

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SO Rafał Młyński
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciowski (spr.)
Protokolant:	Aleksandra Kisiel

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. Z.

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

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 27 kwietnia 2018 roku sygn. akt VIII P 208/17

1. apelację pozwanego oddala;
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, iż zasądza od (...) Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w W. na rzecz W. Z. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 5 marca 2017 roku po kwocie 10.500 (dziesięć tysięcy pięćset) zł brutto miesięcznie do dnia przywrócenia do pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku;
3. zasądza od (...) Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w W. na rzecz W. Z. kwotę 8.445 (osiem tysięcy czterysta czterdzieści pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 408/18

UZASADNIENIE

W dniu 15 marca 2017 r. do tutejszego sądu wpłynął pozew W. Z. złożony przeciwko spółce (...) Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w W., w którym powód wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego poniesionych kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa według norm przepisanych. Powód wskazał, że jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i

pozwany naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż nie uzyskał zgody Zarządu (...) przy pozwanej spółce. Wskazał również, że nie jest zgodne z prawdą, iż powód naruszył swoje obowiązki.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że powód wysuwał wobec członków zarządu oraz rady nadzorczej nieprawdziwe zarzuty, w tym odnoszące się do czynów mających mieć rzekomo charakter przestępczy, zarzuty te, wedle twierdzeń strony pozwanej formułowane były w sposób wyjątkowo agresywny oraz obraźliwy. Pozwany wskazał, że działająca u niego organizacja związkowa zobowiązana była kwartalnie przekazywać spółce informację o ilości członków tej organizacji, zaś nieprzekazywanie tej informacji uprawniało spółkę do przyjęcia wniosku, że organizacja związkowa nie spełnia wymagań z art. 251 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym pracodawca nie miał obowiązku uzyskania zgody na zwolnienie powoda z pracy. Pozwana spółka stwierdziła, że do dnia sporządzenia odpowiedzi na pozew nie otrzymała od organizacji związkowej informacji o liczbie jej członków z okresu ostatniego kwartału 2016 roku, jak również z pierwszego kwartału 2017 roku. Pracodawca powołał się na wyrok Sądu Najwyższego dotyczący podobnego stanu faktycznego z dnia 25.08.2015 sygn. akt II PK 214/14 oraz z dnia 06.10.2011 sygn. akt III PK 17/11. Pozwany wskazał, że na spotkaniu 16 stycznia 2017 r. powód przedstawił szereg zarzutów wobec pani K. L., pana M. J. i pana P. K., czyniąc to w sposób wyjątkowo agresywny i określając rzekomo nieprawidłowości działaniami o charakterze wręcz przestępczym, grożąc, iż powiadomi Centralne Biuro Antykorupcyjne. Zdaniem pozwanego nie sposób tego uznać za próbę wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości dotyczących działań organów spółki. W ocenie pozwanego, powód zniewazył zarówno członków zarządu, jak i rady nadzorczej.

W piśmie z dnia 5 kwietnia 2018 r. pełnomocnik powoda podtrzymał roszczenie o przywrócenie do pracy, wniósł również o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik powoda wskazał, że nawet jeśli związek zawodowy nie przekazuje kwartalnych informacji o ilości swoich członków, to jednak, jeśli pracodawca współpracując z takim związkiem sankcjonuje jego działanie, nie może następnie rozwiązywać umowy bez przeprowadzania konsultacji. W ocenie strony powodowej, w takiej sytuacji pracodawca narusza przepis art. 8 kp.

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 roku Sąd rejonowy dla warszawy Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda W. Z. do pracy u pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda W. Z. kwotę 31 500 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem stawienia się przez powoda do pracy u pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Zasądził również od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6 300 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem o przywrócenie do pracy, w pozostałym zakresie wzajemnie zniósł koszty zastępstwa procesowego między stronami.

USTALENIA FAKTYCZNE

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 15 czerwca 1992 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, ostatnio zajmował stanowisko dyrektora pionu administracyjno – technicznego.

Powód jest również członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej (...) (...) przy Spółce (...) Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w W., w której to organizacji pełni rolę zastępcy przewodniczącego zarządu.

