezydium. Powódka została wybrana na przewodniczącą komisji oraz udzielono jej ochrony przed zwolnieniem w drodze uchwały. W chwili wyboru obecnych było kilkanaście osób. Powódka została wybrana jednogłośnie. M. Z. oraz K. O. również zostały wybrane do pełnienia funkcji związkowych. Głosowanie odbywało się przez podniesienie rąk. Głosowań było kilka (zeznania M. G. – k. 609-611, A. C. – k. 611-612, M. C. – k. 612-613, B. P. – k. 614-615, A. R. – k. 615-616, K. O. – k. 618-619, M. Z. – k. 617-618, A. B. – k. 619-620, lista obecności - k. 527, przesłuchanie powódki – k. 681-682, zapis obrazu i dźwięku od 00:02:16).

M. Z. brała udział w walnym zebraniu. Zwolywanie zebrań odbywało się telefonicznie (zeznania M. Z. – k. 617-618).

W uchwale nr (...) Zebrania Tymczasowej Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...) z 15 maja 2014 r. zebrani postanowili powołać Tymczasową Komisję Zakładową przy zakładzie (...), (...). Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia (k. 23).

Uchwałą nr (...) Prezydium Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...) sp. z o.o. z 15 maja 2014 r. na podstawie art. 32 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych objęto A. K. – członkinię Komisji Zakładowej wyznaczoną do reprezentowania Komisji wobec pracodawcy – ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz jednostronną zmianą warunków pracy i płacy, bez zgody zakładowej organizacji związkowej (k. 24).

Uchwałą Komisji Krajowej (...) Związku Zawodowego (...)/ (...) zarejestrowano pod numerem 054 Komisję Zakładową przy (...) sp. z o.o., (...) (...) W. (k. 28).

Uchwałą Prezydium Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) sp. z o.o. z 5 czerwca 2014 r. na podstawie art. 32 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych objęto ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz jednostronną zmianą warunków pracy i płacy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, na okres jednego roku: A. D. oraz K. O.. Jednocześnie utrzymano w mocy ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz jednostronną zmianą warunków pracy i płacy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej A. K. (k. 26).

Sąd Okręgowy podzielił ocenę dowodów przeprowadzonych w pierwszej instancji przez Sąd Rejonowy, uznając, że nie doszło do naruszenia przez ten Sąd zasady określonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655). Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków – pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego stąd kontrola jej prawidłowości dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy bada w tym zakresie prawidłowość oceny

dowodów, których sam nie przeprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 października 2012 r., sygn. akt I ACa 435/12, niepubl.).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu pierwszej instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Twierdzenia apelacji sprowadzają się wyłącznie do polemiki z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy oraz ustalonymi na tej podstawie okolicznościami faktycznymi. Skarżący nie wykazał natomiast, aby Sąd pierwszej instancji dopuścił się błędów, które skutkowałyby wadliwymi ustaleniami faktycznymi w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia.

W odniesieniu do materiału zebranego przed Sądem drugiej instancji Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania wszystkich świadków przesłuchanych w postępowaniu apelacyjnym. Wprawdzie zeznania te były niedokładne, częściowo różniły się od siebie, jednakże różnice te zdaniem Sądu wynikały nie z chęci zeznawania nieprawdy, lecz czasu jaki upłynął od opisywanych wydarzeń, a ponadto z odmiennej interpretacji określonych faktów. Należy zwrócić uwagę, że świadkowie w wielu przypadkach zeznawali, że nie pamiętają określonych wydarzeń, jak choćby swojego uczestnictwa w spotkaniach. Sąd Okręgowy ocenił, że zasłanianie się niepamięcią mogło wynikać również z presji jaką pozwany mógł wywierać na niektórych pracowników, co można wywieść między innymi z zeznań M. G., A. C. i B. P.. Mianowicie M. G. wskazywała, że prowadzono z nią rozmowę o tym czy należy do związku, a jeżeli tak – to żeby z niego wystąpiła, a jeżeli nie należy, to by dowiedziała się kto do niego należy (k. 611). Świadkowie A. C. oraz B. P. wskazywały natomiast, że zostały poproszone przez dyrektora M. K. o złożenie oświadczeń o tym, iż nie brały udziału w zebraniach związku (k. 612 i 615). Świadkowie w większości zgodnie zeznawali jednak, że spotkanie założycielskie odbyło się w restauracji przy ul. (...), oraz że uczestniczyło w nim co najmniej kilkanaście osób.

Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do kwestionowania prawdziwości przedłożonych w sprawie dokumentów oraz ich odpisów. Wprawdzie pozwany kwestionował część z nich, jednakże nie zdołał przedstawić dowodów, które skutecznie podważyłyby prawdziwość danych zawartych w przywołanych dokumentach.

Biorąc pod uwagę całokształt stanu faktycznego sprawy należy stwierdzić, że w apelacji bezzasadnie zarzucono naruszenie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.). Stan faktyczny sprawy wskazuje w sposób jednoznaczny, że powódka dwukrotnie została imiennie wskazana jako członek organizacji związkowej podlegający ochronie przed zwolnieniem przewidzianej w przywołanym przepisie. Początkowo nastąpiło to uchwałą prezydium Tymczasowej Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...) sp. z o.o. z 15 maja 2014 r., a następnie, już po zarejestrowaniu Komisji Zakładowej (...) przy (...) sp. z o.o. w W. - uchwałą prezydium tej komisji z 5 czerwca 2014 r. Bez znaczenia pozostaje przy tym to, że w treści drugiej uchwały wskazano na „utrzymanie” szczególnej ochrony, gdyż niewątpliwie powódka została imiennie wskazana jako członkini związku objęta szczególną ochroną przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, nieistotna w kontekście prawidłowości objęcia powódki ochroną, jest też nazwa organu organizacji związkowej, który podjął uchwałę w przedmiocie wskazania powódki jako członkini objętej ochroną. Istotny jest natomiast fakt, że organ ten pełnił w zakładowej organizacji związkowej funkcje wykonawcze, przynależne zarządowi, co wynika wprost ze Statutu (...) Związku Zawodowego (...).

