

Sygn. akt VIII *Pa 44/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. U. (U.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Komendzie Głównej (...) Ochrony (...)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 24 listopada 2014 r. **sygn. akt** IV P 283/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punktach: 2,3,4,5 i 6 w ten sposób, że oddala powództwo;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje;
- 3) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3.190,37 zł (trzy tysiące sto dziewięćdziesiąt złotych 37/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2015r.;
- 4) przyznaje pełnomocnikowi powoda radcy prawnemu M. S. od Skarbu Państwa wynagrodzenie w kwocie 147,60 zł (sto czterdzieści siedem złotych 60/100), w tym VAT, tytułem pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 44/15

UZASADNIENIE

Powód R. U. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanemiej (...) SA Komenda Główna (...) Ochrony (...) w W. domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że od 1991 roku był zatrudniony w (...) SA jako starszy strażnik w (...) Ochrony (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Podał, że rozwiązano z nim umowę o pracę z uwagi fakt, że nie zawiadomił pracodawcy, że został skazany, jednak nie miał takiego obowiązku. Powód podniósł również zarzut pominięcia przez pracodawcę konsultacji z ponadzakładową organizacją związkową.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) SA Komenda Główna (...) Ochrony (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było zgodne z prawem. Odnosząc się do zarzutu braku konsultacji związkowej wskazano, że zakładowa organizacja związkowa nie wskazała ponadzakładowej organizacji związkowej i dlatego pracodawca był zwolniony od konsultacji w tym trybie.

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2014r., sygn. IVP 283/14 – Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy; zasądził od pozwanej Spółki (...) S.A. w W. Komenda Główna (...) Ochrony (...) na rzecz powoda R. U. kwotę 9571,11 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów; opłatę od pozwu ustalił na kwotę 479 zł; nakazał pobrać od pozwanej Spółki (...) S.A. w W. Komenda Główna (...) Ochrony (...) na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 479 zł - tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, od których powód był zwolniony; zasądził od pozwanej Spółki (...) S.A. w W. Komenda Główna (...) Ochrony (...) na rzecz radcy prawnego M. S. kwotę 295,20 zł brutto z podatkiem VAT tytułem wynagrodzenia jako pełnomocnika powoda z urzędu; wyrokowi w pkt 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3190,37 zł.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód R. U. był zatrudniony w (...) od 1 sierpnia 1991 roku, natomiast pracownikiem (...) SA (...) był od 1 listopada 2000 roku. Powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę roku na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego strażnika SOK.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 7 czerwca 2011r. powód roku został skazany za przestępstwo umyślne z art. 178a § 1 kk na karę 3 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem na okres lat 2, orzeczono wobec niego grzywnę i środki karne. Wyrok uprawomocnił się w dniu 15 czerwca 2011 roku. Okres próby zakończył się w dniu 15 czerwca 2013 roku, a skazanie uległo zatarciu z mocy prawa z dniem 15 grudnia 2013 roku.

W połowie czerwca 2013 roku pozwana uzyskała informację o fakcie skazania powoda. W dniu 2 lipca 2013 roku pracodawca potwierdził powyższą informację uzyskując dane o karalności powoda z K..

W związku z potwierdzeniem tej informacji Komendant (...) K. C. zaproponował powodowi spotkanie z Komendantem Głównym J. H., którego celem było rozważenie przeniesienia powoda na stanowisko robotnicze, na którym nie jest wymagana niekaralność.

Powód nie stawił się na powyższe spotkanie, lecz udał się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, które zakończyło się dopiero po zatarciu skazania.

Pismem z dnia 11 lutego 2014 roku pracodawca skonsultował ze Związkiem Zawodowym (...) zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Związek wskazał w piśmie z dnia 15 lutego 2014 roku, że powód nie miał obowiązku donosić sam na siebie a utrata zaufania nie jest podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. W treści pisma wskazano również, że pismo przesłane jest do Zarządu Głównego (...) Śl. w K..

Ponownie pracodawca pismem z dnia 11 marca 2014 roku zawiadomił powyższy związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i rozszerzył katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Związek

wskazał w piśmie z dnia 16 marca 2014 roku, że powód jest osobą niekaraną, a utrata zaufania nie jest podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. W treści pisma wskazano również, że pismo przesłane jest do Zarządu Głównego (...) Śl. w K.. Pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z ponadzakładową organizacją związkową.

W dniu 2 kwietnia 2014 roku powód otrzymał pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania do pracownika spowodowana faktem zatajenia skazania powoda za przestępstwo umyślne, a także późniejszym zachowaniem powoda, który po uzyskaniu przez pracodawcę informacji o skazaniu przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim uniemożliwiając w ten sposób wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na fakt skazania. Nadto przyczyną wypowiedzenia było postępowanie pracownika, który nie dba o dobro zakładu pracy i utrata przez powoda przymiotu osoby cieszącej się nienaganną opinią, co jest wymagane od funkcjonariusza publicznego.

W ustawowym terminie powód wniósł odwołanie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów. Wskazał, iż zgodnie z art. 30 § 3 i 4 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego, analizując zachowanie powoda, pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia umowy. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż powód był strażnikiem SOK.

Zgodnie bowiem z art. 59 ust. 4 ustawy o transporcie kolejowym funkcjonariuszem straży ochrony kolei może być osoba, która: między innymi cieszy się nienaganną opinią, posiada zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych i nie była karana za przestępstwa umyślne.

Ponadto funkcjonariusze SOK korzystają z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych a zatem zgodnie z definicją funkcjonariusza publicznego w kodeksie karnym pracownik organu powołanego do ochrony bezpieczeństwa publicznego jest funkcjonariuszem publicznym. W konsekwencji nie ulega wątpliwości, iż wobec takiej osoby muszą być wymagane wyższe standardy postępowania, aniżeli przeciętnego pracownika. O tych wyższych standardach wprost mówi wskazany wyżej przepis ustawy o transporcie kolejowym.

W ocenie Sądu rejonowego nie ulegało wątpliwości, iż skazanie za przestępstwo umyślne spowodowało, że powód nie mógł być dłużej zatrudniony jako funkcjonariusz SOK. Sąd I instancji stwierdził, iż kierowanie pojazdem w stanie nietrzeźwości nie jest zaś niewiele znaczącym przestępstwem (występek jest przestępstwem wbrew twierdzeniom powoda). Fakt popełnienia takiego przestępstwa nie budzi wątpliwości winien skutkować rozwiązaniem z powodem stosunku pracy. Wymaganie od pracodawcy, aby w takiej sytuacji przerosił pracownika na stanowisko gospodarcze, zdaniem Sądu Rejonowego, w istocie stanowiło obejście wymogów o niekaralności i nienagannej opinii funkcjonariusza. To, że pracodawca przerosił pracowników na stanowisko gospodarcze, jak również, że chciał to samo uczynić z powodem, w ocenie Sądu Rejonowego, było przejawem dobrej woli ze strony pracodawcy, jednak niezrozumiałe z punktu widzenia przepisów prawa. W istocie, gdyby każdy funkcjonariusz publiczny po prawomocnym skazaniu za przestępstwo umyślne mógł być czasowo przenoszony na inne stanowisko, gdzie nie jest wymagana niekaralność, nie byłoby sensu stawiania wyższych wymogów etycznych i standardów postępowania funkcjonariuszom publicznym. W realiach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu I instancji, nie budziło wątpliwości, iż pracodawca dowiedział się o skazaniu już po zakończeniu okresu próby. Po dowiedzeniu się o skazaniu pracodawca mógł z powodem rozwiązać stosunek pracy, jednak, na co wskazują zeznania świadków, chciał dać powodowi szansę i przenieść na stanowisko gospodarcze. Tymczasem powód z tej szansy nie skorzystał i przebywał na zwolnieniu lekarskim do zatarcia skazania. Zwolnienie lekarskie uniemożliwiało pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na fakt skazania. Tego rodzaju zachowanie pracownika musi zostać uznane za etycznie naganne. Tak funkcjonariusz publiczny zachowywać się nie może. W takich okolicznościach nie sposób uznać, że powód nadal cieszy się nienaganną opinią. Dodatkowo w swoich zeznaniach powód wprost wskazuje, że jego zdaniem z chwilą zatarcia