W dniu 28 września 2016 roku Zarząd zakładowej organizacji związkowej podjął uchwałę nr 1 z dnia 28.09.2016 r. w sprawie ochrony stosunku pracy, iż na podst. art. 32 ustawy o związkach zawodowych postanawia, że szczególną ochroną pracy zostają objęci na okres kadencji 2016 – 2020: pani Z. S.- przewodnicząca, powód – zastępca przewodniczącej, T. O. – członek. O powyższej uchwale został powiadomiony ówczesny prezes zarządu Pan M. J. w dniu 3.10.2016 r.

Zakładowa organizacja związkowa nie przekazywała pozwanemu pracodawcy kwartalnych informacji o ilości członków związku, w szczególności za ostatni kwartał 2016 r., jak i za pierwszy kwartał 2017 r.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 10.500 złotych brutto.

Pozwana spółka powstała w 2007 r. z komercjalizacji państwowego przedsiębiorstwa. Nadzór nad spółką sprawował Minister Skarbu Państwa do końca grudnia 2016 r., kiedy to nastąpiła likwidacja tego organu i nadzór przeszedł do zadań Ministra Obrony Narodowej. W okresie nadzoru właścicielskiego ze strony (...), osobą, która zajmowała się tymi kwestiami była K. L., będąca dyrektorem departamentu Nadzoru właścicielskiego w Ministerstwie Skarbu Państwa.

Powód, jako reprezentant organizacji związkowej przed grudniem 2016 r. odbył rozmowę z panią L.. Powód otrzymał zapewnienie, że w przypadku zamiaru powołania rady nadzorczej, związek otrzyma tę informację ze stosowanym wyprzedzeniem, aby można było przeprowadzić powszechne wybory przedstawicieli załogi do rady nadzorczej. Rada miała być w składzie pięcioosobowym, z czego dwie osoby miały zostać wyłonione w wyborach spośród pracowników.

Tymczasem, 30 grudnia 2016 r., w przedostatnim dniu pełnienia nadzoru właścicielskiego przez Ministra Skarbu Państwa, tenże organ powołał radę nadzorczą złożoną z czterech osób. Nie został do niej powołany żaden przedstawiciel załogi wybrany w głosowaniu. Jedyną osobą w radzie, która była formalnie zatrudniona w spółce był P. J., pracujący w spółce od sierpnia 2016 r.

Do dnia 1 grudnia 2016 r. prezesem zarządu był M. J.. Od 16.10.2016 r. drugim członkiem zarządu był pan K., pełnił tę funkcję do 13.10.2017 r.

Zaniepokojony tą sytuacją powód, poprosił dotychczasowego prezesa pana J. o zorganizowanie spotkania, spotkanie takie odbyło się 16 stycznia 2017 r. w gabinecie jedyne go wówczas członka zarządu pana K.. W spotkaniu, oprócz powoda uczestniczyli pan J., K. i J., wówczas członek rady nadzorczej. Na tym spotkaniu powód, działając jako przedstawiciel związku zawodowego, przedstawił pretensje związane z niedotrzymaniem uzgodnień poczynionych przez przedstawiciela Ministerstwa Skarbu Państwa a dotyczące powołania rady nadzorczej bez przeprowadzenia głosowania o wyborze przedstawicieli załogi. Powód nie zachowywał się arogancko, nie obrażał, nie podważał kompetencji członków zarządu, ani rady nadzorczej. Wskazywał na to, że rada nadzorcza nie została powołana prawidłowo, w związku z czym nie może delegować swojego członka do pełnienia funkcji prezesa zarządu. Powód nie używał żadnych gróźb karalnych. Mogło być tak, że informował, iż związek zawodowy poinformuje odpowiednie gremia.

Od dnia następnego, tj 17 stycznia 2018 r. rada nadzorcza delegowała do pełnienia funkcji p.o. prezesa zarządu P. J. – jednego ze swoich członków.

Po spotkaniu 16 stycznia 2017 r. P. J. sporządził notatkę, w której wskazał, że powód groził panu J. i K., a także wysuwał groźby pod adresem pani L. z (...), że podważył autorytet tych osób, że w ten sposób wypowiedział posłuszeństwo.

Żaden inny uczestnik tego spotkania nie potwierdził, aby z notatką był zapoznany.

Notatkę tę P. J. okazał św. K. M. (1), która zajmowała się sprawami kadrowymi w spółce. Nie uczestniczyła ona w tym spotkaniu, cała wiedzę odnośnie wydarzeń z tego spotkania posiadała z notatki pana J..

