

Sygn. akt V Pa 61/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko Ośrodkowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 16 kwietnia 2019 r.

sygn. akt IV P 128/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2019 r. przywrócił powódkę B. C. do pracy u strony pozwanej Ośrodka (...) Sp. z o.o. w Ś. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt.I); zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 1356 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Przedmiotowe orzeczenie zostało wydane w oparciu o ustalenie, że powódka B. C. była zatrudniona w Ośrodku (...) sp. z o.o. w Ś. na podstawie umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony od 2007r. ostatnio na stanowisku rejestratorki medycznej.

Powódka jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) w L. i została upoważniona do reprezentowania związku. Została jej udostępniona pieczęć związku: „członek zarządu związku”. Powódka dwukrotnie użyła tej pieczęci, po czym po interwencji pracodawcy okazało się, że powódce udostępniono nieprawidłową pieczęć, która powinna być zredagowana jako: „z upoważnienia zarządu”.

W tej sprawie prezes zarządu pozwanej spółki korespondował z przewodniczącą związku zawodowego oraz złożył doniesienie do Prokuratury o popełnieniu przez powódkę przestępstwa. Odmówiono wszczęcia dochodzenia w tej sprawie z uwagi na brak znamion czynu zabronionego.

Pismem z dn. 18.07.2017r. (...) Związek Zawodowy (...) w L. poinformował zakład pracy, że upoważnił powódkę do reprezentowania związku i objął ją szczególną ochroną stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji tj. do 25.01.2021r. i rok po upływie kadencji.

Pismem z dnia 17.04.2018r. (...) Związek Zawodowy (...) w L. poinformował zakład pracy, że w dniu 13.04. 2018r. odbyły się wybory Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy przy Ośrodku (...) w Ś.. W wyniku wyborów B. C. została wybrana SIP.

W dniu 17.04.2018r. sporządzone zostało pismo, w którym wskazano, że pracownicy podpisani pod pismem w ilości 19 osób powołując się na art. 6 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy odwołują B. K. (użyto panińskiego nazwiska powódki) z funkcji Społecznego Inspektora Pracy u strony pozwanej. Pismo to wpłynęło do sekretariatu strony pozwanej 26.04.2018r.

Pismem z dnia 26.04.2018r. adresowanym do (...) Związku Zawodowego (...) w L. strona pozwana przekazała pismo z dnia 17.04.2018r. wraz z listą podpisanych pracowników.

W odpowiedzi (...) Związek Zawodowy (...) w L. wskazał w pismach z dnia: 10.05.2018r. i 7.06.2018r., że ustawa o sip określa zasady powoływania jak i odwołani SIP. Pismo pracowników można jedynie potraktować jako wniosek o odwołanie SIP, który powinien być rozpoznany na ogólnym zebraniu pracowników.

Powódka w dniu 30.08.2018r. świadczyła pracę. W godzinach porannych towarzyszyła koleżance z pracy w rozmowach z pracodawcą. Po zakończonej rozmowie Prezes Zarządu strony pozwanej A. P. (2) w obecności pracownika B. W. (1) poprosił powódkę o pozostanie w gabinecie. Podczas rozmowy poinformował powódkę, że zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym i poproszono powódkę o wyjaśnienie kwestii związanej z korzystaniem z pieczęci członka zarządu organizacji związkowej.

Z odbytego spotkania B. W. (1) sporządziła notatkę służbową, którą podpisała. Podpisy pod nią złożyli również powódka i prezes zarządu.

Powódka zdenerwowała się i o powyższym poinformowała przewodniczącą związku zawodowego A. S.. Wróciła na swoje stanowisko pracy i kontynuowała pracę do końca swojej zmiany. Od 31.08.2018r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Do (...) Związku Zawodowego (...) w L. strona pozwana skierowała pismo datowane na 30.08.2018r., w którym wskazała, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, z powodu podejrzenia popełnienia przestępstwa poprzez poświadczenie nieprawdy przez powódkę, poprzez powoływanie się w dokumentach na funkcję, której nie pełniła. Nadto poinformowała, że w terminie 3 dni organizacja ma prawo zająć stanowisko. Pismo to zostało doręczone do związków zawodowych 30.08.2018r. o godz. 12. 43.