Pozwany, już na etapie postępowania apelacyjnego, kwestionował również sam fakt utworzenia organizacji związkowej w zakładzie pracy, podnosząc, że jej utworzenie odbyło się niezgodnie z przepisami przywołanego Statutu, w tym przede wszystkim, że nie odbyło się przewidziane w § 41 zebranie założycielskie, oraz że nie podjęto w sposób prawidłowy uchwał koniecznych do powstania komisji zakładowej. Nie można zgodzić się z pozwanym, że to powódka powołując się na ochronę przed zwolnieniem przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych, powinna była wykazać, że komisja zakładowa została utworzona zgodnie z przepisami Statutu (...) Związku Zawodowego (...), oraz że ważna pozostaje uchwała, w której została imiennie wskazana jako członkini objęta ochroną. Powódka powołując się na ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przedłożyła odpisy niezbędnych uchwał, w tym także uchwałę Komisji Krajowej (...) Związku Zawodowego (...)/

(...) w przedmiocie zarejestrowania Komisji Zakładowej przy (...) sp. z o.o. Zatem skoro pozwany twierdził, że powódka nie korzystała z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę ze względu na nieważność uchwał o utworzeniu organizacji związkowej i objęciu powódki ochroną, to powinien okoliczności te udowodnić. Wynika to z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził jednak podnoszonych przez pozwanego okoliczności, a mianowicie, że zebranie założycielskie w istocie się nie odbyło, oraz że nie podjęto na nim uchwał niezbędnych do utworzenia organizacji. Przede wszystkim przeczy zaś temu fakt, że na podstawie przedłożonej dokumentacji Komisja Zakładowa przy (...) sp. z o.o. została zarejestrowana przez Komisję Krajową (...) Związku Zawodowego (...). Świadkowie przesłuchani w postępowaniu apelacyjnym w większości zgodnie zeznawali, że zebranie założycielskie faktycznie się odbyło, zaś rozbieżności co do jego przebiegu, nie mogły stanowić dostatecznej podstawy do zakwestionowania ważności podjętych uchwał. Należy również mieć na uwadze, że na spotkaniu założycielskim obecni byli przedstawiciele (...) Związku Zawodowego (...), w tym przesłuchany przed Sądem pierwszej instancji J. G., który w 2014 r. pełnił funkcję sekretarza Komisji Krajowej Związku. Świadek ten kategorycznie wskazywał na fakt powstania w zakładzie pracy organizacji związkowej (k. 379).

W rezultacie za słuszne należało przyjąć stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powódka była objęta ochroną przed zwolnieniem przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Powyższe uchybienie przepisom stanowiło wystarczającą przesłankę do uwzględnienia w całości żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, wobec czego bezzasadne były podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 57 § 1 i 2 w zw. z art. 56 § 1 k.p.

Niezależnie od powyższego należało zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, aby powódka w sposób sprzeczny z prawem realizowała działalność związkową. Także osoby pozostające w zatrudnieniu u pozwanego, w tym przede wszystkim przełożona powódki M. S., wskazywały, że powódka była bardzo dobrym pracownikiem, zawsze prezentowała bardzo profesjonalną postawę i utrzymywała pozytywne relacje ze swoimi koleżankami (zeznania M. S. – k. 193; zapis obrazu i dźwięku od 1:01:24). Świadkowie wskazywali wprawdzie, że wśród pracowników pojawiły się podziały na tle powstania i funkcjonowania organizacji związkowej w zakładzie pracy, jednakże zebrany materiał nie dawał podstaw do przyjęcia, aby miało to miejsce na skutek niezgodnych z prawem działań powódki. Również fakt poinformowania związku zawodowego o tym, że powódce zablokowano przepustkę, oraz że prawdopodobną przyczyną takiego stanu rzeczy jest jej działalność związkowa, nie mógł zostać uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka miała bowiem podstawy do takich przypuszczeń, skoro zablokowanie przepustki pozostawało w związku czasowym z poinformowaniem pozwanego o jej działalności związkowej. Ponadto jak wynika z zeznań M. Z., szefowa HR w rozmowie telefonicznej z K. S. oznajmiła, że przepustki zostały zablokowane, z uwagi na przynależność powódki do związku zawodowego (zeznania M. Z. – k. 160). Zatem przekazanie organizacji związkowej przez powódkę uzasadnionych podejrzeń o przyczynie uniemożliwienia jej świadczenia pracy, nie naruszało w sposób ciężki jej podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec braku uzasadnionych zarzutów Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na podstawie art. 385 k.p.c.

Stosownie do art. 350 k.p.c. Sąd Okręgowy uzupełnił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie II o zapis „pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy”, mając na uwadze fakt, że zgodnie z art. 57 § 1 i 2 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wyłącznie pracownikowi, który podjął pracę.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne w całości. W toku postępowania apelacyjnego powódka poniosła koszty zastępstwa procesowego w postaci wynagrodzenia pełnomocnika procesowego

w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Bożena Rzewuska Ewa Wronka Małgorzata Kosicka