skazania pracodawca w ogóle nie może się powoływać na fakt skazania. Pośrednio przyznaje zatem, iż wykalkulował, że jeżeli "przeczek" na zwolnieniu lekarskim do zatarcia skazania, to już nic mu nie grozi ze strony pracodawcy. Nie budziło także wątpliwości Sądu Rejonowego, iż z chwilą zatarcia skazania pracodawca nie może zwolnić pracownika z uwagi na fakt skazania, bo te uznane jest za niebyłe. Ale nie sposób wymagać od pracodawcy, aby musiał zapomnieć całe postępowanie powoda po ujawnieniu faktu skazania.

W konsekwencji pracodawca był uprawniony do oceny postępowania powoda w związku z ujawnieniem faktu skazania. I ocena ta niewątpliwie wypada dla powoda negatywnie i uzasadnia utratę zaufania przez pracodawcę, podobnie jak uzasadnia uznanie, że brak jest u podwoda spełnionej przesłanki posiadania nienagannej opinii. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności wskazane w pkt 1 i 3 wypowiedzenia w pełni uzasadniają wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Jedynie okoliczność wskazana w pkt 2, zdaniem Sądu I instancji, nie została przez pozwanego udowodniona i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę.

A zatem decyzja pracodawcy merytorycznie była uzasadniona.

Sąd Rejonowy zwrócił jednak należy uwagę, że z art. 38 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Powyższa regulacja u pozwanego w drodze porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi została rozszerzona na obowiązek konsultacji z ponadzakładową organizacją związkową.

Zgodnie bowiem z treścią § 28 porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) SA zawartego w dniu 11 stycznia 2005 roku w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca zamiar rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien na piśmie przedstawić zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że rozwiązanie umowy o pracę byłoby nieuzasadnione zgłasza na piśmie w terminie 5 dni roboczych umotywowane zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę tych zastrzeżeń, pracodawca przedstawia zamiar rozwiązania umowy o pracę ponadzakładowej organizacji związkowej (wskazanej każdorazowo przez zakładową organizację związkową). Nie wskazanie organizacji związkowej ponadzakładowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w tym trybie.

W niniejszej sprawie zakładowa organizacja związkowa w terminie 5 dni od doręczenia jej na piśmie zawiadomienia zgłosiła umotywowane zastrzeżenia, a także wskazała ponadzakładową organizację związkową. W ocenie Sądu zawarte w treści pisma stwierdzenie „do wiadomości Zarządu Głównego” jednoznacznie wskazywało, że zakładowa organizacja związkowa wskazuje ponadzakładową organizację związkową do dalszych konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem z ponadzakładową organizacją związkową, a zatem naruszył tryb rozwiązywania umów o pracę wynikający z obowiązującego u pracodawcy zbiorowego prawa pracy.

Skutkiem naruszenia trybu konsultacji związkowej jest uznanie, iż z powodów formalnych rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem prawa.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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.

Powód domagał się przywrócenia do pracy.

Zgodnie jednak z art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Powód z uwagi na swoje naganne postępowanie nie jest osobą, która może być uznana za osobę o nienagannej opinii. Powód nadużył prawa i wykorzystując zwolnienie lekarskie de facto uniemożliwił rozwiązanie z nim umowy o pracę w związku ze skazaniem za przestępstwo umyślne. Dodatkowo fakt, że powód nawet nie dostrzegał naganności tak skazania, jak i późniejszego postępowania doprowadziło Sąd Rejonowy do przekonania, że osoba powoda nie ma kwalifikacji etycznych do dalszego wykonywania pracy funkcjonariusza SOK. Ponadto przywrócenie powoda do pracy spowodowałoby, że inni funkcjonariusze będą widzieli, że nieetyczne postępowanie pracownika nie rodzi żadnych negatywnych następstw. Za odmową przywrócenia powoda do pracy przemawiał również fakt, że to naruszenie wymogów formalnych - naruszenie trybu konsultacji związkowej przyjętego u pozwanego powoduje, że Sąd Rejonowy nie oddalił powództwa, za czym przemawiałaby ocena merytoryczna wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda o przywrócenie powoda do pracy w pkt 1 wyroku.

