

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 grudnia 2019 r. powód M. N. wniósł o przywrócenie go do pracy w pozwanej Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania powód wyjaśnił, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. technicznych. W dniu 20 grudnia 2019 r. - w związku z zakończeniem okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego - stawił się z powrotem do pracy, gdzie został poinformowany, że nie jest już pracownikiem pozwanej. Wówczas udał się na pocztę, gdzie odebrał świadectwo pracy wskazujące na to, że do rozwiązania umowy o pracę doszło 6 grudnia 2019 r. w trybie art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód podkreślił, że do chwili wniesienia pozwu nie otrzymał od pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Wskazał, że w dniach 21 listopada-14 grudnia 2019 r., z uwagi na pobyt w sanatorium, przebywał poza miejscem zamieszkania. Zarówno przed wyjazdem, jak i po powrocie, nie znalazł w skrzynce pocztowej awiza świadczącego o próbie doręczenia mu korespondencji w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie wniósł o przywrócenie przewidzianego w art. 264 k.p. terminu do złożenia odwołania. W odniesieniu do samego rozwiązania umowy powód zarzucił, że pozwana naruszyła art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (powoływana dalej jako „ustawa związkowa”). Wyjaśnił, że od kilkunastu lat pełni funkcję członka Zarządu (...) S.A. (dalej jako: (...).Ch. (...)), a tym samym był pracownikiem objętym szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy związkowej. Powód wskazał, że pozwana nie złożyła do zakładowej organizacji związkowej obligatoryjnego wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, poprzestając jedynie na zwróceniu się do związku w trybie konsultacyjnym, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. W zaistniałym stanie rzeczy doszło do uchybienia skutkującego bezskutecznością rozwiązania umowy o pracę. Ponadto, powód ocenił zachowanie pozwanej jako nieuczciwe i nielojalne wobec wieloletniego i sumiennego pracownika. Zaakcentował, że przyczyną jego nieobecności w pracy były względy zdrowotne, tj. przebyte dwa zawały serca. Z uwagi na poprawę stanu zdrowia powód informował pozwaną o zamiarze powrotu do pracy, jednakże ta rozwiązała z nim umowę na zaledwie 2 tygodnie przed zakończeniem okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Działanie pozwanej, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., powinno zostać zatem uznane za bezskuteczne.

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

W uzasadnieniu podniosła, że odwołanie powoda od rozwiązania umowy o pracę jest spóźnione, albowiem rozwiązanie umowy nastąpiło w sposób skuteczny w dniu 6 grudnia 2019 r. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało bowiem przesłane powodowi przesyłką poleconą, która mogła zostać odebrana przez dorosłego domownika. Ponadto, w skrzynce pocztowej powoda pozostawiono awizo i na jego podstawie można było ustalić kto był nadawcą korespondencji. W ocenie pozwanej, brak jest również podstaw do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania z uwagi na upływ 7 dni od dnia, w którym powód dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie pozwanej rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło zgodnie z przepisami prawa. Pracodawca był bowiem do tego uprawniony ze względu na długotrwałą niezdolność powoda do pracy wskutek choroby, a powoływanie się na ochronę działacza związku zawodowego uznał za nadużycie prawa. Pozwana podniosła, że celem ochrony działacza jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji związkowej. Podkreśliła, że zachowywała się wobec powoda lojalnie, np. uwzględniała jego wnioski o wypłatę zaliczek na poczet wynagrodzenia. Zaprzeczyła przy tym, aby powód informował ją o zamiarze powrotu do pracy wraz z zakończeniem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Końcowo pozwana stwierdziła, że powód w przyszłości stałby się w dalszym ciągu niezdolny do pracy. Uznała bowiem, że ponowny zawał serca świadczy o niedbałości powoda o jego stan zdrowia. Pozwana wysnuła podejrzenie, że powód nadużywa alkoholu, co wynika z faktu, że korzystał z urlopu wypoczynkowego, w tym często urlopu na żądanie, głównie w poniedziałki. Zarzuciła również, że przedłożone przez powoda zaświadczenie o zdolności do pracy zostało wystawione przez internistę, a nie kardiologa.

Na dalszym etapie postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. Precyzując stanowisko zajęte na rozprawie w dniu 24 sierpnia 2020 r. pozwana zaakcentowała wątpliwości co do przydatności powoda do wykonywania dotychczasowej pracy, z kolei strona powodowa dodatkowo podniosła zarzut braku należytej reprezentacji pozwanej przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód zarzucił, że przedmiotowe oświadczenie zostało podpisane wyłącznie przez Prezesa Zarządu pozwanej, podczas gdy z informacji ujawnionych w rejestrze KRS wynika, że do dokonania czynności prawnych za pozwaną spółkę konieczne jest współdziałanie co najmniej dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. N. od 5 marca 1984 r. był zatrudniony w G. A. Zakłady (...), przy czym z uwagi na przejście zakładu pracy w trybie art. 23 k.p. na innego pracodawcę, w ramach nawiązanego stosunku pracy wykonywał pracę na rzecz Grupy (...) Sp. z o.o. w P. - ostatnio na stanowisku specjalisty ds. technicznych w Zespole (...). Była to praca o charakterze biurowym. Do jego zadań na tym stanowisku należała m.in.: analiza rynku dostawców, prowadzenie negocjacji z dostawcami, opracowanie, aktualizowanie i przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego, planowanie remontów przeglądów, inspekcji i kontroli narzędzi, prowadzenie dokumentacji usterek i napraw narzędzi, kontrola stanu technicznego narzędzi, określanie potrzeb zakupowych.

Bezsporne, a nadto:

- zakres obowiązków k. 130 części B akt osobowych M. N.

- zeznania powoda k. 170v-171

W dniu 27 czerwca 2018 r., w czasie wykonywania pracy, M. N. przeszedł zawał serca. Z uwagi na stan zdrowia, bezpośrednio po tym zdarzeniu, przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie na zasiłku chorobowym. Dalej od 26 grudnia 2018 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 19 kwietnia 2019 r. M. N. przeszedł drugi zawał serca. Ostatecznie pobierał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od dnia 26 grudnia 2018 r. do dnia 20 grudnia 2019 r.

Bezsporne, a nadto:

- dokumentacja medyczna k. 35-37

- orzeczenia lekarza orzecznika ZUS k. 38-40

- decyzja ZUS z dnia 27.06.2019 r. k. 41

- decyzja ZUS z dnia 07.01.2019 r. k. 42

- lista okresów nieskładkowych k. 19-20

- zeznania powoda k. 170v-171

- zeznania świadka M. W. protokół elektroniczny z dnia 05.08.2020 r. minuty 00:03:59 do 00:17:25

W trakcie zatrudnienia M. N. był aktywnym członkiem działającego u pracodawcy (...)Ch. (...). Pełnił w nim funkcję członka Zarządu. Brał udział w rozmowach z pracodawcą podczas corocznych negocjacji podwyżek i konsultacji zakładowego układu zbiorowego pracy. Pismem z dnia 24 maja 2019 r. (...)Ch. (...) poinformował pracodawcę, że na mocy uchwały Zarządu Związku (...) jest pracownikiem podlegającym ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy związkowej na czas kadencji, tj. w okresie od 1 czerwca 2019 r. do końca maja 2023 r.

Bezsporne, a nadto:

- postanowienie z dnia 25.07.2001 r. .k 26-30

- uchwała nr IV/2015 r. k. 52
- pismo z dnia 24.05.2019 r. k. 50
- email k. 51
- zeznania świadka J. G. k. 170v
- zeznania M. G. w charakterze pozwanej k. 171-171v.

Podczas nieobecności w pracy wywołanej stanem zdrowia M. N. odwiedzał zakład pracy przy okazji wizyt w przychodni przyzakładowej. Zapewniał wówczas współpracowników, że zamierza powrócić do pracy po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Ponadto, w tym czasie utrzymywał stały kontakt telefoniczny z innym działaczem związkowym - J. G., który zdawał mu relacje z działalności związku.

Dowód:

- zeznania świadka J. G. k. 170v
- zeznania powoda k. 170v-171

Pismem z dnia 29 października 2019 r. Grupa (...) Sp. z o.o. w P. zawiadomiła (...)Ch. (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z M. N. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby.

W odpowiedzi na ww. zawiadomienie związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyna rozwiązania umowy jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, zaś tryb przeprowadzenia konsultacji ze związkiem został dokonany z naruszeniem prawa. Odnosnie do pierwszej kwestii, powołano się na poprawę stanu zdrowia pracownika oraz jego wieloletni staż pracy u tego samego pracodawcy. W zakresie trybu postępowania pracodawcy zarzucono, że nie zbadał on do jakich organizacji związkowych należy M. N., w wyniku czego mogło dojść do naruszenia obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania umowy z reprezentującymi go organizacjami. Wskazano również, że z uwagi na obejmującą M. N. ochronę działacza związkowego pracodawca winien wystąpić do reprezentującego go związku o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy, a nie o wyrażenie opinii.

W piśmie z dnia 5 listopada 2019 r. pracodawca uznał powyższe zarzuty za bezzasadne. Wskazał, że jego decyzja jest uzasadniona obiektywnymi okolicznościami, a M. N. jest członkiem tylko jednej organizacji związkowej. Podniósł, że ochrona związkowa nie przysługuje wówczas, gdy jest rozpatrywana w kategoriach nadużycia prawa. Pracodawca ustalił z funkcjonującymi u niego organizacjami, że M. N. jest członkiem tylko tego związku zawodowego, tj. (...)Ch. (...).

Bezsporne, a nadto:

- wnioski o udzielenie informacji z dnia 05.11.2019 r. wraz z korespondencją email k. 79-82
- pismo z dnia 29.10.2019 r. k. 23
- pismo z dnia 31.10.2019 r. k. 44-47
- email k. 48-49
- pismo z dnia 05.11.2019 r. k. 24-25

W dniu 15 listopada 2019 r. Prezes Zarządu Grupy (...) Sp. z o.o. w P. sporządził pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z M. N. bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 53

§ 1 pkt 1 lit. b k.p. Pismo zawierało pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Wyjaśniając przyczynę rozwiązania umowy, powołano się na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez ponad 3 miesiące.

Bezsporne, a nadto:

- pismo z dnia 15.11.2019 r. k. 74-75

Pismo z dnia 15 listopada 2019 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało wysłane do M. N. przesyłką poleconą w dniu 20 listopada 2019 r. Na kopercie operator pocztowy odnotował, że przesyłkę awizowano w dniu 21 listopada 2019 r. Z kolei na stronie internetowej operatora dotyczącej usługi śledzenia przesyłki wskazano, że powtórna awizacja nastąpiła w dniu 29 listopada 2019 r., jednak nie zostało to odnotowane na przesyłce. W dniu 6 grudnia 2019 r. operator pocztowy zwrócił przesyłkę do nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie”.

W tym czasie M. N. znajdował się na turnusie rehabilitacyjnym w sanatorium. Przebywał tam w okresie od 21 listopada do 14 grudnia 2019 r. M. N. prowadził wówczas gospodarstwo domowe, mimo iż pozostaje w związku partnerskim z M. W.. Związek ten jest związkiem na odległość. M. W. na co dzień mieszka w miejscowości oddalonej ok. 250 km od S.. M. N. i M. W. odwiedzają się wzajemnie w czasie świąt, urlopów i weekendów. Kiedy partnerka odwiedzała M. N. w miejscu zamieszkania w weekend, ten często korzystał z urlopu w piątki lub poniedziałki.

W dniu 14 grudnia 2019 r. partnerka odwiozła M. N. do sanatorium, a następnie wróciła do swojego miejsca zamieszkania.

Dowód:

- koperta k. 9 części C akt osobowych M. N.

- wydruk śledzenia przesyłki k. 76

- informacja o przebytej rehabilitacji k. 31-33

- zeznania świadka M. W. protokół elektroniczny z dnia 05.08.2020 r. minuty 00:03:59 do 00:17:25

- zeznania powoda k. 170v-171

Po powrocie z sanatorium (...) opróżnił skrzynkę na listy, jednak nie znalazł tam awiza świadczącego o skierowanej do niego przez pracodawcę korespondencji. Zamierzał powrócić do pracy. W dniu 19 grudnia 2019 r. udał się do lekarza internisty, który wydał mu zaświadczenie o braku przeciwwskazań kardiologicznych do pracy.

Dowód:

- zaświadczenie lekarskie k. 43

- zeznania świadka M. W. protokół elektroniczny z dnia 05.08.2020 r. minuty 00:03:59 do 00:17:25

- zeznania powoda k. 170v-171

W dniu 20 grudnia 2019 r. M. N. stawił się w pracy w Grupie (...) Sp. z o.o. w P.. Wówczas nie został wpuszczony na teren zakładu. Poinformowano go, że umowa o pracę została z nim rozwiązana, a pismo w tej sprawie zostało przesłane pocztą. W tej sytuacji M. N. udał się do placówki pocztowej, gdzie odebrał korespondencję zawierającą świadectwo pracy wystawione w dniu 12 grudnia 2019 r. z którego wynikało, że w dniu 6 grudnia 2019 r. jego stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Dowód:

- świadectwo pracy wraz z kopertą k. 18, 21-22

- zeznania powoda k. 170v-171

Od 1 stycznia do 26 czerwca 2018 r. pracodawca udzielił M. N. czternastu dni urlopu wypoczynkowego, w tym czterech dni urlopu na żądanie. Dziewięć dni spośród wykorzystanego urlopu przypadało w poniedziałki.

Bezsporne, a nadto:

- wnioski urlopowe k. 92-95

- wykaz nieobecności za rok 2018 k. 96

W toku zatrudnienia pracodawca udzielał M. N., na jego wniosek, zaliczek na poczet wynagrodzenia.

Bezsporne, a nadto:

- karta zarobkowa k. 84-85

- wnioski o zaliczkę

- wnioski o zaliczkę k. 86-87, 89

- potwierdzenie wypłaty zaliczki k.88, 90-91

W ocenach okresowych pracownika, przeprowadzonych w III i IV kwartale 2017 r. i I kwartale 2018 r., M. N. został oceniany przez przełożonego pozytywnie. Każdorazowo oceny te były interpretowane jako „powyżej oczekiwań”.

Dowód:

- oceny okresowe pracownika k. 101-103

- zeznania świadka J. G. k. 170v

M. N. miał dobrą opinię wśród współpracowników, co po jego zwolnieniu wyraziło się w skierowaniu przez nich do pracodawcy wniosku o przywrócenie go do pracy.

Dowód:

- wnioski z dnia 24.12.2019 r. k. 57-63

M. N. w dalszym ciągu leczy się kardiologicznie. W dniu 8 kwietnia 2020 r. uzyskał zaświadczenie od lekarza kardiologa stwierdzające brak przeciwwskazań do powrotu do pracy.

Dowód:

- zaświadczenie k. 134

- zeznania powoda k. 170v-171

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda znajdowało podstawę w treści art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie do treści art. 264 §2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Co istotne, wyżej wskazany termin ma charakter materialnoprawny, a jego naruszenie wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności kwestionowanej czynności (wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04). W konsekwencji niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było w rzeczywistości zgodne z prawem lub uzasadnione.

W niniejszej sprawie strony toczyły spór odnośnie tego, czy pismo z dnia 15 listopada 2019 r., zawierające oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, zostało powodowi doręczone w taki sposób, że ten mógł się zapoznać z jego treścią. Przesyłka zawierająca przedmiotowe pismo została bowiem zwrócona do nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie”. Przed przejściem do merytorycznego rozpoznania zarzutów stawianych przez stronę powodową, należało zatem w pierwszej kolejności zbadać kwestię zachowania przez powoda terminu do zgłoszenia żądania przywrócenia go do pracy.

Dla ustalenia faktu i daty doręczeń między pracodawcą a pracownikiem istotne znaczenie ma przepis art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym oświadczenie woli złożone innej osobie zostaje jej złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. W świetle wskazanego przepisu kluczowym jest zatem nie tyle rzeczywiste zapoznanie się z oświadczeniem pracodawcy, lecz obiektywna możliwość zapoznania się z nim. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika jednoznacznie, iż powód takiej możliwości nie miał. Bezsprzecznie pozostawało było, że powód mieszka sam, nie posiada zatem domowników, którzy mogliby podjąć korespondencję w jego imieniu. Skierowana do niego przesyłka została po raz pierwszy awizowana w dniu 21 listopada 2019 r., kiedy powód przebywał w sanatorium, a zatem nie miał fizycznej możliwości jej odbioru. Sąd zauważa, że sposób awizacji przesyłki budzi pewne wątpliwości z tego względu, że operator pocztowy nie odnotował faktu ani daty drugiej awizacji na przesyłce. Niezależnie nawet od powyższego, po powrocie powoda z sanatorium, tj. w dniu 14 grudnia 2019 r. nie było już faktycznej możliwości odbioru przesyłki z placówki pocztowej, gdyż ta została zwrócona do nadawcy w dniu 6 grudnia 2019 r. Reasumując, powód w czasie podjęcia próby doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy znajdował się czasowo – z przyczyn niezależnych od siebie – poza miejscem zamieszkania, nie posiadając w gospodarstwie innych osób, które mogłyby w jego imieniu podjąć korespondencję. Nieobecność powoda miała charakter uzasadniony, podyktowany chęcią poprawy stanu zdrowia i powrotu do aktywności zawodowej. Nawet w przypadku prawidłowej awizacji, powód nie miałby możliwości odbioru przesyłki po powrocie, bowiem została ona zwrócona. Podkreślenia wymaga, że sam fakt awizacji nie mógł wywołać domniemania doręczenia przesyłki, bowiem tryb przewidziany w art. 139 k.p.c. dotyczy doręczenia korespondencji sądowej w toku postępowania cywilnego, nie zaś doręczeń pomiędzy pracodawcą a pracownikiem jako podmiotami prawa cywilnego. W tej sytuacji oczywistym jest, że powód obiektywnie nie mógł się zapoznać z treścią dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – nie miał takiej fizycznej możliwości. Dlatego też, w związku z brakiem prawidłowego zawiadomienia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę, termin do złożenia odwołania nie rozpoczął biegu.

Jak słusznie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PK 88/08), za początek biegu terminu należy uznać złożenie oświadczenia woli wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i sposobie odwołania. Bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, jeżeli w zachowaniu pracodawcy (w dowolnej formie) nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a stanowi ono jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone. W ocenie sądu analogicznie należy ocenić skutek prawny jaki wywołało doręczenie powodowi świadectwa pracy. Nie mogło ono otworzyć biegu terminu do wniesienia odwołania, gdyż wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Wspomniane oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi

świadczenie pracy (tak SN w wyroku z 14.05.2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 81, gdzie trafnie również odwołano się do wyroku tegoż Sądu z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77, LexPolonica nr 317734, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p. przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy). Wprawdzie w judykaturze zgodnie przyjmuje się równocześnie, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to jednak nawet przyjmując, że termin określony w art. 264 § 2 k.p. w stosunku do powoda biegł od daty odmowy dopuszczenia go do pracy przez pozwaną spółkę (20 grudnia 2019 r.), to przy zestawieniu go z datą wniesienia pozwu w rozpoznawanej sprawie (27 grudnia 2019 r.) należy stwierdzić, że powództwo zostało wniesione z zachowaniem 14-dniowego terminu z art. 264 § 2 k.p.

W konsekwencji należało ocenić, że powód nie uchybił terminowi założenia odwołania od kwestionowanej w niniejszym postępowaniu czynności w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym wniosek o przywrócenie terminu okazał się bezprzedmiotowy. Nie można bowiem przywrócić terminu, któremu pracownik nie uchybił.

Strona powodowa sformułowała w sprawie zarzuty dotyczące braku uzyskania przez pozwaną zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę, sprzeczności czynności pracodawcy z zasadami współzycia społecznego, a także nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy. Spór w sprawie sprowadzał się zatem do oceny, czy i kiedy doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Obie strony podniosły zarzut nadużycia prawa – strona powodowa zarzuciła pozwanej nielojalność wobec sumiennego pracownika, zaś pozwana stronie powodowej instrumentalne traktowanie szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia działacza związkowego.

Przykładem przepisu o rozwiązywaniu umów o pracę, o którym mowa w przywołanym na wstępie art. 56 § 1 k.p., jest norma art. 32 ust. 1 ustawy związkowej. Zgodnie z nią pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) 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;

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika imiennie wskazanego uchwałą zarządu lub upoważnionego do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 ustawy związkowej ma ściśle określony zakres podmiotowy. Obejmuje ona członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracowników będących członkami tej organizacji, upoważnionymi do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonego reprezentanta pracodawcy dokonującego za pracodawcę czynności ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są niejako z urzędu objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić istotnej formalności, a mianowicie powinien podjąć uchwałę w przedmiocie objęcia ochroną, a do tego wskazać pracodawcy imiennie konkretnych pracowników, którzy są nią objęci (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy związkowej). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. Dopiero ono ją statuuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., sygn. III PK 52/11).

W przedmiotowej sprawie pozwana została poinformowana, że powód jest członkiem (...)Ch. (...), a na podstawie stosownej uchwały został objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy związkowej. Fakt ten był bezsporny, a nadto potwierdzony pismem z dnia 24 maja 2019 r., z którego treści wynika, że pozwany został również zawiadomiony o czasie trwania kadencji powoda. Zeznający w charakterze pozwanej Prezes Zarządu potwierdził, że powód był

aktywnym członkiem ww. organizacji związkowej i spotykał go w trakcie corocznych negocjacji pracodawcy ze związkami zawodowymi.

Mimo to, pozwana nie tylko nie uzyskała zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, lecz nawet nie wystąpiła o udzielenie takiej zgody. Jak bowiem wynika z załączonej do akt dokumentacji, pozwana zwróciła się do (...)Ch. (...) jedynie w trybie konsultacji, co w żaden sposób nie wyczerpuje trybu uzyskania zgody, o którym mowa w art. 32 ustawy związkowej.

Pozwana błędnie wywodziła, że objęcie powoda ochroną działacza związkowego miało na celu jedynie uniknięcie rozwiązania umowy o pracę, a przez to instrumentalnie potraktował on ochronę związkową. Powód aktywnie angażował się w działalność związku, co potwierdził świadek J. G. oraz zeznający w charakterze pozwanej M. G.. Również w trakcie nieobecności spowodowanej chorobą powód żywnie interesował się działalnością związku, utrzymując stały kontakt telefoniczny z J. G.. Powyższe czyni chybionym zarzut o poszukiwaniu jedynie ochrony przed zakończeniem stosunku pracy.

Sąd dostrzega, że szczególna ochrona przyznana ustawą związkową nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika. Nie można zatem inaczej traktować działacza, który swoim zachowaniem rażąco narusza zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że w niniejszej sprawie żadne tego typu okoliczności nie zostały wykazane. Przeciwnie, powód jest wieloletnim, przykładowym pracownikiem pozwanej. Cieszył się uznaniem zarówno przełożonego jak i współpracowników, o czym świadczą pozytywne oceny okresowe („powyżej oczekiwań”) oraz liczne poparcie pracowników pozwanej wyrażone we wnioskach o przywrócenie go do pracy. Uwypuklana przez pozwaną kwestia wypłacania powodowi zaliczek na poczet wynagrodzenia również świadczy o tym, że powód cieszył się zaufaniem pracodawcy, a ich stosunki układały się pomyślnie. Pozwana nie udowodniła, aby toczyły się przeciwko powodowi jakiegokolwiek postępowania dyscyplinarne. Całokształt wyżej wskazanych okoliczności rysuje obraz powoda jako pracownika rzetelnego i zasłużonego.

Podkreślić przy tym należy, że przyczyna nieobecności powoda w pracy miała charakter obiektywny, niezależny od jego woli i niezawiniony. W ocenie sądu, pozwana w sposób nieuprawniony podnosiła, że stan zdrowia powoda jest wynikiem jego zaniedbań, w szczególności nadużywania alkoholu. Pozwana nie wykazała żadnej medycznej podstawy swoich twierdzeń, że problemy kardiologiczne powoda miały źródło w spożywaniu lub nadużywaniu alkoholu. W istocie bazowała w tym względzie wyłącznie na sposobie rozdysponowania urlopu wypoczynkowym, co było uprawnieniem powoda. Kreowanie tak istotnych zarzutów na tak wątpliwej podstawie jawi się jako zdecydowanie za daleko idące. Tym bardziej, że zeznająca w charakterze świadka partnerka powoda wyjaśniła przekonująco, że funkcjonują wraz powodem w związku na odległość, odwiedzając się w czasie weekendów, świąt i wakacji. W związku z tym, w czasie lub w celu odwiedzin partnerki, powód korzystał z urlopu w piątki lub podziałki, aby w ten sposób „wydłużyć” weekend i móc dłużej przebywać w towarzystwie partnerki. Z powyższych względów zarzuty pozwanej odnoszące się do rzekomego alkoholizmu powoda i braku dbałości o stan zdrowia okazały się całkowicie bezpodstawne.

Sąd zauważa, że nawet gdyby powód spożywał alkohol w czasie weekendu, czego strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, to czynił to w czasie wolnym od pracy. Jeżeli istotnie korzystałby z urlopu na żądanie (bez względu na motyw), to było to jego prawem. W przypadku urlopu na żądanie nie sposób przy tym mówić o „wielokrotnym” wykorzystaniu, skoro przysługuje on w wymiarze 4 dni w roku. Odnośnie zaś urlopu wypoczynkowego, to pozwana uwzględniała wnioski urlopowe powoda, czym wyrażała akceptację takiego sposobu realizacji ww. uprawnień pracowniczych. Gdyby w istocie okoliczność udzielania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po weekendzie stanowiła istotne zaburzenie funkcjonowania pozwanej, ta nie wyrażałaby zgody na tak sformułowane wnioski urlopowe. Powód nigdy nie stawiał się pod wpływem alkoholu w pracy. Z zeznań J. G. wynika, że w przypadku podejrzenia, że pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu wzywana jest firma ochroniarska, a wobec pracownika wyciągane są konsekwencje na drodze dyscyplinarnej. Tego rodzaju działania nigdy nie były podejmowane względem powoda. Stąd nie sposób stwierdzić, aby okoliczność spożywania alkoholu przez powoda mogłaby w jakikolwiek sposób negatywnie rzutować na funkcjonowanie pracodawcy.

Nie można się również zgodzić z prezentowanym przez pozwaną stanowiskiem, że pomimo leczenia i długotrwałej rehabilitacji powód nie jest zdolny do powrotu do pracy, albowiem takie zapatrywanie stoi w oczywistej sprzeczności z treścią zaświadczeń lekarskich od lekarza internisty oraz lekarza kardiologa. Fakt przebycia dwóch zawałów nie jest bynajmniej równoznaczny ze stanem niezdolności do pracy i nie eliminuje powoda z rynku pracy, do czego w istocie zmierzała strona pozwana, przedstawiając twierdzenia o jego nieprzydatności do pracy. Powód wykonywał pracę biurową, a strona pozwana nie przedstawiła żadnych wiarygodnych przeciwskażeń medycznych do wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Stąd też również z tego względu roszczenie powoda nie można było ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

W konsekwencji powyższych rozważań sąd uznał, że wobec niespornej okoliczności, iż pozwana nie wystąpiła o uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem i takiej zgody nie uzyskała, dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem obowiązującego w tym zakresie trybu, a tym samym było sprzeczne z art. 32 ustawy związkowej.

Powyższe dawało podstawę do uwzględnienia powództwa w całości i przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach, czemu sąd dał wyraz w punkcie pierwszym wyroku.

Jedynie na marginesie należy wskazać, że zarzut dotyczący podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę niezgodnie z zasadami reprezentacji pozwanej został podniesiony nieskutecznie. Mimo, że powód dysponował treścią załączonego do odpowiedzi na pozew pisma z dnia 15 listopada 2019r., zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również posiadał dostęp do internetowej wyszukiwarki KRS, powyższy zarzut sformułował dopiero na etapie złożenia załącznika do protokołu z rozprawy z dnia 24 sierpnia 2020 r., na której doszło do przedstawienia końcowych stanowisk stron i zamknięcia rozprawy. Tymczasem zgodnie przyjmuje się, że załącznik do protokołu nie ma znaczenia autonomicznego; jego rola jest pomocniczą w stosunku do obowiązującej zasady ustności rozprawy. Nie może więc zawierać treści samodzielnych, lecz powinien ograniczać się do zreferowania i streszczenia ustnych wywodów i wniosków przedstawionych uprzednio na rozprawie (zob. wyrok SN z dnia 13 listopada 2003 r., I CK 229/02, Biul. SN 2004, nr 4, s. 9). Powód w toku przewodu sądowego nie podnosił zarzutu, który wyartykułował w omawianym załączniku do rozprawy, więc nie można ich uznać za istniejące w toku przewodu sądowego i jako takie nie podlegały rozpoznaniu przez sąd. Podkreślić przy tym należy, że zgłoszenie nowego zarzutu dopiero na etapie pomiędzy zamknięciem rozprawy a wydaniem orzeczenia pozbawiało pozwaną możliwości ustosunkowania się do jego treści. Zwłaszcza, że sposób reprezentacji spółki ujawniony w KRS nie ma charakteru przesądzającego w kwestii wewnętrznych stosunków pracodawcy z pracownikami. Nierzadko bowiem u pracodawcy funkcjonującego w formie spółki prawa handlowego obowiązują wewnętrzne uregulowania dotyczące osób uprawnionych do wykonywania w imieniu spółki, jako pracodawcy, wszystkich czynności z zakresu prawa pracy. Z uwagi jednak na uprzednio wskazane uchybienia powstałe na wcześniejszym etapie aniżeli sporządzenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, tj. na etapie uzyskania zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, powództwo zasługiwało w całości na uwzględnienie.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika. Jego wysokość wynikała z treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i wynosiła 180 zł.

W punkcie trzecim wyroku sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2002 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanego, jako strony przegrywającej proces, na rzecz Skarbu Państwa – S. C. w S. (...), tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, kwotę 2.400 zł tymczasowo wydatkowaną przez Skarb Państwa w związku ustawowym zwolnieniem powoda od opłaty sądowej od pozwu. Z uwagi na fakt, że wartość przedmiotu sporu przekraczała w niniejszej sprawie 20.000 zł, opłata od pozwu została ustalona na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych jako opłata stosunkowa, tj. wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu (5% x 48.000 zł).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)