Na jedno z pierwszych posiedzeń rada nadzorcza zaprosiła działające w spółce związki zawodowe, posiedzenie odbyło się na przełomie stycznia i lutego. Powód uczestniczył jako przedstawiciel organizacji związkowej działającej w pozwanej spółce. Posiedzenie miało charakter zapoznawczy, a także informacyjny co do planowanych wyborów do rady nadzorczej. Powód nie obrażał członków zarządu, ani rady nadzorczej, nie podważał ich kompetencji, nie zachowywał się arogancko i konfliktowo.

Zarząd organizacji związkowej działającej u pozwanego wystosował do ówczesnego Ministra Obrony narodowej pismo z dnia 23 stycznia 2017 r., opisując sytuację powołania rady nadzorczej w przeddzień zakończenia nadzoru przez (...),

wskazując na nieprawidłowości związane z brakiem przedstawiciela załogi i sprzeczność w tym zakresie z ustawą o prywatyzacji i komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych, a także wskazując na powiązania towarzyskie P. J. z osobami decydującymi o wyborze rady, mające również odzwierciedlenie w kontaktach partyjnych. Związek w piśmie wskazał również na niepokojące go działania z ostatnich miesięcy, zwiększających niezasadnie wydatki spółki, na nagły wzrost stanowisk kierowniczych i na obecną sytuację finansową spółki. Pismo stanowiło prośbę o przyjrzenie się sytuacji w spółce i podjęcie działań, które uchroniłyby spółkę przed jej upadkiem.

Powód był długoletnim pracownikiem spółki, miał opinię rzetelnego i zaufanego pracownika.

K. M. (1) i K. K. (4) na tle zawodowym mieli konflikt z powodem. Pani M. uważała, że powód kilka razy wszedł w jej kompetencje, zaś pan K. był podwładnym powoda, powód miał zastrzeżenia co do rzetelności i zaangażowania pracownika.

Powód nie podburzał pracowników przeciwko organom spółki.

Pismem z dnia 10 lutego 2017 r. P. J. skierował do zarządu zakładowej organizacji związkowej zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W piśmie wskazał, że powodem rozwiązania umowy jest konflikt powoda z zarządem spółki oraz podważanie autorytetu osób reprezentujących organ nadzoru właścicielskiego.

W odpowiedzi, pismem z dnia 10.02.2017 r. zarząd organizacji związkowej zwrócił się z prośbą o skonkretyzowanie działań powoda, które miały być rzekomo ciężkim naruszeniem obowiązków, gdyż nie można się do nich ustosunkować. Jednocześnie zarząd zgłosił sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, podnosząc, że powód jest wieloletnim pracownikiem spółki i zawsze był dobrze oceniany przez poprzednie zarządy, a zatem konieczna jest dogłębna analiza i szczegółowe wyjaśnienie sprawy.

Pismem z dnia 16 lutego 2017 r. działający w imieniu spółki P. J. rozwiązał z powodem umowę o pracę z winy powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazał „wyjątkowo intensywny konflikt pracownika z całym zarządem pracodawcy oraz podważanie autorytetu osób reprezentujących organ nadzoru właścicielskiego”. Ponadto wskazał, iż powód wysuwał pod adresem członków zarządu i rady nadzorczej zarzuty dotyczące popełniania przez nich przestępstw, formułując je w sposób wyjątkowo agresywny oraz grożąc członkom tych organów odpowiedzialnością karną, a także, iż nie udowodnił ani nie uprawdopodobnił przedstawionych zarzutów, ponadto podważał kompetencje ich oraz podburzał innych pracowników namawiając, aby również i oni podejmowali kroki zmierzające do zakwestionowania uprawnień członków organów spółki. P. J. wskazał, że zarzuty takie powód kierował do pani L., która była dyrektorem Departamentu Nadzoru Właścicielskiego w (...), do P. K. oraz M. J. (poprzedniego prezesa), a także członków rady nadzorczej. Powyższe w ocenie P. J. świadczy o wypowiedzeniu posłuszeństwa władzom spółki, uniemożliwiając jakąkolwiek dalszą współpracę.