Orzekając na podstawie art. 45 § 2 kp w związku z art. 47¹ kp w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9571,11 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Opłatę od pozwu Sąd Rejonowy ustalił na kwotę 479 zł, zgodnie z treścią art. 19 § 1 kpc w związku z art. 13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025).

Rozstrzygając o kosztach sądowych Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 479zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Nadto biorąc pod uwagę przepis art. 98 kpc i zasadę odpowiedzialności za wynik procesu Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz radcy prawnego M. S. kwotę 295,20 zł brutto tytułem wynagrodzenia jako pełnomocnika powoda z urzędu.

Nadto wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3190,37 zł brutto.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w punktach, 2,3,4,5 i 6 zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy a to, :

- art. 233 kpc polegające na błędnym przyjęciu, że Związek Zawodowy (...) w pismach z dnia 15.02.2014r. i 16.03.2014r. wskazał organizację ponadzakładową w trybie par. 28 ust. 1 Porozumienia podczas gdy związek ten jedynie przesłał to pismo do wiadomości organowi tej organizacji, a także błędnym przyjęciu, że podanie pisma do wiadomości jest tożsame ze wskazaniem organizacji ponadzakładowej, o którym mowa w pra. 28 ust. 1 Porozumienia,

- art. 328 par. 2 kpc poprzez nie wyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku podstaw faktycznych i prawnych na podstawie których Sąd Rejonowy przyjął, że pisma dnia 15.02.2014r. i 16.03.2014r zawierają wskazanie organizacji ponadzakładowej, oraz przyjęcie że „przesłanie” pisma do wiadomości jest tożsame ze „wskazaniem organizacji ponadzakładowej”.,

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 28 ust. 1 Porozumienia poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że realizacja dyspozycji tego przepisu polega na podaniu pisma do wiadomości organowi organizacji ponadzakładowej, a nie na jednoznacznym wskazaniu tej organizacji; art. 38 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie że

działanie pracodawcy w3 zakresie zasięgnięcia opinii reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej było nie wystarczające dla uznania, że pracodawca prawidłowo przeprowadził konsultacje związkową.

Apelujący wniósł o przeprowadzenie dowodu z pisma z dnia 27.02.2014r. na okoliczność wykazania obowiązującej u pozwanej praktyki we zakresie prawidłowego wskazania organizacji ponadzakładowej.

Powołując się na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, na podstawie art. 338 kpc zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 3.190,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zapłaty i zasądzenie od powoda kosztów procesu za obie instancje , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy W Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny.

Wskazać należy na wstępie, iż Sąd Okręgowy jest uprawniony a nawet obowiązany do dokonania oceny dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji w ramach kontroli instancyjnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, które to ustalenia Sąd Okręgowy przyjął za własne. W kontekście oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację zaprezentowaną przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku albowiem jest prawidłowa i wyczerpująca.

Natomiast Sąd Okręgowy nie podziela oceny dokonanej przez Sąd I instancji, iż pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła przepisy w zakresie konsultacji związkowej , a to art. 38 kp i par. 28 ust.1 Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) SA zawartego w dniu 11 stycznia 2005r. Przez to że, nie zwróciła się do ponadzakładowej organizacji związkowej -wskazanej prawidłowo przez zakładową organizację związkową w pismach z dnia 15.02.2014r. i 16.03.2014r, w sytuacji gdy zakładowa organizacja związkowa uznała, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem byłoby nieuzasadnione i zgłosiła na piśmie w terminie 5 dni roboczych umotywowane zastrzeżenia, a pozwana tych zastrzeżeń nie uwzględniła. W ocenie Sądu Okręgowego te wnioski Sądu I instancji są błędne.

Nie zachodziła jednak konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego w zakresie dowodu zgłoszonego w apelacji, po pierwsze z tego powodu, iż pozwana nie wykazała dlaczego nie złożyła tego wniosku w toku procesu przed Sądem I instancji, a po drugie przeprowadzone dowodowy są wystarczające do merytorycznej oceny powództwa.

Wskazać należy, iż dyspozycja przepisu art. 38 kp u pozwanej została rozszerzona w drodze porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi o - obowiązek konsultacji z ponadzakładową organizacją związkową.

Zgodnie bowiem z treścią § 28 porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) SA zawartego w dniu 11 stycznia 2005 roku w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca zamiar rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien na piśmie przedstawić zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że rozwiązanie umowy o pracę byłoby nieuzasadnione zgłasza na piśmie w terminie 5 dni roboczych umotywowane zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę tych zastrzeżeń, pracodawca przedstawia zamiar rozwiązania umowy o pracę ponadzakładowej organizacji związkowej (wskazanej każdorazowo przez zakładową organizację związkową). Nie wskazanie zaś organizacji związkowej ponadzakładowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w tym trybie.

Jak ustalono bezspornie, w pismach z dnia 15.02.2014r. jak i z dnia 16.03.2014r. zakładowa organizacja związkowa zawarła umotywowane zastrzeżenia do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jednocześnie do pisma dopisano informację, iż zostają one przesłane do wiadomości : zarządowi Głównemu (...) Śl. W K..

W ocenie Sądu Okręgowego zakładowa organizacja związkowa w cyt. w. pismach nie wskazała w sposób zgodny z treścią w.w. regulacji wewnętrznej obowiązującej u pozwanej - ponadzakładowej organizacji związkowej . Tym samym uchybiła treści cyt. w. par. 28 ust. 1 cyt. Porozumienia. Albowiem cyt. paragraf wyraźnie zawiera treść o konieczności wskazania przez zakładową organizację związkową pracodawcy ponadzakładowej organizacji związkowej, gdyż rodzi to po stronie pracodawcy kolejny obowiązek zwrócenia się do tego podmiotu z informacją o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Tego zawiadomienia nie może zastąpić informacja o przekazaniu pisma przez zakładową organizację związkową do organu ponadzakładowej organizacji związkowej jak to miało miejsce w sprawie. Gdyż takie zachowanie zakładowej organizacji związkowej nie wyczerpało trybu określonego w cyt. w. par. 28 ust. 1 Porozumienia i nie zwalniało zakładowej organizacji związkowej z obowiązku wskazania pracodawcy konkretnej Ponadzakładowej Organizacji (...).

W sprawie świadek R. S. przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazał, iż zawsze postępuje w ten sposób, iż na pismach skierowanych do pracodawcy , a zawierających zastrzeżenia do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, wpisuje informacje, iż pismo zostało także przekazane do ponadzakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu Okręgowego wynik postępowania dowodowego nie wskazuje, iż taka była u pozwanej praktyka powszechnie stosowana, w tej sytuacji zeznania świadka wskazują, iż jako przedstawiciel związku zawodowego błędnie interpretował przepisy cyt. Porozumienia.

Reasumując z wyżej wskazanych przyczyn Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji są uzasadnione. Pozwana wobec nie wskazania przez zakładową organizację związkową ponadzakładowej organizacji związkowej, wyczerpała tryb konsultacji związkowej i tym samym nie naruszyła przepisu art. 38 kp i par. 28 usat. 1 cyt. Porozumienia. Wobec powyższego , a w szczególności , iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były uzasadnione, powód nie ma roszczenia z art. 45 par. 1 kp.

Dlatego na mocy art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 386 par. 2 kpc zmieniono zaskarżony wyrok w punktach 2,3,4,5 i 6 i powództwo oddalono.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z par. 12 i 13 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012r. 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 (...). poz. 490).

Wobec zmiany wyroku i oddalenia powództwa na mocy art. 338 kpc w zw. z art. 481 kc zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3.190,37 zł . , z tytułu wypłaty dokonanej powodowi przez pozwaną zgodnie z rygorem natychmiastowej wykonalności zawartym w punkcie 6 zaskarżonego wyroku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia następnego od daty wyroku Sądu Okręgowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia