

Sygn. akt XXI Pa 118/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SR del. Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko (...) Radia Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

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

z dnia 2 grudnia 2015 roku sygn. akt VII P 863/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) Radia Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz H. M. kwotę 9587,36 (dziewięć tysięcy pięćset osiemdziesiąt siedem, 36/100) złotych tytułem odszkodowania oraz znosi między stronami kosztu procesu, w tym koszty procesu w instancji odwoławczej,

II. zasądza od (...) Radia Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz H. M. kwotę 5880,00 (pięć tysięcy osiemset osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

M. M. S. K.

Sygn. akt XXI Pa 118/16

## UZASADNIENIE

H. M. pozewem z dnia 30 listopada 2011 r. skierowanym do sądu pracy przeciwko (...) Radia S.A. z siedzibą w W. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pracodawcę oraz o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

(...) Radio S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 6 lutego 2012 r. wniosło o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 16 października 2012 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie przywrócił H. M. do pracy oraz zasądził na jej rzecz zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(...) Radio S.A. z siedzibą w W. w dniu 28 listopada 2012 r. wniosło apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 31 lipca 2013 r., sygn. akt XXI Pa 62/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w instancji odwoławczej. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, iż pracownica nie była objęta ochroną z art. 39 k.p., albowiem miała ustalone prawo do emerytury. W ocenie Sądu nie doszło do rozpoznania istoty sprawy, bowiem Sąd I instancji oddalił wszystkie wnioski dowodowe oraz nie przeprowadził postępowania dowodowego co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 grudnia 2015 r. oddalił powództwo w całości oraz zasądził od H. M. na rzecz (...) Radia S.A. z siedzibą w W. kwotę 5880,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego w I i II instancji.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujący stan faktyczny.

H. M. zatrudniona była w (...) Radiu S.A. z siedzibą w W. od dnia 22 października 2009 r. do dnia 29 lutego 2012 r., początkowo na podstawie umowy na czas określony, a następnie od dnia 2 sierpnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku dyrektora biura administracyjnego w pionie ogólnym (...) Radia S.A. Jej miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9587,36 zł brutto.

Pracownica z racji urodzenia w 1953 roku nabyła prawo do wcześniejszej emerytury.

Do obowiązków służbowych pracownicy należało w szczególności kierowanie podległą komórką organizacyjną, w tym organizowanie pracy pracowników, kontrolowanie jakości i terminowości wykonywanych przez nich zadań, a także składanie Zarządowi informacji o realizacji nałożonych zadań, o stwierdzonych nieprawidłowościach i występujących problemach oraz przedstawianie propozycji ich rozwiązania.

H. M. ponosiła odpowiedzialność za całokształt działalności podległej jej komórki organizacyjnej przed zarządem (...), w tym za realizację zatwierdzonego planu ekonomiczno-finansowego i wyniki ekonomiczne komórki oraz za przestrzeganie procedur prawno-organizacyjnych wewnętrznych i ustawowych, ze szczególnym uwzględnieniem zapisów ustaw o rachunkowości i podatku od osób prawnych i fizycznych, podatku VAT i o ubezpieczeniu społecznym. Odpowiadała również za zaopatrzenie komórek organizacyjnych w materiały biurowe, administracyjne i gospodarcze oraz w środki higieny osobistej.

Pomiędzy pracownicą a jej zastępcą nie było ścisłego podziału czynności wchodzących w zakres obowiązków służbowych na tych stanowiskach.

(...) w dniu 16 maja 2007 r. zawarło umowę nr (...) z (...) sp. z o.o. na okres 4 lat i jednocześnie do wyczerpania kwoty 1.367.792,00 zł, której przedmiotem była bezgotówkowa sprzedaż paliw płynnych i produktów pozapaliwowych na stacjach paliw BP.

W dniu 23 stycznia 2009 r. została zawarta umowa nr (...) na okres 3 lat i jednocześnie do wyczerpania kwoty 156.000,18 zł, której przedmiotem była dostawa części zamiennych oraz świadczenie usług serwisowych.

W 2011 roku u pracodawcy przeprowadzona została kontrola wewnętrzna dotycząca użytkowania samochodów służbowych. W wyniku kontroli okazało się, że wartości wynikające z obu wskazanych wyżej umów zostały znacznie

przekroczone. "Wartość pierwszej z umów została przekroczona o kwotę 210.852,57 zł, zaś drugiej o kwotę 227.924,93 zł. Natomiast po wykorzystaniu kwot określonych w umowach powinno zostać przeprowadzone nowe postępowanie przetargowe.

Faktury opisywane były przez podległych H. M. pracowników - S. S. - kierownika działu transportu i R. M. - zastępcę kierownika działu transportu oraz E. R.. Nadzór nad pracą R. M. i S. S. miał zastępcą pracownicy - J. C., który również był jej podwładnym, sprawował tylko pod jej nieobecność.

Przekroczenie wartości umów było wynikiem zaniedbania przez pracowników monitorowania stanu wykorzystania limitów określonych w umowach oraz okresu pozostałego do zakończenia umowy. Pracownicy nie przekazywali przełożonej ani jej zastępcy raportów określających, w jakim zakresie dana umowa została zrealizowana.

Dyrektor ponosi odpowiedzialność nie tylko za zawarcie umowy, lecz również za jej realizację. Pracownica miała dostęp do dokumentacji i to na niej ciążył obowiązek wnioskowania o rozpoczęcie nowej procedury przetargowej.

W 2010 roku u pracodawcy utworzono magazyn produktów spożywczych na potrzeby pracodawcy. Zaopatrzeniem magazynu zajmowała się B. K., która zgłaszała swoje uwagi dotyczące zasad zamawiania towarów, w tym realizowania zamówień dopiero po zgłoszeniu przez jednostki organizacyjne zapotrzebowania na konkretne produkty. Jej propozycje nie były jednak uwzględniane zarówno przez bezpośrednią przełożoną E. R., jak i pracownicę, będącą pośrednią przełożoną pracownicy.

Przed uruchomieniem magazynu (...) nie otrzymała od przełożonych wskazówek i wytycznych, nie otrzymała również dokumentów zakupowych z poprzednich lat, aby ustalić zapotrzebowanie na poszczególne towary. Magazyn działał bez regulaminu czy innego dokumentu określającego zasady jego funkcjonowania. Ponadto pracownicy zajmujący się obsługą magazynu nie otrzymali nowych zakresów obowiązków.

W związku z zamówieniami na zbyt dużą ilość towaru oraz z powodu znacznego obciążenia pracownika obowiązkami doszło do przekroczenia terminu przydatności do spożycia części zgromadzonych artykułów, które musiały następnie ulec utylizacji, generując stratę finansową po stronie pracodawcy w wysokości kilku tysięcy złotych.

Dopiero w 2012 roku zostały ustalone zasady gospodarowania towarami spożywczymi w ten sposób, że artykuły były przekazywane przez dostawcę bezpośrednio do tych komórek organizacyjnych, które uprzednio wyraziły na nie zapotrzebowanie.

H. M. w dniu 4 lipca 2011 r. udzieliła swojej podwładnej - B. K. - kary nagany w związku z niewłaściwym prowadzeniem gospodarki magazynowej, tj. zgromadzeniem nadmiernych zapasów w magazynie z artykułami spożywczymi, czego efektem była konieczność fizycznej likwidacji artykułów, które stały się nieprzydatne do spożycia, a także z wydaniem z magazynu artykułów przeterminowanych.

Pracodawca w dniu 6 lipca 2011 r. udzielił H. M. kary upomnienia w związku z zaniedbaniem obowiązków służbowych, polegającym na braku właściwego nadzoru nad prawidłową realizacją i rozliczeniem dwóch umów o nr (...) zawartych na dostawy paliw płynnych i produktów pozapaliwowych oraz usługi serwisowe. Wskazał, że pracownica nie sprawowała właściwego nadzoru nad pracownikami biura administracyjnego, tj. S. S. i R. M., którzy nie dokonywali bieżącej kontroli wykorzystania środków finansowych określonych w powyższych umowach i akceptowali faktury pomimo zakończenia i zrealizowania umów. Powyższe spowodowało naruszenie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych oraz naraziło pracodawcę na nałożenie kar pieniężnych przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych.

H. M. nie wniosła sprzeciwu od nałożonej na nią kary.

Uchwałą nr 36/ (...) z dnia 7 września 2011 r. zarząd spółki podjął uchwałę w sprawie odwołania H. M. ze stanowiska dyrektora biura administracyjnego.

W okresie od 7 września 2011 r. do 20 listopada 2011 r. H. M. przebywała na zwolnieniach lekarskich i urlopie wypoczynkowym.

Pracodawca zwrócił się do funkcjonujących u niego organizacji związkowych, w tym do Organizacji (...) i (...) Radia (...), o udzielenie informacji, czy H. M. korzysta z obrony związkowej. Pismem z dnia 12 września 2011 r. organizacja ta poinformowała, że pracownica nie podlega ochronie.

W dniu 16 września 2011 r. członek zarządu pracodawcy wystosował wniosek o rozwiązanie z H. M. umowy o pracę.

Jednakże w dniu 2 listopada 2011 r. H. M. została powołana na przewodniczącą Organizacji (...) i (...) Radia (...). Pracodawca został poinformowany, że w związku z pełnieniem przez nią powyższej funkcji podlega ona ochronie w miejsce poprzednio chronionego M. S..

Organizacja (...) i (...) Radia (...) została zarejestrowana w dniu 15 lipca 2010 r. Była nieliczną organizacją, w okresie zatrudnienia pracownicy zrzeszała około 12 członków, zaś na dzień 31 marca 2012 r. zrzeszała już tylko 9 osób.

Organizacja związkowa nie prowadziła aktywnej działalności, a jej członkowie jedynie sporadycznie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, mimo iż byli o nich informowani. Przedstawiciele organizacji, w tym H. M., nie brali udziału w negocjacjach czy w zawieraniu porozumień z pracodawcą, np. w sprawie zasad podziału bonów towarowych dla dzieci pracowników, a także nie zgłaszali wraz z pozostałymi organizacjami zastrzeżeń pracodawcy w sprawie planu finansowo – rzeczowego.

Pozostałe działające u pracodawcy organizacje związkowe nie wyraziły zgody, aby w prawa i obowiązki strony przy negocjowaniu (...) S.A. wstąpiła Organizacja (...) i (...) Radia (...), bowiem w ich ocenie związek nie reprezentował w rzeczywistości praw pracowników i mógł szkodzić ich interesom. Ponadto nie było wiadomo, kto jest członkiem związku. Pośród pracowników oraz działaczy związkowych panowało przeświadczenie, że związek ten powstał z inspiracji zarządu (...). Wątpliwości budził także fakt, że jego przewodniczącym był byłby członek zarządu spółki - (...).

W organizacji związkowej, której członkiem była H. M., często zmieniali się przewodniczący związku oraz osoby objęte ochroną związkową. Początkowo przewodniczącą związku była R. P., następnie w lipcu 2011 roku funkcję tę objął D. S. i jednocześnie został wskazany jako osoba objęta ochroną przez ww. (...) Organizację (...), a co do którego m.in. podjęto decyzję 12 lipca 2011 r. o odwołaniu zarządu (...) Radia S.A. i skierował zapytanie o objęcie ochroną związkową 21 lipca 2011 r. D. S. w okresie od 18 lipca 2011 r. do 28 listopada 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Już w sierpniu 2011 roku nastąpiła kolejna zmiana osoby objętej ochroną związkową – został nią M. S., w przypadku którego pracodawca w dniu 18 sierpnia 2011 r. wystosował wniosek o rozwiązanie umowy o pracę. W okresie od 29 sierpnia 2011 r. do 17 listopada 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym. Zmiany osób objętych ochroną miały na celu zapewnienie ochrony przed zwolnieniem członkom organizacji, z którymi pracodawca planował rozwiązać stosunek pracy.

Oświadczeniem z dnia 25 listopada 2011 r. pracodawca rozwiązał z H. M. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak właściwego nadzoru nad funkcjonowaniem podległej komórki organizacyjnej, tj. niewystarczający nadzór nad prawidłową realizacją i rozliczaniem umów zawartych na dostawy paliw płynnych, produktów pozapaliwowych i usługi serwisowe, a tym samym dopuszczenie do nieprzestrzegania procedur prawno-organizacyjnych wewnętrznych i ustawowych w kierowanej komórce organizacyjnej, co mogło narazić spółkę na nałożenie kar pieniężnych przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych oraz brak właściwego nadzoru nad służbami zaopatrzenia, co przyczyniło się do narażenia spółki na poniesienie strat finansowych z tytułu wadliwego oszacowania potrzeb pozwanego w zakresie zaopatrzenia w produkty spożywcze.

Oświadczenie zostało wręczone pracownicy w dniu 25 listopada 2011 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo H. M. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że kwestią sporną na gruncie przedmiotowej sprawy były okoliczności podlegania przez H. M. ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę na mocy art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 j.t. ze zm.) oraz ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na mocy art. 39 k.p., a także okoliczność prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy podkreślił, że kwestią niesporną było pomiędzy stronami, iż pracodawca zamierzając rozwiązać stosunek pracy z powódką wystosował stosowne zapytanie do działających u niego organizacji związkowych, w tym do Organizacji (...) i (...) Radia (...), która w dniu 12 września 2011 r. udzieliła informacji, że powódka nie podlega ochronie udzielanej przez tę organizację. Powódka nie była członkiem również żadnego z pozostałych związków zawodowych. Jednakże od 2 listopada 2011 r. H. M. została wybrana na przewodniczącą Organizacji (...) i (...) Radia (...), która to organizacja poinformowała pracodawcę o korzystaniu przez powódkę z ochrony przewidzianej w przytoczonym wyżej przepisie. Trzeba mieć jednak na względzie, że okoliczności związane z funkcjonowaniem organizacji związkowej przemawiają za przyjęciem, iż funkcja przewodniczącego organizacji (...) powierzana była pracownikom, co do których pracodawca powziął zamiar wypowiedzenia umowy o pracę i nie miała na celu rzeczywistego reprezentowania i obrony praw pracowników, a także ich interesów zawodowych i socjalnych, tj. zadań związku zawodowego na gruncie ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że powódka będąc zatrudniona od 2009 roku wcześniej nie angażowała się w działalność związkową. Także fakt powołania powódki w dniu 2 listopada 2011 r., podczas gdy w okresie od 7 września 2011 r. do 20 listopada 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym pozwala ustalić sekwencję zdarzeń prowadzącą do wniosku, że objęcie przez nią funkcji przewodniczącej miało inny cel niż faktyczna chęć działalności związkowej. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że w okresach usprawiedliwionej nieobecności pracownika nie podejmuje on aktywności związanej z miejscem pracy, bowiem fizycznie jest wyłączony czasowo z bieżącego funkcjonowania zawodowego.

O fikcyjności działalności związkowej (...), w ocenie Sąd I instancji, świadczą częste zmiany osób chronionych, przy braku aktywności organizacji na polu negocjacji oraz zawierania porozumień z pracodawcą. Co więcej, jej członkowie jedynie sporadycznie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, pomimo otrzymywania w tym zakresie powiadomień. Również powódka nie pełniła aktywnie funkcji przewodniczącej – brak jest podpisów poświadczających jej obecność na posiedzeniach komisji socjalnej, nie uczestniczyła także w spotkaniach pracodawcy ze związkami zawodowymi. Nie prowadziła działalności zmierzającej do reprezentowania pozostałych pracowników i nie podejmowała działań mających na celu dbałość o ich interesy. O pozorności tej działalności i zamiarze jedynie objęcia związanej z tym ochrony związkowej świadczy również reakcja powódki na wręczone jej wypowiedzenie, co sama zrelacjonowała, mówiąc, że nie można jej wypowiedzieć umowy o pracę bo jest objęta ochroną emerytalną, jak i związkową, podczas gdy w ogóle nie negocjowała przyczyn wypowiedzenia.

Organizacja budziła uzasadnione wątpliwości nie tylko u pracodawcy, lecz także u jego pracowników oraz przedstawicieli pozostałych organizacji związkowych, którzy wskazywali, że nie miała na celu dbałości o prawa pracowników, wobec czego nie została dopuszczona do uczestnictwa w negocjacjach układu zbiorowego pracy. W toku składanych wyjaśnień również powódka wskazała, że organizacja nie miała szczególnych osiągnięć i nie potrafiła wymienić konkretnych z tym związanych przedsięwzięć. Zatem skoro powódka przez wcześniejszy okres zatrudnienia od 2009 roku nie angażowała się w działalność związkową, to po objęciu funkcji przewodniczącej, skoro miałyby faktyczną wolę i chęć aktywizacji związkowej jej działania byłyby chociażby zauważalne dla środowiska. W realiach rozpoznawanej sprawy w ocenie Sądu Rejonowego incydentalne wysyłanie sekretarza organizacji związkowej na spotkania związku, czy podpisywanie faktu zapoznania się z dokumentacją miało jedynie charakter pozorujący działania. Uzasadnione okazało się zatem przyjęcie, że Organizacja (...) i (...) Radia (...) wykorzystywana była przez jej członków, w tym powódkę, w celu uniemożliwienia pracodawcy rozwiązania stosunków pracy z pracownikami przeznaczonymi do zwolnienia.

W świetle ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej uznając, iż powódka podjęła się pełnienia funkcji przewodniczącego Organizacji (...) i (...) Radia (...) wyłącznie w celu uniemożliwienia

pracodawcy złożenia jej wypowiedzenia stosunku pracy. Wybór powódki na to stanowisko nastąpił w okresie, gdy powódka miała świadomość, że pracodawca zamierza rozwiązać z nią stosunek pracy, ponieważ uchwałą zarządu spółki została odwołana ze stanowiska dyrektora biura administracyjnego. Ponadto pracodawca wystosował także do działających u niego organizacji związkowych zapytanie o reprezentację jej przez związek zawodowy, stanowiącej warunek konieczny dla dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że działalność związku i postępowanie powódki, obejmującej funkcję przewodniczącej związku kierując się jedynie chęcią uniknięcia wypowiedzenia umowy o pracę, były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa określonego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona przyznana działaczom związkowym ma bowiem chronić przed wypowiedzeniem wyłącznie osoby rzeczywiście reprezentujące pracowników przed pracodawcą i umożliwiać im skuteczne działanie na ich rzecz, nie powinna natomiast zapewniać nieuzasadnionej ochrony osobie, która prowadzi działalność związkową jedynie pozornie, dla własnych korzyści. Wobec powyższego powódka nie mogła zostać objęta ochroną na mocy powołanego przepisu, a tym samym pracodawca wypowiadając jej umowę o pracę nie dopuścił się jego naruszenia.

Sąd Rejonowy odnosząc się z kolei do zarzutu powódki, iż pracodawca dopuścił się naruszenia przepisu art. 39 k.p. poprzez dokonanie jej wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy podlegała ochronie przedemerytalnej trzeba wskazać, iż rzeczywiście zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powódka w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pracodawcę miała 58 lat, zatem do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego dla kobiet, obowiązującego w 2011 roku, tj. 60 lat, brakowały jej 2 lata. Strona powodowa w swoim stanowisku pomija jednak okoliczność, że powódka w chwili wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu miała już ustalone prawo do wcześniejszej emerytury. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 11 czerwca 1991 r.: I PZP 19/91, w przypadku osób korzystających już ze świadczeń emerytalnych nie ma mowy o uzyskaniu prawa do emerytury z osiągnięciem owego wieku, bo prawo to już zostało uzyskane i jest wykorzystywane. Sąd Najwyższy nie znajduje pod tym względem istotnej różnicy między emeryturą "zwykłą" a wcześniejszą. Wykładnia językowa art. 39 k.p. pozwala też na zauważenie, że przepis ten mówi o pracowniku; nie mówi zaś o emerycie, który pracując w niepełnym wymiarze czasu pracy osiąga zarobki będące uzupełnieniem pobieranej emerytury. Natomiast wykładnia celowościowa omawianego przepisu prowadzi do wniosku o objęciu ochroną tylko takich osób, które będąc w zaawansowanym wieku nie mają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innej pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe można odnieść również do pracownika, który wprawdzie nie pobiera świadczenia emerytalnego, jednak posiada już do niego ustalone prawo, ponieważ w przypadku utraty pracy nie pozostanie bez środków do życia, nie zasługuje zatem na wyjątkową ochronę przysługującą tym pracownikom, którzy prawa do emerytury jeszcze nie nabyli. W konsekwencji Sąd uznał, że powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem w oparciu o art. 39 k.p.

Zatem Sąd pierwszej instancji wobec ustalenia, iż powódka nie podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, dokonał oceny prawdziwości i zasadności przyczyny wskazanej przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. Pozwany zarzucił powódce, że pełniąc funkcję dyrektora biura administracyjnego nie sprawowała należytego nadzoru nad podległą jej komórką organizacyjną, przyczyniając się do narażenia spółki na poniesienie strat finansowych. Doprecyzowując przyczyny wskazał, że dopuszczenie przez powódkę do nieprzestrzegania obowiązujących procedur poprzez niewystarczający nadzór nad prawidłową realizacją i rozliczaniem umów na dostawę paliw płynnych oraz na usługi serwisowe spowodowało narażenie spółki na nałożenie kar pieniężnych przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych. Natomiast brak właściwego nadzoru nad służbami zaopatrzenia przyczynił się do narażenia spółki na poniesienie strat finansowych z tytułu wadliwego oszacowania potrzeb pracodawcy w zakresie zaopatrzenia w produkty spożywcze. Wbrew twierdzeniom powódki nadal była ona zatrudniona na stanowisku dyrektora biura administracyjnego, gdyż pracodawca nie dokonał jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ponadto zarzuty postawione powódce przez pracodawcę dotyczyły okresu, w którym

niewątpliwie zobowiązana była do wykonywania zadań wynikających z zakresu jej obowiązków oraz zadania te rzeczywiście wykonywała.

Jak wskazał Sąd Rejonowy powódka jako dyrektor biura administracyjnego ponosiła odpowiedzialność za całokształt działalności podległej jej komórki organizacyjnej przed zarządem (...), w tym odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązujących w spółce procedur oraz winna nadzorować podległych jej pracowników. Bez znaczenia pozostaje fakt, że zadania związane z realizacją umów na dostawę paliw płynnych oraz usługi serwisowe na potrzeby pozwanego bezpośrednio wykonywane były przez kierownika i zastępcę kierownika działu transportu, którzy nie przedkładali powódce raportów dotyczących zakresu wykonania danej umowy, bowiem powódka jako przełożona powinna zadbać o jakość i terminowość zadań realizowanych przez pracowników Biura.

W toku sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie wykazała również, że w związku z podziałem obowiązków pomiędzy dyrektora i zastępcę dyrektora biura administracyjnego nadzór nad pracownikami działu transportu pełnił wyłącznie zastępca powódki - J. C.. Z zakresu obowiązków powódki i J. C. wynika, że oboje pełnili funkcje nadzorcze w stosunku do pracowników biura administracyjnego. Okoliczność, że odpowiedzialność za zaistniałą sytuację może ponosić również zastępca powódki pozostaje bez wpływu na zakres jej odpowiedzialności. Należało uznać, że zaniedbując swoje obowiązki nadzorcze H. M. przyczyniła się do przekroczenia wartości zamówień, określonej w treści poszczególnych umów oraz dopuściła do wydatkowania środków pieniężnych bez przeprowadzenia procedury przetargowej, a tym samym do naruszenia ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych. Co do ww. naruszenia powódka została ukarana karą porządkową od której nie odwołała się, co również wskazuje że nie kwestionowała zasadności tego dyscyplinującego środka.

Podobnie Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku konieczności utylizacji przeterminowanych artykułów spożywczych zalegających w magazynie nieuprawnione jest obciążanie przez powódkę całością odpowiedzialności magazynierki i kierownika działu zaopatrzenia, którzy zmuszeni byli do organizowania i zaopatrywania magazynu, który był u pozwanego nowym pomysłem, bez wytycznych i wskazówek przełożonej. Powódka jako przełożona tych pracowników powinna zadbać o odpowiednie uregulowanie zasad funkcjonowania magazynu, mając na względzie unikanie gromadzenia zbyt dużych zapasów, powodujących straty finansowe po stronie pozwanego. Za powyższe naruszenia pracodawca udzielił powódce kary upomnienia. Szczególnego podkreślenia wymaga, że powódka, mimo poprawnego pouczenia, nie wniosła sprzeciwu od kary porządkowej, należało zatem uznać, że uznała swoją winę. Zasady doświadczenia życiowego przemawiają za przyjęciem, iż w innym przypadku powódka wystąpiłaby do pracodawcy, przedstawiając swoje stanowisko w sprawie.

Na uwzględnienie, zadaniem Sądu I instancji, nie zasługuje również zarzut podwójnego ukarania pracownika za to samo przewinienie – w pierwszej kolejności w drodze kary porządkowej, a następnie w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z ustaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ustawodawca nie wskazał terminu, w którym pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem, z uwagi na zaistnienie danej okoliczności. W konsekwencji Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, iż pracodawca nie był uprawniony do powoływania się w oświadczeniu o wypowiedzeniu na okoliczności zaistniałe ponad 6 miesięcy wcześniej, zwłaszcza że w okresie od 7 września 2009 r. do 20 listopada 2011 r. nieobecność w pracy powódki była usprawiedliwiona i tym samym pracodawca nie mógł wcześniej dokonać tej czynności.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, że powódka istotnie dopuściła się zaniechań w nadzorze nad funkcjonowaniem podległej jej komórki organizacyjnej, które doprowadziły do narażenia spółki na straty finansowe oraz na możliwość nałożenia kar pieniężnych przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych, zatem przyczyny wskazana przez pracodawcę powódki w treści oświadczenia o

wypowiedzeniu jej umowy o pracę były nie tylko prawdziwe, lecz również uzasadnione, a tym samym mogły stanowić podstawę zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka jako przegrywająca proces została obciążona opłatą od pozwu w kwocie 5700,00 zł, która została już w toku postępowania pokryta. W przedmiotowej sprawie do kosztów procesu, których obowiązek zwrotu na rzecz pozwanego ciążył na powódce należała wniesiona przez pozwanego opłata od apelacji w kwocie 5700,00 zł. Ponadto na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t), koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej w I i II instancji wyniosły 180,00 zł. W konsekwencji Sąd zasądził od powódki H. M. na rzecz pozwanego (...) Radia S.A. kwotę 5880,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, z uwagi na sprostowanie postanowieniem z dnia 22 grudnia 2015 r.

Powódka H. M. zaskarżyła w całości powyższy wyrok, zarzucając:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez uznanie, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z powódką bez zgody związku zawodowego, nie narusza prawa;

2) art. 8 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na zastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie i uznaniu, że żądanie powódki przywrócenia do pracy z uwagi na ochronę związkową nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ narusza zasady współzycia społecznego ze względu na pozorność działania związku zawodowego, do którego należała powódka, a także poprzez sformułowanie nieistniejącej zasady, zgodnie z którą z ochrony związkowej przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie może korzystać osoba, która prowadzi działalność związkową pozornie, dla własnych korzyści;

3) art. 38 § 1 k.p. przez uznanie, że pozwany dochował trybu konsultacji ze związkiem zawodowym, do którego należała powódka, zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę, mimo że po dokonanej konsultacji powódka została przewodniczącą związku zawodowego, co samo w sobie zniweczyło skutki uprzedniej konsultacji, gdyż z momentem wyboru na stanowisko przewodniczącej związku, powódka podlegała większej ochronie, na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych;

4) art. 39 k.p. poprzez uznanie, że powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem, określonej w tym artykule, gdyż mimo niepobierania emerytury miała ustalone do niej wcześniejsze prawo, z uwagi na okres zatrudnienia;

5) art. 45 k.p. przez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, mimo że przyczyny wypowiedzenia były pozorne i dotyczyły bardzo odległego czasu od daty dokonania tego wypowiedzenia;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 231 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., poprzez wadliwe wyprowadzenie wniosków z ustalonych faktów, bez wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, z pominięciem stanu rzeczy istniejącego w momencie zamknięcia rozprawy, a w konsekwencji przyjęcie ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji oraz o zasądzenie kosztów procesowych w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów sądowych.



Pozwany (...) Radio S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na apelację wniosło o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje.**

Apelacja powódki jest uzasadniona i doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Podziela również przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów jako nienaruszającą ram zakreślonych przez art. 233 § 1 k.p.c. Ocena ta jest logiczna, przekonująca i znajduje pełne oparcie w przeprowadzonych dowodach.

Powódka w treści złożonej apelacji wprawdzie podniosła zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. połączony z naruszeniami art. 231 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c., jednak nie wyjaśniła w żaden sposób na czym naruszenia te miały polegać. Podkreślenia wymaga fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Powódka w treści apelacji w żaden sposób nie wskazuje jakie reguły dowodowe naruszył Sąd Rejonowy. Nie podnosi żadnych okoliczności, które jej zdaniem zostały błędnie ustalone. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie mógł na podstawie gołosłownego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zmienić ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy. Pracownica, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaniechał bowiem przedstawienia jakichkolwiek okoliczności, które pozwalałyby na zmianę wskazanych ustaleń.

Chybiony jest też zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wszystkim wymaganiom określonym w powołanym przepisie. Możliwe jest w związku z tym odtworzenie rozumowania, jakie doprowadziło Sąd I instancji do wydania kwestionowanego orzeczenia. Należy wskazać, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że mankamenty dotyczące treści uzasadnienia orzeczenia podlegającego zaskarżeniu apelacją z reguły nie należą do tego rodzaju uchybień, które mogą mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, L.), zaś naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za uzasadniony zarzut apelacji tylko w skrajnych wypadkach, gdy uzasadnienie sądu I instancji jest na tyle wadliwie, że uniemożliwia przeprowadzenie instancyjnej kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku (także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2009 r., III UK 52/09, L. i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2006 r., II CK 428/05, L.). Według Sądu Okręgowego, w zasadzie żadne uchybienia w zakresie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie mogą stanowić skutecznej podstawy apelacji.

Sąd odwoławczy nie dopatrywał się również, aby Sąd pierwszej instancji naruszył art. 231 k.p.c. Zgodnie z przywołanym przepisem Sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki

można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Możliwość ustalenia faktów w sposób przewidziany w art. 231 k.p.c. wchodzi w rachubę tylko w razie braku bezpośrednich środków dowodowych i jest w istocie wnioskowaniem (rozumowaniem sądu orzekającego), u podstaw którego leży ustawowe domniemanie, pozwalające na oparcie ustaleń faktycznych na uznaniu za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy – pod warunkiem, że wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych w sposób niewątpliwy faktów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 stycznia 2015 r., I ACa 1482/14, L.). W niniejszym jednak przypadku Sąd I instancji nie dokonał ustaleń faktycznych na podstawie domniemań faktycznych, a na podstawie dopuszczonych i przeprowadzonych dowodów. Zatem też zarzut ten pozostaje nieuzasadniony.

Sąd Okręgowy chce nadto wskazać, że z uwagi na treść art. 386 § 6 k.p.c. nie mógł się odnieść merytorycznie do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 39 k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem procesowym ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego. Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 31 lipca 2013 r. już raz rozpoznawał niniejszą sprawę, a w treści uzasadnienia wyroku Sąd wskazał, że powódka w chwili wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu miała ustalone prawa do emerytury, a zatem nie była objęta ochroną wynikającą z art. 39 k.p. Sąd Okręgowy rozpoznający przedmiotową apelację pozostaje zatem związany oceną prawną zaprezentowaną przez Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku 31 lipca 2013 r. i nie jest władny jej podważyć.

Pomimo omówionej bezzasadności zarzutów natury procesowej oraz części zarzutów naruszenia prawa materialnego, to Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego należy zmienić z uwagi na błędną wykładnię przepisów prawa materialnego poczynionych przez ten Sąd I instancji, której nie można podzielić.

W tym kontekście zauważyć należy, że zasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79, poz. 854) polegający na uznaniu, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z powódką bez zgody związku zawodowego, nie narusza prawa. Jak wynika z cytowanego przepisu 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.

Odnosząc się kolejno do przesłanek zawartych w dyspozycji art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy Sąd Okręgowy chce zauważyć, że niewątpliwie powódka należała do osób objętych dyspozycją przedmiotowego przepisu. Jak wynika bowiem z prawidłowo poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, H. M. w dniu 2 listopada 2011 r. została wybrana przewodniczącą Organizacji (...) i (...) Radia (...), a w piśmie z dnia 4 listopada 2011 r. została imiennie wskazana pozwanej spółce jako osoba chroniona na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy. Nie ulega zatem wątpliwości, iż formalnie była upoważniona do reprezentowania organizacji przed pracodawcą.

Nadto Organizacja (...) i (...) Radia (...) została utworzona zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych (k. 196-198), brak było podstaw do jej wykreślenia w spornym okresie (art. 17 ustawy), a nadto pozostawała reprezentatywną organizacją związkową, gdyż zrzeszała w III kwartale 2011 roku więcej niż 10 członków (art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 ustawy). Wprawdzie w 2012 roku liczba członków przedmiotowej organizacji spadła do 9 osób, to jednak nastąpiło to już po złożeniu powódce wypowiedzenia, a zatem nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że pracodawca zamierzając rozwiązać stosunek pracy z powódką był zobligowany do wystąpienia do zarządu organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z H. M., czego jednak nie uczynił. Prawidłowej konsultacji związkowej, w sytuacji faktycznej i prawnej dotyczącej powódki istniejącej od 2 listopada 2011 r., nie spełnia przy tym wystąpienie pracodawcy we wrześniu 2011 roku do organizacji związkowych działających w spółce o udzielenie informacji czy powódka korzysta z ochrony związkowej. Organizacja związkowa reprezentująca wówczas powódkę udzieliła odpowiedzi w dniu 12 września 2011 r. wskazując, zgodnie z

ówczesnym stanem faktycznym, że pracownica nie podlega ochronie. W dniu 4 listopada 2011 r. pracodawca uzyskał jednak kolejną informację od organizacji związkowej, iż od dnia 2 listopada 2011 r. powódka objęła stanowisko przewodniczącego Organizacji (...) i (...) Radia (...) i została objęta ochroną w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zatem pozwany, od wskazanej daty, zamierzając rozwiązać stosunek pracy z powódką, był zobowiązany do wystąpienia do zarządu tej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z H. M.. Z kolei jak prawidłowo podnosi powódka w dniu wskazania spółce jej osoby jako pracownika chronionego na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przeprowadzona we wrześniu 2011 roku straciła swoją aktualność. Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako dalej idący, „pochłania” powinność pracodawcy konsultacji z zarządem zakładowej organizacji związkowej określonej w art. 38 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 159/12, L.). Podzielając powyższy pogląd Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pracodawca zaniechał wykonania nałożonego na niego obowiązku zwrócenia się do zarządu organizacji związkowej, której przewodniczyła powódka, o udzielenie zgody na wypowiedzenie stosunku pracy, wobec czego składając w dniu 25 listopada 2011 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia naruszył przepisy o wypowiedzaniu umowy. Niedopełnienie tego wymagania skutkowało więc niezgodnym z prawem wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, bowiem pracodawca nie wyczerpał procedury konsultacji związkowej wynikającej z treści art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zasadny okazał się również, w ocenie Sądu odwoławczego, zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy dyspozycji art. 8 k.p. Wprawdzie nie można odmówić racji Sądowi Rejonowemu, który wskazywał, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej. Przed takim działaniem pracodawca ma możliwość obrony przez powołanie się na nadużycie praw związkowych. Klauzula nadużycia prawa z art. 8 k.p. upoważnia sąd pracy do oceny, czy zachowanie związku (odmowa wyrażenia zgody) nie służyła zabezpieczeniu pracownika przed niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy lecz w istocie rzeczy miał wyłącznie cel "instrumentalny", jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r. II PK 53/08 OSNP 2010/5-6/60, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r. I PK 198/07, M.P.Pr. (...)). Tym samym Sąd Najwyższy wskazał, że w procesie wytoczonym przez pracownika pracodawcy, ten drugi może się bronić odwołując się do oceny postępowania związku zawodowego w trakcie realizacji ochrony pracownika, a więc do zachowania podmiotu innego niż powód. Z takim jednak postępowaniem nie mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazany wyjątek mógłby ewentualnie mieć zastosowanie w niniejszym procesie, gdyby pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a organizacja nie wyraziłaby takiej zgody. Z kolei w przypadku, gdy pozwana spółka zupełnie pominęła ustawowy obowiązek uzyskania zgody związku zawodowego reprezentującego powódkę na wypowiedzenie jej umowy o pracę, to też nie dała szansy organizacji związkowej na wyrażenie swej opinii w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownicy. Nie można bowiem automatycznie przyjąć, że związek zawodowy, w przypadku zamiaru rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy, każdorazowo odmówi wyrażenia zgody na dokonanie tej czynności. Gdyby zaakceptować powyższe zapatrywanie wówczas składanie wniosku do organizacji związkowej o wyrażenie zgody byłoby zbędne i niepotrzebne.

W tym kontekście należy także podkreślić, że pracodawca nie dopełniając ciężącego na nim obowiązku zwrócenia się o wyrażenie zgody do Organizacji (...) i (...) Radia (...) na wypowiedzenie umowy o pracę powódce, naruszył swoim postępowaniem dyspozycję art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Naruszając przepisy ustawy pracodawca naruszył równocześnie zasady współżycia społecznego. W takiej sytuacji pracodawca nie może powoływać się na klauzule generalne zawarte w art. 8 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 nr 3, poz. 47; z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 218; z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 55/96, OSNAPiUS, 1997 nr 16, poz. 290 oraz z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 552/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 124; wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 22/03, L.),

gdyż na zasady współzycia społecznego nie może powoływać się ten, kto sam te zasady narusza. W konsekwencji ze wskazanych przyczyn pozwana spółka nie była uprawniona do skorzystania z dobrodziejstwa wynikającego z art. 8 k.p.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p.c. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jednak 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 (§ 2). Pomimo to przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (np. z uwagi na ochronę związkową wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych), chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z uwagi na ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

Wykładania językowa powołanych przepisów prowadzi do wniosku, że Sąd pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p. nie może odmówić uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego, jeśli nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy (w takiej sytuacji można zasądzić odszkodowanie). Jednakże należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego, który uznał, iż pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 KP), z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przysługuje - na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art. 45 k.p. - roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, pracownikowi przysługuje roszczenie (tak samo wyrok z dnia 3 lutego 1995 r., I PRN 121/94, OSNAPiUS 1995 r. nr 13, poz. 160; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 275/00, L.). Jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, pracownikowi przysługuje roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2012 r., II PK 100/12, L.).

Sąd Okręgowy, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, podziela w całości powyższe stanowisko judykatury. Wprawdzie przedmiotowy pogląd dotyczy zatrudnienia na podstawie powołania, jednakże w ocenie Sądu odwoławczego, nie ma przesłanek uzasadniających jego niezastosowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie wypowiedzenia. Odnosząc powyższe do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy wskazać należy, że bezsprzecznie stosunek pracy z powódką został rozwiązany z przyczyn nie mających związku ze sprawowaniem przez nią funkcji związkowej. Przekonanie to wynika z sekwencji zdarzeń, które miały miejsce w niniejszej sprawie, ale także z powołania jako przyczyn wypowiedzenia okoliczności, które miały miejsce przed wrześniem 2011 roku, kiedy pracodawca wystąpił do organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powódka nie jest objęta ochroną którejkolwiek z tych organizacji. W tym czasie H. M. nie sprawowała jeszcze funkcji przewodniczącej organizacji związkowej, którą zaczęła piastować dopiero od 2 listopada 2011 r. Wobec powyższego prawidłowym pozostaje twierdzenie, że pozwana spółka miała zamiar rozwiązać stosunek pracy z pracownicą jeszcze przed datą objęcia przez nią funkcji przewodniczącej organizacji związkowej. Nadto przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy merytorycznie nie były związane z wykonywaną przez nią funkcją związkową, a dotyczyły nieprawidłowości jakich się dopuściła w trakcie zajmowania stanowiska dyrektora biura administracyjnego. Skonstatować zatem należy, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy z H. M. nie dotyczyły w żadnym razie jej działalności związkowej.

Dodatkowo Sąd Okręgowy stwierdził, że przywrócenie powódki do pracy w pozwanej spółce byłoby nieuzasadnione jako pozostawające w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa korzystania przez pracownicę ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zgodnie z dyspozycją art. 477<sup>1</sup> k.p.c. jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. ma na uwadze roszczenia, które ustawa uznaje za alternatywne. Przepisem, który przewiduje roszczenia alternatywne jest art. 45 § 1 k.p., który w niniejszej sprawie stanowi podstawę żądania powódki. Odnosząc się z kolei do drugiej przesłanki zastosowania art. 477<sup>1</sup> k.p.c., tj. „niezasadności żądanego roszczenia”, wskazać należy, że tylko w razie sprzeczności wybranego roszczenia z zasadami współzycia społecznego, można bowiem mówić o jego nieuzasadnieniu prowadzącym do uwzględnienia innego roszczenia alternatywnego. Zasady te, wyrażone w art. 8 k.p., służą uniemożliwieniu nadużywania prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 14/13, L.).

W judykaturze przyjmuje się, że do sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa korzystania przez pracownicę ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych mogłoby dojść nie tylko wówczas, gdyby pracownicy zarzucano zasadnie wyjątkowo naganne postępowanie. Okolicznościami, które mogłyby również wskazywać na tę sprzeczność są na przykład: liczebność grupy funkcyjnych członków związku w stosunku do ich ogólnej liczby, przyczyna i okoliczności powstania organizacji związkowej (chodzi zwłaszcza o zamiar objęcia szczególną ochroną pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy, jako wyłączny lub główny cel zawiązania organizacji związkowej), a także niepodjęcie przez związek faktycznej działalności. Są to okoliczności, których wystąpienie może doprowadzić do zasądzenia innego roszczenia niż wybrane przez pracownika na procesowej podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przy zastosowaniu art. 8 k.p. (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 550/02, L.). Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współzycia społecznego może wystąpić także gdy żądanie przywrócenia do pracy może być ocenione jako nadużycie wolności związkowej (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2005 r., I PK 279/04, L.).

W kontekście powyższych rozważań należy zgodzić się z poglądem Sądu Rejonowego, iż działalność Organizacji (...) i (...) Radia (...) miała w rzeczywistości charakter fikcyjny, a objęcie powódki ochroną związkową stanowiło nadużycie wolności związkowej. Przedmiotowa organizacja powstała wprawdzie w dniu 15 lipca 2010 r., to jednak w okresie swej działalności nie przejawiała jakiegokolwiek aktywności. Jedynie sporadycznie brała udział w pracach komisji socjalnej oraz w spotkaniach z pracodawcą. Przedstawiciele organizacji nie brali udziału w negocjacjach, czy też w zawieraniu porozumieniem z pracodawcą np. w zakresie zasad podziału bonów towarowych dla dzieci pracowników. Zatem Sąd Rejonowy trafnie zauważył, że organizacja związkowa nie reprezentowała prawa pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych, czyli zasadniczo nie wykonywała zadań, do wykonywania których związek zawodowy zostaje powołany w myśl ustawy o związkach zawodowych.

Odnosząc się z kolei do wyboru, jak i piastowania funkcji przewodniczącego organizacji związkowej przez powódkę, Sąd Okręgowy chce wskazać, że zastanawiająca jest już okoliczność wyboru na przewodniczącą organizacji związkowej pracownika pozostającego na zwolnieniu lekarskim, która nastąpiła po kilku tygodniach od dnia przeprowadzenia konsultacji związkowych w przedmiocie rozwiązania z H. M. stosunku pracy. W tym kontekście, w ocenie Sądu Okręgowego, zasadna pozostaje konkluzja Sądu Rejonowego, iż niezasadnym jest powoływanie na przewodniczącą organizacji, osoby która jest wyłączona z aktywności pracowniczej, a zarazem też związkowej. Z doświadczenia życiowego, jak i zasad logiki wynika, że organizacja związkowa będzie chciała, aby jej przewodniczący był dyspozycyjna i na bieżąco interesowała się działalnością związkową. Z kolei stan zdrowia powódki, który uniemożliwiał jej wykonywanie obowiązków pracowniczych (obowiązków administracyjnych), wykluczał także zaangażowanie się w pracę związkową. Nadto pewne wątpliwości budzi również fakt, że na przewodniczącą organizacji związkowej wybrano osobę, która przez cały okres pracy u pozwanego, aż do 2 listopada 2011 r., nie była zaangażowana w działalność związkową, a nawet nie była członkiem żadnego ze związków zawodowych. Wobec powyższego mało prawdopodobnym jest, aby organizacja związkowa dokonała wyboru takiej osoby na jej reprezentanta, jeśli by nie miałyby w tym innego celu poza zamiarem objęcia powódki ochroną związkową. Powyższą okoliczność potwierdza

również fakt, że powódka po wyborze na przewodniczącego pozostawała bierna przez cały okres piastowania przedmiotowej funkcji.

Konkludując, żądanie powódki przywrócenia jej do pracy u pozwanego było również nieuzasadnione z uwagi na sprzeczność jej żądania z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym prawem do ochrony związkowej.

Zważywszy omówione okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło sprzecznie z przepisami prawa pracy o wypowiedaniu umowy o pracę. Zgłoszone przez powódkę żądanie przywrócenia do pracy było jednak nieuzasadnione, wobec czego na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Sąd zmieniając wyrok zasądził na jej rzecz odszkodowanie. Zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracownica była zatrudniona od 22 października 2009 r. do 29 lutego 2012 r., tj. 2 lata, 4 miesiące oraz 10 dni, a zatem jej okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc. Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiła kwota 9587,36 zł. Mając na uwadze powołaną kwotę Sąd Okręgowy zasądził od pracodawcy na rzecz powódki kwotę równą jej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy niezgodnie z przepisami prawa.

Z uwagi na merytoryczną zmianę wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy był zobligowany do dokonania zmiany w zakresie rozliczenia kosztów procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, które to koszty objęły także rozstrzygnięcie kosztów postępowania apelacyjnego skutkującego uchynieniem wyroku. Sąd odwoławczy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym zgodnie z dyspozycją art. 100 k.p.c. znosząc jej między stronami. Koszty te Sąd Okręgowy ustalił w tożsamej wysokości, mając na uwadze, iż powódka iściła opłatę od pozwu (5700,00 zł) wymaganą dla wszczęcia procesu o przywrócenie do pracy i w tym zakresie wygrała proces. Jednocześnie w tożsamej kwocie pozwana spółka wniosła opłatę od apelacji z dnia 28 listopada 2012 r. (5700,00 zł), na skutek której Sąd Okręgowy uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, zgodnie z wnioskiem apelacji i w tym zakresie pozwana spółka wygrała postępowanie apelacyjne. Koszty zastępstwa procesowego (60,00 zł) pozostawały także tożsame w postępowaniu przed Sądem I instancji oraz Sądem odwoławczym rozpoznającym pierwszą apelację.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym toczonym na skutek apelacji z dnia 26 stycznia 2016 r. mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.). Na koszty procesu strony powodowej składały się koszty zastępstwa procesowego oraz opłata od apelacji w wysokości 5700,00 zł. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie przepisów § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.) w kwocie 180,00 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. częściowo uwzględnił apelację powódki H. M., w konsekwencji czego zmienił zaskarżony wyrok.

M. M. S. K.