Na dzień wyrokowania P. J. nie pełnił już funkcji w zarządzie pozwanej spółki.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda i aktach sprawy, które nie były kwestionowane, sąd uznał je za wiarygodne dowody.

Sąd również dał wiarę zeznaniom świadków i powoda, za wyjątkiem zeznań św. P. J. w zakresie relacjonowania zachowania powoda podczas spotkania 16 stycznia 2017 r. oraz jego notatki. Jego zeznania są odosobnione, inni świadkowie – uczestnicy spotkania, nie potwierdzili, aby zachowanie powoda wykraczało poza dozwoloną dyskusję, czy krytykę. Nikt więcej nie wskazywał, aby zachowanie powoda było rażące, agresywne, obraźliwe. Natomiast biorąc pod uwagę osobiste zaangażowanie świadka w pozbycie się powoda z pozwanej spółki, w ocenie sądu jego zeznania traktować należy z dużą dozą krytycyzmu, nie jest on bowiem obiektywnym świadkiem, jego zeznania ukierunkowane były na zaszkodzenie powodowi i w ocenie sądu jest to konsekwencja zamierzonego celu, jaki świadek sobie obrał, czyli pozbawienie powoda pracy w pozwanej spółce. Być może stała za tym chęć zrewanżowania się

za nieprzychylnie twierdzenia organizacji związkowej zawarte w piśmie ze stycznia do ówczesnego Ministra Obrony Narodowej, a być może osobista niechęć świadka do powoda, o której wspominał powód.

Z zeznań świadków, będących członkami rady nadzorczej (Z. W., S. N., A. J.) nie wynika, aby powód był w konflikcie z organami spółki, aby obrażał te osoby, podważał ich kompetencje, groził.

Z zeznań zwykłych pracowników (T. D., K. M., B. D., K. K.) nie wynika, aby powód podburzał pracowników przeciwko członkom organów spółki). Nawet nieprzychylni powodowi świadkowie, jak pan K. i pani M. nie potwierdzili, aby tak było. Pani M. wiedzę o zachowaniu powoda na spotkaniu 16 stycznia czerpała jedynie od pana J., z jego notatki służbowej. Co prawda, wskazywała w zeznaniach, że treść tej notatki potwierdzał pan K., ale wcześniej twierdziła, że jej się to jedynie wydaje, a biorąc pod uwagę jednoznaczne zeznania św. K., w tym zakresie nie można dać wiary zeznaniom pani M., tym bardziej, że sama wskazała, że jest nieprzychylnie nastawiona do powoda, a zatem w ocenie sądu istnieje okoliczność, która mogła wpłynąć na jej obiektywizm w tej sprawie.

Z zeznań uczestników spotkania z powodem 16.01 2017 r. pana K. i J. nie wynikało, aby powód groził, obrażał, podważał kompetencje.

Tak więc zeznania pana J. i treść jego notatki znacznie odbiegały od pozostałego materiału dowodowego i powodowały, iż sąd nie mógł dać im wiary.

ROZWAŻANIA PRAWNE

Sąd rejonowy uznał, iż roszczenie powoda co do zasady było uzasadnione.

Zgodnie z art. 52 § 1 kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Zgodnie zaś z art. 56 kp, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, a na podst. art. 57 pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc, zaś jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Pozwany wskazał przyczynę rozwiązania umowy o pracę, która okazała się nieprawdziwa. Nie było sytuacji, aby powód agresywnie, obraźliwie zachowywał się wobec zarządu, rady nadzorczej, aby podważał kompetencje osób zasiadających w tych organach, aby groził tym osobom. Obraz zachowania powoda, jaki starał się narzucić P. J., nie miał podstaw faktycznych. Należy wskazać, że powód formułował pretensje związane z brakiem wyborów pracowników do rady nadzorczej, jednak formułował to w sposób dopuszczalny, nieobraźliwy i działał jako przedstawiciel związku zawodowego, która to organizacja z samej swojej istoty ma prawo zabierać zdanie, dopuszczać się krytyki w interesie pracowników. Wszelkie działania zmierzające do uszczuplenia tego prawa, uniemożliwienia działania przedstawicielom związku w sprawach dotyczących ochrony praw pracowników, powinny być traktowane jako bezprawne. W takim też kontekście w ocenie sądu powinny być odczytywane zachowania P. J., który rozwiązał z powodem umowę o pracę w oparciu o wystąpienia powoda, działającego z ramienia związku zawodowego i w sprawie dotyczącej pracowników zakładu pracy. W ocenie sądu pozwany nie wykazał, aby powód w jakikolwiek sposób naruszył swoje obowiązki zawodowe, tym bardziej, rażąco. Dlatego, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy sąd uznał za uzasadnione. Nie ma bowiem również żadnych przeszkód w przywróceniu powoda na dotychczasowe stanowisko, skoro był oceniany jako rzetelny, zaufany i długoletni pracownik, ponadto nie ma już w zarządzie osoby P. J., co wyklucza ewentualne zagrożenie braku współpracy między tymi osobami.

Z uwagi na powyższe, sąd przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za 3 miesiące. Strona powodowa wnosila o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, powołując się na okoliczność, iż powód był tzw pracownikiem chronionym, na mocy odpowiedniej uchwały, dołączonej do pozwu. W ocenie sądu strona powodowa nie wykazała dostatecznie tej okoliczności, gdyż wedle ustalonego stanu faktycznego organizacja związkowa zaniechała wykonania ciężącego na niej obowiązku przekazywania kwartalnie ilości swoich członków, co z kolei ma wpływ na ocenę istnienia tzw szczególnej ochrony związkowej.

Zgodnie bowiem z art. 32 ustawy 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, 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.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

- 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;
- 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;
- 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;
- 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Zgodnie zaś z ust 6 ochrona w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

Jednakże, zgodnie z art. 251 ustawy o związkach zawodowych, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Zgodnie zaś z ust 2, organizacja przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Z analizy przepisów wynika, że istnienie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jest ściśle związane z ilością członków organizacji zakładowej.

W wyroku z dnia 25.08.2015 w sprawie II PK 214/14 Sąd Najwyższy orzekł, iż „Uchybienie przez organizację związkową obowiązкови, o którym mowa w art. 251 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, wywołuje ten skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku.” Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela powyższe rozumowanie. W ocenie sądu nie można przerzucać na pracodawcę ryzyka braku informacji. Jesliby bowiem pracodawca posiadał pełną informację o statusie danego pracownika i zakładowej organizacji, to podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy powinien ponieść pełne konsekwencje. Jeśli natomiast, działał w warunkach błędnej, niepełnej informacji z winy związku, nie może ponosić ujemnych konsekwencji swoich działań. W ocenie sądu nie byłoby to sprawiedliwe, a zatem nie byłoby to zgodne z zasadami współżycia społecznego. To, iż niektórzy pracownicy wyrazili wolę potrącania im z wynagrodzenia składem z tytułu przynależności do związku nie jest w ocenie sądu wystarczające do uznania, że pracodawca wiedzę o ilości członków posiadał. Jedynie organizacja zakładowa ma pełną informację ilu członków na daną chwilę liczy. Kwestia potrącania składek jest niezależną kwestią i wymaga stosownego oświadczenia woli pracownika o potrącaniu bądź zaprzestaniu. Może zaistnieć zatem sytuacja, że pomimo wystąpienia pracownika ze związku zawodowego, przez jakiś czas jeszcze będą potrącane składki z jego wynagrodzenia, dopóki nie odwoła on u pracodawcy tej zgody. A zatem dla pracodawcy nie jest miarodajne zestawienie osób, z których wynagrodzenia pracodawca potrąca składki.

W ocenie sądu, pracodawca, nie mając informacji ilu członków liczy organizacja zakładowa, miał prawo nie traktować powoda jako pracownika szczególnie chronionego i nie może z tego tytułu ponosić ujemnych konsekwencji. Pracodawca zwrócił się do organizacji zakładowej z konsultacją, tak, jak wobec każdego pracownika niepodlegającego szczególnej ochronie, ale reprezentowanego przez związek zawodowy. Nie może być tu zatem zarzutu naruszenia art. 8 kodeksu pracy w tym zakresie przez pracodawcę.

W konsekwencji, nawet, gdyby uznać, że powód podlegał szczególnej ochronie, sąd nie mógł zasądzić wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, zasądził zaś to, co należałoby zasądzić każdemu innemu pracownikowi, zgodnie z powołanymi powyżej przepisami prawa pracy, w pozostałym zakresie oddalił roszczenie o wynagrodzenie. Na marginesie wskazać należy, że aż do zamknięcia rozprawy strona powodowa nie przedłożyła dowodu na okoliczność ilości członków zakładowej organizacji związkowej, nawet pytany przez sąd powód w trakcie zeznań, nie podał takiej informacji.

Na podst. art. 98 par 1 k.p.c., sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda zwrot kosztów procesu w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, w tym zakresie powód w całości sprawę wygrał i pozwany zobowiązany jest zwrócić powodowi zarówno kwotę opłaty od pozwu w tym zakresie, jak również koszty zastępstwa procesowego za to

roszczenie. Natomiast, z uwagi na fakt, iż w zakresie roszczenia o wynagrodzenie, powód wygrał w części, a w części przegrał, sąd na podst. art. 100 k.p.c., zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu w zakresie tego roszczenia.

Apelację od tego wyroku złożyło pozwane (...) Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w W. w części:

- 1) przywracającej Powoda W. Z. do pracy u Pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy,**
- 2) zasądzającej od Pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. na rzecz Powoda W. Z. kwotę 31.500, 00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem stawienia się przez Powoda do pracy u Pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku,**
- 3) zasądzającej od Pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. na rzecz Powoda W. Z. kwotę 6.300, 00 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz kwotę 180, 00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem o przywrócenie do pracy oraz znoszącej w pozostałym zakresie koszty zastępstwa procesowego między Stronami.**

Na podstawie art. 368 § 1 pkt. 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za niewiarygodne zeznań świadka P. J. w zakresie relacjonowania zachowania Powoda podczas spotkania w dniu 16 stycznia 2017 r., podczas gdy zeznania te były spójne, logiczne oraz potwierdzone zostały sporządzoną notatką służbową, okazaną następnie m.in. Pani K. M. (1).

b) art 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za niewiarygodne zeznań świadka K. M. (1) w zakresie związanym z potwierdzeniem przez Pana K. treści notatki służbowej Pana P. J. dotyczącej spotkania z dnia 16 stycznia 2017 r., podczas gdy zeznania wzmiankowanego świadka charakteryzował obiektywizm, były one spójne oraz kompletne.

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że w rozpatrywanym stanie faktycznym nie doszło do ciężkiego naruszenia przez Powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy działania Powoda polegające na formułowaniu bezpodstawnych zarzutów wobec osób zasiadających w organach Spółki powodowały bezpośrednio zagrożenie interesów Pracodawcy,

b) art. 56 § 1 k.p. poprzez przywrócenie Powoda do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w sytuacji, gdy Pracodawca w sposób prawidłowy złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec powyższego na zasadzie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c., pozwany wniósł o:

- 1. zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie w całości powództwa wniesionego przez Powoda W. Z.,**
- 2. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,**

3. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok w części oddalającej powództwo wniósł również powód W. Z. i zarzucił mu:

1) naruszenie przepisów postępowania których uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegającej na błędnym przyjęciu, że pozwana spółka konsultowała zamiar o rozwiązaniu z powodem umowy jak wobec każdego pracownika niepodlegającego szczególnej ochronie, ale reprezentowanego przez związek, podczas gdy materiał dowodowy wskazuje, że konsultacja zwolnienia dotyczyła powoda jako członka zarządu zakładowej organizacji związkowej,

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. poprzez zaniechanie wskazania w treści uzasadnienia wyroku wyjaśnienia podstawy prawnej poprzez brak wskazania dlaczego współpraca pozwanej z zakładową organizacją związkową, w tym konsultacja zamiaru zwolnienia powoda jako członka zarządu zakładowej organizacji związkowej wobec podniesionego później przez pozwanego zarzutu naruszenia art. 251 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie została uznana jako nadużycie prawa przez pozwaną spółkę,

2) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie,

tj.:

- art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód nie podlegał szczególnej ochronie przed zwolnieniem,

- art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. poprzez niezastosowanie w sprawie, podczas gdy powodowi powinno być przyznane wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy,

- art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwanemu nie można zarzucić nadużycia prawa w sytuacji gdy współpracował ze związkiem zawodowym, a także zwrócił się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody rozwiązanie umowy z powodem, by następnie podnieść zarzuty dotyczące braku uprawnień organizacji związkowej dopiero w procesie, w sytuacji gdy zarzuty dotyczące ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda, nie potwierdziły się całkowicie.

Mając powyższe na względzie wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda W. Z. wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przy wynagrodzeniu miesięcznym 10.500 zł brutto, pod warunkiem stawienia się powoda do pracy u pozwanego w terminie 7dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego podlega oddaleniu w całości zaś apelacja powoda uwzględnieniu.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, dokonano oceny okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę powoda oraz jego analizy pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do pierwszego z nich, objętego dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę ustalony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż zarzut dotyczący nie uznania przez Sąd pierwszej instancji, że pracodawca wykazał istnienie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia jest nietrafny.

Podnieść bowiem należy, iż sąd ten dysponował depozycjami świadków spotkania, do którego doszło w dniu 16 stycznia 2017 roku. Jedynie dla porządku należy wskazać, iż – co nie było kwestionowane przez skarżących w środkach odwoławczych – dla pozwanego pracodawcy przełom lat 2016 i 2017 był czasem istotnych zmian w kierownictwie spółki oraz przygotowań do wyborów Rady Nadzorczej. Powód jako zastępca przewodniczącego zarządu organizacji związkowej – Zakładowej Organizacji Związkowej (...) (...), zaangażowany był w proces przygotowania wyborów reprezentantów załogi przedsiębiorstwa do Rady Nadzorczej. W tym względzie organizacja dysponowała zapewnieniem przedstawicieli Ministerstwa Obrony Narodowej, iż zostanie poinformowana ze stosowanym wyprzedzeniem o zamiarze powołania członków tego organu, co jednak się nie stało. Wybór czterech członków Rady Nadzorczej w dniu 30 grudnia 2016 roku postawił organizację związkową w sytuacji braku przedstawicieli załogi w tym organie. Jak ustalił sąd rejonowy, właśnie te zdarzenia były powodem spornego spotkania w gabinecie ówczesnego członka zarządu pozwanej spółki – P. J.. Zebrany materiał dowodowy – w ocenie Sądu Okręgowego – nie pozwolił na - zgodne z prawdą - skonstruowanie zarzutów wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy w trybie art. 52 § 1 k.p. Z naocznych świadków przebiegu spotkania, jedynie P. J. opisał je jako burzliwe, pełne oskarżeń i kalumnii pod adresem członków organu spółki. Świadek K. zaprzeczył kierowaniu przez powoda gróźb pod adresem kogokolwiek na spotkaniu. Wskazał również, iż nie widział podstaw do rozwiązywania z powodem – wieloletnim pracownikiem spółki – umowy o pracę. Podobnie zeznał świadek M. J. podkreślając, iż powód nie podważał kompetencji zarządu ani też nie nikomu groził. Wypowiedzi powoda świadek traktował jako stanowcze (negatywne do podejmowanych do tej chwili w sprawie obsady Rady Nadzorczej) stanowisko organizacji związkowej. Sąd pierwszej instancji prawidłowo dostrzegł również, iż wiedza świadka K. M. (3) o przebiegu spotkania pochodzi wyłącznie z notatki, jaką sporządził P. J.. Oznacza to, iż w/w nie posiadała obiektywnej wiedzy na temat przebiegu spotkania. Przeciwnie do stanowiska P. J. zeznawali inni świadkowie ze słyszenia m. in.: A. J. (2), Z. W. (2).

Dostrzegając zatem odosobnioną wersję zdarzeń P. J. i brak obiektywnych dowodów ją potwierdzających, słusznie wywiódł sąd rejonowy, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę były nieprawdziwe zaś pracodawca dążył za wszelką cenę do wyeliminowania powoda z jego aktywnej działalności na rzecz spółki. Nie sposób bowiem nie dostrzec, iż jego sygnalizacje były nakierowane na możliwość uczestnictwa przedstawicieli załogi przedsiębiorstwa we

współdecydowaniu o jego funkcjonowaniu i rozwoju. Jeśli nawet uznać, iż w trakcie spotkania powód skrytykował dotychczasowy sposób postępowania członków organów spółki, to – zdaniem Sądu Okręgowego – czynił to w ramach dozwolonej krytyki i nie przekroczył jej granicy. Czynił to nie tylko jako pracownik ale również przedstawiciel organizacji związkowej.

Tym samym, zarówno zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c., jak i art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. były nieuzasadnione. Pracodawca naruszył bowiem przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę podając przyczyny nieprawdziwe i nieuzasadnione.

Kwestia oceny wyboru roszczenia wiąże się natomiast z oceną zarzutów strony powodowej, kontestującej nie przyznanie powodowi wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Niewątpliwie ma rację pozwany pracodawca, iż uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (zwana dalej ustawą o związkach zawodowych) wywołuje ten skutek, że pracownik o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku. Tym samym, nieprzedstawienie kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją. Dotyczy to także uprawnień indywidualnych przysługujących działaczom związkowym, w tym szczególnej ochrony zatrudnienia. Jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania jej o zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 roku, II PK 214/14 i podane tam orzecznictwo).

W okolicznościach sprawy poza sporem był fakt, iż powód – uchwałą z dnia 28 września 2016 roku został objęty szczególną ochroną o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jak również nie przedstawienie przez organizację związkową kwartalnych informacji o ilości członków związku (czwarty kwartał 2016 i pierwszy kwartał 2017 roku).

Dla porządku wskazać należy, iż w judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowioną w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03 sierpnia 2016 roku, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika.

W okolicznościach sprawy, pomimo późniejszego podniesienia zarzutu braku reprezentatywności organizacji związkowej wobec nie przedstawienia zestawienia ilości członków za dwa kwartały, pracodawca skierował doń pismo o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, zaś organizacja związkowa zgody na takie działanie nie wyraziła (bezsporne).

Samo nieprzekazanie informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 ustawy, a zatem że nie ma on obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 32 ustawy o związkach zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2011 r., III PK 17/11).

Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z 20 listopada 2013 r., II PK 56/13 zachowanie pracodawcy, które pomimo uchybienia przez organizację związkową obowiązkowi wynikającemu z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, traktuje daną organizację jako mającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i konsultuje z nią sprawy pracownicze, może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 k.p. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 sierpnia 2015 roku (II PK 214/14)

Sąd pierwszej instancji odmówił zastosowania tego przepisu do oceny zachowania strony pozwanej uznając błędnie, że w sytuacji niedopełnienia obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych irrelevantne są czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem objętym zakresem normowania art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Oznacza to, iż – skoro w okolicznościach sprawy pracodawca wyczerpał powyższą procedurę - to powoływanie się następnie na nieprzysługiwanie jej uprawnień ustawowych musi być uznane za nieuzasadnione w trybie art. 8 k.p. Na cytowanego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Jeśli zaś chodzi o jego zastosowanie do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy postawić tezę, że organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w cytowanym przepisie, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji,

wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03 sierpnia 2016 roku, I PK 227/15).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, iż nie mamy do czynienia z sytuacją, w której odmowa wyrażenia zgody organizacji związkowej na odwołanie powoda była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Okoliczności, które legły u podstaw argumentacji wniosku pracodawcy nie okazały się bowiem prawdziwe. Przeciwnie, z akt sprawy wyłania się obraz pracownika oddanego zakładowi pracy, który związał z nim swoją karierę służbową i w sposób prawidłowy wykonywał obowiązki, bez uchybiania funkcji związkowej, której również nie używał do swoich osobistych celów.

Mając powyższe na względzie, wszechstronna ocena zaistniałego stanu faktycznego uzasadnia zmianę zaskarżonego przez stronę powodową judykatu i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Przy tak zakreślonych okolicznościach faktycznych właściwym okazał się co do zasady wybór roszczenia, albowiem był on zgodny z treścią art. 56 § 1 i 2 k.p., zaś zachowanie pracodawcy konsultującego zamiar związania umowy o pracę z pracownikiem objętych szczególną ochroną z organizacją związkową spełniało przesłankę istnienia po jej stronie reprezentatywności a co za tym idzie konieczności uzyskania jej zgody w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W tym względzie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jak również art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych okazał się słuszny. Sąd rejonowy nie zastosował również prawidłowo art. 57 § 2 k.p., w związku z czym zakwestionowane w tej części orzeczenie podlegało zmianie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 05 listopada 2015 roku) – pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciewski Rafał Młyński Bożena Rzewuska