

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 25 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy Mirosława Zarzycka, Lucyna Ziewiec

Protokolant Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **W. Z.**

przeciwko **W. S. S. E. we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda W. Z. na rzecz strony pozwanej W. S. S. E. we W. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W dniu 5 października 2010 r. W. Z. wniósł do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście we Wrocławiu X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko W. S. S. – E. we W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 września 2010 r. za bezskuteczne oraz o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, że w tym dniu otrzymał od dyrektora placówki wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 grudnia 2010 r. Jednak powód jako przewodniczący związku zawodowego podlegał szczególnej ochronie prawnej i pomimo braku zgody związku zawodowego na wypowiedzenie mu umowy o pracę, pracodawca wręczył mu powyższe oświadczenie, zarzucając nie przestrzeganie Regulaminu Pracy i porządku pracy oraz zasad współżycia społecznego (k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu zarzuciła, że zachowanie powoda, polegające na niestosowaniu się do poleceń pracodawcy, lekceważący stosunek do przełożonych oraz naruszaniu zasad etyczno-zawodowych usprawiedliwia rozwiązanie umowy o pracę, pomimo szczególnej ochrony, obejmującej powoda na podstawie ustawy o związkach zawodowych, jako że zgodnie z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 kp, dalsza współpraca z powodem stała się niemożliwa do zaakceptowania (k. 19-23).

W piśmie procesowym z dnia 1 marca 2011 r. powód, z związku z upływem okresu wypowiedzenia, wniósł o przywrócenie go do pracy. Podał dodatkowo, że od kwietnia 2010 r. pracodawca obrał sobie za cel szykanowanie powoda i odizolowanie go od zespołu pracowniczego, zaś działania pracodawcy skierowane są do powoda z powodu jego przynależności do związku zawodowego. W tym celu pracodawca między innymi stosował ciągle kary porządkowe oraz stawiał ciągle zarzuty, a ostatecznie rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem (k. 76-v. 78).

W piśmie z dnia 5 kwietnia 2011 r. strona pozwana przyznała, że zarząd Z. Z. P. I. S. nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, jednak zasadność wypowiedzenia wynikała z treści art. 8 kp.

W piśmie z dnia 3 sierpnia 2011 r. strona pozwana podała, że w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę nie korzystał z ochrony, o której mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, gdyż Z. Z. P. I. S. nie miał wówczas co najmniej 10 członków, o których mowa w art. 25⁽¹⁾ powyższej ustawy. Nie ma także statusu międzyzakładowej organizacji związkowej.

W piśmie z dnia 5 października 2011 r. strona pozwana podniosła także, że uchwała o braku zgody nie została podjęta przez odpowiedni skład zarządu związku zawodowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. Z. został zatrudniony w W. S. S. – E. we W. na podstawie umowy o pracę od dnia 14 stycznia 2002 r. na stanowisku starszego asystenta w Dziale Z. P. i. P. Z. w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim kwartale 2010 r. jego wynagrodzenie za pracę wynosiło 3.701,18 zł brutto, to jest 2.645,14 zł netto.

W trakcie trwania stosunku pracy powód zmieniał komórki organizacyjne, między innymi od dnia 14 stycznia 2002 r. do 1 sierpnia 2002 r. pracował w D. H. P. – S. N. T., od dnia 1 sierpnia 2002 r. do dnia 5 września 2005 r. w S. C. Z., następnie do dnia 1 marca 2007 r. w Dziale E., po czym do dnia 1 stycznia 2010 r. w Dziale L. – P. Z. P., a od dnia 1 stycznia 2010 r. w Oddziale H. D. i. M..

Dowód : zaświadczenie o zatrudnieniu – karta 27;

karta zatrudnienia powoda - karta 141,

zeznania powoda W. Z. – karta 590 (płyta CD).

U strony pozwanej działają cztery związki zawodowe - Z. Z. P. I. S. NSZZ S., Z. Z. L. P. i. N. P. O. Z..

W. Z. w okresie od 2006 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia umowy o pracę pełnił funkcję przewodniczącego Z. Z. P. I. S.

Zgodnie z § 2 statutu Z. Z. P. I. S. terenem działania związku jest Polska, siedzibą W.. Podmiotowy zakres działania związku to pracownicy P. I. S. w S. S. E..

Strona pozwana zwracała się do związków zawodowych o przedstawianie kwartalnych informacji o liczbie członków danej organizacji.

W dniu 12 lipca 2011 r. Z. Z. P. I. S. zawiadomił pracodawcę o liczbie członków związku zawodowego w III i IV kwartale 2010 r. Według tego zawiadomienia w III kwartale była to liczba 26, a w IV kwartale – 27 pracowników.

Faktycznie w III i IV kwartale 2010 r. liczba pracowników u strony pozwanej, należących do Z. Z. P. I. S., była mniejsza niż 10, jednak ogólna liczba członków tej organizacji przekraczała 10.

Dowód : statut Z. Z. P. I. S.

– karta 111-122;

pismo strony pozwanej z 30.06.2010 r. k. 175,

pismo Z. Z. P. I. S. 174,

pisma strony pozwanej w sprawie udzielenia informacji o liczbie członków

ZZ k. 176-186, 191, 195;

rezygnacje z członkostwa – karta 187-190;

pismo Z. Z. P. I. S.

z 19 lipca 2011 r. – karta 192;

potwierdzenie opłacania składek – karta 279-281;

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń

Společnych z dnia 4.05.2012 r. sygn. Akt VII P 149/11 wraz z

uzasadnieniem, zmieniony wyrokiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Společnych z dnia 23 października 2012 r.

sygn. Akt III APa 31/12 wraz z uzasadnieniem – karta 328-337 i 376-386;

zeznania świadka J. L. – karta 289-291;

zeznania powoda W. Z. – karta 590 (płyta CD).

Od dnia 6 kwietnia 2006 r. u pracodawcy obowiązywał Regulamin Pracy, regulujący między innymi obowiązki pracowników i pracodawcy, organizację pracy, czas pracy i zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zwolnienia od pracy.

Od dnia 5 sierpnia 2010 r. obowiązywał nowy Regulamin Pracy.

Dowód : Zarządzenie nr 7/DYR./06 z dnia 6 kwietnia 2006 r. – karta 229-249;

Zarządzenie nr 27/DYR/10 z dnia 5 sierpnia 2010 r. – karta 250-271;

Od dnia 1 kwietnia 2010 r. u strony pozwanej obowiązywał Kodeks Etyki pracowników, zgodnie z którym między innymi pracownicy byli zobowiązani do bezstronnego, uczciwego i rozsądnego działania, uczciwości i uprzejmości oraz akceptowania kontroli zarządczej.

Dowód : Zarządzenie nr 10/DYR./10 z dnia 1.04.2010 r. – karta 224-227.

Pismem z dnia 11 września 2006 r. Z. Z. P. I. S. poinformował stronę pozwaną, iż W. Z. jako przewodniczący zarządu podlega szczelnej ochronie związkowej przez okres 5-letniej kadencji związkowej.

Dowód: pismo informujące z dnia 11.09.2006 r. – karta 4;

zeznania powoda W. Z. – karta 590 (płyta CD).

W dniu 17 marca 2010 r. odbyło się zebranie Pełnomocnika Dyrektora W. S. S. – E. we W. ze związkami zawodowymi, dotyczące polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. Z. Z. P. I. S. z racji pełnionej funkcji reprezentował W. Z.. Podczas zebrania powód zabrał głos, podkreślając, że kierownicy komórek organizacyjnych nie znają problematyki powyższego zagadnienia i zachodzi potrzeba przeprowadzenia szkoleń z zakresu mobbingu. Pracownicy są zastraszeni, choć nie składają oficjalnych pism, gdyż się boją, natomiast kierownicy komórek nie realizują polityki antymobbingowej. Powód podał konkretne przykłady, dotyczące między innymi problemów z uzyskaniem akceptacji na wykorzystanie urlopu, brak szkoleń dla pracowników, wybiórczego przeprowadzania sprawdzianów wobec pracowników, trudnych warunków współpracy z radcami prawnymi.

Dowód: protokół z dnia 17.03.2010 r. – karta 79- 79.

W dniu 22 marca 2010 r. powód oraz S. B., D. Z. i J. P. złożyli do dyrektora WSSE J. K. skargę na J. M. w związku z zachowaniami o charakterze mobbingowym między innymi w postaci zmuszania do pracy w godzinach nadliczbowych, odmawiania udzielenia urlopu, braku możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, złośliwych uwag i żartów, szantażowania zwolnieniem z pracy wraz z wnioskiem o powołanie Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej przy WSSE.

W związku z powyższym wnioskiem została powołana komisja, która przeprowadziła stosowne postępowanie, wysłuchując wszystkich skarżących. Na skutek postępowania nie dopatrzyla się jednak znamion mobbingu.

Wobec tego skarżący zakwestionowali w piśmie do dyrektora WSSE z dnia 24 maja 2010 r. obiektywizm komisji oraz podkreślili, że ich celem nie jest wysuwanie jakichkolwiek roszczeń, ale poprawa relacji w środowisku pracy.

Dowód : pismo z dnia 22.03.2010 r. – karta 80;

Protokół z wysłuchania S. B. przed komisją

wraz z jego pisemnym oświadczeniem – karta 81-83;

Protokół z wysłuchania D. Z. przed komisją – karta 84-85;

Protokół z wysłuchania J. P. przed komisją – karta v. 85-v. 87;

Protokół z wysłuchania W. Z. przed komisją

wraz z jego pisemnym oświadczeniem – karta 88-92;

Protokół z posiedzenia komisji z dnia 23.04.2010 r. – karta 149-150;

pismo z dnia 26.04.2010 r. – karta 93;

pismo z dnia 24.05.2010 r. – karta 94-v. 94.

W dniu 30 kwietnia 2010 r. pracodawca udzielił powodowi kary nagany za nieprzestrzeganie norm etyczno-zawodowych, brak szacunku i życzliwości w stosunkach służbowych oraz obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych i współpracowników, a polegający na podawaniu nieprawdziwych i obraźliwych wypowiedzi podczas zebrania z dnia 17 marca 2010 r., dotyczących pracy i zachowań kadry kierowniczej i współpracowników.

Na skutek odwołania od kary nagany Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 16 grudnia 2010 r. uchylił przedmiotową karę (sygn. akt IV 2 P 389/10), nie dopatrując się w zachowaniu powoda podczas zebrania w dniu 17 marca 2010 r. lekceważącego, nieżyczliwego zachowania, a stanowiło jedynie wyrażenie stanowiska w ramach występowania jako przedstawiciela

związku zawodowego, a nadto dostrzegł, że kara została wymierzona po terminie oraz pracodawca, odrzucając sprzeciw, nie zwrócił się uprzednio do zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej powoda

Dowód : pismo udzielające nagany z dnia 30.04.2010 r. – karta 95;

Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 grudnia 2010 r.

sygn. akt IV 2 P 389/10 wraz z uzasadnieniem - karta 98-102;

Wobec sporu dotyczącego działań mobbingowych pracodawca pismem z dnia 30 kwietnia 2010 r. oraz z dnia 26 maja 2010 r. zaproponował powodowi nowe warunki pracy w innej komórce organizacyjnej zakładu pracy, jednak powód nie odpowiedział na te pisma.

Dowód : zeznania świadka C. J. – karta 209;

W dniu 22 lipca 2010 r. Z. Z. P. I. S. wniósł

do pełnomocnika dyrektora C. J. o zwolnienie W. Z. od obowiązku świadczenia pracy w okresie od 1 sierpnia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. w ramach działalności związku w zakładzie pracy we wtorki od godziny 10:30 do 15:00 i piątki od godziny 12:30 do 15:00 tj. w łącznym wymiarze 7 godzin.

Pismem z dnia 28 lipca 2010 r. strona pozwana wezwała Z. Z. P. I. S. do uzupełnienia wniosku z 22 lipca 2010 r.

Pismem, z dnia 4 sierpnia 2010 r. w związku z wnioskiem o zwolnienie powoda jako przewodniczącego związku zawodowego z obowiązku świadczenia pracy, strona pozwana zwróciła się do Z. Z. P. I. S., o podanie w terminie do 10 sierpnia 2010 r. liczby członków związku zawodowego.

Pismem z dnia 6 sierpnia 2010 r. Z. Z. P. I. S. poinformował stronę pozwaną, iż ostateczne ustalenia zostaną podjęte do 20 sierpnia 2010 r.

Dowód: pismo Z. Z. P. I. S.

z 22.07.2010 r. – karta 106;

pismo strony pozwanej z 28.07.2010 r. – karta 107;

pismo strony pozwanej z dnia 4.08.2010 r. – karta 108;

pismo Z. Z. P. I. S.

z 6.08.2010 r. – karta 109.

W. Z. nie wykonywał poleceń służbowych swoich przełożonych, w tym I. L. i J. M..

Między innymi w trakcie trwania stosunku pracy W. Z. odmówił wykonywania pracy w nowo wyznaczonym dla niego przez pracodawcę miejscu – pokoju nr (...), o której to konieczności poinformowała go przełożona J. M. w dniu 17 sierpnia 2010 r. Zmiana ta polegała na przeniesieniu powoda do innego pokoju w związku z przekształceniami organizacyjnymi w zakładzie pracy. Powód miał przenieść się do dnia 20 sierpnia 2010 r. W ramach tych zmian organizacyjnych, polegających na połączeniu dwóch działów w jeden, w zakładzie pracy przeprowadzane były prace budowlane, obejmujące między innymi pokój zajmowany dotychczas przez powoda i S. B.. Po odmowie przez powoda zmiany pokoju I. L. przeprowadziła z nim w dniu 19 sierpnia 2010 r. rozmowę, podczas której wyjaśniła mu przyczynę zmiany pomieszczenia, jednak bezskutecznie. Wobec tego w dniu 26 sierpnia 2010 r. pracodawca udzielił powodowi karę nagany. Jednak nadal nie chciał opuścić pokoju, twierdząc, że zmiana ta jest nielogiczna, a w pokoju, do którego

miał być przeniesiony, panuje zła atmosfera i odebrał polecenie zmiany pokoju jako zmianę warunków pracy na gorsze i próbę jego dyskryminacji. Ostatecznie powód opuścił zajmowany pokój 28 września 2010 r., już po otrzymaniu pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Dowód: zeznania świadka I. L. – karta 68-69, 473 (płyta CD);

zeznania świadka C. J. – karta 209-210;

zeznania świadka K. T. – karta 211-212;

zeznania świadka J. M. – karta 285-289;

zeznania świadka J. L. – karta 289-291;

zeznania świadka A. G. – karta 311-312;

zeznania świadka E. Ż. – karta 312-313;

zeznania świadka S. B. – karta 313, 473 (płyta CD);

zeznania świadka J. P. – karta 313-314;

zeznania świadka T. G. – karta 314-315;

zeznania świadka M. G. – karta 473 (płyta CD);

zeznania świadka D. W. – karta 473 (płyta CD);

zeznania powoda W. Z. – karta 473 (płyta CD);

przesłuchanie w char. strony pozwanej J. K.

– karta 473 (płyta CD).

W dniu 20 sierpnia 2010 r. powód opuścił budynek pracy i udał się do drugiego budynku tego samego pracodawcy przy ul. (...) – Curie, gdzie znajdował się sekretariat strony pozwanej. Celem było złożenie pisma z prośbą o wyjaśnienie polecenia służbowego zmiany pokoju zajmowanego przez powoda. Po złożeniu pisma powód powrócił do miejsca pracy. Powód jednak nie odnotował faktu opuszczenia miejsca pracy w zeszycie wyjść służbowych.

Dowód : zeznania świadka C. J. – karta 210;

W dniu 26 sierpnia 2010 r. powód został ukarany karą nagany za:

1. Niewykonanie poleceń służbowych wydanych przez Zastępcę Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych i Kierownika Oddziału H. D. i. M. i nie przeniesienie się do innego wyznaczonego pokoju jako miejsca wykonywania pracy, pomimo iż powyższa zmiana została szczegółowo wyjaśniona, a wynikała ze zmian organizacyjnych Działu Z. P. i. P. Z..
2. Nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy i porządku polegającym na nie wpisaniu wyjścia prywatnego w dniu 20.08.2010 roku w godz 9 do 10⁽²⁵⁾. Powyższe nie zostało dokonane również pomimo polecenia kierownika Oddziału H. D. i. M. w tym zakresie.
3. Lekceważący stosunek do przełożonego - Kierowniczką Oddziału H. D. i. M. poprzez podważanie i kwestionowanie jej kompetencji i uprawnień.

Powyższe stanowi naruszenie Regulaminu Pracy w (...) we W. § 6 pkt. 2, 3, 5 i 10.

W wyniku odwołania powoda od nałożonej kary nagany Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prawomocnym wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2011 r. (sygn. akt X P 50/11) utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział VII Pracy z dnia 10 listopada 2011 r. (sygn. akt VII Pa 277/11) oddalił powództwo powoda o uchylenie kary nagany uznając, iż przyczyny wskazane w punkcie 1 i 3 były w pełni uzasadnione.

Dowód: Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z 11.08.2011 r.

sygn. akt X P 50/11 wraz z uzasadnieniem - karta 235, 240-250

w aktach sprawy X P 50/11;

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział VII Pracy z 10.11.2011 r.

sygn. akt VII Pa 277/11 wraz z uzasadnieniem - karta 281, 284-285

w aktach sprawy X P 50/11.

W terminie do 10 kwietnia 2010 r. Z. Z. P. I. S. nie podał pracodawcy informacji o liczbie członków tego związku na dzień 31 marca 2010 r. Informacja taka została przedłożona pracodawcy w dniu 27 kwietnia 2010 r., jednak z uwagi na jej nieścisłości strona pozwana wzywała do sprecyzowania treści informacji. Pismem z dnia 10 lipca 2010 r. podano 13 pracowników., przy czym trzy osoby nie były pracownikami w tym okresie.

Pismem z dnia 13 lipca 2010 r. za II kwartał (termin do 10 lipca 2010 r.) podano liczbę 14 pracowników, przy czym trzy osoby nie były pracownikami.

W terminie do 10 października 2010 r. i 10 stycznia 2011 r. strona pozwana także nie otrzymała stosownej informacji, w związku z czym wystosowała pisma ponagląjące.

Dowód: pismo ponagląjące – karta 179-182;

przypomnienie – karta 176-177, 195;

zeznania powoda W. Z. – karta 473 (płyta CD);

W piśmie z dnia 12 lipca 2010 r. strona pozwana zwróciła się do Z. Z. P. I. S. o pilne spotkanie w dniu 14 lipca 2010 r., przypominając jednocześnie o obowiązku informowania, co kwartał o liczbie pracowników związku zawodowego.

W tym przedmiocie ostatecznie nie została podjęta przez pracodawcę żadna merytoryczna decyzja.

Dowód : pismo z dnia 12.07.2010 r. – karta 178;

zeznania świadka C. J. – karta 210;

W dniu 16 lipca 2010 r. powód na stronie internetowej strony pozwanej www.fzz.org.pl umieścił swoje oświadczenie, w którym wskazał, że dyrektor WSSE nie współpracuje ze związkami zawodowymi. W oświadczeniu chodziło o przebieg zebrania ze wszystkimi związkami zawodowymi z dnia 14 lipca 2010 r., przy czym w późniejszej korespondencji związków zawodowych z dyrektorem WSSE okazało się, że dwa spośród czterech związków zawodowych nie brały w ogóle udziału w zebraniu.

W dniu 30 sierpnia 2010 r. powód jako przewodniczący Z. Z. P. I. S. sformułował pismo, które opublikował na stronie internetowej www.fzz.home.pl. W piśmie tym powołał się na łamanie praw związkowych i pracowniczych przez pracodawcę, mobbing w miejscu pracy oraz niezasadne i niezgodne z prawem rozwiązywanie umów o pracę.

W każdym z powyższych przypadków powód niezgodnie z prawem posłużył się logo Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Dowód : pismo przewodnie Państwowej Inspekcji Sanitarnej wraz z logo

– karta 138-139;

Zarządzenie Głównego Inspektora Sanitarnego – karta 140;

Oświadczenie z dnia 30.08.2010 r. – karta 143-144;

Oświadczenie z dnia 16.07.2010 r. – karta 148;

pismo NSSZ S. z dnia 31.08.2010 r. – karta 145;

pismo Komisji M. Z. Z. L. P.

– karta 146;

zeznania świadka C. J. – karta 209;

zeznania świadka E. Ż. – karta 312-313;

Powód wykazywał także lekceważący stosunek do swoich przełożonych. Kwestionował fakt, że J. M. była jego przełożoną. Wskazywał przełożonym, jak jego zdaniem powinni być rozmieszczeni pracownicy. Kwestionował także organizację pracy, kierując bezpośrednio uwagi na ten temat do swoich przełożonych oraz podając to za przyczynę odmowy wykonania polecenia służbowego. Powód pozostawał także w konflikcie z innymi pracownikami, wobec czego w takich sytuacjach interweniował C. J. celem łagodzenia napięć.

Jednocześnie powód wielokrotnie był świadkiem rozmów, podczas których przełożeni nie zwracali się do pracowników należycie, formułowali złośliwe uwagi, czynili niepotrzebne złośliwości, między innymi dotyczące wniosków urlopowych, porządku w miejscu pracy i organizacji pracy przez pracowników. Powód zachowania takie odbierał jako stosowanie mobbingu w miejscu pracy, w związku z czym podejmował działania, między innymi wniósł skargę na przełożoną J. M. oraz wnioski o zwołanie komisji antymobbingowej.

Dowód : zeznania świadka I. L. – karta 68-69;

Protokół wysłuchania W. Z. przed komisją antymobbingową

wraz z jego pisemnym oświadczeniem – karta 88-92;

zeznania świadka C. J. – karta 209-210;

zeznania świadka J. M. – karta 285-289;

zeznania świadka T. G. – karta 314-315;

W stosunku do powoda już od 2002 r. pojawiły się zastrzeżenia dotyczące jego zachowania w miejscu pracy, związane z obrażeniem innego pracownika. Także w 2005 r. sprawę powoda skierowano do dyrektora w związku z brakiem niezbędnej dokumentacji, za którą odpowiadał powód.

Dowód: pismo z dnia 30.08.2005 r. wraz z uzasadnieniem – karta 151-152;

Notatka z dnia 20.06.2002 r. - karta 153;

Jednocześnie powód cieszył się także bardzo dobrą opinią wśród współpracowników należących do Z. Z. P. I. S. oraz innych osób.

Powód utrzymywał współpracę z Państwowym W. I. S. i W. S. S. E., uczestnicząc w kursach i szkoleniach, w tym uzyskał poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające do dostępu do informacji niejawnych stanowiących tajemnicę służbową w W. S. S. E. we W., ukończył szkolenie na temat audytora wewnętrznego, systemu zarządzania w jednostce kontrolującej, studium zdrowia publicznego.

Dowód : podziękowania – karta 357- 359;

potwierdzenia szkoleń, kursów i certyfikatów – karta 360-365;

Pismem z dnia 20 września 2010 r. strona pozwana zawiadomiła Z. Z. P. I. S. o zamiarze wypowiedzenia W. Z. umowy o pracę, podając jednocześnie przyczyny zamierzonego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na zawiadomienie w dniu 27 września 2010 r. Związek Zawodowy Pracowników Inspekcji Sanitarnej przesłał pracodawcy umotywowane zastrzeżenia w formie uchwały podjętej w dniu 24 września 2010 r., w której nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu podał, że zarzucane powodowi uchybienia pozostają w ścisłym związku z pełnioną przez niego funkcją związkową

Dowód : kserokopia zawiadomienia z dnia 20.09.2010 r. – karta 5-6;

kserokopia pisma przewodniego wraz z uchwałą z dnia 24.09.2010 r.

– karta 7-8;

Pismem z dnia 28 września 2010 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej w dniu 23 maja 2010 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę nie przestrzeganie Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz zasad współżycia społecznego poprzez:

- nie wykonanie polecenia przeniesienia się do wyznaczonego pomieszczenia pracy, pomimo szczegółowego wyjaśnienia przyczyn i zasadności zmiany miejsca wykonywania pracy, co powoduje dezorganizację pracy;
- lekceważący stosunek do przełożonego, polegający na nie udzieleniu, pomimo ponaglenia, odpowiedzi na wezwanie pracodawcy w sprawie propozycji zmiany umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy tj. przejścia z Oddziału H. D. i. M. do D. Higieny Ż. Ż. i. P. U., co świadczy o nie przestrzeganiu norm etyczno-zawodowych;
- nie przestrzeganie norm etyczno-zawodowych i brak szacunku i życzliwości w stosunkach służbowych poprzez podanie do publicznej wiadomości pismem z dnia 30 sierpnia 2010 r. nieprawdziwych, pomawiających zarzutów w stosunku do kierownictwa zakładu pracy, w szczególności polegających na zarzucie rzekomego naruszania przez pracodawcę i najbliższe kierownictwo praw związkowych i pracowniczych w stosunku do członków związku i pracowników niezrzeszonych, zarzucanie pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z naruszeniem przepisów prawa pracy, pomawianie pracodawcy o zastraszanie i poniżanie powoda;
- nie wykazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia z pracy w związku z pełnioną przez powoda funkcją przewodniczącego związku zawodowego.

Jednocześnie w tym samym piśmie pracodawca z dniem 2 października 2010 r. zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz dnia 1 października 2010 r. skierował go na urlop wypoczynkowy.

Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Dowód : kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28.09.2010 r.

– karta 9-10;

W dniu 15 października 2010 r. dyrektor W. S. S. – E. we W. złożył w Prokuraturze Rejonowej W., zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez W. Z., polegającego na posługiwaniu się w stosunkach z pracodawcą przerobionym statutem Z. Z. P. I. S. w porównaniu z jego oryginalną treścią, znajdującą się w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000249793.

W dniu 28 października 2010 r. dyrektor W. S. S. – E. we W. złożył w Prokuraturze Okręgowej we Wrocławiu zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez osoby zarządzające Z. Z. P. I. S. przestępstwa, polegającego na prowadzeniu działalności w sposób sprzeczny z ustawą o związkach zawodowych i ustawą o Krajowym Rejestrze Sądowym.

Dowód: zawiadomienie z dnia 15.10.2010 r. wraz z potwierdzeniem odbioru

– karta 50-53;

zawiadomienie z dnia 28.10.2010 r. wraz z potwierdzeniem odbioru

– karta 45-48;

pismo wyjaśniające – karta 54-55;

W dniu 29 grudnia 2010 r. W. S. S. – E. we W. złożyła w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu pozew przeciwko Z. Z. P. I. S. o ustalenie nieistnienia uprawnień, wynikających z przerobionego statutu związku zawodowego, a dotyczących w szczególności zawyżonej liczby członków tego związku i braku prawa W. Z. do korzystania z uprawnień ochronnych, wynikających z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydział Pracy z dnia 4 maja 2012 r. ustalono, że Z. Z. P. I. S. z siedzibą we W. od 31 lipca 2007 r. nie jest reprezentatywny w pozostałej części oddalając powództwo.

W wyniku apelacji Związku Zawodowego Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 października 2012 r., sygn. akt III APa 31/12 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że powództwo oddalił.

Dowód: pozew z dnia 29 grudnia 2010 r. – karta 2-7 w aktach sprawy VII P 149/11;

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział VII Pracy z 04.05.2012 r. sygn. akt VII P 149/11 wraz z uzasadnieniem - karta 304, 308-313 w aktach sprawy VII P 149/11,

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 23.10.2012 r. sygn. akt III APa 31/12 wraz z uzasadnieniem - karta 353, 357-v. 361 w aktach sprawy VII P 149/11.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powoda upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia,

a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Powód zakwestionował zarówno formalną poprawność złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, jak również merytoryczne przyczyny wskazane w wypowiedzeniu.

W niniejszej sprawie spór formalny sprowadzał się ustalenia, czy powód podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako przewodniczący Z. Z. P. I. S., która wynika z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późn. zm., zwana dalej ustawą związkową) w związku z kwestionowaniem przez stronę pozwaną, że podany związek zawodowy miał co najmniej 10 członków – pracowników. Po drugie spór stron dotyczył tego, czy w razie uznania, że powód podlegał szczególnej ochronie, istnieją podstawy do przyjęcia, że jego zachowanie w trakcie trwania stosunku pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie, czy wobec tego należy jego żądanie przywrócenia do pracy oddalić.

Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 pkt 1 ustawy związkowej 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. Jednocześnie jednak, zgodnie z art. 34 ust. 1 i 2 ustawy związkowej przepis ten znajduje zastosowanie także wobec międzyzakładowej organizacji związkowej, przy czym przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy związkowej uwzględnia się liczbę członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. W związku z tym w przypadku, gdy organizacja związkowa posiada status międzyzakładowej organizacji związkowej może ona wykonywać wszystkie uprawnienia należące się zakładowym organizacjom związkowym niezależnie od tego, czy u pracodawcy, u którego powstał spór z zakresu indywidualnego prawa pracy, zatrudnionych jest mniej czy więcej niż 10 pracowników, o ile ogólna liczba pracowników ze wszystkich zakładów pracy objętych działaniem międzyzakładowej organizacji pracy wnosi co najmniej 10.

W niniejszej sprawie powyższa kwestia została rozstrzygnięta wyrokiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 października 2012 r. sygn. akt III APa 31/12 i wyrok ten jako prejudykat w niniejszej sprawie wiąże niniejszy Sąd. Zgodnie z art. 365 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy. Jednocześnie zakres związania, co do zasady dotyczy tylko sentencji orzeczenia, jednak w przypadku wyroku oddalającego powództwo zakres związania obejmuje także te fragmenty uzasadnienia, które świadczą o podstawie wydania merytorycznego rozstrzygnięcia. Przywołany wyżej wyrok Sądu Apelacyjnego, w którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 maja 2012 r. sygn. akt VII P 149/11, był wyrokiem oddalającym ostatecznie powództwo, zaś z treści jego uzasadnienia wynika, iż przyczyną do takiej zmiany wyroku był fakt, że wprawdzie u strony pozwanej w III i IV kwartale 2010

r. Związek Zawodowy Pracowników Inspekcji Sanitarnej skupiał mniej niż 10 pracowników, tym niemniej miał on status międzyzakładowej organizacji związkowej i jako taki spełniał kryteria, o których mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 1 ustawy związkowej w zw. z art. 34 ust. 2 ustawy związkowej, co do tego ustalenia pozostaje związany Sąd orzekający w niniejszej sprawie i wobec tego nie mógł przyjąć odmiennych ustaleń, wskazywanych przez stronę pozwaną.

Niemniej jednak Sąd w dalszej kolejności rozpoznał kwestię, czy w związku z tym Związek Zawodowy Pracowników Inspekcji Sanitarnej wywiązał się z obowiązku, o którym mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy związkowej, jako że obowiązek ten dotyczy także międzyzakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem począwszy od 1 stycznia 2003 r. szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, o której mowa między innymi w art. 32 ustawy związkowej, trwa dopiero od momentu, w którym organizacja związkowa wywiąże się z obowiązku, o którym mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy związkowej, zaś do tego czasu pracodawca nie musi samodzielnie ustalać, czy zakładowa organizacja związkowa spełnia wymagania, od których zależy możliwość korzystania z uprawnień, o których mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 1 ustawy związkowej, w tym także do dnia przekazania informacji o liczbie swoich członków pracodawca nie ma obowiązku uzyskania zgody, o której mowa w art. 32 ustawy związkowej. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca bez zgody zarządu organizacji związkowej nie może ani wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę wobec pracownika, który objęty jest szczególną ochroną, o której mowa w tym przepisie. Jednak aktualnie ochrona ta nie powstaje *ex lege*, ale jest uzależniona od przekazania informacji, o której mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy związkowej. Jednocześnie nieprzekazanie informacji w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po kwartale roku kalendarzowego nie skutkuje całkowitą utratą uprawnień, a jedynie powoduje, że szczególna ochrona powstaje dopiero z chwilą przekazania stosownej informacji pracodawcy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r. III PZP 7/12, OSNP 2013/9-10/101).

Z tego też względu Sąd zwrócił szczególną uwagę na podnoszone przez stronę pozwaną opóźnienia w przekazaniu informacji przez Związek Zawodowy Pracowników Inspekcji Sanitarnej, zwłaszcza zaś dotyczące okresu, w którym doszło do wypowiedzenia powodowi umowy (28 września 2010 r.) oraz rozwiązania stosunku pracy (31 grudnia 2010 r.). Z ustaleń Sądu wynika, że w dniach do 10 października 2010 r. i do 10 stycznia 2011 r. związek zawodowy nie przekazał stosownej informacji, ale uczynił to dopiero w dniu 12 lipca 2011 r. Zatem to dopiero od tego okresu można mówić o szczególnej ochronie pracownika. W związku z tym, że powodowi wypowiedziano umowę wcześniej, w okresie, w którym pracodawca nie otrzymał stosownej informacji z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy związkowej, nie podlegał on szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ustawy związkowej.

Przechodząc do analizy merytorycznej treści wypowiedzenia stosunku pracy, to jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 28 września 2011 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, było nie przestrzeganie Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz zasad współżycia społecznego poprzez:

- nie wykonanie polecenia przeniesienia się do wyznaczonego pomieszczenia pracy, pomimo szczegółowego wyjaśnienia przyczyn i zasadności zmiany miejsca wykonywania pracy, co powoduje dezorganizację pracy;
- lekceważący stosunek do przełożonego, polegający na nie udzieleniu, pomimo ponaglenia, odpowiedzi na wezwanie pracodawcy w sprawie propozycji zmiany umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy tj. przejścia z Oddziału H. D. i. M. do Działu H. Ź. Ź. i. P. U., co świadczy o nie przestrzeganiu norm etyczno-zawodowych;
- nie przestrzeganie norm etyczno-zawodowych i brak szacunku i życzliwości w stosunkach służbowych poprzez podanie do publicznej wiadomości pismem z dnia 30 sierpnia 2010 r. nieprawdziwych, pomawiających zarzutów w stosunku do kierownictwa zakładu pracy, w szczególności polegających na zarzucie rzekomego naruszania przez pracodawcę i najbliższe kierownictwo praw związkowych i pracowniczych w stosunku do członków związku i pracowników nie zrzeszonych, zarzucanie pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z naruszeniem przepisów prawa pracy, pomawianie pracodawcy o zastraszanie i poniżanie powoda jako pracownika;

- nie wykazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia z pracy w związku z pełnioną przez powoda funkcją przewodniczącego związku zawodowego (wniosek z dnia 22 lipca 2010 r. znak ZZPIS-WZ-45/10), przez co nastąpiło naruszenie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Ciężar wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, pierwsza ze wskazanych przyczyn odnosząca się do nie wykonania polecenia przeniesienia się do wyznaczonego pomieszczenia pracy, pomimo szczegółowego wyjaśnienia przyczyn i zasadności zmiany miejsca wykonywania pracy, co powoduje dezorganizację pracy, okazała się w pełni uzasadniona i już z tego powodu powództwo podlegało oddaleniu.

W tym względzie należy wskazać, iż w sprawie prowadzonej przed tut. Sądem pod sygn. akt 50/11 prawomocnym wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2011 r. zostało oddalone powództwo powoda w sprawie uchylecia kary nagany, której przyczyną nałożenia było między innymi niewykonanie poleceń służbowych wydanych przez Zastępcę Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych i Kierownika Oddziału H. D. i. M. i nie przeniesienie się do innego wyznaczonego pokoju jako miejsca wykonywania pracy pomimo iż powyższa zmiana została szczegółowo wyjaśniona, a wynikała ze zmian organizacyjnych Działu Z. P. i. P. Z.. Sąd rozważając wskazaną przyczynę nałożenia kary nagany jednoznacznie stwierdził, iż okazała się ona w pełni uzasadniona i już chociażby z tej przyczyny powództwo o uchylenie kary nagany podlegało oddaleniu. Natomiast Sąd badając w niniejszym postępowaniu przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy był związany wyrokiem tut. Sądu z dnia 11 sierpnia 2011 r. w sprawie X P 50/11, oddalającym powództwo o uchylenie kary nagany w zakresie analizowanych przyczyn nałożenia kary nagany. Nie może zatem być wątpliwości, iż powód nie wykonał polecenia służbowego przeniesienia się do innego pomieszczenia, które zostało mu wydane nie tylko przez jego bezpośredniego przełożonego J. M., ale również przez zastępcę dyrektora I. L., za co został skutecznie ukarany karą nagany. Jednocześnie należy wskazać, iż wykonywanie poleceń służbowych jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, których wykonywanie dotyczy nie tylko „szeregowych” pracowników, ale również pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych, w tym również, a może nawet przede wszystkim władz związków zawodowych. Przynależność do organizacji związkowej, czy nawet pełnienie funkcji przewodniczącego związków zawodowych absolutnie w żaden sposób nie ustanawia takiej osoby „ponad prawem” i nie zwalnia go z wykonywania poleceń służbowych pracodawcy. To powód będąc przewodniczącym związku zawodowego powinien swoim zachowaniem dawać właściwy przykład pozostałym pracownikom w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, a nie stawiać się „ponad prawem”. Na marginesie należy tylko dodać, iż takie zachowanie powoda mogło stanowić nie tylko uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, ale nawet rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w szczególności przełożonych powoda I. L. i J. M. pomimo zastosowanej kary porządkowej, powód nie wykonał polecenia dotyczącego zmiany pokoju, uczynił to dopiero po doręczeniu mu pisma o wypowiedzeniu umowy.

Drugą ze wskazanych przyczyn, był lekceważący stosunek do przełożonego, polegający na nie udzieleniu, pomimo ponaglenia, odpowiedzi na wezwanie pracodawcy w sprawie propozycji zmiany umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy tj. przejścia z Oddziału H. D. i. M. do Działu H. Ź. Ź. i. P. U., co świadczy o nie przestrzeganiu norm etyczno-zawodowych.

W ocenie Sądu, przyczyna ta była nieuzasadniona. Należy podnieść, iż strona pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.), co jest czynnością jednostronną, lecz złożyła ofertę zmiany warunków pracy, będącą w gruncie rzeczy czynnością dwustronną, na którą to ofertę powód wcale nie musiał wyrażać zgody. Czym innym jest bowiem wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, a czym innym zaproponowanie mu innych warunków pracy i płacy. Do przyjęcia bądź odrzucenia oferty może dojść bowiem w każdy sposób nawet poprzez odpowiednie zachowanie się danej osoby. Powód nie miał obowiązku przyjmować zaoferowanych mu nowych warunków zatrudnienia, natomiast ewentualny brak stanowiska powoda w powyższej kwestii logicznie rozumując oznaczał nic innego jak tylko brak zgody powoda na złożoną mu ofertę zmiany warunków pracy.

Trzecią wskazaną przyczyną było nie przestrzeganie norm etyczno-zawodowych i brak szacunku i życzliwości w stosunkach służbowych poprzez podanie do publicznej wiadomości pismem z dnia 30 sierpnia 2010 r. nieprawdziwych, pomawiających zarzutów w stosunku do kierownictwa zakładu pracy, w szczególności polegających na zarzucie rzekomego naruszania przez pracodawcę i najbliższe kierownictwo praw związkowych i pracowniczych w stosunku do członków związku i pracowników niezrzeszonych, zarzucanie pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z naruszeniem przepisów prawa pracy, pomawianie pracodawcy o zastraszanie i poniżanie powoda.

W toku postępowania zostało ustalone, iż w dniu 16 lipca 2010 r. powód na stronie internetowej strony pozwanej www.fzz.org.pl umieścił swoje oświadczenie, w którym wskazał, że dyrektor WSSE nie współpracuje ze związkami zawodowymi. W oświadczeniu chodziło o przebieg zebrania ze wszystkimi związkami zawodowymi z dnia 14 lipca 2010 r., przy czym w późniejszej korespondencji związków zawodowych z dyrektorem WSSE okazało się, że dwa spośród czterech związków zawodowych nie brały w ogóle udziału w zebraniu.

W dniu 30 sierpnia 2010 r. powód jako przewodniczący Z. Z. P.I. i Sanitarnej sformułował pismo, które opublikował na stronie internetowej www.fzz.home.pl. W piśmie tym powołał się na łamanie praw związkowych i pracowniczych przez pracodawcę, mobbing w miejscu pracy oraz niezasadne i niezgodne z prawem rozwiązywanie umów o pracę.

Okoliczności te jednak nie znajdowały odzwierciedlenia w rzeczywistości. W dniu 22 marca 2010 r. powód oraz S. B., D. Z. i J. P. złożyli do dyrektora WSSE J. K. skargę na J. M. w związku z zachowaniami o charakterze mobbingowym między innymi w postaci zmuszania do pracy w godzinach nadliczbowych, odmawiania udzielenia urlopu, braku możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, złośliwych uwag i żartów, szantażowania zwolnieniem z pracy wraz z wnioskiem o powołanie Komisji A. i. A. przy WSSE.

W związku z powyższym wnioskiem została powołana komisja, która przeprowadziła stosowne postępowanie, wysłuchując wszystkich skarżących. Na podstawie przeprowadzonego postępowania nie dopatryła się jednak znamion mobbingu.

Wobec tego skarżący zakwestionowali w piśmie do dyrektora WSSE z dnia 24 maja 2010 r. obiektywizm komisji oraz podkreślili, że ich celem nie jest wysuwanie jakichkolwiek roszczeń, ale poprawa relacji w środowisku pracy.

Komisja ustaliła, że do rozwiązania stosunku pracy np. z A. G. doszło z powodu długotrwałej absencji z powodu choroby, natomiast w przypadku A. J. B. do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu likwidacji stanowiska pracy, które zajmowała co potwierdza wyrok Sądu z dnia 29 listopada 2010 r. w sprawie o sygn. akt IV 1 P 490/10 oddalający powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie.

W ocenie Sądu, powód zamieszczając na stronie internetowej nieprawdziwe, negatywne i nierzetelne treści dotyczące pracodawcy, nie dokładając przy tym należytej staranności w celu ich sprawdzenia i zweryfikowania, przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy, co mogło w pełni uzasadniać wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. Należy bowiem wskazać, iż w świetle art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności do dbania o dobro zakładu pracy. Tym czasem powód swoim zachowaniem wykazał daleko idący brak szacunku nie tylko do samego zakładu pracy, ale przede wszystkim dla swoich bezpośrednich i pośrednich przełożonych, wykorzystując niejako instrumenty związkowe do osobistej „wendetty” przeciwko pracodawcy. Powód zdaje się całkowicie nie pojmować i nie rozumieć instytucji i celu związków zawodowych, przez co jego działania miały charakter destrukcyjny i szkodliwy dla właściwego funkcjonowania pracodawcy nie tylko w obrębie samego zakładu pracy, ale również jego postrzegania na zewnątrz.

Prawdziwa okazała się również ostatnia ze wskazanych przyczyn, tj. nie wykazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia z pracy w związku z pełnioną przez powoda funkcją przewodniczącego związku zawodowego (wniosek z dnia 22 lipca 2010 r. znak ZZPIS-WZ-45/10), przez co nastąpiło naruszenie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (tj. Dz. U z 2014, poz. 167), pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Treść powyższego przepisu wskazuje, iż skierowany jest on do każdego członka związku zawodowego, także organizacji międzyzakładowej, jeżeli pełni on jakąkolwiek funkcję związkową.

Jednakże samo powiadomienie pracodawcy o zamiarze skorzystania ze zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie jest równoznaczne z jego uzyskaniem. Podstawę taką może bowiem stanowić tylko i wyłącznie decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia. Treść zacytowanego przepisu wskazuje, iż uprawnienie do zwolnienia z pracy związane jest z koniecznością wykonania czynności doraźnej, czyli takiej, która nie może zostać wykonana poza godzinami pracy. Należy bowiem wskazać, iż prowadzenie działalności związkowej ma w swej istocie charakter działalności społecznej. Praca związkowa powinna być więc wykonywana poza zajęciami zawodowymi, a nie odbywać się kosztem pracodawcy, w ramach godzin pracy pracownika, w czasie których pracownik zobligowany jest do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Stosunek pracy jest bowiem świadczeniem wzajemnym, zgodnie bowiem z art. 22 § 1 kp. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Za czynności doraźne przykładowo nie można np. uznać posiedzeń zarządów i komisji zakładowych związków zawodowych. Natomiast za czynności doraźne należy uznać takie, których termin jest niezależny od związków, np. został wyznaczony przez inny organ władzy publicznej.

Powód składając swój wniosek z dnia 22 lipca 2010 r. dotyczący zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem wynagrodzenia w okresie od 1 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. w ramach działalności związku w zakładzie pracy w ilości 7 godzin, tj., wtorek godz. 10:30 do 15:00 i piątek godz. 12:30 do 15:00 w żaden sposób nie wskazał przesłanki konieczności wykonania czynności doraźnej. Mało tego z jego wniosku wynika wręcz, iż zwolnienie to nie miało mieć charakteru doraźnego, lecz charakter stały, a więc w żaden sposób nie wynikający z przesłanki dokonania doraźnej czynności, która nie mogła zostać wykonana poza godzinami pracy.

Strona pozwana jako pracodawca nie ma obowiązku automatycznego udzielania zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia działaczowi związkowemu jeżeli nie wykaże on konieczności wykonania czynności doraźnej. Tymczasem powód pomimo wezwania go przez stronę pozwaną do wskazania okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia z pracy zignorował ten fakt i w żaden sposób nie uzasadnił doraźności wykonywania czynności związkowych w godzinach pracy u strony pozwanej.

Na marginesie należy tylko dodać, iż nawet gdyby przyjąć, iż w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był on objęty szczególną ochroną, to w ocenie Sądu, w świetle prawdziwości wskazanych przyczyn w oparciu o treść art. 8 k.p. powództwo i tak winno zostać oddalone. Należy bowiem wskazać, iż powód dopuścił się rażącego naruszenia przepisów prawa pracy i w sposób niczym nie uzasadniony odmówił wykonania polecenia służbowego, co może stanowić nie tylko podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, ale w świetle rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniało nawet rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nadto, biorąc pod uwagę zachowanie powoda, jego bezpodstawne niczym nie uzasadnione szykanowanie pracodawcy na forum internetowym budzi poważne wątpliwości, co do ewentualnej dalszej postawy powoda w przyszłości. Należy wskazać, iż powód swoją postawą nie tylko podważał kompetencje swoich przełożonych, ale samego pracodawcy i w sposób ostentacyjny lekceważył swojego pracodawcę dając niejako w ten sposób, sygnał, iż jako związkowiec może on całkowicie bezkarnie bez żadnych konsekwencji swoich czynów ignorować pracodawcę.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków i stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd dał wiarę świadkom, których zeznania zostały ocenione jako rzeczowe, spójne, wzajemnie korespondujące ze sobą, a przez to w pełni wiarygodne. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach przesłuchanego w charakterze strony pozwanej J. K., gdyż były one zbieżne z zeznaniami świadków. Przede wszystkim z zeznań powyższych osób jednoznacznie wynika, iż powód otrzymał polecenie przeniesienia się do innego pomieszczenia, którego jednak odmówił wykonania. Co potwierdzone zostało również w toku postępowania w sprawie o uchylenie kary nagany (sygn. akt X P 50/11).

Ocena zeznań powoda została dokonana również w kontekście całości materiału dowodowego. Zeznania powoda zostały uznane za wiarygodne w części w jakiej korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. W szczególności, Sąd nie dał wiary temu jakoby powód w momencie wypowiedzania stosunku pracy podlegał szczelnej ochronie, gdyż w sposób niepodważalny przeczą temu dowody z dokumentów, z których wynika, iż Związek Zawodowy Pracowników Inspekcji Sanitarnej nie składał stronie pozwanej kwartalnych informacji o liczbie członków związku. Taka informacja de facto została złożona przez związek dopiero w dniu 12 lipca 2011 r. Okoliczność ta nie mogła jednak mieć wpływu na wręczone powodowi w dniu 28 września 2010 r. wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 360,00 zł.

Jednocześnie zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym, nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa była zwolniona z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu, dlatego Sąd zaliczył koszty opłaty od pozwu na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono w punkcie III sentencji wyroku.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.