W odpowiedzi (...) Związek Zawodowy (...) w L. wskazał w piśmie z dnia 30.08.2018r. doręczonym do zakładu pracy w dniu 3.09.2018r., że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Wskazał, że powódka podlega szczególnej ochronie zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Pismem z dnia 6.09.2018r. doręczonym powódce listem poleconym w dniu 10.09.2018r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę podejrzenie popełnienia przestępstwa poprzez poświadczenie nieprawdy przez powódkę, poprzez powoływanie się w dokumentach na funkcję, której nie pełniła.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleniu w niniejszej sprawie podlegało, kiedy pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadka B. W. (1) oraz A. P. (2), a nadto na podstawie notatki służbowej podpisanej przez powódkę, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło podczas spotkania prezesa zarządu z powódką w dniu 30.08.2018r. Z zeznań w/w osób oraz z treści notatki wynika, że powódka została poinformowana o zamiarze rozwiązania umowy i wysłuchana na okoliczność korzystania z nieprawidłowej pieczętki. Nadto z zeznań samej powódki wynika, że po zakończonej rozmowie wróciła na swoje stanowisko pracy i ją kontynuowała. Sąd Rejonowy wskazał, że gdyby powódka uznała w tamtym momencie, że zostało jej złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, to nie byłoby podstaw, aby kontynuowała w tym dniu pracę. W ocenie Sądu Rejonowego skoro w dniu 30.08.2019r. nie zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, to nie ma podstaw do kwestionowania oświadczenia, które nie zostało złożone.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że z treści pozwu jednak wynika, że powódka zakwestionowała również oświadczenie złożone jej w formie pisemnej z dnia 06 września 2018r., które zostało doręczone pocztą w dniu 10 września 2018r.

Odnosząc się do tego oświadczenia strony pozwanej Sąd Rejonowy uznał, że zostało ono dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Sąd I instancji w pierwszej kolejności wskazał, że powódka nie została skutecznie odwołana w funkcji Społecznego Inspektora Pracy, bowiem nie zostały spełnione warunki określone w art. 6 ustawy o sip, gdyż wybory nie zostały przeprowadzone przez zakładową organizację związkową na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów, a wybory dokonuje ogólne zebranie pracowników. Sąd Rejonowy uznał pismo z dnia 17.04.2018r. można było jedynie potraktować jako wniosek do związków zawodowych o odwołanie powódki z funkcji SIP. Po wpłynięciu takiego wniosku związki zawodowe powinny zgodnie z obowiązującym regulaminem przeprowadzić głosowanie podczas ogólnego zebrania pracowników w przedmiocie odwołania powódki i ewentualnie zarządzić wybory uzupełniające.

W ocenie Sądu Rejonowego skoro nie doszło do odwołania powódki, to nadal pełni ona swoją funkcję a jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

W konsekwencji Sąd I instancji wskazał, że bez zgody reprezentującej powódkę organizacji związkowej pracodawca nie mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę. Ustawa o sip nie wskazuje w jakim terminie związki zawodowe winien takiej zgody udzielić. Nie mają tu zastosowania przepisy dotyczące terminów, którymi związane są organizacje związkowe wskazane w kodeksie pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy bez takiej zgody stanowi naruszenie przepisu art. 13 ustawy o sip.

Sąd I instancji wskazał również, że powódka została wskazana jako chroniona na mocy art. 34 w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W tym wypadku również pracodawca musiał uzyskać zgodę związku na rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W ocenie Sądu bez znaczenia jest okoliczność, że rozwiązanie umowy nastąpiło w okresie zwolnienia lekarskiego powódki, ponieważ, art. 41 kp nie dotyczy rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powódka było również nieuzasadnione merytorycznie. Jakkolwiek użycie przez powódkę pieczęci członka zarządu było nieprawidłowe, to z uwagi na argumentację powódki i związku zawodowego odnośnie pomyłki przy wyrabianiu pieczęci Sąd Rejonowy uznał, że nie sposób powódce zarzucić z tego powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka korzystając z pieczęci nie wykonywała obowiązków pracowniczych a czynności związane z reprezentowaniem organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy reasumując ocenę materiału dowodowego sprawy uznał, że przedstawione okoliczności skutkują uznaniem powództwa za nieuzasadnione.

W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. I wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego :

- art. 45 § 1 kp przez zastosowanie tego przepisu i przywrócenia powódki do pracy u pozwanego, podczas, gdy w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było ku temu jakichkolwiek podstaw,

- art. 321 §1 k.p.c. poprzez niezastosowanie tego przepisu i przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było ku temu jakichkolwiek podstaw ,

- art. 328 § 2 kpc przez niezastosowanie tego przepisu i niewskazanie w uzasadnieniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia .

2. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. i dokonanie błędnej oraz zupełnie dowolnej oceny dowodów w szczególności dowodu z przesłuchania powódki poprzez ustalenie, że powódka kwestionowała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z dnia 6 września 2018r., doręczone jej w dniu 10 września 2018r., podczas, gdy kwestionowała wyłącznie wypowiedzenie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, do którego rzekomo doszło w dniu 30 sierpnia 2018r., a także bezpodstawne przyjęcie, że będąc przesłuchiwana na rozprawie w dniu 28 marca 2019r. powódka wskazała, że wróciła na stanowisko pracy po rozmowie w dniu 30 sierpnia 2018r., ponieważ nie uznała, że wówczas została zwolniona z pracy a zdecydowała się zostać na stanowisku pracy celem zastąpienia innego pracownika , który z uwagi na zdarzenie losowe musiał się wcześniej zwolnić z pracy tj. została na stanowisku pracy celem wyświadczenia przysługi koleżeńskiej .

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowania sprawy do ponownego rozpoznania,

2. zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesów i kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację podniesiono, że zarzut naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny, ponieważ powódka w pozwie podniosła, że kwestionuje zarówno oświadczenie z dnia 30 września 2018r. jak

i z dnia 6 września 2018r. Powódka miała prawo uważać, że w dniu 30 sierpnia 2018r. rozwiązana została z nią umowa o pracę, chociażby z uwagi na fakt,

że w piśmie skierowanym do związków zawodowych było jednoznacznie stwierdzone: „zawiadamiam, iż rozwiązuję umowę o pracę z dnia 01.01.2018r. zawartą z B. C.”. Gdyby powódka w pozwie odwołała się tylko i wyłącznie do oświadczenia z dnia 30.08.2018r. jako dokonanego niezgodnie z przepisami prawa, to pozwany mógłby zająć stanowisko (tak jak w odpowiedzi na pozew), że oświadczenie z dnia 30.08.2018r. było jedynie zamiarem, co do

rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Z kolei gdyby powódka odniosła się tylko do oświadczenia z dnia 06.09.2018r. mogłaby narazić się na zarzut złożenia pozwu po upływie ustawowego terminu. W konsekwencji powódka w pozwie odniosła się do obu oświadczeń pracodawcy z dnia 30.08.2018r. i 06.09.2018r.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, a podniesione w niej zarzuty nie doprowadziły do zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku wnioskowanym przez stronę skarżącą.

Podstawą zaskarżonego wyroku były ustalenia Sądu I instancji, że strona pozwana, składając oświadczenie w dniu 06.09.2018r. (doręczone powódce w dniu 10.09.2018r.) uchybiła przepisom: art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy, ponieważ rozwiązała umowę o pracę z powódką będącą Społecznym Inspektorem Pracy w czasie trwania jej mandatu i bez zgody zakładowej organizacji związkowej oraz art. 34 w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdyż pracodawca rozwiązał z powódką umowę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp bez uzyskania zgody związku zawodowego.

W apelacji strona pozwana zakwestionowała ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki

i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że w pozwie złożonym w niniejszej sprawie powódka odwołała się od oświadczenia pracodawcy z dnia 06.09.2018r. o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 kp. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w dniu 30.08.2018r. pracodawca poinformował jedynie

powódkę o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Świadczą o tym okoliczności wskazane przez Sąd I instancji, które są stronom znane i na tym etapie postępowania nie wymagają ponownego ich powtórzenia.

Sąd Okręgowy uznaje za trafne stanowisku Sądu I instancji, że wprawdzie powódka nie podniosła dodatkowych zarzutów dotyczących w/w oświadczenia, ale wskazała je w pozwie i podtrzymała tym samym zarzuty podnoszone odnośnie rozmowy przeprowadzonej z pracodawcą w dniu 30.08.2019r., podczas której została poinformowana o przyczynach zamiaru rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym, które były tożsame jak we wskazanym oświadczeniu pracodawcy z dnia 06.09.2018r.

Ponadto o fakcie złożenia przez powódkę odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oświadczeniu pisemnym z dnia 06.09.2018r. świadczy fakt, że pozew w tej sprawie B. C. sporządziła w tym samym dniu, w którym doręczono jej pismo pracodawcy w tym przedmiocie tj. 10.09.2018r., a złożyła w Sądzie I instancji na drugi dzień czyli 11.09.2018r.

Sąd Rejonowy prawidłowo zatem uznał, że w pozwie zakwestionowane zostały również przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawarte w oświadczeniu z dnia 06.09.2018r. ze wskazaniem zarzutów dotyczących tego działania pracodawcy aktualnych i w dacie 30.08.2018r. i 06.09.2018r. W konsekwencji sformułowany w tym zakresie zarzut apelacji jest nietrafny i zgłoszony jedynie w celu uniknięcia przez Sąd oceny działań pracodawcy w kierunku naruszenia przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy i związkach zawodowych.

W związku z powyższym dla potrzeb niniejszej sprawy wskazać należy, że w sprawach z zakresu prawa pracy zasadą jest ochrona związkowa. Sąd Rejonowy w tym zakresie poczynił prawidłowe ustalenia, na ich podstawie wyprowadził prawidłowe wnioski, które Sąd odwoławczy przyjmuje jako własne stanowiące podstawę rozpoznania apelacji.

W konsekwencji za zgodne z materiałem dowodowym sprawy uznać należy stanowisko Sądu I instancji, że powódka korzystała z ochrony związkowej, o czym pracodawca poinformowany został pismem z 18 lipca 2017r. przez (...) Związek Zawodowy (...) w L., w którym wskazano, że B. C. jest upoważniona do reprezentowania związku i objęta jest szczególną ochroną stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji do 25 stycznia 2021r. i rok po upływie kadencji (karta 7).

Zatem w przypadku rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia

– na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - wymagana była zgoda związków zawodowych, a taka zgoda nie została nie została wyrażona, co jednoznacznie wynika z pisma (...) Związek Zawodowy (...) w L. z dnia 03.09.2018r. z uwagi na fakt podlegania przez powódkę szczególnej ochronie zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

W tym miejscu wskazać należy, że „z ustawowych gwarancji wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużycie funkcji związkowych dla ochrony przez uzasadnionymi sankcjami prawa pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.09.2000r., IPKN 23/00). Taka sytuacja nie zaistniała w niniejszej sprawie po stronie powódki.

Sąd Odwoławczy uznał za trafne stanowisko Sądu i instancji, że powódka – wbrew stwierdzeniom pracodawcy zawartym w oświadczeniu z dnia 06.09.2018r. – nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż używając dwukrotnie: 12.01.2018r. i 10.05.2018r. nieprawidłowo zredagowanej przez związek pieczęci „członek zarządu związku” nie wykonywała obowiązków pracowniczych – na co zwrócił uwagę Sąd I instancji – tylko reprezentowała związek. Okoliczności wydania powódce mylnie zredagowanej pieczętki wyjaśniła pracodawcy Przewodnicząca (...) Związku Zawodowego (...) w L. A. S. w piśmie z dnia 23 sierpnia 2018r. Wynika z niego, że w wyniku pomyłki związek zawodowy wyrobił powódce pieczętkę o niewłaściwej treści „członek Zarządu Związku” zamiast „z upoważnienia zarządu” (karta 10). Okoliczność tę w sposób konsekwentny i logicznie spójny wyjaśnił świadek A. S. również podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 22.01.2019r. (k. 86).

Ostatecznie kwestia ta została wyjaśniana w postanowieniu z dnia 09.08.2018r. o odmowie wszczęcia dochodzenia w sprawie o czyn z art. 271 §1 kk – polegający na poświadczeniu nieprawdy przez opatrzenie dokumentów w postaci pism do Prezesa Ośrodka (...) w Ś. A. P. (2) w dnia 12.01.2018r, i 10.05.2018r. pieczęcią „ (...) Związek Zawodowy (...) w L. Członek Zarządu B. K.” (poprzednie nazwisko powódki). Zatem wina powódki co do wyżej opisanego czynu nie była oczywista, a ponadto Sąd Odwoławczy zwraca uwagę na istotny fakt, że postępowanie było jedynie prowadzone w sprawie, a powódce nie przedstawiono zarzutów nawet na etapie dochodzenia. Postanowienie to doręczone zostało stronie pozwanej dnia 07.09.2018r., a zatem po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia w dniu 06.09.2018r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Postanowienie to uprawomocniło się mimo złożenia przez stronę pozwaną odwołania.

W konsekwencji wskazać należy, że w oświadczeniu pracodawcy z dnia 06.09.2018r. zostały wskazane okoliczności, które nie były rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że w wydanym wyroku Sąd I instancji nie naruszył przepisu prawa materialnego art. 32 ust.1 pkt.1 w zw. z art. 34 ust. 1i2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych poprzez jego prawidłowe zastosowanie, skutkujące uwzględnieniem ochrony związkowej przysługującej powódce w tym zakresie.

Dodatkowo Sąd Odwoławczy uznaje za prawidłowe stanowisko Sądu Rejonowego, że w składając oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt.1 kp pracodawca naruszył ponadto art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy, gdyż powódka posiadała mandat Społecznego Inspektora Pracy od dnia 13 kwietnia 2018r. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że zebranie przez 19 pracowników podpisów o odwołaniu powódki z funkcji społecznego inspektora pracy naruszało w/w przepis. Powołanie przez stronę pozwaną na czynne i bierne prawo wyborcze pracowników w tym przedmiocie – Sąd Odwoławczy uznaje za zbędne, gdyż okoliczność ta wprost wynika z ustawy o społecznej inspekcji pracy. Strona pozwana natomiast pominęła w tym zakresie treść art. 7 wymienionej ustawy. Z gramatycznej wykładni tego przepisu wynika, że społeczny inspektor pracy może być odwołany przed upływem kadencji, jednakże na zasadach określonych w art. 6 ustawy. Skoro zatem wybory społecznego inspektora pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe, a o odwołaniu społecznego inspektora pracy zdecydować może wyłącznie załoga i to na ogólnym zebraniu. Wniosek o przeprowadzenie przez zakładową organizację związkową odwołania społecznego inspektora pracy pochodzić może tak od samej organizacji związkowej, które kierują społeczną inspekcją pracy, jak i od pracowników zakładu – w sytuacji, jeżeli wniosek pochodzić będzie od co najmniej 1/5 pracowników. W tej sytuacji uznać należy, że Sąd I instancji pismo z dnia 17.04.2018r. (karta 54) prawidłowo potraktował jako wniosek pracowników do zakładowej organizacji związkowej o zwołanie zebrania ogólnego w sprawie odwołania powódki jako Społecznego Inspektora Pracy. Sąd Odwoławczy przyjmuje zatem, że pracodawcy wolno przyjąć, iż na jego terenie nie działa społeczna inspekcja pracy dopiero wówczas, gdy zostanie o tym poinformowany przez zakładową organizację związkową. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że nie został przeprowadzony tryb odwołania powódki jako Społecznego Inspektora Pracy u strony pozwanej, a w konsekwencji oświadczenie z dnia 06.09.2018r. zostało złożone w czasie posiadania przez powódkę mandatu Społecznego Inspektora Pracy i jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, co skutkowało, że bez zgody reprezentującej powódkę organizacji związkowej pracodawca nie mógł rozwiązać z nią umowy o pracę. W konsekwencji działanie strony pozwanej w tym zakresie prawidłowo zostały ocenione jako naruszenie art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy – na podstawie art. 385 k.p.c. – oddalił apelację .

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zmianami).

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga