

Sygn. akt XXI Pa 247/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Ł. M.

przeciwko Agencji (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

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

z dnia 6 marca 2018 roku sygn. akt VII P 863/16

1. oddala apelację;
2. zasądza od Agencji (...) w W. na rzecz Ł. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska

Sygn. akt XXI Pa 274/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 czerwca 2016 r. powód Ł. M. wystąpił przeciwko pozwanemu pracodawcy Agencji (...) w W. o uznanie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za niezgodne z prawem, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, względnie o orzeczenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy i nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa, powód wskazał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę zostało dokonane z

naruszeniem przepisów o wypowiedaniu stosunków pracy, a nadto wypełnia znamiona dyskryminacji ze względu na przynależność do jednej z organizacji związkowych,

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu złożonego pozwu pozwany wskazał, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał, z tego powodu w oświadczeniu o odwołaniu pracownika zbędne jest powoływanie przyczyn odwołania. Niezależnie od powyższego, zachowanie organizacji związkowej, jak i roszczenia powoda stanowią nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Wyrokiem z dnia 06 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zasądził na rzecz powoda kwotę 27.714,36 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie, ponadto zasądził na jego rzecz kwotę 5.903,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zaś wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł.

USTALENIA SĄDU REJONOWEGO

Ł. M. od dnia 27 września 2005 r. do dnia 11 stycznia 2016 r. był zatrudniony w Agencji (...) na podstawie umowy o pracę. W okresie zatrudnienia, powód zajmował stanowiska: starszego specjalisty, głównego specjalisty, zastępcy dyrektora departamentu oraz dyrektora departamentu (umowa o pracę k. 2, pismo z dnia 17.10.2006 r. k. 26, pismo z dnia 13.12.2007 r. k. 37, pismo z dnia 19.08.2008 r. k. 53, pismo z dnia 29.04.2009 r. k. 63, porozumienie zmieniające k. 83 akta osobowe, cz. B).

Z dniem 15 października 2012 r. powód został przeniesiony na stanowisko zastępcy dyrektora w Departamencie Zamówień Publicznych (okoliczność bezsporna).

Pismem z dnia 12 stycznia 2016 r. (...) w W. poinformowała powoda, że zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r., poz. 50) zmieniającej ustawę z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji (...) (Dz. U. z 2014 r., poz. 1438 ze zm.) jego stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, stał się z mocy prawa stosunkiem pracy na podstawie powołania z dniem 11 stycznia 2016 r. (pismo k. 17, zeznania powoda Ł. M. k. 472-473, zapis audio-video k. 475).

W (...) w W. działało kilkanaście organizacji związkowych. Ł. M. od czerwca 2013 r. należał do Związku Zawodowego (...), a w 2014 r. został powołany w skład zarządu. Z racji pełnionej funkcji przysługiwała mu szczególna ochrona (uchwała nr (...) z dnia 26.06.2014 r. k. 18-22, protokół z posiedzenia zarządu k. 23-24, pismo z dnia 1.07.2014 r. k. 25, zeznania świadka J. G. (1) k. 471472, zapis audio-video k.475, zeznania powoda Ł. M. k. 472-473, zapis audio-video k. 475).

Pismem z dnia 4 lutego 2016 r. (...) w W. wystąpiła do zarządu (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, wskazując że zamiar rozwiązania stosunku pracy z powodem nie jest związany z działalnością związkową. Dodatkowo pozwany podał, że cechą charakterystyczną stosunku z powołania jest brak ochrony jego trwałości wyrażający się w tym, że organ powołujący może w każdej chwili bez podania przyczyny, odwołać powołanego pracownika z zajmowanego stanowiska (pismo z dnia 4.02.2016 r. k. 30).

Zarząd (...) odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem wnioskując jednocześnie o zaproponowanie powodowi innego- nie kierowniczego-stanowiska pracy. W uzasadnieniu zarząd wskazał, że ochrona szczególna stosunku pracy, w tym ochrona wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dotyczy również pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, zaś odwołanie takiego pracownika bez wymaganej zgody zarządu związku zawodowego, stanowi naruszenie przepisów o rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę (uchwała nr (...) z dnia 12.02.2016 wraz z uzasadnieniem k. 32-34).

Pismem z dnia 14 kwietnia 2016 r. (...) w W. po raz kolejny zwróciła się do Zarządu (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda związaną z połączeniem Departamentu Zamówień Publicznych z Departamentem Prawnym oraz uzyskanie przez powoda najniższego udziału procentowego liczby zdobytych punktów w stosunku do punktów możliwych do zdobycia (pismo z dnia 14.04.2016 r. k. 35-36, zarządzenie nr (...) k. 369-371, zarządzenie nr (...) k. 372-395, zarządzenie nr (...) wraz z uzasadnieniem k.398-415, zarządzenie nr (...) wraz z uzasadnieniem k. 416-426, zarządzenie nr (...) wraz z uzasadnieniem k. 427-429, zarządzenie nr (...) k. 430-449,

Zarząd (...) ponownie odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy (uchwała nr (...) z dnia 22.04.2016 r. wraz uzasadnieniem k. 38-46).

