

Sygn. akt VPa 31/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa B. H.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 11 grudnia 2013 roku

sygn. akt IV P 274/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2 889 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nakazuje powodowi, aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 2889 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powoda B. H. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w L. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu podał, iż strona pozwana oficjalnie jako pracodawca dowiedziała się o okolicznościach stanowiących – jej zdaniem – podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym dopiero w dniu otrzymania oficjalnej informacji o zabezpieczeniu i analizie odczytu zapisów z monitoringu, tj. w dniu 04 czerwca 2013 r. Doręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 4 lipca 2013 r., a więc z zachowaniem jednomiesięcznego terminu do dokonania tej czynności, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Powód od 10 czerwca 2013 r. był członkiem NSZZ (...) i został objęty szczególną ochroną przed zwolnieniami przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, o czym strona pozwana wiedziała. Nie kwestionując tej ochrony wystąpiła z wnioskiem o wyrażenie zgody na zwolnienie powoda w trybie art. 52 k.p., na co organizacja związkowa reprezentująca powoda nie wyraziła zgody.

W tej sytuacji w ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tj. art. 32 ust. 1 pkt 1.

Nie podzielił Sąd I instancji zarzutów strony pozwanej, iż objęcie powoda ochroną związkową stanowiło nadużycie prawa. Powołał się na wyrok z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, w którym Sąd Najwyższy orzekł, iż oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Zwrócił uwagę, iż w wypadku, gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy (por. uchwała SN z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96). Jedynie w sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394), możliwe jest skuteczne powołanie się przez pracodawcę na art. 8 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, żeby zachowanie powoda wyczerpało ustawowe przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnie okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Zdaniem Sądu – z uwagi na stan świadomości i woli – powodowi nie można skutecznie postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków zarówno strony powodowej jak też pozwanej wynika, iż powód był rzetelnym i zaangażowanym pracownikiem i leżało mu na sercu dobro pracodawcy, a zwłaszcza dbał o wykonanie w terminie przydzielonych mu zadań. Potwierdzili to przesłuchani w sprawie świadkowie.

Powód przyznał, że w dniach 23 i 24 maja 2013 r. opuścił kilkanaście minut wcześniej miejsce pracy przy ul. (...) i udał się pociągiem do domu ok. godz. 15.16. Sąd dał wiarę powodowi, że jego zamiarem wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy i udania się do domu kilkanaście minut wcześniej była kontynuacja pracy i terminowe wywiązanie się z obowiązków względem pracodawcy. W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, że opuszczenie miejsca pracy przez powoda zakwalifikować należy w w/w okolicznościach jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 k.p. Sama bowiem bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98).

Z tych samych względów za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznał Sąd Rejonowy drugi z postawionych zarzutów, tj. niezwyfikowania służb po okresie zimowym.

Powyższe przesądziło o zasadności powództwa.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

1. mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie przepisów prawa materialnego, mianowicie naruszenie:

a. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż:

- samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powoda w dniach 23 i 24 maja 2013 r. nie stanowiło zawinionego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych mimo tego, że obowiązujący u pozwanej akt prawa wewnątrzzakładowego (u pozwanej § 5 pkt 2, § 6 pkt 2, § 9 ust. 3, § 23 ust. 7 zd. 2 oraz § 27 ust. 1 Regulaminu pracy) precyzyjnie wskazuje, iż czyn powoda stanowi rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
- dotychczasowa jakość pracy oraz zamiar pracy w domu uzasadniają samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powoda, a więc „uchylają” stopień ciężkości późniejszego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz winę powoda,

b. art. 8 k.p. w zw. Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez przyjęcie, iż nieuwzględnione na podstawie art. 8 k.p. szczególnej ochrony stosunku pracy dopuszczalne jest tylko w wyjątkowym przypadku, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdy pracownik powołując się na ochronę stosunku pracy zamierza uniknąć konsekwencji swojego postępowania,

c. art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, poprzez przyjęcie, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie poimo:

- nie spełnienia w uchwale komisji zakładowej NSZZ (...) Nr(...) z 17 czerwca 2013 r. warunku określonego przepisem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, tj. brak upoważnienia powoda do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy (albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy),
- niezgodności uchwały komisji zakładowej NSZZ (...) nr (...) z 18 czerwca 2013 r. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, polegającej na nieokreśleniu okresu, w którym szczególna ochrona stosunku pracy przysługiwała powodowi,

2. mającą wpływ na treść zaskarżonego wyroku sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenie art. 233 k.p.c., polegające na:

-.

- nie uwzględnieniu zeznań świadka powoda M. L. dotyczących faktu wielokrotnej nieobecności powoda w miejscu pracy w godzinach pracy oraz faktu przejazdu przez powoda na stacji L. do miejsca zamieszkania pociągami, które prowadził świadek (pociąg relacji W.– Ż., odjazd ze stacji L. o godz. ok. 15.15),
- nie uwzględnieniu zeznań Ł. Z. oraz notatki służbowej jego autorstwa z dnia 25 czerwca 2013 r. dotyczących rozmowy z przedstawicielami NSZZ (...) (K. F. i W. D.) na temat okoliczność udzielenia powodowi ochrony stosunku pracy.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie.

Stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd I instancji uzasadnia po dokonaniu jego oceny rozstrzygnięcie zgodne z wnioskiem apelacji i to bez potrzeby odniesienia się do zgłoszonych zarzutów naruszenia prawa procesowego. Ocena tych zarzutów prowadząca do ich uwzględnienia, takiemu rozstrzygnięciu by się nie sprzeciwiła. Ewentualnie wzmocniłaby jedynie argumentację przemawiającą za zmianą zaskarżonego wyroku. Argumentacja ta znajduje jednak wystarczające oparcie w ustaleniach stanu faktycznego dokonanych przez Sąd Rejonowy. Jest ona następująca.

Powód broniąc się przed skutkami otrzymanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zarzucił, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna nie uzasadniała rozwiązania z nim umowy o pracę w

trybie dyscyplinarnym oraz wskazywał, iż pracodawca podjął decyzję w tym przedmiocie bez uzyskania wymaganej zgody organizacji związkowej, której chronionym członkiem był powód.

Zasadnym jest w pierwszej kolejności rozważenie trafności dokonanej przez Sąd I instancji, oceny że postępowanie powoda nie nosiło cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonanego z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W oświadczeniu z dnia 29 czerwca 2013 r. wskazano dwie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pierwszą stanowi samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniach 23 maja 2013 r. i 24 maja 2013 r. Drugą zaś brak weryfikacji służb po okresie zimowym, które skutkowało brakiem możliwości do osiągnięcia oszczędności.

Dla Sądu II instancji nie stanowi żadnych wątpliwości, iż druga ze wskazanych przyczyn nie kwalifikowała się do oceny jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyna ta, i w tym zakresie ocena Sądu I instancji jest trafna, mogła stanowić jedynie powód rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powołaniem się na niewłaściwe, niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych.

W zakresie natomiast pierwszej ze wskazanych przyczyn wnioski są odmienne. Poza sporem pozostawiało, iż powód w dniach 23 i 24 maja 2013 r. samowolnie opuścił swoje stanowisko pracy. Biorąc pod uwagę miejsce jego pracy, czas odjazdu pociągu, do którego wsiadł oraz konieczną do pokonania na dworzec, skąd pociąg odchodził, drogę powód musiał opuścić stanowisko pracy około 30 minut przed jej zakończeniem.

Art. 100 § 2 k.p. zobowiązuje pracownika do przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy. Powszechnie przyjmuje się, iż obowiązek ten ma charakter obowiązku podstawowego. Jego doprecyzowanie u strony pozwanej dodatkowo w Regulaminie pracy, a w szczególności w jego § 5 pkt 2, § 6 pkt 2 kwalifikuje również w tym ostatnim przepisie samowolne opuszczenie stanowiska pracy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zachowanie powoda było zatem obiektywnie bezprawne. W przekonaniu Sądu II instancji brak było równocześnie okoliczności, które stałyby na przeszkodzie oceny tego obiektywnie bezspornego zachowania jako wyczerpującego znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji za przesłankę do takiego wniosku uznał motywy, którymi powód miał się kierować opuszczając wcześniej bez zezwolenia i zawiadomienia swoich przełożonych stanowisko pracy. W przekonaniu Sądu Rejonowego powodem wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy przez powoda była potrzeba udania się do domu celem kontynuowania tam pracy z użyciem służbowego laptopa (wobec wadliwej pracy przydzielonego komputera stacjonarnego). W takiej sytuacji stosunek psychiczny powoda do skutków swego postępowania nie wskazywał ani na winę umyślną, ani też na rażące niedbalstwo.

Takiej oceny Sąd Okręgowy nie podzielił. Nie uwzględniła ona bowiem całokształtu okoliczności sprawy i zasad doświadczenia życiowego.

Powód dojeżdżał do pracy z L.. Dojazd zajmował mu około godziny czasu. Niewątpliwie zainteresowany był jak najszybszym powrotem do domu. Na kolejny pociąg musiałby czekać. Strona pozwana dowiedziała się o wcześniejszym opuszczeniu stanowiska pracy przez powoda z anonimowego telefonu. Fakt ten znalazł potwierdzenie w zapisach monitoringu z 23 i 24 maja 2013 r. z których wynika, iż odjechał ze stacji L. do L. pociągiem odchodzącym o godz. 15.16. W kolejnym dniu również przed odjazdem tego pociągu był na peronie dworca. Okoliczności powyższe wskazują, iż wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy przez powoda nie było incydentalne. Wobec jego ujawnienia powód podjął próbę usprawiedliwienia swojego postępowania wadliwą pracą stacjonarnego komputera. Takie tłumaczenie nie jest wystarczające. Skoro bowiem stacjonarny komputer powoda nie pracował należycie, a podejmowane przez informatyka próby jego naprawy nie przyniosły rezultatu, powód winien był skorzystać z przydzielonego mu również laptopa. Zabrać go z domu do miejsca świadczenia pracy i pracować na tym urządzeniu. Zaniechanie powyższego świadczy, w przekonaniu Sądu Okręgowego, iż stacjonarny komputer powoda pracował wystarczająco dobrze, a jego wadliwa praca stanowić ma wyłącznie – w sytuacji ujawnienia wcześniejszych wyjść

– ich usprawiedliwienie. To zaś nie pozwala na uznanie, iż brak jest po stronie powoda zawinienia w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest przestrzeganie ustalonego czasu pracy.

Całokształt podniesionych wyżej okoliczności wskazuje, iż do naruszenia tego obowiązku powód dopuścił się z winy umyślnej. Miał bowiem pełną świadomość konieczności przestrzegania czasu pracy. Wiedział jak jego nieprzestrzeganie kwalifikowane jest przez pracodawcę. Mimo tego w sposób świadomy bez usprawiedliwionych powodów obowiązku tego nie przestrzegał. Jego zachowanie wyczerpało więc przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Takiej kwalifikacji zachowania powoda nie stoi na przeszkodzie dotychczasowy sposób realizacji obowiązków pracowniczych. Powód nie był długoletnim pracownikiem strony pozwanej. Jego zaś praca nie była świadczona bez zastrzeżeń ze strony pozwanej i potrzeby składania wyjaśnień.

Przesądzenie, iż zachowanie powoda kwalifikowało się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoduje konieczność rozważenia w dalszej kolejności, czy powód podlegał ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a w sytuacji przyjęcia, iż takiej ochronie podlegał czy korzystanie z niej nie naruszało przepisu art. 8 k.p.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 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.

Powód niewątpliwie był członkiem zakładowej organizacji związkowej. Uchwałą nr (...) z 17 czerwca 2013 r. upoważniony został do reprezentowania tej organizacji „wobec dyrektora działu technicznego w zakresie kontroli nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również w sprawach indywidualnych członków NSZZ (...) będących pracownikami działu technicznego”.

Z przepisów art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, iż przewidzianej w nim ochronie podlega tylko taki pracownik, który został upoważniony przez organizację związkową do jej reprezentowania. To upoważnienie gwarantuje ochronę jednak jedynie wtedy, kiedy dotyczy reprezentacji tej organizacji i wobec wskazanych w przepisie podmiotów. Wybór tych podmiotów zgodny jest z celem i funkcją art. 32 ustawy. Przepis ten zapewnić ma niezależność prowadzenia działalności związkowej oraz brak obaw przed jej negatywnymi dla stosunku pracy związkowca skutkami będącym rezultatem czynności wymienionych w nim osób, które mogą mieć z racji swoich uprawnień realny wpływ na trwałość i treść tego stosunku pracy. Tego typu obawy nie istnieją wobec innych osób zatrudnionych, nawet na kierowniczych stanowiskach u pracodawcy. Osoby te bowiem bezpośrednio swoimi decyzjami na byt i treść stosunku pracy związkowca nie mają wpływu.

Przepisy ustawy o związkach zawodowych, a w szczególności jej art. 32 ust. 1 pkt 1 stanowią ingerencję w ogóle zasady rozwiązywania umów o pracę w prawo pracodawcy do doboru pracowników do realizacji postawionych przed nimi zadań, ograniczając to prawo dodatkowo ponad ograniczenia płynące z art. 45 § 1 k.p. i art. 52 § 1 k.p., które to przepisy wymagają, aby wypowiedzenie (rozwiązanie umowy o pracę) uzasadnione było wskazanymi w nich przesłankami.

Jako ingerencja w te ogólne zasady, stanowiąca od nich odstępstwo winny być interpretowane ściśle. Oznacza to w odniesieniu do stanu faktycznego sprawy, iż skoro powód nie został upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej wobec podmiotów wprost wskazanych w treści przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, jedynie wobec kierownika działu technicznego, to przewidziana w tym przepisie szczególna ochrona stosunku pracy powoda nie obejmuje. Tym samym brak zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę nie stanowi w naruszeniu przez pracodawcę przy rozwiązaniu z powodem umowy o pracę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W takiej sytuacji, jakkolwiek nie ma to już znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należało jedynie dodatkowo.

W stanie faktycznym sprawy brak wskazania w uchwale nr (...) z dnia 18.06.2013r. komisji zakładowej NSZZ (...) działającej u strony pozwanej okresu, w ciągu którego powód był upoważniony do reprezentowania związków nie mogło skutkować wyłączeniem ochrony. Bezsporna bliskość czasowa upoważnienia powoda do reprezentacji i czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania stosunku pracy nie pozwala bowiem na stwierdzenie, aby okres upoważnienia już upłynął (por. wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 52/11).

Roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie również w razie przyjęcia, mimo uwag poczynionych wyżej, że jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie.

Sąd Okręgowy w Legnicy w składzie rozpoznającym sprawę jest zwolennikiem poglądu, iż działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez pracownika funkcji związkowych. Odmienny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (wyrok SN z dnia 26.11.2003 r., I PKN 616/03 oraz z dnia 11.09.2001 r., I PKW 619/00).

Równocześnie dostrzega Sąd Okręgowy bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego odwołujące się do stosowania art. 8 k.p. przy ocenie zachowań pracowników będących chronionymi działaczami związkowymi i powołujących się na ochronę ich stosunku pracy płynącą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W orzeczeniach tych prezentowane są poglądy różniące się w istocie w sposób zasadniczy. I tak w wyroku z 11.09.1996 r., I PZP 19/96 przyjął Sąd Najwyższy, iż w wypadku gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy. W wyroku z 6.04.2006 r., III PK 12/06 stwierdzono, że powództwo pracownika szczególnie chronionego, oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinna być uwzględniona, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Natomiast w wyroku z dnia 10.03.2011 r., II PK 241/10 Sąd Najwyższy dopuścił możliwość oddalenia na podstawie art. 8 k.p. w takiej sytuacji roszczenia o przywrócenie do pracy w wyjątkowych okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Jeszcze bardziej liberalne stanowisko w zakresie możliwości oddalenia pracownika chronionego działacza związkowego zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.03.2012 r., III PK 52/11, gdzie stwierdzono, iż stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku zawodowego.

Analiza powyższych orzeczeń prowadzi do wniosku, iż zachowują one w pełni swój walor jedynie w odniesieniu do stanu faktycznego, w którym zostały wydane. Ich walor jest natomiast ograniczony w innych stanach faktycznych, a ocena możliwości stosowania art. 8 k.p. powinna być dokonywana każdorazowo w odniesieniu do stanu faktycznego konkretnej sprawy.

W niniejszej sprawie powód wstąpił do związków zawodowych wiedząc, iż toczy się wobec niego postępowanie wyjaśniające okoliczności samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Niezwłocznie po przyjęciu w poczet członków objęty został ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu reprezentowania związków wobec dyrektora działu technicznego. Jakkolwiek działalności w ramach otrzymanego upoważnienia nie prowadził, mimo tego związek nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Uwzględnić należy dodatkowo nieobecność powoda w domu w okresie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego od około 26 czerwca 2013 r. Nieobecność tą ocenić można jako świadome postępowanie obeznanego z prawem powoda zmierzające do uniknięcia doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 2 k.p. Wszystkie podjęte przez powoda w tym zakresie działania były intencjonalne. Służyć miały jedynie ochronie zagrożonego stosunku pracy. Zagrożenie jego rozwiązania nie było związane w żaden sposób z działalnością związkową, której powód nie

podjął. Przynależność do związku i upoważnienie do jego reprezentowania służyć zaś miało wyłącznie utrzymaniu zatrudnienia w sytuacji dopuszczenia się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Celem powoda było zatem uzyskanie bez jakiegokolwiek uzasadnienia merytorycznego uprzywilejowanej względem innych pracowników pozycji w zakresie trwałości zatrudnienia. Uznanie starań powoda za skuteczne wiązałoby się w takiej sytuacji z dyskryminacją innych pracowników, którzy tak jak powód nie prowadząc działalności związkowej, z ochrony, o którą powód się ubiega, skorzystać nie mogliby.

Mając powyższe na uwadze uznał Sąd Okręgowy, iż powód powołując się na ochronę płynącą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych korzystał ze swego prawa w sposób zarówno sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tej ochrony służącej zabezpieczeniu działaczy związkowych przed niekorzystnymi decyzjami pracodawcy godzącymi w trwałość i treść ich stosunków pracy, jak również w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego nakazującymi traktować pracowników w równy sposób.

W podsumowaniu przyjąć należy zatem, iż apelacja strony pozwanej okazała się uzasadniona zarówno w zakresie zarzutów naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak też art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz w zakresie art. 8 k.p.

Z powyższych względów Sąd II instancji zmienił na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 2.889 zł tytułem zwrotu uiszczonej opłaty od apelacji.

Ze względu na wartość przedmiotu sporu powód nie mógł w sprawie korzystać ze zwolnienia od obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu przewidzianego w art. 96 ust 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych. Mimo to sprawa została rozpoznana bez uiszczenia przez niego należnej opłaty. Wobec jednak wygrania sprawy przed Sądem I instancji brak w tym zakresie został konwalidowany poprzez obciążenie należną na rzecz Skarbu Państwa opłatą strony pozwanej, co znalazło wyraz w III punkcie zaskarżonego wyroku. Zmiana zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa spowodowało w takiej sytuacji konieczność obciążenia powoda powyższą opłatą, którą winien był uiścić już przy wniesieniu powództwa.