

Sygn. akt XXI Pa 513/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

|  |  |
|--|--|
| Przewodniczący: SSO Grzegorz Kochan (spr.)   |  |
| Sędziowie: SO Monika Sawa<br>SO Sylwia Kulma |  |
| Protokolant: Ewelina Truszkowska             |  |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionych przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 maja 2016 r. sygn. akt VII P 802/12

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz G. G. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 513/16

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

G. G. pozwem z 5 kwietnia 2012 r. (data nadania w placówce pocztowej) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. (dalej: (...)) wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(...) sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 maja 2016 r. przywrócił G. G. do pracy w (...) sp. z o.o. na poprzednich warunkach, zasądził od (...) sp. z o.o. na rzecz G. G. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy poczynając od 28 marca 2012 r. w kwocie 6.168,00 zł miesięcznie, zasądził od (...) sp. z o.o. na rzecz G. G. kwotę 1.015,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w tym kwotę 480,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od (...) sp. z o.o. na rzecz Skarbu Państwa-Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 3.822,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od której powód został zwolniony

## **3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji**

G. G. był zatrudniony od 1 września 1988 r. początkowo w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio zajmował stanowisko technologa. Następnie od 14 lipca 2010 r. w (...) w związku z przejściem części dotychczasowego zakładu pracy – bazy technicznej – na nowego pracodawcę. Jego miesięczne wynagrodzenie liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.168,00 zł brutto.

Wskutek przejścia części zakładu pracy (...) S.A. przez nowego pracodawcę – (...) wynagrodzenia pracowników uległy obniżeniu w oparciu o umowę społeczną pomiędzy (...) S.A. a (...). W art. 4 umowy strony postanowiły, że w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2010 r. pracodawca nie zmieni pracownikom w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy wysokości wynagrodzenia zasadniczego na niższe niż suma wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego danego pracownika w miesiącu poprzedzającym wejście umowy w życie, 75% dodatków za posiadanie TUL-i oraz 75% premii motywacyjnej otrzymanej przez danego pracownika za styczeń 2010 r.

U pracodawcy nie obowiązywał układ zbiorowy pracy.

Według stanu na 31 grudnia 2011 r. pracodawca zatrudniał 829 pracowników, zaś średnie wynagrodzenie brutto w drugim kwartale 2011 roku wynosiło 7.374,00 zł. Średnie wynagrodzenie brutto z wyłączeniem kadry kierowniczej wynosiło około 4.500,00 zł brutto, zaś ze wszystkimi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia około 6.000,00 zł brutto.

G. G. jest członkiem działającego u pracodawcy Związku Zawodowego (...) ( (...)). Zgodnie z uchwałą nr 1 zarządu (...) z 3 grudnia 2010 r. podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy. Jako objętych ochroną organizacja związkowa wskazała 16 pracowników.

Natomiast w grudniu 2013 roku zostały przeprowadzone wybory władz (...) na IX kadencję w latach 2013–2016. W skład zarządu weszli: R. S. (przewodniczący), G. G. (wiceprzewodniczący), K. K. (1) (wiceprzewodniczący) oraz A. M., P. S., C. K. i T. W. (członkowie zarządu). Szczególną ochroną na okres 3 lat, od 23 grudnia 2013 r., objęci zostali C. K., T. W., A. S., J. A., A. R., K. K. (1), G. G., P. S., A. M. i R. S..

Na 31 grudnia 2011 r. w skład (...) wchodziło 322 członków, z których 313 zatrudnionych było w (...), zaś na 31 marca 2012 r. w skład (...) wchodziło 330 członków, z których 316 zatrudnionych było w (...).

Począwszy od października 2010 roku pracodawca i działające u niego organizacje związkowe prowadzą negocjacje w sprawie zakładowego układu zbiorowego pracy.

6 października 2011 r. (...) oraz (...) S Komisja (...) nr 205 wystąpiły do pracodawcy w trybie art. 1 oraz 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z żądaniem podwyższenia od 6 października 2011 r. wszystkim pracownikom

wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 2.000,00 zł netto. Organizacje związkowe określiły pracodawcy 5 – dniowy termin na realizację żądania.

W odpowiedzi pracodawca wskazał, że wynagrodzenia pracowników ustalane są z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, jej jakości oraz ilości, jak również indywidualnego zakresu odpowiedzialności. Pracownicy wynagradzani są z poszanowaniem przepisów prawa oraz zasad obowiązujących w (...), a średnie miesięczne wynagrodzenie o ponad 100% przekracza przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce. Jednocześnie podkreślił, że spełnienie żądania związków zawodowych spowodowałoby wzrost wydatków na wynagrodzenia przekraczający możliwości spółki.

Wskutek zawiadomienia ze strony pracodawcy, zaistniały spór zbiorowy został zarejestrowany przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w W. pod numerem (...).

20 października i 2 listopada 2011 r. odbyły się rokowania pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, jednakże strony nie doszły do porozumienia.

Następnie strony sporu zbiorowego przystąpiły do mediacji prowadzonych przy udziale A. W. – mediatora z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Spór z udziałem mediatora trwał od 21 grudnia 2011 r. do 21 lutego 2012 r. Organizacje związkowe podtrzymały żądanie podwyżki o kwotę 2.000,00 zł netto, proponując rozłożenie przedmiotowej podwyżki w czasie – 1.000,00 zł netto natychmiast, zaś kolejne podwyżki po 500,00 zł netto w odstępach półrocznych. Strona społeczna była skłonna do negocjacji wskazanej kwoty podwyżki i nie upierała się sztywno przy kwocie 2.000,00 zł netto, traktując ją jako propozycję wyjściową, a jej żądania miały na celu uzyskanie podwyżki wynagrodzeń obniżonych podczas wydzielania pozwanej spółki z (...) w 2010 roku. Proponowała również wyłączenia z planowanych podwyżek części pracowników, w tym m. in. kadry kierowniczej. Organizacje związkowe postulowały konieczność poszukiwania innych kontrahentów poza (...) i wskazywały, że choć była możliwość osiągnięcia dodatkowego przychodu z usług świadczonych na rzecz innych podmiotów, spółka z niej nie skorzystała.

Strona związkowa uzasadniając żądanie podwyżki konkretnie w kwocie 2.000,00 zł powoływała się na okoliczność, iż z pasków płacowych otrzymywanych przez pracowników wynikało, że obniżki wynagrodzeń wynikające z wydzielania pracodawcy z (...) były znaczne, a największa z nich wyniosła 2.500,00 zł. Co więcej, pomiędzy wynagrodzeniami na tożsamyh stanowiskach istniały duże różnice. Wskazywano również na informacje o pensjach w konkurencyjnych spółkach, w tym na zamieszczone w Internecie ogłoszenie dotyczące oferty pracy dla mechanika lotniczego, w której oferowano odpowiednio wyższe wynagrodzenie niż przysługujące pracownikom spółki. Niskie wynagrodzenia powodowały odpływ pracowników do konkurencji.

Pracodawca podkreślał, że nie posiada środków finansowych na podwyżkę w żądanej kwocie, a ponadto taka podwyżka doprowadziłaby go do bankructwa. Zauważał również, iż tak wysoka podwyżka może być nieadekwatna do niektórych stanowisk i nie miałaby charakteru motywacyjnego. Nie przedstawiał jednak gotowości do rzeczywistych negocjacji w kwestii objętej sporem zbiorowym. Nie zgłosił żadnej kontrproponycji dla propozycji organizacji związkowych, w szczególności nie wskazał, które grupy pracowników mogłyby uzyskać podwyżki wynagrodzeń, kiedy i w jakim wymiarze, zaś postulat podniesienia płac całkowicie odrzucał jako niemożliwy do zrealizowania. Pracodawca nie przedstawiał przedstawicielom związkom zawodowym również wszystkich dokumentów finansowych, o które się zwracali.

Strony nie tylko nie osiągnęły oczekiwanego przez stronę społeczną porozumienia co do żądania, będącego przedmiotem sporu zbiorowego, lecz w żaden sposób nie dokonały żadnego postępu w negocjacjach. Organizacje związkowe prowadziły akcję informującą pracowników o przebiegu rokowań, a także o stanowisku pracodawcy, jednakże informacje w przedmiocie mediacji nie były przekazywane z uwagi na ustalenie pomiędzy stronami zasady zachowania poufności.

Szeregowi pracownicy byli niezadowoleni przedłużającymi się negocjacjami, pytali związkowców, dlaczego tak długi okres powstrzymywali się z ogłoszeniem strajku.

Sytuacja ekonomiczna spółki była skomplikowana. Zakończyła swój pierwszy rok obrotowy (2010 roku) stratą netto w wysokości(...) zł, którą postanowiła pokryć z zysków w kolejnych okresach. Koszty wynagrodzeń w 2010 roku wyniosły (...)zł. Natomiast rok obrotowy spółka zakończyła zyskiem netto w kwocie (...) zł, którą zarząd postanowił przeznaczyć na pokrycie strat z roku 2010. Koszty wynagrodzeń wyniosły (...) zł.

Pracodawca zaproponował przeprowadzenie niezależnej ekspertyzy na okoliczność ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej (...), którą zamierzał opłacić z własnych środków, pozostawiając stronie związkowej wybór eksperta. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na powołanie eksperta uznając, że sporządzenie ekspertyzy zajęłoby zbyt dużo czasu, a ponadto w ich ocenie ekspertyza nie mogłaby wykazać zasadności wprowadzenia podwyżek i przeznaczania na ten cel środków finansowych.

Pracodawca opowiadał się za urealnieniem płac na podstawie wartościowania stanowisk pracy, bowiem zakładał, że wynagrodzenia na niektórych stanowiskach mogą być zbyt niskie, na innych zaś zbyt wysokie w stosunku do stawek rynkowych. W październiku 2011 roku zlecił przeprowadzenie tej procedury zewnętrznej firmie – K. (...), która miała za zadanie stworzenie wewnętrznego systemu wartościowania stanowisk. Organizacje związkowe zostały poinformowane o przeprowadzeniu procesu wartościowania stanowisk, jednak nie uczestniczyły w nim bezpośrednio i nie otrzymały żadnych informacji na temat planowanych przez pracodawcę podwyżek wynagrodzeń. Wszelkie pytania miały być przekazywane za pośrednictwem M. P. (1) – kierownika działu kadr i rozwoju zasobów ludzkich. Pracodawca nie zdecydował się również na włączenie prac nad wartościowaniem stanowisk do negocjacji związanych ze sporem zbiorowym. Strony sporu nie zawarły porozumienia w przedmiocie wartościowania stanowisk.

Z analizy przeprowadzonej przez firmę zewnętrzną wynikało, że średni poziom wynagrodzeń na większości stanowisk nie odbiegał od normy, jednak zdarzały się różnice powyżej lub poniżej średniej. Najniżej wynagradzani pracownicy skarżyli się przelozonym, że ich wynagrodzenia nie pozwalają np. na uzyskanie kredytu mieszkaniowego. Wskutek analizy, w 2012 roku pracodawca dokonywał nieznacznych podwyżek płac, które objęły około 250 pracowników z grupy mechaników otrzymujących dotychczas najniższe wynagrodzenia – około 2.200,00 zł brutto.

U pracodawcy funkcjonowała procedura tzw. dochodzenia, polegająca na wprowadzaniu systematycznych, niewielkich podwyżek wynagrodzenia dla najniżej zarabiających pracowników celem osiągnięcia kwoty minimalnego wynagrodzenia na danym stanowisku.

Prowadzone były również rozmowy w przedmiocie (...) oraz dodatku brygadzystowskiego i instruktorskiego, które zakończyły się porozumieniem podpisanym przed strajkiem. Ich wprowadzenie polepszało sytuację finansową niektórych pracowników.

27 stycznia 2012 r. organizacje związkowe zorganizowały dwugodzinny strajk ostrzegawczy.

29 lutego do 3 marca 2012 r. przeprowadzone zostało referendum strajkowe. Ułatwieniem dla pracowników chcących wziąć udział w referendum była ruchoma urna, z którą chodzili członkowie związków zawodowych, jednocześnie co najmniej 2 osoby i starali się dotrzeć do poszczególnych grup pracowników, również administracyjnych, jednak nie byli we wszystkich pokojach. Przedstawiciele związków zawodowych nie wywierali presji na pracowników, aby wzięli udział w głosowaniu.

Pracownikom uczestniczącym w referendum postawiono pytanie: „Czy jesteś za podjęciem strajku wobec odmowy ze strony Pracodawcy urealnienia płac w Spółce (...)?” W pytaniu referendalnym nie pojawiło się wprost sformułowanie o oczekiwaniu przez pracowników podwyżek wynagrodzeń, tym bardziej konkretnych kwot, jednak wyrażenie „urealnienie płac” w kontekście prowadzonego sporu rozumiane było przez pracowników jako postulat podwyższenia

wynagrodzeń, tj. wyrównanie straty, którą pracownicy ponieśli wskutek wydzielenia pracodawcy ze struktur (...) oraz zrównanie ich wynagrodzeń do otrzymywanych przez pracowników konkurencyjnych spółek działających w Polsce.

Tożsamy pojęcie pojawiło się w porozumieniu z 5 sierpnia 2006 r., zawartym pomiędzy zarządem (...) S.A. a (...), w punkcie dotyczącym wprowadzenia dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci premii motywacyjnej oraz określenia wysokości funduszu motywacyjnego, a także sposobu rozdysponowania środków zgromadzonych na tym funduszu. Pracownicy pozwanej spółki zatrudnieni byli wcześniej w (...). Pojęcie to było znane również zarządowi pozwanej spółki, który obiecywał pracownikom urealnienie wynagrodzeń.

W głosowaniu wzięło udział 488 osób z 836 zatrudnionych w (...). Oddano 477 ważnych głosów oraz 11 nieważnych. Udzielono 415 głosów na „tak” oraz 62 głosy na „nie”.

Termin strajku wyznaczono na 18 marca 2012 r. od godziny 24:00, o czym poinformowano pracodawcę 12 marca 2012 r. wskazując, że w tym dniu rozpocznie się akcja protestacyjna. G. G. był jednym z organizatorów strajku.

Pracodawca wezwał do odstąpienia od przeprowadzenia strajku informując jednocześnie stronę związkową, iż w jego ocenie strajk będzie nielegalny, bowiem doszło do uchybień formalno-prawnych przy organizowaniu referendum, ponadto naruszy to zasadę adekwatności. Również w późniejszym okresie pracodawca wielokrotnie podkreślał, że jeżeli dojdzie do strajku to będzie go uważał za nielegalny.

Podczas konferencji prasowej z udziałem przewodniczącego (...) Związków Zawodowych – (...), przewodniczącego (...) R. S. i wiceprzewodniczącego (...) S – J. M. (1), która odbyła się 17 marca 2012 r., J. G. wskazał m.in. że pracownicy LOT otrzymują niskie wynagrodzenia i są nadmiernie obciążeni pracą, wobec czego może dojść do błędów skutkujących zagrożeniem dla bezpieczeństwa. Przewodniczący (...) stwierdził, że w związku ze zwolnieniem części pracowników pozostali mają zwiększone obowiązki, a tym samym nie są w stanie właściwie obsługiwać wszystkich samolotów, ponadto są przemęczeni, zaś taka sytuacja doprowadzić może do katastrofy. Podkreślił również okoliczność odpływu doświadczonego personelu.

Strajk rozpoczął się 18 marca 2012 r. Polegał na powstrzymaniu się przez personel naziemny czynności lotniczych, które powinien wykonać, aby samolot mógł otrzymać zgodę na start. W konsekwencji uniemożliwiono w tym dniu wyloty wszystkich samolotów z lotniska C. w W.. Pracownicy biorący udział w strajku starali się nie przeszkadzać w wykonywaniu obowiązków osobom, które nie strajkowały. Działacze związkowi nie nawoływali do szykanowania pracowników nieuczestniczących w strajku. W czasie trwania strajku prawie codziennie dochodziło do spotkań pracodawcy z przedstawicielami związków zawodowych. Strona społeczna żądała uznania legalności strajku, niewyciągania konsekwencji w stosunku do pracowników uczestniczących w strajku i jego organizatorów, a także zgłosiła żądanie podwyżki z wyłączeniem kadry kierowniczej.

Pracodawca zasięgnął opinii prawnych w przedmiocie legalności strajku i uzyskał opinie, stwierdzające nielegalność strajku. O tej okoliczności poinformował związki zawodowe.

Spółka wystąpiła do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia niepieniężnego przed wszczęciem postępowania poprzez zakazanie organizacjom związkowym organizowania i prowadzenia strajku w (...).

Postanowieniem z 23 marca 2012 r. w sprawie IV Co 98/12 Sąd Okręgowy w Warszawie udzielił wnioskodawcy zabezpieczenia poprzez zakazanie związkom zawodowym organizowania oraz prowadzenia strajku u wnioskodawcy (...), rozpoczętego 18 marca 2012 r. o godzinie 24:00.

Informacja ta została przekazana związkom zawodowym 26 marca 2012 r., w odpowiedzi strona związkowa poinformowała o zawieszeniu strajku.

Postanowieniem z 11 lipca 2012 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie VI Wydział Cywilny, VI ACz 1210/12, uchylił powyższe postanowienie w stosunku do (...) i odrzucił wnioski w tym zakresie oraz zmienił postanowienie w pozostałej części w ten sposób, że oddalił wniosek (...) o udzielenie zabezpieczenia w stosunku do (...).

Pozwem z 10 kwietnia 2012 r. (...) wystąpiła do Sądu Okręgowego w Warszawie IV Wydziału Cywilnego z powództwem przeciwko Związkowi Zawodowemu (...) oraz Organizacji (...) Związku Zawodowego (...) o ustalenie, że strajk rozpoczęty 18 marca 2012 r. został ogłoszony i zorganizowany niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wyrokiem z 10 grudnia 2013 r., sygn. akt IV C 578/12, Sąd Okręgowy w Warszawie IV Wydział Cywilny oddalił powództwo (...) o ustalenie nielegalności strajku.

Sąd Apelacyjny w Warszawie VI Wydział Cywilny wyrokiem z 23 lipca 2013 r., sygn. akt VI A Ca 299/13, oddalił apelację (...) od tego wyroku.

Pracodawca, przed rozwiązaniem stosunku pracy z G. G., zwrócił się do zarządu (...) o udzielenie zgody na rozwiązanie z G. G. umowy o pracę bez wypowiedzenia, z uwagi na zorganizowanie, prowadzenie i kierowanie strajkiem nielegalnym oraz uczestnictwo w nim. Reprezentująca pracownika organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodów stosunku pracy, wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy byłoby niezgodne z powszechnie obowiązującym prawem. W ocenie zarządu (...) strajk został zorganizowany, prowadzony i kierowany w sposób legalny, wobec czego udział pracownika w strajku nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązania umowy o pracę.

Mimo stanowiska związku zawodowego, oświadczeniem z 26 marca 2012 r., pracodawca rozwiązał z G. G. umowę o pracę na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, polegające na zorganizowaniu, prowadzeniu i kierowaniu strajkiem nielegalnym (nielegalnym ze względu m.in. na naruszenie zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego, a w konsekwencji naruszenie ustawowej procedury prowadzenia sporu zbiorowego; wprowadzenie załogi w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, a w konsekwencji prowadzenie referendum strajkowego w sposób uniemożliwiający pracownikom swobodne i świadome wyrażenie przez nich woli; naruszenie zasady adekwatności; naruszenie zakazu organizowania strajku tam, gdzie zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa), o czym pracownik został uprzednio poinformowany, a także na uczestnictwie w nielegalnym strajku, mimo uprzedniego poinformowania o tym fakcie.

Pismo G. G. otrzymał 27 marca 2012 r.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo G. G. zasługuje na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę wskazał szereg przyczyn, które składały się w jego ocenie na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Konieczna stała się ich analiza tychże przyczyn oraz ocena czy pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881) stanowi, iż pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Norma art. 32 ust. 4 powołanej ustawy wskazuje sposób obliczania liczby pracowników podlegających

ochronie. Z kolei (...) na dzień 31 grudnia 2011 r. liczył 313 członków będących pracownikami (...) oraz na dzień 31 marca 2012 r. liczył 316.

W przypadku zatem takiej organizacji, zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami, (...) ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków, w przedziale od 21 do 50 tych członków, tj. 3; po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków, w przedziale od 51 do 150 tych członków, tj. 5; po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków, w przedziale od 151 do 300 tych członków, tj. 5; po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków, w przedziale od 301 do 500 tych członków, tj. 1. Uprawniony był zatem do wskazania 16 pracowników objętych szczególną ochroną.

Sąd Rejonowy następnie wskazał, że w uchwale nr 1 z 3 grudnia 2010 r. zarząd (...) wskazał imiennie 16 pracowników, w tym powoda, wobec czego powód w dacie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pracodawca, przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem, zwrócił się do zarządu (...) o udzielenie zgody na jego rozwiązanie z uwagi na zorganizowanie, prowadzenie i kierowanie strajkiem w jego ocenie nielegalnym oraz uczestnictwo w nim, jednak reprezentująca pracownika organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Tak więc Sąd Rejonowy skonstatował, iż pozwany naruszył przepis szczególny art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych rozwiązując umowę o pracę z powodem bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, której powód w dacie złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był pracownikiem, podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, albowiem był wskazany imiennie w uchwale nr 1 z 3 grudnia 2010 roku zarządu (...). Już tylko z tego względu rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia należy uznać jako naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i skutkujące restytucją stosunku pracy, zgodnie z żądaniem pozwu.

Abstrahując od powyższej konstatacji Sąd Rejonowy przeanalizował przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany pracodawca zarzucił powodowi, iż zorganizował, prowadził i kierował strajkiem nielegalnym ze względu na: naruszenie zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego, naruszenie ustawowej procedury prowadzenia sporu zbiorowego, wprowadzenie załogi w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, co miało skutkować uniemożliwieniem pracownikom swobodnego i świadomego wyrażenia przez nich woli, naruszenie zasady adekwatności, naruszenie zakazu organizowania strajku tam, gdzie zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Ponadto pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazał uczestnictwo powoda w nielegalnym strajku, o czym powód był uprzednio informowany.

Odnosząc powyższe zarzuty do stanu faktycznego ustalonego w sprawie Sąd Rejonowy wskazał, że powód był jednym z organizatorów, współprowadził i współkierował strajkiem jednakże przedstawione w sprawie dowody wykluczają tezę, iż strajk prowadzony od 18 marca 2012 r. był strajkiem nielegalnym.

Po pierwsze strona społeczna w tym organizacja związkowa (...), którą reprezentował powód nie naruszyła zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego. Strona związkowa od początku sporu zbiorowego występowała z żądaniem podwyższenia wszystkim pracownikom wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 2.000,00 zł netto. Treść żądania nie była w toku sporu zbiorowego zmieniana. Zamiarem związków zawodowych było przywrócenie wynagrodzenia do stawek obowiązujących pracowników w 2010 roku przed wydzieleniem spółki (...) z (...). Treść żądania pozostała niezmienna w trakcie prowadzonych z pracodawcą rokowań, jak też mediacji. Związki zawodowe, wszczynając spór były skłonne do negocjacji kwoty wskazanej w żądaniu, nie upierały się sztywno przy wartości 2.000,00 zł netto, traktując ją jako propozycję wyjściową. Kwota ta nie uległa zmianie z uwagi na niezmiennie negatywne stanowisko i postawę pracodawcy, który negocjować ze związkowcami nie chciał.

Po drugie, nie sposób zasadnie twierdzić, że związki zawodowe zorganizowały strajk nielegalnie ze względu na naruszenie ustawowej procedury sporu zbiorowego. Sąd Rejonowy stwierdził, że do naruszenia tejże procedury nie doszło. Zakładowe organizacje związkowe zachowały procedurę określoną w art. 7–15 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U.2015.295 j.t.) Spór zbiorowy został zainicjowany 6 października 2011 r. kiedy to związki zawodowe reprezentujące pracowników w spółce wystąpiły do pracodawcy w trybie art. 1 oraz 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z żądaniem podwyższenia z dniem 6 października 2011 r. wszystkim pracownikom wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 2.000,00 zł netto. Organizacje związkowe określiły pracodawcy 5-dniowy termin na realizację żądania. Niespełnienie żądań pracowniczych spowodowało zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Pracy i zarejestrowania istniejącego sporu zbiorowego. Następnie 20 października i 2 listopada 2011 r. odbyły się rokowania pomiędzy stronami sporu, które również nie rozwiązały sporu zbiorowego. Następnie strony sporu zbiorowego przystąpiły do mediacji prowadzonej przy udziale A. W. – mediatora z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, która trwała w okresie od 21 grudnia 2011 r. do 21 lutego 2012 r. Także ten etap sporu zbiorowego nie zakończył się jego rozwiązaniem. Zgodnie z art. 15 ustawy o sporach zbiorowych nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Zakładowe organizacje związkowe w konsekwencji podjęły więc decyzję o przeprowadzeniu strajku po uprzednim przeprowadzeniu od 29 lutego do 3 marca 2012 r. referendum. W referendum wzięło udział 488 osób z 836 zatrudnionych w (...) i zdecydowana większość pracowników uczestniczących w referendum opowiedziała się za przeprowadzeniem strajku. Tym samym została spełniona dyspozycja art. 20 ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych, który stanowi, iż strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Reasumując strona związkowa podejmując decyzję o przeprowadzeniu strajku 18 marca 2012 r. nie naruszyła procedury przewidziane w art. 7–15 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Po trzecie, spółka zarzuciła nielegalność strajku z uwagi na wprowadzenie w błąd załogi przedsiębiorstwa co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, co miało skutkować uniemożliwieniem pracownikom swobodnego i świadomego wyrażenia przez nich woli. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie wynika jednak, aby pracownicy spółki wyrazili swoją wolę podjęcia akcji protestacyjnej na skutek błędu. Przypomnieć należy, iż organizacje związkowe prowadziły akcję informującą pracowników o przebiegu rokowań, a także o stanowisku pracodawcy, wyjątkowo informacje o prowadzonym postępowaniu mediacyjnym nie były przekazywane z uwagi na przyjęcie zasady poufności. Skierowane do pracowników pytanie referendalne „Czy jesteś za podjęciem strajku wobec odmowy ze strony Pracodawcy urealnienia płac w Spółce (...)?” nie wprowadzało pracowników pozwanej spółki w błąd, albowiem pomimo nie zawarcia w pytaniu referendalnym wprost sformułowania o podwyżkę wynagrodzenia pojęcie „urealnienia płac” było rozumiane jako żądanie podwyższenia wynagrodzeń, w tym jako dążenie do uzyskania poziomu wynagrodzeń sprzed wydzielenia spółki ze struktur (...), kiedy to przeciętna obniżka oscylowała w granicach 2.000,00 zł netto, a zatem pytanie korespondowało z żądaniami, jakie zgłaszały związki zawodowe w toku prowadzonego sporu zbiorowego. Użyte w pytaniu referendalnym wyrażenie było znane również zarządowi spółki, który obiecywał pracownikom urealnienie wynagrodzeń. Związki zawodowe formułując pytanie referendalne nie wprowadziły zatem załogi w błąd, w tym co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego. Także ten zarzut skierowany do powoda, jako osoby organizującej, prowadzącej i kierującej strajkiem jest chybiony.

Po czwarte, stosownie do treści art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. W ocenie Sądu Rejonowego związki zawodowe działające u pracodawcy, w tym (...), reprezentowany przez powoda, nie naruszył zacytowanej zasady adekwatności. Pozwany w zaistniałym sporze zbiorowym wykazywał bierność w toku działań podejmowanych w ramach rozwiązywanego sporu zbiorowego, ponieważ nie przedstawił gotowości do rzeczywistych negocjacji, nie złożył żadnej kontrproponycji dla żądań zgłaszanych przez organizacje związkowe, wskazywał jedynie, że nie posiada środków finansowych na podwyżkę w żądanej kwocie, a ponadto taka podwyżka doprowadziłaby go do upadłości. Nadto wykazał brak lojalności wobec organizacji społecznych, ponieważ pomimo twierdzeń o braku jakichkolwiek środków na poprawę wynagrodzeń, jednak w trakcie trwania sporu wyasygnował pewne środki i podwyżkę dokonał nie mniej nie tylko ich nie uzgodnił ze stroną związkową, lecz nawet o tym wówczas nie poinformował. Dopiero w trakcie procesu podniósł, jako argument mający przemawiać na korzyść pozwanego.



Strajk rozpoczęty 18 marca 2012 r. polegał na powstrzymaniu się przez personel naziemny od czynności lotniczych, które powinien wykonać, aby samolot mógł otrzymać zgodę na start, czym uniemożliwiono wyloty wszystkich samolotów z lotniska C. w W.. Wybrana forma strajku w postaci powstrzymania się przez personel naziemny od czynności lotniczych, związanych z przygotowaniem samolotów do startu niewątpliwie wywierała presję na interesy ekonomiczne spółki, co oczywiście wiązało się z wystąpieniem strat finansowych u pracodawcy. Jednakże wobec bierności pracodawcy w rozwiązywaniu sporu zbiorowego, strajk stanowi zawsze ostateczny środek mający na celu rozwiązanie sporu zbiorowego, dlatego nie może być zasadnie uznany, jako sprzeczny z zasadą adekwatności. Strona społeczna wyczerpała przewidziane prawem formy oddziaływania, w tej sytuacji wobec bierności pozwanego strajk był ostatnią adekwatną formą oddziaływania, która mogła zmusić pozwanego do aktywności w rozwiązywaniu zaistniałego sporu. Zatem jedynie taka forma oddziaływania dawała realną szansę na zaktywizowanie pozwanego. W ocenie Sądu Rejonowego powstrzymanie się od wykonywania pracy przez personel naziemny spółki nie naruszyło zasady adekwatności w zakresie doboru formy protestu. Uzasadniał ją brak odpowiedniego zaangażowania pozwanego w rozwiązywanie sporu zbiorowego.

Po piąte, pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazywał, iż powód zorganizował, prowadził i kierował strajkiem nielegalnym ze względu na naruszenie zakazu organizowania strajku, tam gdzie zaniechania pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. (ust. 2). Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze (ust. 3). Pozwana spółka nie należy do podmiotów wymienionych w art. 19 ust. 2 cytowanej ustawy, w których pracownicy z mocy prawa nie mogą strajkować. Podobnie pracownicy pozwanej nie należą do pracowników organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej sądów czy prokuratur, którym też prawo do strajku nie przysługuje. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że strajk u pozwanej nie stanowił zagrożenia życia lub zdrowia ludzkiego i nie stanowił zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa. Niedopuszczenie do lotu samolotów obsługiwanych przez pracowników personelu naziemnego pozwanej wiązało się co najwyżej z odwołaniem rejsów przewoźników współpracujących ze spółką. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany myli niedopuszczenie samolotów do lotu wskutek zaniechania czynności przez pracowników, co miało miejsce w wyniku podjętej akcji protestacyjnej z dopuszczeniem samolotów do lotu w stanie technicznych nie pozwalającym na lot, co w realiach niniejszej sprawy nie miało miejsca albowiem personel naziemny zaniechał czynności lotniczych, które powinien wykonać, aby samolot mógł otrzymać zgodę na start.

Po szóste, pracodawca wśród przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał również uczestnictwo powoda w nielegalnym strajku. Powyższe rozważania przeczą jednakże tej tezie, gdyż akcja protestacyjna z udziałem powoda była jednym z etapów sporu zbiorowego, którego prowadzenie odpowiadało literze prawa.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie organizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym, nie był też uczestnikiem nielegalnego strajku. Jakkolwiek wskazane wyżej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia okazały się w toku postępowania dowodowego nieprawdziwe, to wymaga podkreślenia, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. naruszył przede wszystkim normę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, która wskazała imiennie powoda w uchwale zarządu jako osobę szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy. W tym miejscu należy przypomnieć i podkreślić, że szczególny charakter rozważanej ochrony, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione

przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi – w zasadzie – do jego restytucji.

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy zauważył, że nie zostały spełnione przesłanki, uzasadniające zastosowanie normy art. 8 k.p., ponieważ nie stwierdzono żadnego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Nadto należy zauważyć, iż pozwany powołując się na ten przepis nie określił, ani nie wskazał żadnej konkretnej zasady społecznego współżycia, która wymagałaby ochrony uzasadniającej zastosowanie art. 8 k.p.

W związku z naruszeniem przez pozwanego przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Zgodnie z art. 56 § 2 k.p. odpowiednie zastosowanie znalazł przepis art. 45 § 3 k.p., a zatem odpadła konieczność badania przez Sąd możliwości lub celowości przywrócenia powoda do pracy (art. 45 § 2 k.p.), albowiem stosunek pracy powoda był chroniony przez przepisy szczególne. Sąd był zatem związany wnioskiem powoda o przywrócenie go do pracy, wobec naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 57 § 2 k.p. zasądził od pozwanego (...) na rzecz powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy poczynając od 28 marca 2012 r. w kwocie 6.168,00 zł miesięcznie gdyż, jak to już wyżej zostało wskazane rozwiązanie umowy o pracę z powodem podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pozwanego zwrot kosztów procesu w kwocie 1.015,00 zł na którą składają się opłaty od środków zaskarżenia wnoszonych przez powoda oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 480,00 zł ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 2 oraz na podstawie § 13 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jt. Dz. U. 2013 r., poz. 461 ze zm.) i w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800), jako że powód był reprezentowany w procesie przez adwokata, ustanowionego z wyboru.

Na podstawie art. 2, art. 13, art. 35 ust. 1 art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 ze zm.), Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.822,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód został zwolniony przy wniesieniu pozwu.

## **5. apelacja**

Pozwany (...) sp. z o.o. w W. zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na jego wynik, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c. - poprzez poczynienie istotnych w sprawie ustaleń dotyczących:

a) postawy negocjacyjnej strony związkowej i wyrażania przez nią gotowości do negocjacji żądanej kwoty 2.000,00 zł netto,

b) interpretacji pytania referendalnego z punktu widzenia jego zgodności z żądaniem będącym przedmiotem sporu zbiorowego,

c) wprowadzenia pracowników w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego,

wyłącznie na podstawie przesłuchania powoda oraz na podstawie przesłuchania stron innego postępowania sądowego, tj. powodów w sprawach: VII P 801/12, VII P 803/12, VII P 804/12, VII P 805/12 oraz VII P 806/12, co oznacza

brak wszechstronnego rozważania w zakresie powyższego ustalenia zebranego materiału dowodowego, co skutkowało błędnym przyjęciem, iż żądania strony związkowej nie mogą być uznane za sprzeczne z zasadą adekwatności, że strona związkowa nie naruszyła zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego, jak również, że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie wynika, aby pracownicy pozwanej spółki wyrazili swoją wolę podjęcia akcji protestacyjnej na skutek błędu – a w konsekwencji, że powód nie zorganizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

2) art. 233 § 1 K.p.c. - poprzez brak uwzględnienia przez Sąd Rejonowy w ustaleniu stanu faktycznego w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia - jako nieistotnych w sprawie - licznych dowodów z dokumentów złożonych przez stronę pozwaną do akt postępowania, w tym:

a) odpowiedzi (...) z 12 października 2011 r. na wystąpienie przez związki zawodowe z żądaniem na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,

b) komunikatu (...) z 12 października 2011 r. do załogi,

c) komunikatu związków zawodowych z 22 marca 2012 r.,

d) komunikatu zarządu (...) do załogi z 23 marca 2012 r.,

e) stenogramu z konferencji prasowej (...) i (...) z 17 marca 2012 r.,

f) informacji pracodawcy z 6 kwietnia 2012 r.,

g) dokumentu urzędowego sporządzonego przez biegłego z zakresu wyceny ruchomości i ekonomiki przedsiębiorstw, mającego walor opinii biegłego w sprawie o sygn. akt: V W 3320/12, gdy tymczasem wynikają z nich wnioski istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, przeciwnie do sformułowanych przez Sąd Rejonowy, w zakresie:

i. postawy negocjacyjnej strony związkowej i wyrażania przez nią gotowości do negocjacji żądanej kwoty 2.000,00 zł netto,

ii. postawy negocjacyjnej pozwanego pracodawcy,

(...). sytuacji finansowej pozwanego w czasie od dnia wystąpienia przez organizacje związkowe z żądaniem podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla wszystkich pracowników o 2.000,00 zł netto,

iv. możliwości oceny adekwatności żądania organizacji związkowych z punktu widzenia możliwości finansowych pozwanego oraz skutków jego realizacji na sytuację pracowników,

co skutkowało błędnym przyjęciem, iż żądania strony związkowej nie mogą być uznane za sprzeczne z zasadą adekwatności i identyczności żądań, a w konsekwencji, że powód nie zorganizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

3) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę wiarygodności zeznań świadka M. P. (2) i P. N. w zakresie twierdzeń, że stanowisko związków zawodowych w przedmiocie podwyżki było niezmiennie, jako zeznań sprzecznych z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zaś z zeznaniami powoda oraz powodów w sprawach VII P 801/12, VII P 803/12, VII P 804/12, VII P 805/12 oraz VII P 806/12 (a zatem z zeznaniami osób, które są bezpośrednio zainteresowane wynikiem prowadzonego postępowania) oraz z powodu statusu ww. świadków jako współpracowników pozwanego, podczas gdy zeznania ww. świadków we wskazanym zakresie były zgodne z pozostałym zebranym w sprawie materiałem dowodowym;

4) art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez odmowę wiarygodności zeznań świadka M. M. w zakresie twierdzeń, że pracownicy nie rozumieli pytania referendalnego i byli zdezorientowani, jako zeznań sprzecznych z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zaś z zeznaniami powoda oraz powodów w sprawach VII P 801/12, VII P 803/12, VII P

804/12, VII P 805/12 oraz VII P 806/12 (a zatem z zeznaniami osób, które są bezpośrednio zainteresowane wynikiem prowadzonego postępowania) oraz z powodu statusu ww. świadka jako pracownika pozwanego, podczas gdy zeznania ww. świadka we wskazanym zakresie były zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadka M. G. (1) (które Sąd uznał za wiarygodne);

5) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, iż pojęcie „urealnienie płac” było rozumiane przez pracowników jako żądanie podwyższenia wynagrodzeń, w tym jako dążenie do uzyskania poziomu wynagrodzeń sprzed wydzielenia pozwanej spółki ze struktur (...), kiedy to przeciętna obniżka według ustaleń poczynionych przez Sąd oscylowała w granicach 2.000,00 zł netto, gdyż:

a) brak jest wystarczających ustaleń faktycznych w zakresie tego jaka była przeciętna obniżka wynagrodzenia pracowników, gdyż z zeznań samego powoda oraz powodów w sprawach VII P 801/12, VII P 803/12, VII P 804/12, VII P 805/12 i VII P 806/12 wynika, że warunki placowe poszczególnych pracowników związane z wydzieleniem istotnie się różniły,

b) ustalenie w powyższym zakresie jest sprzeczne z zeznaniami świadków: M. M. i M. G. (1),

co skutkowało błędnym przyjęciem, iż organizacja związkowa, którą reprezentował Powód nie naruszyła zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego i nie wprowadziła pracowników w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu, a w konsekwencji, że Powód nie zorganizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

6) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie przez Sąd Rejonowy ustaleń, z których wynika, iż pracodawca dokonywał nieznacznych podwyżek płac w ramach tzw. procedury dochodzenia, polegającej na wprowadzaniu systematycznych, niewielkich podwyżek wynagrodzenia dla najniżej zarabiających pracowników celem osiągnięcia kwoty minimalnego wynagrodzenia na danym stanowisku, w sytuacji, gdy z protokołu rozbieżności z rokowań, podpisanego przez strony sporu zbiorowego 18 listopada 2011 r. wynika, iż w tym zakresie strony sporu zbiorowego prezentowały odmienne stanowiska, gdyż pozwany pracodawca twierdził, iż proces podwyżek nie wynikał z tzw. dochodzenia, a w toku postępowania nie poczyniono wystarczających ustaleń faktycznych w powyższym zakresie, co skutkowało błędnymi ustaleniami w zakresie postawy negocjacyjnej pozwanego pracodawcy oraz błędną oceną przez Sąd żądania strony związkowej z punktu widzenia zasady adekwatności, a w konsekwencji również błędną oceną, iż strajk, który organizował i którym kierował powód był legalny;

7) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków jakie z niego nie wynikają, tj.:

a) iż pracodawca przyjął postawę bierną w procesie trwającego sporu zbiorowego oraz postulat podniesienia płac całkowicie odrzucał jako niemożliwy do zrealizowania, gdy tymczasem już tylko z treści protokołów rozbieżności sporządzonych na zakończenie poszczególnych etapów sporu zbiorowego, ale także z pisma zarządu pozwanego wystosowanego w odpowiedzi na wystąpienie organizacji związkowych z 6 października 2011 r., z transkrypcji ze spotkania stron sporu zbiorowego 11 lutego 2012 r. oraz z innych dokumentów złożonych przez strony do akt postępowania i z zeznań świadków powołanych przez stronę pozwaną wynika w sposób nie budzący wątpliwości, iż pozwany pracodawca:

i. podejmował działania zmierzające do poprawy warunków finansowych pracowników poprzez wprowadzenie podwyżek określonej grupie pracowników oraz planował dalsze podwyżki stosownie do wyników prowadzonego przez podmiot zewnętrzny na zlecenie pozwanego - procesu wartościowania stanowisk pracy,

ii. poinformował stronę związkową 21 lutego 2012 r. o planowanych wydatkach na podwyżki w 2012 roku w wysokości ok. 5.000.000,00 zł oraz, że stanowi to wzrost funduszu wynagrodzeń zasadniczych w stosunku do funduszu z 2011 roku o ok. 9% (protokół rozbieżności z mediacji);

(...). poinformował stronę związkową o planowanym terminie budowy siatki płac (24 marca 2012 r.) oraz przygotowania dokumentacji końcowej (30 marca 2012 r.);

iv. argumentował rzeczowo swoją postawę przedstawiając stronie związkowej dokumenty finansowe, planowane przychody, wyliczenia i ich interpretacje oraz wystąpił z inicjatywą powołania niezależnego eksperta w celu uzyskania od niego opinii na temat kondycji finansowej pozwanego, jak również artykułował jednoznacznie i konsekwentnie konieczność uwzględnienia elementu motywacyjnego w procesie poprawy warunków płacy,

b) iż pozwany nie informował strony związkowej o dokonywanych podwyżkach i powołał to dopiero jako argument na swoją korzyść w toku procesu sądowego, czym wykazał brak lojalności wobec organizacji związkowych, gdy tymczasem z treści protokołów rozbieżności sporządzonych na zakończenie poszczególnych etapów sporu zbiorowego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, iż informacja taka była stronie związkowej przekazywana, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie powołani przez pozwanego,

c) iż strona związkowa była skłonna do negocjacji wskazanej kwoty 2.000,00 zł netto (niezależnie od propozycji jej rozłożenia na raty w czasie - 1.000,00 zł netto natychmiast, zaś kolejne podwyżki po 500,00 zł netto w odstępach półrocznych), gdy tymczasem ze stenogramu z przebiegu spotkań stron sporu zbiorowego wynika, iż strona związkowa zaproponowała ograniczenie wysokości podwyżki i premii do kwoty 1.000,00 zł netto i przyznanie jej jedynie członkom związków zawodowych, co nie mogło stanowić poważnej propozycji ustępstwa,

d) iż pracodawca nie zdecydował się na włączenie prac nad wartościowaniem stanowisk do negocjacji związanych ze sporem zbiorowym, gdy tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów i zeznań świadków wynika, iż zwartościowanie stanowisk było kluczowym argumentem podnoszonym przez pracodawcę w trakcie negocjacji nad żądaniem objętym sporem zbiorowym, tj. wprowadzenia podwyżek o 2.000,00 zł netto dla każdego pracownika,

co skutkowało błędnym przyjęciem, iż żądania strony związkowej nie mogą być uznane za sprzeczne z zasadą adekwatności, a w konsekwencji, że powód nie zorganizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

e) iż nie doszło do uniemożliwienia pracownikom swobodnego i świadomego wyrażenia przez nich woli udziału w referendum strajkowym oraz sposobu głosowania, gdy tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż:

i. głosowanie odbywało się w ten sposób, iż do pracowników podchodziło kilku pracowników z urną (zeznania świadka M. G. (2)),

ii. pracownicy nie mieli świadomości co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego, bowiem pytanie referendalne nie dotyczyło podwyżek o 2.000,00 zł netto dla każdego pracownika, lecz bliżej nieokreślonego „urealnienia płac” (zeznania świadków: M. M. i M. G. (1)),

co skutkowało błędnym przyjęciem, iż organizacja związkowa, którą reprezentował powód nie naruszyła zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego i nie wprowadziła pracowników w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu, a w konsekwencji, że powód nie zorganizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

8) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z zeznań świadków M. P. (3), J. M. (2) oraz M. G. (1) wniosków, jakie z tych zeznań nie wynikają, w zakresie:

a) poszukiwania przez organizacje związkowe innych kontrahentów i nie skorzystania przez spółkę z usług świadczonych przez inne podmioty (błędna interpretacja przez Sąd zeznań M. P. (3), J. M. (2) oraz M. G. (1)),

b) niezadowolenia pracowników z przebiegu negocjacji i powstrzymywania się z ogłoszeniem strajku (błędna interpretacja przez Sąd zeznań J. M. (2) oraz M. P. (3)),

c) odplywu pracowników do konkurencji (błędna interpretacja przez Sąd zeznań M. P. (3));

9) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak jakiegokolwiek odniesienia się przez Sąd do argumentacji powołanej przez pozwanego na uzasadnienie formułowanych przez pozwanego twierdzeń w formie:

a) memorandum z 12 marca 2012 r. oraz z 14 marca 2012 r.

b) motywów uzasadnienia: wyroku Sądu Rejonowego w Warszawie wydanego w sprawie obwinionej M. M. (sygn. akt: V W 3320/12) oraz wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie, utrzymującego w mocy ww. wyrok Sądu Rejonowego (sygn. akt: IX Ka 646/14),

10) art. 217 k.p.c. w związku z art.: 227 k.p.c., art. 380 k.p.c. oraz art. 162 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków pozwanego o przeprowadzenie poniższych dowodów na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy:

a) opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw na okoliczność ustalenia sytuacji finansowej (...) w czasie od dnia wystąpienia przez związki zawodowe z żądaniem w ramach sporu zbiorowego podwyżki o 2.000,00 zł netto wynagrodzeń zasadniczych dla wszystkich pracowników, możliwości realizacji takiego żądania oraz potencjalnych skutków realizacji żądania związków zawodowych,

b) zeznań A. W. na okoliczność treści żądania związków zawodowych w toku mediacji oraz odrębności przedmiotu żądania w sporze zbiorowym na etapie mediacji od przedmiotu żądania przedstawionego w pytaniu referendalnym;

11) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków wewnętrznie sprzecznych i przyjęcie:

a) z jednej strony, iż związki zawodowe nie upierały się sztywno przy wartości 2.000,00 zł netto traktując ją jako propozycję wyjściową i były skłonne do negocjacji tej kwoty, a z drugiej, iż kwota ta nie uległa zmianie z uwagi na niezmiennie negatywne stanowisko i postawę pracodawcy,

b) z jednej strony, iż pracodawca nie przedstawił gotowości do rzeczywistych negocjacji w kwestii objętej sporem, a z drugiej, iż opowiadał się za urealnieniem płac na podstawie wartościowania stanowisk pracy i zlecił przeprowadzenie tej procedury zewnętrznej firmie,

c) z jednej strony, iż organizacje związkowe prowadziły akcję informującą pracowników o przebiegu rokowań, a także o stanowisku pracodawcy, a z drugiej strony, że informacje o prowadzonym postępowaniu mediacyjnym nie były przekazywane z uwagi na przyjęcie zasady poufności;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz w związku z art. 17 ust. 3 i art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej: „u.r.s.z.”) - poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż podane Powodowi przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe, gdyż powód nie organizował, nie prowadził i nie kierował strajkiem nielegalnym;

2) art. 19 ust. 1 u.r.s.z. - poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że strajk, który spowodował niedopuszczenie samolotów do lotu wskutek zaniechania czynności technicznych, nie stanowił zagrożenia dla bezpieczeństwa państwa;

3) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (dalej: „u.z.z.”) oraz art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie, a w konsekwencji objęcie ochroną sądową roszczeń zgłoszonych przez powoda, tj. żądania przywrócenia do pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, mimo iż w okolicznościach stanu faktycznego sprawy powód dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa.

Na podstawie powyższych zarzutów strona pozwana wniosła o zweryfikowanie na podstawie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu Rejonowego o oddaleniu wniosków dowodowych pozwanego o przeprowadzenie dowodów: z opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw na okoliczność ustalenia sytuacji finansowej (...) w czasie od dnia wystąpienia przez związki zawodowe z żądaniem w ramach sporu zbiorowego podwyżki o 2.000,00 zł netto wynagrodzeń zasadniczych dla wszystkich pracowników, możliwości realizacji takiego żądania oraz potencjalnych skutków realizacji i żądania związków zawodowych - przy czym wniosek w tym zakresie jest aktualny w przypadku uznania przez Sąd II instancji, iż niewystarczający dla ustalenia sytuacji finansowej pozwanego jest dokument urzędowy sporządzony. Przez biegłego z zakresu wyceny ruchomości i ekonomiki przedsiębiorstw, mający walor opinii biegłego w sprawie o sygn. akt: V W 3320/1, włączony przez Sąd I instancji do materiału dowodowego zgodnie z wnioskiem pozwanego oraz dowodu z zeznań A. W. na okoliczność treści żądania związków zawodowych w toku mediacji oraz odrębności przedmiotu żądania w sporze zbiorowym na etapie mediacji od przedmiotu żądania przedstawionego w pytaniu referendalnym.

Nadto strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za I i II instancję, a na wypadek uznania, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy albo, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestię kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

## **6. odpowiedź na apelację**

Powód G. G. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacja wywiedziona przez pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Nie ulega wątpliwości, że zarzut błędnych ustaleń i błędnej oceny dowodów może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów, wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego wiązania faktów i z niezrozumienia wynikających z nich treści (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 1 czerwca 2012 r., V ACa 320/12 Opubl: Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku rok 2012, Nr 4, poz. 4, str. 60). Nie można zapominać, że ocena sądu na gruncie art. 233 § 1 k.p.c. jest oceną swobodną. Oczywiście nie wyklucza to apriori oceny odmiennej, rzecz tylko w tym, że skuteczność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., z uwagi na gwarantowaną kodeksową swobodę oceny zebranych dowodów, zależy od wykazania wspomnianego wcześniej sprzeniewierzenia się sądu uznanym regułom interpretacyjnym i logicznego wiązania faktów.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący, poza własną oceną dowodów, odmienną od tej, której dokonał Sąd Rejonowy, nie wykazał w przekonujący sposób, że wspomniane wcześniej zasady naruszył Sąd I instancji. W szczególności, Sąd Okręgowy nie dostrzega w rozumowaniu Sądu Rejonowego niekonsekwencji i sprzeczności, które podważyłyby jego ocenę dowodów. Apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją

analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem też polemika pozwanego z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

W tym kontekście wskazać należy, strona pozwana nie ma racji twierdząc, że pracownicy spółki nie rozumieli pytania referendalnego. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że informacje o rozmowach związków zawodowych z pracodawcą były znane wśród załogi. Zarówno strona związkowa, jak i sam pracodawca informowali pracowników spółki o wynikach prowadzonych negocjacji. Przywołując niektóre fakty podkreślić należy, że pracodawca już w komunikacie skierowanym do załogi z 12 października 2011 r. (k. 70) wskazuje, że nie jest w stanie sprostać żądaniom związków zawodowych i podnieść wynagrodzenia wszystkim pracownikom o 2.000,00 zł. W tym samym dniu również związki zawodowe poinformowały pracowników spółki o wszczęciu sporu z pracodawcą i jego powodach (k. 225). Następnie, po zakończeniu postępowania mediacyjnego, organizacje związkowe ponownie poinformowały pracowników o odmowie podwyższenia przez pracodawcę wynagrodzenia o kwotę 2.000,00 zł (k. 224). Zatem nie ulega wątpliwości, że pracownicy spółki mieli świadomość oraz wiedzę na temat prowadzonego sporu zbiorowego, żądaniach związków zawodowych, prowadzonych pertraktacjach i ich wynikach. Biorąc pod uwagę, że w przedmiotowym okresie prowadzony był tylko ten jeden spór zbiorowy, nie można racjonalnie uznać, że pracownicy nie posiadali odpowiedniej wiedzy na temat przedmiotu sporu albo mogli go utożsamiać z innymi sporami z pracodawcą.

Warto również wskazać, że pozwany, wbrew swoim twierdzeniom, nie wykazał, aby pracownicy spółki byli zdezorientowani pytaniem referendalnym i go nie rozumieli. Sąd odwoławczy dostrzega, że powoływane w apelacji dowody, jak np. zeznania świadka M. M. wskazują, że z rozmów z niektórymi pracownikami spółki świadek rozumiała, że samo stwierdzenie urealnienie prac nie było zrozumiałe (k. 734), to jednak nie pozwalają uznać braku trafności ustaleń Sądu Rejonowego. Zauważyć należy, że w referendum wzięło udział 488 pracowników. Z treści zeznań świadka nie wynika natomiast czy opinia na temat zwrotu użytego w pytaniu referendalnym dotyczy tylko jednej osoby czy większej i jak licznej grupy pracowników. Trudno natomiast założyć, jak stara się to wykazać apelujący, że świadek rozmawiała na temat przedmiotowego pytania ze wszystkimi pracownikami, co miałyby obiektywnie potwierdzić brak zrozumienia pytania wśród załogi. Dodatkowo treść zeznania wcale nie wskazuje, iż pracownicy nie łączyli treści pytania referendalnego z trwającym sporem zbiorowym o podwyższenie wynagrodzenia o kwotę 2000,00 zł. Nie można również zapominać o kontekście całej sytuacji i ponownie należy zaznaczyć, iż w tym okresie pracodawca toczył spór zbiorowy ze związkami zawodowymi jedynie w kwestii podwyższenia wynagrodzenia. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że niezrozumiałość zwrotu „urealnienie plac” mogło mieć jedynie charakter incydentalny. Niezrozumienie takiego zwrotu nie wyklucza jednak oceny, że osoby uczestniczące w referendum trafnie odczytywały intencję pytania referendalnego, gdyż w istocie chodziło w nim o rozpoczęcie strajku w związku z brakiem podwyżek wynagrodzenia niezależnie od trafności sformułowań użytych w samej treści pytania. Mając na uwadze wyniki referendum należy stwierdzić, że przeważająca grupa pracowników rozumiała treść pytania, jak i jego znaczenia, przez pryzmat sporu zbiorowego toczącego z pracodawcą.

Nie ma również racji pozwany, że Sąd Rejonowy, wydając przedmiotowy wyrok, nie wziął pod uwagę szeregu dokumentów. Jak wynika z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Rejonowy dokonując ustaleń w sprawie oparł się na dokumentach wskazanych w pkt 2 ust. a-f apelacji i ustalił na ich podstawie żądania związków zawodowych, odpowiedź pracodawcy na te żądania, postawy negocjacyjne obu stron, jak i możliwości finansowe pracodawcy. Z kolei dla sprawy znacznie nie miała opinia wydana w sprawie VW 3320/12. Była to opinia wydana w innej sprawie i na jej potrzeby.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków M. P. (2) i P. N. w zakresie w jakim wskazywali oni, że stanowisko związku zawodowego w przedmiocie podwyżki, było niezmiennie. Materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwolił na ustalenie, że organizacje związkowe prezentowały elastyczne stanowisko do podwyżki, chciały negocjować wskazując na zmniejszenie wysokości wynagrodzenia w stosunku do tego otrzymywanego przed przejściem z (...). Jednakże to pracodawca nie przedstawił żadnych konkretnych



argumentów, z których wynikałoby jego stanowisko w sprawie. Nie sposób jest uznać, aby konkretnym argumentem było wskazanie przez pracodawcę, że na podwyżki wynagrodzenia przeznaczy 5.000.000,00 zł. Pracodawca nie wskazywał bowiem jakie kwoty otrzymują poszczególne grupy pracowników, co więcej zamierzał w głównej mierze zwiększyć wynagrodzenie kadry kierowniczej. Uważał bowiem, że inne grupy pracowników otrzymują wynagrodzenie, które jest zbliżone do wynagrodzenia rynkowego. Należy zauważyć, że organizacje związkowe wskazywały także na możliwość dokonywania podwyższenia wynagrodzenia w ratach.

Odnosząc się do zeznań świadka M. G. (1) to wprawdzie świadek wskazała, że pytanie referendalne rozumiała jako podwyższenie wynagrodzenia, jednak nie o kwotę 2.000,00 zł, którą uważała za wysoką. W tym kontekście Sąd Okręgowy, podobnie jak w przypadku zeznań świadka M. M., może zaznaczyć, że sposób rozumienia pytania referendalnego nie sposób jest odnosić do wszystkich 488 pracowników, którzy wzięli udział w głosowaniu. Niemniej jednak zeznanie to wskazuje, że pracownicy odnosili je do sporu zbiorowego dotyczącego podwyższenia wynagrodzenia. Trudno więc uznać, że pytanie wprowadzało w błąd pracowników lub było niejasne, skoro było rozumiane jako zwiększenie wysokości wynagrodzenia. Możliwe, że niektórzy pracownicy nie mieli świadomości na temat wysokości żadnej podwyżki, to jednak nie może to automatycznie powodować przyjęcia, że pytanie referendalne wprowadzało w błąd. W ocenie Sądu pytanie mogłoby wprowadzać w błąd pracowników, gdyby pracownicy uważali, że „urealnienie płac” dotyczy ich obniżenia. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

W treści apelacji pozwany zarzuca również, że Sąd Rejonowy niezasadnie ustalił, że pracodawca dokonał nieznacznych podwyżek płac w ramach tzw. procedury dochodzenia. W toku sporu zbiorowego, co przyznał sam pozwany, podwyższył on wynagrodzenie 250 pracownikom, przy czym „część zmian dotyczyła podciągnięcia wynagrodzeń na określonych stanowiskach, a część dotyczyła pracowników najniżej uposażonych” (zeznania świadka M. P. (3) – k. 371), „pracodawca przyznał podwyżki najmniej zarabiającym pracownikom w grupie” (zeznania świadka J. M. (2) – k. 407). Z kolei, czego pozwany nie kwestionuje, obowiązywała u pozwanego tzw. procedura dochodzenia, tj. systematycznego zwiększenia wynagrodzenia najniżej zarabiających pracowników. Wobec zatem powyższego, podwyżki wynagrodzenia, o których powyżej mowa, Sąd Rejonowy trafnie powiązał z przedmiotową procedurą. Istotne jest również, że pozwany zwiększając wynagrodzenie 250 pracownikom działał niełojalnie wobec organizacji związkowych, które o podwyżce dowiedziały się dopiero po fakcie.

Nie ma także racji pozwany wskazując, że nie pozostawał bierny w trakcie negocjacji z organizacjami związkowymi. W tym kontekście wskazuje, że podwyższył wynagrodzenie 250 pracownikom spółki, proponował podwyższenie wynagrodzenia o globalną kwotę 5.000.000,00 zł, tworzył siatkę wynagrodzeń pracowników. Rozpatrując jednak powyższe kwestie należy wskazać, że podwyższenie wynagrodzenia 250 pracownikom faktycznie miało miejsce, jednakże nastąpiło po wszczęciu sporu zbiorowego z związkami zawodowymi i bez ich jakiegokolwiek udziału, a także było związane z tzw. procedurą dochodzenia. Z kolei propozycja podwyższenia wynagrodzenia o globalną kwotę 5.000.000,00 zł była dość ogólna i faktycznie ze strony pozwanego nie doszło do negocjacji ze związkami zawodowymi na temat podziału tej kwoty i faktycznych podwyżek w poszczególnych grupach zawodowych. Pozwany nie wskazał bowiem jak ta zbiorcza kwota zostanie rozdysponowana, które grupy pracownicze będą mogły liczyć na podwyżki i w jakich wysokościach. Trudno zatem dziwić się organizacjom związkowym, że ostatecznie pozostawały przy swoim stanowisku podwyżki 2.000,00 zł dla każdego pracownika. Ogólniki przedstawiane przez pozwanego nie mogły w żaden sposób zaspokoić żądań i oczekiwań związków zawodowych, tym bardziej że nie poszły za ta propozycją rozmowy w kwestii podwyżek.

Nie można również zgodzić się z pozwanym, że uniemożliwiono pracownikom swobodne i świadome wyrażenie woli udziału w referendum strajkowym. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby pracownikom nakazywano lub też zabraniano wzięcia udziału w referendum. Faktem jest, że urny do oddawania głosów były mobilne (noszone przez członków związku zawodowego), to jednak żaden przepis prawa nie zabrania, aby głosowanie nastąpiło w ten sposób. Sam fakt, że urna była noszona nie może świadczyć o uniemożliwieniu wzięcia udziału w głosowaniu, a wręcz przeciwnie należy przyjąć za stroną związkową, że umożliwiła dotarcie do większej liczby pracowników. Zresztą

świadkowie J. M. (2), M. G. (2) oraz J. K. nie wzięli udziału w referendum, jednakże nikt do tej decyzji ich nie namawiał, jak także nikt nie zabronił im udziału w referendum.

Należy także podkreślić, że wbrew twierdzeniom pozwanego, pytanie referendalne dotyczyło w rzeczywistości przedmiotu sporu i pracownicy mieli tego świadomość. Co zostało już powyżej wskazane, u pracodawcy trwał w tamtym okresie jeden spór zbiorowy, o którym pracownicy byli informowani, zarówno przez pracodawcę, jak i związek zawodowy. Z kolei pytanie referendalne o treści „czy jesteś za podjęciem strajku wobec odmowy urealnienia płac” pracownicy odnosili do kwestii podwyższenia ich wynagrodzenia, chociaż nie wskazano w nim kwoty podwyżki. Pozostawało to zbieżne z postulatami organizacji związkowej i przedmiotem sporu zbiorowego. Z przepisów prawa nie wynika z kolei w jaki sposób ma zostać sformułowane pytanie referendalne i trudno wywieść, że musi ono brzmieć identycznie jak w wystąpieniu do pracodawcy, czy też w informacji przekazanej do Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wszczęciem sporu zbiorowego. Niewątpliwie pytanie powinno zostać tak skonstruowane, aby odnosiło się do prowadzonych rokowań i negocjacji, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Wobec czego nie można uznać, aby pytanie wskazane w referendum strajkowym było mylące, czy też wprowadzające w błąd.

Nie sposób jest również przyznać pozwanemu racji gdy stwierdza, że Sąd Rejonowy z materiału dowodowego wyprowadził wewnątrznie sprzeczne wnioski. Pozwany zarzucił organizacji związkowej, że ta sztywnie trzymała się swojego stanowiska negocjacyjnego. Jednakże pozwany całkowicie pomija, że nie dał związkowi zawodowemu żadnych powodów do obniżenia wyjściowej kwoty 2.000,00 zł. Pozwanemu wydaje się, że nie biorąc aktywnego udziału w negocjacjach ze stroną związkową, organizacja związkowa winna czynić na jego rzecz jakiegokolwiek ustępstwa. Jednakże negocjacje mają na celu czynienie przez każdą ze stron pewnych ustępstw celem wypracowania wspólnego stanowiska w sprawie. Organizacja związkowa wyszła z konkretną propozycją podwyżek dla pracowników. W następstwie czego pracodawca początkowo wskazywał, że nie ma środków na podwyżki, a następnie przedstawił pewne ogólne założenia co do ewentualnych podwyżek, które jednak nie zawierały konkretnych dat, wysokości podwyżek, czy też działów, które mają zostać objęte podwyżkami. Niemniej związek zawodowy w dalszym ciągu prowadził negocjacje proponując rozłożenie podwyżki na raty, czy też objęcia nią jedynie członków związku.

Nadto wskazać należy, że pozwany zdaje się nie dostrzegać subtelnej różnicy między „rzeczywistymi negocjacjami” a „pozornymi negocjacjami”. Rzeczywiste negocjacje polegają na czynieniu przez strony wzajemnych ustępstw, które są skonkretyzowane. Z kolei „pozorne negocjacje” sprowadzają się jedynie do stosowania przez strony lub stronę pustych, ogólnych frazesów. Takie negocjacje były prowadzone przez pracodawcę, który przedstawiał organizacji związkowej pewne globalne kwoty, nie konkretyzując kiedy i w jaki sposób kwota ta zostanie rozdysponowana. Odnosząc się z kolei do kwestii wartościowania stanowiska, to pracodawca nie dopuścił związku zawodowego do prac nad wartościowaniem stanowisk, zatem trudno przyjąć, aby ta kwestia pozostawała częścią negocjacji.

Pozwany zwrócił również uwagę, że w rozumieniu Sądu Rejonowego dostrzegł pewną niekonsekwencję, gdyż z jednej strony Sąd ten wskazał, że organizacja związkowa prowadziła akcję informacyjną, a z drugiej, że informacje o prowadzonym postępowaniu mediacyjnym „nie były przekazywane z uwagi na przyjęcie zasady poufności”. Jednakże pozwany pomija, że zasada ta miała obowiązywać strony sporu jedynie w okresie trwania postępowania mediacyjnego i dotyczyć jego treści w okresie mediacji. Jak wskazała świadek J. M. (2) „wiem, że było zawarte między stronami porozumienie dotyczące sposobu prowadzenia mediacji. Pamiętam, że jednym z warunków było nieprzekazywanie informacji na temat toczącego się sporu do czasu jego zakończenia – zeznania świadka J. M. (2) (k. 406). Oznacza to, że związek zawodowy po zakończeniu postępowania mediacyjnego mógł przekazać swoim członkom informacje o jego przebiegu, co też uczynił (k. 224). Zatem objęcie postępowania mediacyjnego zasadą poufności, w żadnym wypadku nie uniemożliwiało organizacji związkowej, aby poinformować pracowników o skutkach tego postępowania, tyle że po jego zakończeniu.

Za całkowicie chybiony należy uznać zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Jak stwierdził Sąd Najwyższy naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu

(art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (wyrok z 7 lutego 2001 r., V CKN 606/00, Lex nr 53116). Sytuacja taka w sprawie nie zachodzi. Treść uzasadnienia pozwala na odczytanie sfery motywacyjnej orzeczenia i poddanie go kontroli instancyjnej. Uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie elementy konstrukcyjne uzasadnienia wymagane w omawianym przepisie, w tym także ocenę dowodów i przyczyny odmowy wiarygodności poszczególnym dowodom.

W tym kontekście należy wskazać, że Sąd Rejonowy trafnie pominął i nie oparł ustalonego przez siebie stanu faktycznego na memorandum z 12 marca 2012 r. oraz 14 marca 2012 r. Wbrew nazwie, dokumenty te stanowią opinie prawne przygotowane przez dwie kancelarie prawne na zlecenie pozwanego. Autorzy obu opinii dokonują oceny prawnej zaistniałego sporu zbiorowego, jego zgodności z prawem oraz legalności samego strajku. W rzeczywistości zatem wchodzi w rolę Sądu dokonując oceny prawnej przedstawionego stanu faktycznego, który nota bene jest niepełny. Opinie nie uwzględniają bowiem zeznań świadków, jak i znacznej części dokumentów przeprowadzonych w sprawie, a opierają się wyłącznie na twierdzeniach pozwanego oraz przedstawionych przez niego dowodach. W ocenie Sądu opinie pozostają nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy i stanowią dokumenty prywatne wykorzystane przez pracodawcę w trakcie sporu zbiorowego, co Sąd odnotował natomiast nie podzielił stanowiska płynącego z ich treści.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny słusznie pominął wyrok Sądu Rejonowego (V. (...)) oraz Sądu Okręgowego w Warszawie (IX Ka 646/14). Wyroki te zostały wydane w innej sprawie, przez sąd karny i nie miały na celu stricte ustalenia legalności strajku, a jedynie ustalenie czy wystąpiły przesłanki z art. 281 pkt 3 k.p. statuujące odpowiedzialność członków zarządu spółki. M. M. została bowiem obwiniona, że jako przedstawiciel pracodawcy rozwiązała umowy bez wypowiedzenia z winy pracowników, z pracownikami imiennie wskazanymi przez zarząd związku zawodowego, jako podlegających szczególnej ochronie przed zwolnieniem, tj. o naruszenie art. 281 pkt 3 k.p. Z kolei z przepisu tego wynika, że kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. Sąd karny zatem w przedmiotowej sprawie badał, w głównej mierze, czy rozwiązanie z pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie miało charakter rażącego naruszenia prawa. Przez rażące naruszenie prawa pracy przyjmuje się bowiem, jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu przepisów art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, gwarantujących ochronę stosunku pracy działaczy związków zawodowych, stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., II KK 222/04, Legalis). W konsekwencji należy uznać, że ocena pracodawcy, że strajk był nielegalny, co stanowiło przyczynę rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z powodem, jeśli nie była rażąco sprzeczna z prawem, nie stanowiła wykroczenia popełnionego przez pracodawcę, czy też jego przedstawiciela. Przyjęcie przez Sąd Rejonowy legalność strajku w przedmiotowej sprawie, nie pozostaje w sprzeczności z rozstrzygnięciem sądów karnych, które uznały, że nie stanowiło rażącego naruszenia prawa pracy traktowanie przez pracodawcę strajku jako naruszającego art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie przeczy to także trafności niniejszego rozstrzygnięcia, które z kolei analizuje zasadność rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc zupełnie innej przesłanki niż rażące naruszenie przepisów prawa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Na marginesie zauważyć należy, że sąd cywilny wiąże jedynie ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego, co do popełnienia przestępstwa. W niniejszym przypadku przedstawiciel pracodawcy nie został skazany, więc wyroki wydane przez sądy karne nie były wiążące dla sądu pracy.

Uzasadnionych podstaw nie miał również zarzut w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 380 k.p.c. oraz art. 162 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. W. oraz opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw. Przede wszystkim świadek A. W. miała zostać przesłuchana celem ustalenia – zgodnie z tezą dowodową – treści żądania związków zawodowych w toku mediacji, prowadzenia mediacji i jej przebiegu, prezentowania podczas mediacji stanowisk stron

sporu zbiorowego, sytuacji ekonomicznej (...) i potencjalnych skutkach realizacji żądań związków zawodowych, alternatywnych rozwiązań przedstawionych przez (...) w celu zakończenia sporu zbiorowego na etapie mediacji (k. 37-38). Okoliczności te jednak, w toku postępowania, zostały przez Sąd Rejonowy ustalone na podstawie zeznań świadków M. P. (3), A. G., P. N., J. M. (2), jak i także dokumentów w postaci komunikatu (k. 224), sprawozdań finansowych spółki. Wobec tego zeznania kolejnego świadka, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, nie pozwoliły na dokonanie innych ustaleń. Co więcej, świadek A. W. w trakcie sporu zbiorowego, jako mediator, prowadziła mediacje między stronami sporu. Z kolei, jak wynika z art. 259<sup>1</sup> k.p.c. mediator nie może być świadkiem co do faktów, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji. Strony sporu nie zwolniły świadka z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji, a świadek miała zostać przesłuchana na okoliczności dotyczące prowadzonej mediacji. Wobec czego przesłuchanie świadka pozostawałoby sprzeczne ze wskazaną normą postępowania cywilnego.

Odnosząc się do wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw to miałyby ona ustalić sytuację finansową spółki oraz wskazać czy pracodawca mógłby sprostać żądaniom związku zawodowego. Pozwany pomija jednak, że niniejsza sprawa ma na celu ustalenie zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia a nie ocenę czy stanowisko pracodawcy podczas sporu zbiorowego pozostawało prawidłowe. W ocenie Sądu, dowód na okoliczność ustalenia sytuacji finansowej spółki pozostawała niepotrzebny dla rozstrzygnięcia sprawy, natomiast sytuację finansową spółki można wywieść ze sprawozdań finansowych. Odnosząc się z kolei do żądań związku zawodowego to, jak to zostało powyżej wskazane, była to propozycja negocjacyjna, która niewątpliwie uległaby zmianie gdyby pozwany aktywnie uczestniczył w rokowaniach, a następnie w postępowaniu mediacyjnym. Z tych też względów należało oddalić wnioski pozwanego o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadka A. W. oraz opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw.

Reasumując dotychczasowe rozważania, zarzuty pozwanego dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się w całości nieuzasadnione. Przyjmując bezzasadność apelacyjnego zarzutów procesowych Sąd Okręgowy zważył, że zarzuty naruszenia prawa materialnego również nie zasługują na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód domagał się przywrócenia do pracy z uwagi na nieuzasadnione i sprzeczne z przepisami prawa rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak przyczynę uzasadniającą podjęcie powyższej decyzji, pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, (i) polegające na zorganizowaniu, prowadzeniu i kierowaniu strajkiem nielegalnym (nielegalnym ze względu m.in. na naruszenie zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego, a w konsekwencji naruszenie ustawowej procedury prowadzenia sporu zbiorowego; wprowadzenie załogi w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, a w konsekwencji prowadzenie referendum strajkowego w sposób uniemożliwiający pracownikom swobodne i świadome wyrażenie przez nich woli; naruszenie zasady adekwatności; naruszenie zakazu organizowania strajku tam, gdzie zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa), o czym pracownik został uprzednio poinformowany, a (ii) także na uczestnictwie w nielegalnym strajku, mimo uprzedniego poinformowania o tym fakcie.

Stosownie do brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 400/98, Legalis).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie reguluje odpowiedzialności pracowniczej z tytułu naruszenia przepisów tej ustawy. W tym zakresie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Udział w strajku legalnym nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 23 ust. 1 ustawy). Oznacza to - a contrario - że udział w strajku nielegalnym może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, i to obowiązków podstawowych (art. 100 § 2 pkt 1, 2 i 4 k.p.). Tym bardziej naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest zorganizowanie nielegalnego strajku i kierowanie nim, a nie tylko samo bierne w nim uczestniczenie. Pracodawca może zastosować wobec pracownika sankcje przewidziane prawem pracy (w tym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), jednakże pod warunkiem udowodnienia mu winy w postaci kwalifikowanej (umyślności lub rażącego niedbalstwa). Pracownikowi biorącemu świadomie udział w nielegalnym strajku można przypisać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Nielegalny strajk zagraża interesom pracodawcy oraz interesom pracowników (załogi). Organizator strajku – w szczególności członek zarządu zakładowej organizacji związkowej – musi zdawać sobie sprawę z nielegalności strajku, jeżeli strajk został zorganizowany i przeprowadzony przez związek zawodowy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2013 r., III PK 90/12, Legalis).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w przypadku strajku zorganizowanego i przeprowadzonego niezgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zarówno organizatorzy strajku, jak i inni pracownicy mogą ponieść odpowiedzialność wynikającą z Kodeksu pracy, w szczególności w postaci rozwiązania z nimi stosunków pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przewodniczącemu związku zawodowego (zakładowej organizacji związkowej) i jednocześnie organizatorowi strajku należy stawiać wyższe wymagania niż innym pracownikom co do rozeznania sytuacji i oceny zgodności strajku z ustawą (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 285).

Reasumując zatem, jedynie zorganizowanie lub też uczestnictwo w nielegalnym strajku jest uzasadnionym powodem do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Procedurę rozwiązywania sporów zbiorowych, w tym również zasady ogłaszania i prowadzenia strajków, reguluje ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 236 ze zm., dalej: u.r.s.z.). Spór zbiorowy zachodzi od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk (art. 7 u.r.s.z.). Kolejnym etapem sporu są rokowania między stronami, które kończą się bądź spisaniem protokołu porozumienia, bądź spisaniem protokołu rozbieżności (art. 9 u.r.s.z.). W wypadku, gdy strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności – mediatora (art. 10 i 11 u.r.s.z.). Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora (art. 14 u.r.s.z.). Dopiero nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Należy podkreślić, że strajk stanowi ostateczny i najmocniejszy środek dążący do rozwiązania sporu zbiorowego (art. 17 u.r.s.z.), a decyzja o ogłoszeniu strajku musi zyskać w referendum aprobatę zbiorowości pracowniczej. Referendum ma charakter obligatoryjny i nie może zostać przez organizatorów strajku pominięte. Jeśli chodzi o strajk zakładowy, to w świetle wskazanych przepisów może on zostać ogłoszony po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu. Frekwencję w głosowaniu określa się według oficjalnego poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy w okresie referendum. Jeżeli była ona niższa niż wymagane ustawą 50%, to ogłoszenie strajku jest normatywnie niedopuszczalne. Pracodawca powinien w związku z tym przekazać organizacjom związkowym informacje o aktualnym stanie zatrudnienia. Obowiązujące przepisy nie regulują natomiast formy głosowania. Oznacza to w praktyce, że w referendum „strajkowym” dopuszczalne jest zarządzanie przez statutowe władze związkowe głosowania zarówno jawnego, jak i tajnego. Ustawa nie precyzuje, jaki podmiot liczy głosy złożone w tajnym referendum. Należy zaakcentować, że pracodawca nie ma żadnych kompetencji do kontroli przebiegu referendum ani nie ma uprawnienia do uczestnictwa w liczeniu głosów przez powołaną do tego komisję. W razie

podejrzenia manipulacji bądź zafałszowania wyników referendum kompetencje weryfikacyjne – na zasadach ogólnych – posiadają organa sądowe i prokuratorskie. Wynik referendum ma dla organizatorów wiążące znaczenie. Zatem niedopuszczalna jest organizacja strajku wbrew większości głosujących pracowników. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na pięć dni przed jego rozpoczęciem (art. 20 ust. 3 u.r.s.z.). Ponieważ na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych strajk jest środkiem ostatecznym, może nastąpić tylko wówczas, gdy strony wyczerpały procedurę zakończenia sporu w drodze rokowań i mediacji bez osiągnięcia porozumienia, a zatem nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 u.r.s.z.

Z przedstawionych przez strony dowodów wynika w sposób wystarczająco jasny i czytelny przebieg sporu zbiorowego pomiędzy stroną pozwaną, a działającą u niej organizacją związkową. Organizacja związkowa wystąpiła wpiertw do pracodawcy o uwzględnienie jej żądań, następnie przeprowadzono rokowania oraz postępowanie mediacyjne. Z uwagi na bezskuteczność powyższych kroków przeprowadzono referendum strajkowe, w którym wzięło udział 488 pracowników spółki (z 836 zatrudnionych), przy czym 415 głosujących opowiedziało się za strajkiem. 12 marca 2012 r. powiadomiono pracodawcę o planowanym strajku na dzień 18 marca 2012 r. Z powyższego zatem wynika, że organizacja związkowa przeprowadziła procedurę, która uprawniała ją do ogłoszenia strajku, zachowując przy tym wymagania przewidziane prawem.

Odnosząc się natomiast do poszczególnych zarzutów, na których pracodawca opiera swoje twierdzenie o nielegalności strajku, to wskazać należy, że nie ma racji twierdząc, że doszło do naruszenia zasady identyczności żądań w toku sporu zbiorowego. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, strona związkowa od chwili zainicjowania sporu aż do rozpoczęcia strajku cały czas podtrzymywała żądanie podwyższenia wynagrodzenia wszystkim pracownikom o kwotę 2.000,00 zł netto, aby dostosować wynagrodzenie pracowników do warunków rynkowych, a zasadniczo do warunków płacowych utraconych przez przejściu pracowników z (...). Nie zmienia tej oceny treść pytania referendalnego, które mimo że dotyczyło „urealnienia” wynagrodzenia pracowników, to jak omówiono to uprzednio pracownicy mieli wiedzę, że dotyczy jedyne go sporu zbiorowego, którego przedmiotowym było podwyższenie wynagrodzenia.

Nie ma również racji pozwany, że pytanie referendalne wprowadzało pracowników w błąd przez co nie mogli oni podjąć swobodnej i świadomej decyzji. Przede wszystkim pozwany nie precyzuje na czym ten błąd miałby polegać. Skoro intencją referendum jest następnie zorganizowanie strajku, to pracownicy dokładnie wiedzieli, że odpowiadając twierdząco na pytanie referendalne, opowiadają się za strajkiem. Związki zawodowe nie wprowadzały więc nikogo w błąd co do zamiaru zorganizowania strajku, a pracownicy mogli swobodnie wypowiedzieć się co do trafności takiego rozwiązania. Pytanie referendalne chociaż nie określało kwoty podwyżki żądanej przez organizacje związkowe, to jednak nie można uznać, aby w związku z tym było ono mylące czy wprowadzające w błąd pracowników. Jak to zostało wskazane powyżej, u pracodawcy trwał w ówczesnym okresie jeden spór zbiorowy. Pracownicy, zarówno przez pracodawcę, jak i przez organizacje związkowe byli informowani o żądaniach związków zawodowych, jak i postępowaniach negocjacyjnych. Co więcej pracownicy, w znacznej mierze zadane im pytanie utożsamiali z żądaniem podwyższenia płac i urealnienia ich do wysokości stawek rynkowych. Z kolei przepisy prawa nie wskazują, aby w treści pytania referendalnego była konieczność zamieszczenia ściśle przedmiotu żądania objętego sporem zbiorowym. W ocenie Sądu odwoławczego wystarczy zatem wskazać tezę, której spór dotyczy, tak jak w niniejszym przypadku wskazano „urealnienia płac”. Konstrukcja pytania referendalnego nie wprowadziła pracowników w błąd co do kwestii w jakiej oddają swoje głosy i nie uniemożliwiła im swobodnego i świadomego podjęcia decyzji w sprawie głosowania i zorganizowania strajku.

Zdaniem Sądu Okręgowego kwestionowany przez pozwanego strajk nie naruszył też zasady proporcjonalności. Zgodnie z art. 17 ust. 3 u.r.s.z. przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien brać pod uwagę wszelkie okoliczności związane ze zgłaszanymi żądaniem, a zwłaszcza ich współmierność do strat wynikających ze strajku. Celem strajku nie może być bowiem ruina ekonomiczna pracodawcy ani wyrządzenie mu jak największej szkody. Analizując postanowienia art. 17 ust. 3 u.r.s.z., godzi się zaakcentować, że zadekretowana w tym przepisie dyrektywa

nie oznacza obowiązku wyrządzenia pracodawcy jak najmniejszej szkody, lecz jedynie obowiązek wyważenia proporcji między stratami wyrządzonymi w następstwie strajku a korzyściami oczekiwanymi przez zbiorowość pracowniczą. W niniejszym jednak przypadku organizacja związkowa nie naruszyła przedmiotowej zasady. Wprawdzie w wyniku strajku doszło do wstrzymania wylotów samolotów z L. C. w W. i być może strat finansowych po stronie pracodawcy (nie zostały one w żaden sposób wykazane), to jednak zachowanie strajkujących należy rozważyć w kontekście zachowania pracodawcy w toku rokowań oraz mediacji. Pozwany nie przedstawił żadnych konkretnych propozycji względem żądań organizacji związkowej. W trakcie sporu, pomijając całkowicie stronę związkową, dokonał podwyższenia wynagrodzenia najmniej zarabiającym pracownikom, w ramach tzw. procedury „dochodzenia”, mimo że twierdził, że nie ma środków na podwyżki, a ponadto pomijając stronę związkową prowadził tzw. wartościowanie stanowisk pracowniczych, nota bene brak jest jakichkolwiek informacji, aby w wyniku wartościowania doszło do zmiany wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Zatem postawa pozwanego uprawniała związek zawodowy do wprowadzenia akcji strajkowej. W wyniku strajku pozwany nie utracił ani płynności finansowej, ani też zlecenia od L. C. w W..

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pracodawca wskazała także, że powód kierując strajkiem naruszył zakaz organizowania strajku tam, gdzie zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Zgodnie z art. 19 ust. 1 u.r.s.z. niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. W niniejszym jednak przypadku strajk nie spowodował zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego lub bezpieczeństwu państwa. Strajk dotyczył personelu naziemnego lotniska, którzy wstrzymali się od wykonywania czynności. W skutek strajku doszło do odwołania lotów, przy czym niczyje życie, czy też zdrowie nie mogło ucierpieć i nie mogło ucierpieć, skoro wstrzymano loty z L. C. w W..

W treści apelacji pozwany wskazuje, że strajk stanowił zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa wskazując, że pozwany zajmuje się również obsługą naziemną samolotów rządowych. Według pozwanego „odwołanie lub opóźnienie rejsu organizowanego przez Kancelarię Prezydenta lub Prezesa Rady Ministrów, z uwagi na charakter spotkań z przedstawicielami innych państw, może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa, a w konsekwencji również życia i zdrowia obywateli polskich”. W ocenie Sądu odwoławczego stanowisko pozwanego pozostaje osobliwe. Przede wszystkim pracodawca nie wykazał, aby w okresie strajku doszło do odwołania lub opóźnienia rejsu organizowanego przez Kancelarię Prezydenta lub Prezesa Rady Ministrów. Ponadto dość wątpliwy pozostaje zakładany przez pracodawcę związek przyczynowy pomiędzy strajkiem w (...) a spotkaniami przedstawicieli rządu z przedstawicielami innym państwa, nie mówiąc już o spowodowaniu zagrożenia bezpieczeństwa państwa czy życia i zdrowia obywateli w przypadku odwołania takiego spotkania. Przyjmując stanowisko pozwanego, że taki związek może mieć miejsce, pracownikom każdej grupy zawodowej można byłoby zakazać strajku. Pozwanego zdaje się nie zauważać, że twierdzenia te stanowią jedynie jego luźne domysły i wynikają ze stanowiska procesowego w sprawie. W konsekwencji wskazywanie, z bardzo małym prawdopodobieństwem, że strajk wpłynąłby na bezpieczeństwo kraju jest w całej rozciągłości nieuprawnione.

Reasumując powyższe należało przyjąć, że powód organizował, prowadził i kierował strajkiem legalnym, zorganizowanym na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, po przejściu przez związek zawodowy, wskazanej w niej procedury. Wobec powyższego również ostatnia przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. udział w nielegalnym strajku, musiała zostać uznana za niezasadną, skoro strajk był legalny.

Sąd Okręgowy chciałby również zauważyć, że Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia nie uzyskał zgody organizacji związkowej, która reprezentowała powoda, a zatem naruszył swym działaniem art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Liczba pracowników, którą zarząd związku zawodowego może wskazać do

ochrony jest limitowana. W niniejszym przypadku związek zawodowy, którego powód był członkiem był organizacją reprezentatywną, zatem też liczba chronionych pracowników jest pochodną liczby członków tej organizacji będących pracownikami i wzrasta wraz ze zwiększaniem się liczby członków związku, będących pracownikami. W przypadku członków będących pracownikami w liczbie od 301 do 500, zarządu związku mógł wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie oraz dodatkowo po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami. (...) zrzeszał na dzień 31 grudnia 2011 r. 322 członków (313 zatrudnionych w (...)), a na dzień 31 marca 2012 r. zrzeszał 330 członków (31 zatrudnionych w (...)). Zatem też zarząd mógł wskazać 16 członków podlegających ochronie, co też uczynił wskazując m.in. powoda. Wobec powyższego pozwany zamierzając rozwiązać stosunek pracy z powodem potrzebował zgody zarządu związku zawodowego, którego powód był członkiem. Zgody tej jednak nie otrzymał, co za tym idzie swoim postępowaniem naruszył niewątpliwie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Na marginesie Sąd Okręgowy chce wskazać, że aprobuje pogląd, zgodnie z którym prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji związkowej, gdyż inne rozumienie zasady ochrony trwałości stosunku pracy związkowców byłoby dyskryminujące dla pozostałych pracowników, którzy nie są członkami związku albo nie sprawują w nim żadnych funkcji. Wskazać należy, że nie można zatem inaczej traktować działacza, który swoim zachowaniem rażąco narusza zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.), zauważając jednocześnie, że w niniejszej sprawie żadne tego typu okoliczności nie zostały podniesione. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał, że ochrona przysługująca działaczowi związkowemu może być zniesiona tylko w kilku przypadkach, do których zaliczył: a) jaskrawo rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, c) szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa. Mając to na uwadze, podkreślić należy, że strona pozwana nie wskazywała, by w odniesieniu do powoda zaistniała którakolwiek z wymienionych sytuacji. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy uznał, że powód był skutecznie objęty ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a co za tym idzie – pozwany naruszył bezwzględny zakaz rozwiązania umów o pracę, gdyż nie uzyskał zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Stosowanie do art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio. Z kolei sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Jednakże art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. i 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W niniejszym przypadku powód podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zatem też należało przywrócić powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy, dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 47 k.p.). W przedmiotowej sprawie powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, z uwagi na objęcie go szczególną ochroną związkową przed rozwiązaniem umowy o pracę.



Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą, jego apelacja została w całości oddalona. Koszty wynagrodzenia pełnomocnika powoda zostały określone na kwotę 180,00 zł zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego (...) sp. z o.o. w W., jako bezzasadną.

Monika Sawa Grzegorz Kochan Sylwia Kulma