Z dniem 30 maja 2016 r. (...) w W. odwołała Ł. M. ze stanowiska Zastępcy Dyrektora Departamentu Zamówień Publicznych (akt odwołania, zwrotne potwierdzenie odbioru k. 1 akt osobowych, cz. C).

(...) w W. odwołała ze stanowisk większość osób, pełniących równocześnie funkcje związkach zawodowych (zeznania świadka J. G. (1) k. 471-472, zapis audio-video k.475, zeznania powoda Ł. M. k. 472-473, zapis audio-video k. 475).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 22 stycznia 2017 r. (pismo z dnia 25.10.2016 r. k. 2 akt osobowych, cz. C).

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł (zaświadczenie o zatrudnieniu k. 487).

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie wyżej przywołanych dowodów w tym przedstawionych przez strony dokumentów oraz kserokopii dokumentów, w tym akt osobowych powoda, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także Sąd.

Ustalając stan faktyczny, Sąd oparł się również na zeznaniach świadka J. G. (1) i powoda Ł. M., którym dał wiarę w całości wobec uznania ich za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające.

Wskazać jednocześnie należy, że Sąd ustalił stan faktyczny w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia sprawy, pomijając, z uwagi na naruszenie przez pozwanego przepisów formalnych, dowody dotyczące typowania osoby powoda do zwolnienia i oceny jego pracy w porównaniu do innych pracowników.

Postanowieniem z dnia 8 sierpnia 2017 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda w zakresie dokumentów z pkt 3 i 5 i z pisma z dnia 23 maja 2017 r. na podstawie art. 227 k.p.c. uznając je za nieprzydatne do rozstrzygnięcia w sprawie.

OCENA PRAWNA

Powództwo Ł. M. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Istota niniejszego sporu sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód był zatrudniony na podstawie powołania. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania zgodności z prawem ustawy art. 9 ust. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw.

Stosownie do treści art. 70 § 1 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. W myśl art. 70 § 1¹ k.p. odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

Zgodnie z art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę (a zatem co do zasady nie jest wymagana konsultacja ze związkami zawodowymi przewidziana w art. 38 k.p.), jak również rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o przywracaniu do pracy.

Ogólna klauzula zawarta w art. 69 k.p. o wyłączeniu trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami powołanymi nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, będących jednocześnie członkami zarządu organizacji związkowej w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. 2015.1881 j.t.).

W myśl art. 32 ust. 1 w/w ustawy, 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. Treść art. 32 cytowanej ustawy jednoznacznie stwierdza, że stanowiska pracownika powołanego - członka zarządu organizacji związkowej skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy bez zgody tegoż zarządu, będzie stanowiło naruszenie art. 32 ustawy i jako niezgodne z prawem daje pracownikowi odwołanemu prawo dochodzenia odpowiednio roszczeń określonych w art. 45 k.p. Dotyczy to również stosunku pracy na podstawie powołania. Jak wynika bowiem z utrwalonego w orzecznictwie poglądu zakaz rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, ustanowiony w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), odnosi się także do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania w rozumieniu art. 68-72 Kodeksu pracy (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1992 r. I PZP 42/92).

Pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), przysługuje - na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art. 45 k.p. - roszczenie o odszkodowanie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 1994 r. I PRN 6/94).

W niniejszej sprawie, niekwestionowanym było, że powód należał do Związku Zawodowego (...), a dodatkowo wchodził w skład zarządu tegoż związku i podlegał z tego tytułu szczególnej ochronie.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdził, że (...) w W. odwołując powoda ze stanowiska Zastępcy Dyrektora Departamentu Zamówień Publicznych naruszyła przepisy, bowiem nie uzyskała zgody zakładowej organizacji zawodowej, przy czym nie znalazł potwierdzenia argument strony pozwanej, jakoby brak zgody tej organizacji miał być przejawem zachowania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Strona pozwana w żaden sposób tej okoliczności nie wykazała, a to na niej w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu. Jednocześnie z zeznań świadków J. G. (2) i Ł. M. oraz powoda wynika, że to pracodawca podjął działania mające na celu m.in. zwalnianie pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych, co również rzutuje na ocenę sprawy.

Z uwagi na fakt naruszenie przez stronę pozwaną treści art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych roszczenie powoda podlegało uwzględnieniu.

Podkreślić nadto należy, że należy, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie korzysta na równi z pracownikami pozostającymi w stosunkach pracy na podstawie umów o pracę z ochrony trwałości stosunku pracy, polegającej na ograniczeniu swobody rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w przypadkach określonych w kodeksie pracy lub przepisach szczególnych. W kodeksie pracy została przyjęta zasada swobody dokonywania przez pracodawcę zmian na stanowiskach obsadzanych na podstawie powołania. Oznacza to, że pracownik powołany na stanowisko może być z niego odwołany bez podania powodów (jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej), ze skutkiem równoznacznym z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Pogląd o braku konieczności wskazania przyczyny odwołania ze stanowiska z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest ugruntowany w judykaturze. Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 314/09, Lex nr 599845 oraz w wyroku

z dnia 10 grudnia 2010 r., II PK 135/10 (Lex nr 1120317), wskazał że odwołanie pracownika ze stanowiska musi być dokonane w formie pisemnej, lecz nie musi zawierać przyczyny odwołania (art. 70 § 1¹ k.p.), a pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może kwestionować skutecznie odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na brak uzasadnionej przyczyny.

W realiach rozpoznawanej sprawy, zbędne są dywagacje i rozważania, co było prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy, skoro pozwany nie miał obowiązku wskazywania przyczyn odwołania powoda ze stanowiska, a nadto ustalono, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Jednocześnie z uwagi na jednoznaczne brzmienie art. 69 ust. 2 c kodeksu pracy Sąd oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wobec braku podstaw prawnych do jego uwzględnienia.

Z tych względów Sąd na podstawie stosowanego odpowiednio art. 45 § 2 kp w związku z art. 47¹ kp w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 27.714,36 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie. Kwota ta odpowiada trzykrotności wynagrodzenia powoda wynikającej z zaświadczenia o zarobkach.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty strony powodowej składa się opłata od pozwu w kwocie 5.543 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika procesowego, którego wysokość ustalono na kwotę 360 złotych na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800)

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Mając na uwadze całość rozważań Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od tego wyroku w części tj. pkt. II, III, IV złożyła pozwana Agencja (...) w W. zarzucając mu:

1. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i wyciągnięcie wniosków sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym, wskutek nieuzasadnionego przyjęcia, że pozwany nie wykazał, iż brak zgody organizacji związkowej na odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz stanowiło nadużycie prawa przez władze związku zawodowego, podczas gdy w zgromadzonym materiale dowodowym znajduje się m. in.: uzasadnienie uchwały zarządu (...) Organizacji (...) z dnia 22 kwietnia 2016 roku, z której wynika, że przyczyny, którymi kierowała się organizacja związkowa odmawiając zgody na odwołanie powoda, nie miały punktu wspólnego z działalnością powoda jako działacza związkowego, które to uchybienie doprowadziło w konsekwencji do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie;

2. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wskutek odmowy uznania, iż odmowa wyrażenia przez organizację związkową zgody na odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska stanowiło nadużycie wolności związkowej, w sytuacji gdy przyczyny uzasadniające zwolnienie powoda nie pozostawały w związku z pełnionymi przez powoda funkcjami związkowymi (działalnością związkową).

Wskazując na powyższe uchybienia, na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, dokonano oceny okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę powoda oraz jego analizy pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do pierwszego z nich, objętego dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę ustalony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż zarzut dotyczący nie uznania przez Sąd pierwszej instancji, że pracodawca nie wykazał sprzeczności z zasadami współzycia społecznego odmowy wyrażenia zgody przez organizację związkową na odwołanie powoda, nie jest trafny.

Dla porządku wskazać należy, iż poza sporem pozostawał fakt, iż powód był objęty szczególną ochroną w związku z pełnioną funkcją w zarządzie Związku Zawodowego (...), jak również to, iż pracodawca nie dysponował zgodą tejże organizacji – wyrażoną w trybie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. Nr 79, z późn. zm.; dalej jako ustawa o związkach zawodowych).

W judykaturze i doktrynie nie budzi w chwili obecnej wątpliwości pogląd, iż art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem *lex specialis* wobec art. 69 i 70 k.p., co oznacza, iż pracodawca musi dysponować zgodą organizacji związkowej na odwołanie pracownika z piastowanego stanowiska.

Przepis powyższy stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr (...), dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w G. w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 z późn. zm.) zasady, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze 1 skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z

pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 Nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 Nr 6, poz. 58).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03 sierpnia 2016 roku, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika.

Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego, z pierwszego wniosku pracodawcy – z dnia 04 lutego 2016 roku, wynikało jedynie, iż przyczyny odwołania powoda nie są związane z pełnieniem funkcji związkowych, choć pracodawca nadmienił, iż funkcja zastępcy dyrektora departamentu podlega szczególnej ocenie, znacznie surowszej od pozostałych pracowników. Tezy powyższej jednak nie rozwinął. Organizacja związkowa powołując się na szczególny status pracownika oraz długoletni staż pracy, uchwałą z dnia 12 lutego 2016 roku odmówiła wyrażenia zgody na jego odwołanie. W uzasadnieniu uchwały wskazano na długo staż pracy powoda w jednostce, karierę zawodową oraz doświadczenie i kompetencje, jak również gotowość zmiany stanowiska na „nie kierownicze”. Natomiast w piśmie z dnia 14 kwietnia 2016 roku pracodawca podniósł, iż przyczyną odwołania pracownika jest konieczność dostosowania liczby osób świadczących pracę na stanowiskach kierowniczych w Departamencie Prawnym i Zamówień Publicznych, który miał zostać utworzony z dotychczasowych: Departamentu Prawnego i Zamówień Publicznych. Powodem wyboru powoda była być najniższy udział procentowy liczby zdobytych punktów w stosunku do możliwych do zdobycia. Uchwałą z dnia 22 kwietnia 2016 roku organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W uzasadnieniu swojej decyzji, wskazała, iż wybór pracownika do zwolnienia jest pozorny, z uwagi na fakt, iż ówczesny bezpośredni przełożony dokonał swojej oceny okresowej zaledwie po 8 dniach współpracy, co stawia w wątpliwość możliwość rzetelnej i obiektywnej oceny. Podkreśliła również brak kompetencji i doświadczenia przełożonej do takiej oceny, z uwagi na brak doświadczenia w kierowaniu zespołem ludzkim. Wskazano również na doświadczenie oraz znajomość problematyki realizowanych przez pracodawcę zadań oraz specyfiki funkcjonowania jej poszczególnych obszarów.

Analiza powyższej korespondencji wskazuje, iż nie mamy do czynienia z zaistnieniem okoliczności, które mogłyby być zakwalifikowane w kontekście art. 8 k.p. Wbrew skarżącemu, to jego obowiązkiem było przekonanie Sądu, iż sytuacja powoda w zakładzie pracy jest na tyle szczególna, iż miałyby zostać uchylona w całości gwarancja jego ochrony, jak już wcześniej wskazano, niekoniecznie związana z działalnością związkową.

Na cytowanego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa.

Jeśli zaś chodzi o jego zastosowanie do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy postawić tezę, że organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w cytowanym przepisie, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach

danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współzycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03 sierpnia 2016 roku, I PK 227/15).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, iż nie mamy do czynienia z sytuacją, w której odmowa wyrażenia zgody organizacji związkowej na odwołanie powoda była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, w szczególności postawiła w nierówności powoda wobec osób, które z takiej ochrony nie korzystały, tylko z uwagi na jego status. Okoliczności, które legły u podstaw argumentacji wniosku pracodawcy nie wskazują bowiem jakichkolwiek negatywnych zachowań czy działań powoda, nie podnoszą uchybień pracowniczych jak również sytuacji, w których powód czyniłby użytek ze swojej ochrony. Przeciwnie, zarówno z pism organizacji jak również analizy dokumentacji kadrowej znajdującej się w aktach osobowych wyłania się obraz pracownika oddanego zakładowi pracy, który związał z nim swoją karierę służbową i w sposób prawidłowy wykonywał obowiązki, bez uchybiania funkcji związkowej, której również nie używał do swoich osobistych celów.

Tym samym, reakcję organizacji należy potraktować – i tak uczynił to co do zasady Sąd pierwszej instancji – za próbę zwrócenia uwagi pracodawcy na konieczność pozostawienia powoda w szeregach załogi, z jednej strony z uwagi na profesjonalizm i możliwość wykorzystania również w innych obszarach przedsiębiorstwa – także na stanowiskach nie kierowniczych -, ale również jako osobę mogącą stanowić łącznik pomiędzy partnerem społecznym a kierownictwem jednostki. Powód pełnił bowiem funkcję kierownicze, co oznacza, iż pomimo przynależności do organizacji związkowej, pracodawca darzył go zaufaniem i nie traktował stereotypowo. Oznacza to, iż pełnienie przez niego funkcji w zarządzie organizacji związkowej i usytuowanie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy stanowiło element szeroko rozumianej aktywności związkowej i stanowiło – w założeniu organizacji związkowej – uzasadnioną przeszkodę do wyrażenia zgody na odwołanie ze stanowiska.

Tym samym, skarżący nie wykazał istnienia szczególnych okoliczności, o którym mowa w art. 8 k.p., w kontekście motywów, jakim kierowała się organizacja związkowa nie wyrażając zgody na odwołanie w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie doprowadziły do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.
O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 05 listopada 2015 roku) – pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciewski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska