

Sygn. akt V Pa 15/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2015 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Zespołowi Szkół(...) w Z.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 1 grudnia 2014 r.

sygn. akt IV P 206/14

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powódkę A. M. do pracy u strony pozwanej w Zespole Szkół (...) w Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 11 192,40 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w wyniku przywrócenia.

W uzasadnieniu przytoczył treść art. 32 ustawy o związkach zawodowych i wskazał, iż powódka trafnie powołała się na naruszenie przez pracodawcę przepisów o ochronie związkowej.

Stwierdził, iż nie budziło wątpliwości Sądu, że organizacja związkowa, do której przynależy powódka jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., a strona pozwana przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy wiedziała, że powódka jako przewodnicząca Komisji Koła jest osobą chronioną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ochroną tą powódka objęta została na mocy uchwały nr(...) z dnia 24 marca 2014 r. Komisji Międzyzakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w Z.. Informację powyższą strona pozwana otrzymała dnia 28 marca 2014 r.

Mimo tego rozwiązała z powódką stosunek pracy bez zgody Komisji Międzyzakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w Z.. Postępowanie strony pozwanej stanowiło naruszenie prawa i nie mogło, zdaniem Sądu Rejonowego, korzystać z ochrony.

W ocenie Sądu, fakt, że powódka do 2011 r. nie była zrzeszona w żadnej organizacji związkowej, a następnie przystąpiła do związku zawodowego (ZNP), a w 2012 r. współtworzyła nowy związek zawodowy, nie jest powodem do nieuznawania przez stronę pozwaną prawa nowego związku do działania, w tym do obejmowania ochroną swoich działaczy. Zarzutu nieprowadzenia działalności związkowej przez (...) zaś strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła. Odczucie jej przedstawicieli, że utworzenie ww. związku zawodowego było sposobem na zagwarantowanie sobie „nietykalności” przez niektórych nauczycieli w związku z nieuchronną i konieczną redukcją zatrudnienia, jest subiektywne i nie znajduje żadnego poparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Nie zasługiwał na uwzględnienie również zdaniem Sądu zarzut strony pozwanej nadużywania prawa przez ww. związek poprzez obejmowanie ochroną większej ilości członków niż dopuszczalna. O ile bowiem początkowo związek objął ochroną 5 członków, to następnie skorygował swój błąd i ochroną tą objął 4 członków, a uchwałę pierwotną uchylił. Powódka korzysta z ochrony wynikającej z uchwały nr(...) z dnia 24 marca 2014 r., która wskazuje prawidłową ilość członków objętych ochroną w porównaniu z ilością osób stanowiących kadrę kierowniczą u strony pozwanej oraz w placówce, w której (...) jest organizacją reprezentatywną. W związku z powyższym brak było podstaw do podważenia tej ochrony.

W rezultacie twierdzenia strony pozwanej kwestionujące ochronę związkową powódki ocenił Sąd I instancji jedynie jako powołane na użytek sprawy. Faktem nie budzącym wątpliwości jest, że strona pozwana -wypowiadając powódce stosunek pracy- naruszyła przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Skutkiem tego zaś jest uznanie za zasadne roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, co znalazło swój wyraz w pkt I wyroku.

Dodatkowo jednak Sąd Rejonowy przeanalizował także zebrany w sprawie materiał dowodowy i doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie było również uzasadnione merytorycznie.

Konsekwencją przywrócenia A. M. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było – zgodnie z treścią art. 47 k.p. oraz z wnioskiem powódki – zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 11.192,40 zł brutto. Zgodnie z treścią cyt. przepisu, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Jako że w przedmiotowej sprawie rozwiązane umowy o pracę powódki podlegało reżimowi art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powódce -przywróconej do pracy w pozwanej Szkole - należało się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Powódka od dnia 1 września 2014 r. (tj. po upływie okresu wypowiedzenia) do chwili obecnej pozostaje bez zatrudnienia. Dlatego też Sąd zasądził na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenie za okres 3 miesięcy pozostawania bez pracy. Wysokość zasądzanego wynagrodzenia uwzględnia miesięczną wysokość wynagrodzenia powódki wynikającego z zaświadczenia przedłożonego do akt nin. sprawy przez stronę pozwaną (k. 183). Wynagrodzenie powyższe, zgodnie z treścią cyt. wyżej przepisu, zasądzone zostało pod warunkiem, że powódka podejmie pracę u strony pozwanej w wyniku przywrócenia do pracy.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana.

We wniesionej apelacji zarzuciła m.in. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że powódka była skutecznie objęta szczególną ochroną przed zwolnieniem wymienioną w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż (...) działający w (...) w Z., nie podejmowało działalności związkowej wynikającej z ustawy o związkach zawodowych oraz statutu, a założony został jedynie dla ochrony przed ewentualnym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy czy też zwolnieniem założycieli tegoż związku, zaś uchwała o objęciu szczególną ochroną powódki została podjęta dopiero w momencie, gdy związek wiedział o planowanych przez stronę pozwaną ruchach kadrowych.

Nadto apelacja zawierała zarzuty skierowane przeciwko zaskarżonemu wyrokowi w zakresie w jakim podstawą jego wydania było stanowisko, iż wypowiedzenie nie było również merytorycznie zasadne.

W uzasadnieniu apelacji w części odnoszącej się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, iż powódka korzystała z ochrony związkowej strona pozwana powołała, iż założenie kolejnego związku zawodowego oraz objęcie ochroną m.in. powódki nie miała nic wspólnego z działalnością związkową. Działalność (...) ograniczała się do informowania o udzieleniu ochrony członkom związku. Innego rodzaju aktywności tego związku postępowanie dowodowe nie wykazało.

Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w pełnieniu jego funkcji. Ochrona ta nie jest bezwzględnie obowiązująca. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Taki zaś charakter ma korzystanie z niego przez powódkę.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i przyznanie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie. Twierdziła, iż organizacja związkowa (...) w Z. prowadzi działalność związkową przez cały okres jej funkcjonowania. Współpracuje w realizacji zadań statutowych z właściwymi podmiotami. Występuje w obronie pracowników.

Nadto podnosiła argumenty wskazujące na merytoryczną niezasadność dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zważył:

Przywracając powódkę do pracy Sąd I instancji uznał, iż korzysta ona z prawa do ochrony stosunku pracy przewidzianego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych i w związku z tym jego rozwiązanie musi być poprzedzone zgodą właściwej organizacji związkowej, której pracodawca nie uzyskał.

Z tego powodu rozwiązanie stosunku pracy naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę co w konsekwencji stanowiło wystarczający powód do uznania roszczeń powódki za uzasadnione.

W tym aspekcie sprawy obrona strony pozwanej sprowadzała się do twierdzenia, iż powódka korzystając z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych korzysta z tego prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego.

Stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym w tym zakresie został przez Sąd I instancji ustalony prawidłowo i stanowi podstawę rozważań Sądu Okręgowego.

Wobec prezentowanego w toku sprawy stanowiska strony pozwanej jego istota sprowadzała się zatem do oceny czy zaistniały w sprawie przesłanki do stosowania art. 8 k.p..

Ścisła wykładnia art. 8 k.p. zawierająca w swoiste wytyczne w jakich sytuacjach sąd może uwzględnić albo nie uwzględnić zarzut pracodawcy o sprzeczności żądania pracownika z art. 8 kp, także gdy dotyczy to sytuacji pracownika szczególnie chronionego, nie jest możliwa. Ocena czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziego.

Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi

na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny pierwiastek elastyczności. W praktyce mechanizm nadużycia prawa ma duże zastosowanie w sferze praw i wolności związkowych. W szczególności nadużycia prawa można dopatrywać się w razie utworzenia organizacji związkowej z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W tym kontekście trafny jest pogląd wielokrotnie w wyrażony judykaturze, że jako sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa może być oceniony wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już przez pracodawcę wypowiedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Sąd Okręgowy rozpatrując niniejszą apelację aprobuje jednak w pełni stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., iż objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę, z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza samo przez się nadużycia prawa do tej ochrony (I PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252).

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów związkowych i socjalnych, przy czym jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Ustawodawca, biorąc po uwagę szczególną rolę związków zawodowych w sektorze pracy, wprowadził zakaz dyskryminacji związkowej oraz gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, zawartą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), która wyraża się zakazem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem związku lub innym pracownikiem, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony. W każdym przypadku powzięcia zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży więc w gestii zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy. Skutkiem pogwałcenia przez pracodawcę zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy - art. 45 § 3 k.p.

Orzecznictwo różnie rozkłada akcenty w związku ze stosowaniem art. 8 k.p. w stosunku do działaczy związkowych. Wyraźnie skonkretyzowane jest stanowisko przyjmujące, że odmowa przywrócenia do pracy może być uzasadniona, gdy ochrona związkowa służyć ma wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji. Tak rozumie się brak bezwzględności charakteru ochrony związkowej, przy czym przepisy wyznaczające tę ochronę są regulacją szczególną i muszą być wykładane ściśle. Przeciwny sposób myślenia byłby dyskryminujący dla tych pracowników, którzy członkami związków zawodowych nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125, z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 Nr 4, poz. 29, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34, z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 376). Zauważa się także, że wobec jednoznacznej treści przepisu art. 32 ustawy związkowej nie można ograniczać ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych stricte z działalnością związkową, gdyż hipoteza przepisu obejmuje ochroną stosunek pracy jako całość, stąd oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, np. spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenia mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic zawodowych, pobicia współpracownika itp. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 i orzecznictwo tam wskazane). Zachowania takie z reguły wyczerpują przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie

ostatnich lat wyrażane są również zapatrywania, które ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zawężają, dopuszczając nieuwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale również w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., III PK 132/11, M.P.Pr. 2012 nr 5, s. 254-260, z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023, uchwałę siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279).

Przytoczone orzecznictwo wskazuje, iż w tego rodzaju sprawach brak jest jakiegokolwiek schematu w orzekaniu. W przekonaniu Sądu Okręgowego istnieje jednak konieczność zachowania daleko idącej powściągliwości w stosowaniu klauzul generalnych z art. 8 k.p.

Zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, stanowiącej wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wymaga przekonującego wykazania, na czym ta sprzeczność polega. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze muszą przemawiać szczególne względy. Z pewnością korzystanie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i odbierane jest przez innych pracowników, jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu pozycji związków zawodowych. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy w jakikolwiek sposób narusza prawo, zasady współzycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze, bez związku z pełnioną funkcją związkową (I PK 45/09, LEX nr 607245).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Legnicy w rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, aby powódka powołując się na ochronę płynącą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych korzystała z tego prawa bądź to w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, bądź też z zasadami współzycia społecznego.

Przede wszystkim powódce nie zarzucono jakiegokolwiek zachowania, które mogłoby być rozpatrywane w kategoriach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie zarzucono również jakiegokolwiek zachowania, ani też nie powołano się na jakiegokolwiek cechy powódki jako pracownika, które uzasadniałyby rozwiązanie z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Przyczyny które pracodawca brał pod uwagę podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę powódki nie dotyczyły. Leżały one wyłącznie po jego stronie.

Z treści art. 32 ustawy nie wynika, aby przewidziana w nim ochrona doznała jakiegokolwiek ograniczenia. W każdym przypadku dla zachowania cechy zgodności z prawem do rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym potrzebna jest zgoda zarządu organizacji związkowej.

Związki zawodowe zaś są organizacją dobrowolną i samorządną niepodlegającą kontroli pracodawcy w żadnym aspekcie ich działania. Kontroli pracodawcy nie podlega zatem również ich aktywność.

W sytuacji kiedy związek zawodowy udzielający ochronę powódce został założony w 2012 roku brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, iż wiodącym zamiarem jego założycieli było uzyskanie przez nich szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przed zwolnieniem, które miałyby nastąpić za 2 lata (tj. w 2014r.). Konsekwencją natomiast założenia związku było uzyskanie ochrony przez wskazane uchwałą osoby. Korzystanie z tej ochrony jest co do zasady jedynie realizacją przysługującego prawa. Intencją samorządnego związku zawodowego było objęcie ochroną powódki od samego początku a na pewno już 2013 roku. W takiej sytuacji doręczenie stronie pozwanej w dniu 28 marca 2014 roku uchwały nr 6 o objęciu powódki taką ochroną nie może być potraktowane jako celowe działanie związku mające na celu włączenie powódki do grona chronionych osób w związku z obawą przed rozwiązaniem stosunku pracy. W tym czasie obawa ta względem powódki nie była jeszcze skryształizowana, a strona pozwana nie ustaliła nawet kryteriów

typowania pracowników do rozwiązania stosunku pracy. Wskazanie osób podlegających ochronie (w tym powódki) stanowiło więc przejaw normalnej działalności związkowej.

Poziom aktywności zależy od samego związku. W sprawie istotnym jest, iż strona pozwana nie wykazała aby założenie samej organizacji związkowej jak i wskazanie powódki do ochrony spowodowane zostało wyłącznie celem zapobieżenia rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Dopiero w takiej sytuacji powoływanie się przez nią na powyższą ochronę mogłoby być potraktowane jako naruszenie naruszające klauzule generalne z art. 8 k.p.

W rezultacie powyższych rozważań ocenił Sąd Okręgowy, iż powódka była chronionym działaczem związkowym, a z przysługującej ochrony korzystała zgodnie z prawem.

Do jej zwolnienia doszło bez wymaganej art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zgody. Takie zwolnienie naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) co uzasadniało w wystarczającym stopniu jej żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez niej.

Wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę ze względu na ich rodzaj nie miały wpływu na ocenę zasadności powoływania się powódki na przysługującą jej ochronę.

Nie było zatem potrzeby ich rozważania zarówno z tego względu jak również z uwagi na fakt, iż wobec przyjęcia naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wynik takich rozważań pozostawałby bez wpływu na ocenę wniesionej apelacji.

Apelacja ta jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.