

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 25 października 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. N.

**przeciwko** (...) Komplexowi (...) w Z.

**o** przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za pracę

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 21 listopada 2017 r. **sygn. akt** IV P 439/16

1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

a) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13 249, 56 zł (trzyście tysięcy dwieście czterdzieści dziewięć złotych pięćdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

b) oddala powództwo w pozostałym zakresie,

c) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

d) nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 909 zł (dziewięćset dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

2. oddala apelację w pozostałym zakresie;

3. znosi pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 95/18

## UZASADNIENIE

Powód Z. N. domagał się od pozwanego (...) Kompleksu (...) w Z. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wskazując, że był objęty ochroną związkową a pozwany wypowiedział mu umowę o pracę niezgodnie z przepisami kodeksu pracy bowiem organizacja związkowa nie wyraziła na to zgody oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W toku procesu powód rozszerzył powództwo o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 01 września 2016r. do 31 sierpnia 2017r. w kwocie 48.000zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania podnosząc, że powodowi nie przysługuje ochrona związkowa, gdyż w Sądzie Rejonowym w Zabrze zawisła sprawa, w której postawiono powodowi między innymi zarzut podejrzenia popełnienia przestępstwa przy zakładaniu związku zawodowego, nadto przywrócenie powoda od pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2017r. Sąd Rejonowy w Z. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz kwotę 48 000 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1.09.2016r. do 31.08.2017r., pod warunkiem podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia wyroku; nadto obciążył pozwanego kosztami procesu w kwocie 2660zł. oraz kosztami procesu w kwocie 2746zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego od 1.02.1990r. na stanowisku mechanika samochodowego-operatora, a następnie konserwatora-dozorcy-spawacza i brygadzysty. Przeciętne wynagrodzenie powoda na dzień rozwiązania z nim stosunku pracy wynosiło 4.416,52 zł. Do pracy powoda jako konserwatora oraz jego kwalifikacji zawodowych nie było żadnych zastrzeżeń. Nigdy nie odmówił on też wykonania polecenia przełożonego, nawet jeżeli czasami je kwestionował. Powód swoje obowiązki wykonywał w budynku przy Placu (...) w Z., gdzie po otwarciu nowego obiektu przy Alei (...) pracowały 22 osoby. Powód nie znał osób, które pracowały na nowym obiekcie przy Alei (...) w Z..

Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, w styczniu 2015r. powód zgłosił zastrzeżenia do zmiany systemu pracy tylko na jedną zmianę i utracie w związku z tym dodatku za pracę w godzinach nocnych W odpowiedzi na powyższe poinformowano powoda, że od marca 2015r. będzie pracował dwa razy w tygodniu w porze dziennej.

Jak dalej ustalił Sąd Rejonowy, między powodem a dyrektorem placówki dochodziło do wymiany zdań, która nie zawsze odbywała się w spokojnej atmosferze. Do wymiany zdań doszło między innymi w grocie solnej w 2015r., gdy A. B. przebywała na obiekcie przy Placu (...) w Z. oraz na spotkaniach z udziałem związków zawodowych. W dniu 29.09.2015r. dyrektor pozwanego sporządziła notatkę służbową z zajścia, jakie miało miejsce z udziałem powoda w grocie solnej. Notatka ta nie została okazana powodowi, a dołączono ją do jego akt osobowych. Kolejne notatki ze zdarzeń z udziałem powoda zostały dołączone do akt osobowych w dniu 19 listopada 2015r., w dniu 14 stycznia 2016r., w dniu 17 lutego 2016r.

W dniu 29 października 2015r. Sąd Rejonowy w Gliwicach Wydział X Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego wpisał Związek Zawodowy (...) do Rejestru Stowarzyszeń, innych Organizacji (...), Fundacji oraz Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej. Według ustaleń Sądu Rejonowego, po założeniu związków zawodowych zmieniła się atmosfera w pracy, a pracownicy podzielili się na zwolenników założenia związków i osoby, które uważały, że związki nie działają w obronie wszystkich pracowników. Zaczęło dochodzić do nieporozumień pomiędzy dyrektorem placówki a powodem jako przewodniczącym związku zawodowego. Przedstawiciele związku zawodowego zaczęły kwestionować decyzje dyrektora placówki zarzucając mu niewłaściwe zarządzanie zakładem pracy. Zdarzało

się, że powód zwracał uwagę innym pracownikom w zakresie organizacji pracy. Wszelkie pisma jakie powód kierował do pracodawcy oraz zgłaszane przez niego zastrzeżenia były inicjowane przez związek zawodowy, którego był przewodniczącym. Do czasu założenia związków zawodowych relacje powoda z dyrektorem placówki układały się bardzo dobrze.

Uchwałą nr 5 z dnia 1.11.2015r. zarząd Związku Zawodowego (...) udzielił powodowi pełnomocnictwa do jego reprezentowania przed pracodawcą, organami państwowymi, samorządu terytorialnego, innymi organizacjami związkowymi, instytucjami oraz wszystkimi instancjami sądowymi, natomiast uchwałą nr 4 z dnia 29.11.2015r. udzielił ochrony związkowej powodowi i B. K.. Związek Zawodowy (...) w Z. składał szereg skarg na działalność pozwanej placówki oraz Prezydenta Miasta Z.. Skargi te były składane do instytucji samorządowych, NIK-u, Wojewody (...), PIP-u czy do wiadomości Kancelarii Rady Ministrów. Wniósł także o odwołanie dyrektora pozwanego A. B.. Pod pismami podpisywał się powód jako przewodniczący związku. Kontrole te nie stwierdziły uchybień w pozwanym zakładzie pracy, jedynie (...) uznał, że pozwany winien terminowo poddawać nowo zatrudnionych pracowników szkoleniom z zakresu bhp, niezwłocznie zaznajamiać ich z regulaminem, pracy oraz przepisami o równym traktowaniu. Nadto na podstawie przeprowadzonych wśród pracowników ankiet ustalił, że w pozwanym zakładzie mogą występować zachowania i działania mogące nosić znamiona działań i zachowań mobbingowych.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 11.03.2016r. 14 pracowników pozwanego zwróciło się do dyrektora pozwanego o wyciągnięcie konsekwencji wobec powoda w związku z jego aroganckim zachowaniem utrudniającym pracę innym osobom, ciągłym obserwowaniem innych osób, robieniem zdjęć, uszczypliwymi uwagami. Część pracowników pozwanego podpisała się także pod listem otwartym do powoda jako przewodniczącego związku zawodowego oceniającym negatywnie działalność Związku Zawodowego (...).

Pismami z 7 stycznia 2016r. i 1 kwietnia 2016r. Związek Zawodowy (...) poinformował pracodawcę, że liczba członków związku wynosi nie mniej niż 10 osób. Pismem z 23 marca 2016r. Związek Zawodowy (...) poinformował pozwanego, że ochrona związkowa została udzielona Z. N. i B. K..

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 6.04.2016r. na terenie pozwanego odbyło się spotkanie pracowników, dyrekcji z radnymi Miasta Z. Ł. C. (1)- Bar i (...), na którym pracownicy pozwanego przedstawili zastrzeżenia do działań związku zawodowego, którego przewodniczącym był powód. W spotkaniu wzięło udział 22 pracowników. Przedstawiciele Związku Zawodowego (...) nie wzięli w nim udziału.

Pismem z 10 maja 2016r. pozwany zwrócił się do Związku Zawodowego (...) w Z. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodem, opisując przyczyny podjęcia takiej decyzji, które następnie powielone zostały w wypowiedzeniu. Związek zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, powołując się na udzieloną powodowi ochronę związkową.

W dniu 17 maja 2016r. dyrektor pozwanego kompleksu wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zarzucając mu naruszenie i sprzeniewierzenie się zasadom współzycia społecznego oraz utratę zaufania. Uzasadniając te przyczyny pracodawca wskazał, że powód arogancko zachowuje się wobec współpracowników, obraża ich w miejscu pracy, nęka ich swoim zachowaniem, jest natarczywy, grozi i pomawia pracowników, zastrasza dyrektora oraz jego zastępcę, stosuje groźby wobec dyrektora poprzez informowanie innych pracowników oraz pracowników organów kontrolnych, pomawia i obraża pracowników w pismach kierowanych do szerokiego grona odbiorców, mediów powodując utratę zaufania klientów do pracowników, jak i pozwanego. Takie działania powodują uszczerbek na zdrowiu pracowników i dyrektora, a pracownicy obawiają się spotkania sam na sam z powodem. Wypowiedzenie zawierało także spis wydarzeń, które w ocenie pozwanego uzasadniały wypowiedzenia. Powodowi zarzucono także, że w sposób arogancki, naganny i wulgarny odnosi się do pracodawcy, nie wykonuje poleceń służbowych, dopuszcza się gróźb karalnych, rozpowszechnia nieprawdziwe informacje, szkaluje osobę pracodawcy, jawnie nie zgadza się z przyjętą przez pracodawcę formą zarządzania, składania wnioski o odwołanie dyrektora do różnych organów państwowych, zawiadamia szereg instytucji kontrolnych o nieprawidłowościach zaistniałych u pozwanego, nie przyjmuje do wiadomości wyników kontroli tych instytucji, dyskredytuje i wyśmiewa działania pracodawcy na forum

szerokiego grona publicznego, zarzuca dyrektorowi brak kwalifikacji, popełnienie przestępstwa mobbingu, podważa słuszność podejmowanych decyzji inwestycyjnych, bezpodstawnie zarzuca popełnienie przestępstwa marnotrawienia środków publicznych, korupcji, zarzuca pracodawcy nepotyzm, przekazuje pisma szkalujące osobę dyrektora i pracowników do jednostek organów administracji rządowej i samorządowej, poprzez agresywne zachowania uniemożliwia nawiązanie właściwej współpracy z przełożonymi oraz współpracownikami. Do wypowiedzenia dołączył 41 załączników potwierdzających zaistnienie negatywnych zachowań powoda.

Po złożeniu wypowiedzenia powodowi został wezwany patrol Policji, który miał wyprowadzić go z budynku. Powód sam opuścił miejsce pracy. W okresie od września 2016r. do sierpnia 2017r. powód nie przebywał na zasilku chorobowym oraz nie pobierał świadczenia rehabilitacyjnego.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na powołanych dowodach. Sąd pominął dokumentację oraz zeznania świadków między innymi M. J. w zakresie jakim dotyczyły one kwestii związanych ze wszczętym sporem zbiorowym, bowiem nie było to przedmiotem postępowania. Pominęto zeznania świadków między innymi M. P., D. R. (1) czy M. K. w zakresie, w jakim odnosiły się do relacji związku zawodowego, którego przewodniczącym był powód a pracodawcą. Bez znaczenia dla Sądu I instancji była kwestia, kto zbierał podpisy pod pismem o nieprzywrócenie powoda do pracy i z czyjej inicjatywy powstał ten wniosek, gdyż Sąd nie jest nim związany. Zauważył, że nazwiska osób, które podpisały się pod tym wnioskiem i skargami na osobę powoda w znacznej części się powielają Zdaniem Sądu Rejonowego, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy była kwestia sytuacji konfliktowych a związanych z doręczaniem korespondencji związkowi zawodowemu, którego przewodniczącym był powód, bowiem sąd jest związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu, a kwestia wywozu złomu przez powoda czy naprawy samochodów przez powoda na terenie pozwanego zakładu pracy nie były wskazane jako przyczyny zwolnienia powoda. Bez znaczenia pozostawała także kwestia składania pozwów przez powoda przeciwko pracownikom o naruszenie jego dóbr osobistych, chociaż niewątpliwe miało to wpływ na atmosferę w pracy i stosunek pracowników do powoda oraz związanych z tym obaw. Sąd zaznaczył, że nikt nie może zabronić poszkodowanemu, nawet jeżeli są to jego subiektywne przekonania, wystąpienia do Sądu w przedmiocie ochrony jego dóbr osobistych, jeżeli uważa, że zostały one naruszone.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, nie mają znaczenia w sprawie wzajemne zawiadamiania stron składane do organów ścigania w przedmiocie zniesławienia, pomówienia czy utrudniania działalności związkowej, bowiem każdy obywatel ma prawo zgłosić podejrzenie wystąpienia nieprawidłowości w działaniu instytucji publicznej organom ścigania, czy domagać się ochrony swoich dóbr osobistych, a rola sądu pracy nie jest dokonywanie ich merytorycznej oceny. Dalej wskazano, że obowiązkiem Sądu jest dążenie do koncentracji materiału dowodowego i przeciwdziałanie przewlekłości postępowania, a obowiązkiem stron zgłaszanie w pierwszych pismach procesowych wszystkich wniosków dowodowych chyba, że konieczność ich powołania pojawiła się później w toku postępowania. W ocenie Sądu taka okoliczność nie zachodziła i nic nie stało na przeszkodzie, aby wszystkie wnioski dowodowe zgłosić w pozwie i w odpowiedzi na pozew i pismach stanowiących replikę na te pisma. Dotyczyło to wniosków pozwanego przesłuchania świadków E. K., T. K., A. F..

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadków I. W., Ł. C. (2)-Bar, A. C. M. D. w zakresie, w jakim dotyczyły atmosfery panującej w pracy i relacji powoda z dyrektorem placówki, gdyż osoby te wiedzę o zdarzeniach konfliktowych posiadały wyłącznie od innych osób i ich stosunek do zaistniałej sytuacji uzależniony był od tego, z którą stron konfliktu miały styczność. Nadto świadek I. W. została zwolniona z pracy w 2015r. i w znacznej mierze zeznania tego świadka dotyczyły jej sytuacji w zakładzie pracy jako pracownika. Całkowicie nieprzydatne okazały się zeznania świadka W. M., który od 2008r. nie pracował już w pozwanym zakładzie pracy i jak sam przyznał nie miał później kontaktu z jego pracownikami, a jego zeznania opierały się wyłącznie na domysłach.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że nie ma znaczenia dla rozpoznania sprawy konflikt pomiędzy powodem a świadkiem T. B., a okolicznością przyznaną przez powoda i znajdującą potwierdzenie w pismach sporządzonych przez Związek Zawodowy (...) w Z. było zarzucanie pracodawcy niegospodarności i nieprawidłowości w wykonaniu remontu budynku przy Placu (...) w Z.. Tak samo kwestia interwencji Policji w budynku na Palcu (...) na skutek zawiadomienia powoda.

W ocenie Sądu niewiele do sprawy wniosły zeznania świadka G. T., a fakt, że powód dosyć emocjonalnie podchodził do kwestii remontu budynku przy Placu (...) w Z. znajduje potwierdzenie w treści pism kierowanych przez Związek Zawodowy (...) w Z., jak również w stenogramie z posiedzenia Komisji (...).

Sąd I instancji nie znalazł przesłanek do przeprowadzenia dowodu z zeznań inspektora PIP – D. W., gdyż z kontroli przeprowadzone przez PIP został sporządzony protokół, a świadek nigdy nie była pracownikiem pozwanego.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, że nie zwracał uwagi innym pracownikom, gdyż przeczą temu zeznania osób, których dotknęła ta sytuacja. Nadto wbrew twierdzeniom powoda nie zawsze odnosił się on do pracodawcy we właściwy sposób, o czym świadczy treść pism, jakie kierował do różnych instytucji jako przewodniczący związku zawodowego, czy też jego zachowanie na posiedzeniach Komisji Rady Miasta Z. albo w grocie solnej. Okoliczność, że powód uważał, że ma rację w danej kwestii nie usprawiedliwiała jego zachowania względem przełożonego, jednocześnie też takie zachowanie w ocenie Sądu nie uzasadniało definitywnego rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, bowiem pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył art.32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

Sąd I instancji przywołał treść art. 30 § 4 kp po myśli którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Pozwany bardzo obszernie przedstawił przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a samo wypowiedzenie wraz z załącznikami zawarte zostało na kilkudziesięciu stronach, przepisy o ochronie związkowej zawarte w art.32 ustawy o związkach zawodowych mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących. Zgodnie z tą regulacją pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć 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.

Sąd Rejonowy podkreślił, że bez wątplenia powód z takiej ochrony korzystał. Fakt toczącego się postępowania karnego w sprawie pod sygn.akt VII K 471/16 nie pozbawił powoda tej ochrony, jako że na dzień złożenia powodowi wypowiedzenia Związek Zawodowy (...) działa legalnie, został zarejestrowany, a przedmiotowe postępowania karne będzie miało ewentualne znaczenie dla ustalenia daty założenia związku zawodowego w październiku 2015r. tj. czy nastąpiło ono w dniu 1 października 2015r. w godzinach rannych. W tym stanie rzeczy zawieszenie postępowania na czas trwania postępowania karnego było bezprzedmiotowe i zmierzało wyłącznie do jego przedłużenia. Sąd pracy badał jedynie stan istniejący na dzień złożenia powodowi wypowiedzenia i brak wątpliwości, że w dniu 17 maja 2016r. powód korzystał z ochrony związkowej jako osoba wskazana przez związek zawodowy. Nie była to ochrona fikcyjna, bowiem powód został umocowany przez związek do jego reprezentowania przed pracodawcą, i co realizował, o czym świadczą chociażby załączniki dołączone przez pozwanego do wypowiedzenia.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że pozwany wręczając powodowi wypowiedzenie bez uzyskania zgody związku zawodowego naruszył art.32 ustawy o związkach zawodowych, natomiast zachodziła konieczność ustalenia, czy uwzględnienie żądania powoda nie stoi w sprzeczności z art.8 kp. Zgodnie z art.8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W ocenie Sądu I instancji oddalenie powództwa w oparciu o art.8 kp nie powinno mieć miejsca w sprawie, bowiem po to została stworzona instytucja szczególnej ochrony związkowej, aby pracownik podejmujący działania skierowane przeciwko pracodawcy jako reprezentant związku zawodowego nie mógł zostać lege artis zwolniony z pracy. Przyjęcie

odmiennego stanowiska skutkowałoby tym, że ochrona ta miałaby charakter fikcyjny, iluzoryczny i de facto w sposób istotny ograniczała działalność związkową. Ustawodawca po to stworzył ochronę dla przedstawicieli związków zawodowych, aby w przypadku sytuacji konfliktowych pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcą nie doszło do zwolnienia pracownika reprezentującego organizację związkową. Rzeczą bowiem oczywistą jest to, że przedstawiciele związku zawodowego są najbardziej narażeni na konflikt z pracodawcą i dlatego zostali wyposażeni w szczególną ochronę przed zwolnieniem. Sąd Rejonowy zauważył, że podstawowym celem związku zawodowego jest ochrona praw pracowniczych, jednocześnie związek ma też prawo kontrolować pracodawcę. Jeżeli uznać, że pracodawca ma prawo zwolnić pracownika podlegającego szczególnej ochronie w świetle regulacji art.8 kp to ochrona z art.32 byłaby pozorna.

Dalej Sąd I instancji odniósł się do bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie i wskazał, że Sąd Najwyższy sięgał po regulację art.8 kp, ale w sytuacjach, gdy pracownik chroniony na mocy art.32 ustawy o związkach zawodowych naruszał swoje obowiązki pracownicze. Nigdy natomiast zastosowanie art.8 kp nie miało miejsca, gdy pomiędzy pracodawcą a przedstawicielem związku istniał konflikt powstały na gruncie działalności związkowej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2006r. /II PK 12/06, OSNP 2007-7-8/90/, oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zauważył, że pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy w wyniku zastosowania art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony oraz, że Sąd Najwyższy dopuszcza sytuacje, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę było uzasadnione (np. ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (w związku z nieuzyskaniem zgody na to zarządu zakładowej organizacji związkowej) i doszło do zasądzenia odszkodowania w miejsce żadanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki SN z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z 1 grudnia 1998 r., I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51). Zawsze jednak w orzecznictwie podkreśla się wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności, np. ze względu na to, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało żadnego związku z pełnieniem funkcji związkowych przez zwolnionego pracownika (w orzecznictwie przytaczane są w tym kontekście zwłaszcza: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika) ( vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006r.). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2001r., gdzie wskazał, że oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne ( I PK 112/10, lex nr 738389).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że nie ulega wątpliwości, że powód podejmował szereg działań skierowanych przeciwko pracodawcy, ale podejmował je w imieniu związku. Działania te z pewnością wpływały na organizację pracy w pozwanym zakładzie pracy, co miało swój skutek w postaci negatywnego nastawienia części pracowników pozwanego do osoby powoda. Jak zauważono jednak wyżej związek zawodowy ma prawo inicjować działania kontrolne. Oczywiście nie oznacza to, że władza związku w tym przedmiocie jest absolutna i nie ma swoich granic. Granice te wyznaczają przepisy prawa, a to w postaci ustaleń dokonanych przez organy kontrolne, czy pracodawca naruszył przepisy prawa. Wskazać należy, że inicjowanie kolejnych kontroli, czy szkalowanie osoby zarządzającej

zakładem pracy, pomimo pozytywnych wyników kontroli przeprowadzonych przez uprawnione do tego instytucje, może doprowadzić do uznania, że działania takie stanowią nadużycie prawa. Na moment wręczenia powodowi wypowiedzenia, zdaniem Sądu Rejonowego takie stwierdzenie jest jednak przedwczesne. Natomiast zdarzenia, jakie miały miejsce już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia bez wątpienia miały związek i były konsekwencją zwolnieniem powoda z pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji nie znalazł przesłanek, aby odmówić powodowi prawa do przywrócenia go do pracy. Wskazał, że powód zadeklarował chęć współpracy z dyrektorem pozwanej placówki, a ocena tej deklaracji będzie możliwa po powrocie powoda do pracy. Jednocześnie na powodzie ciążyć będzie odpowiedzialność podjęcia wszelkich działań celem ochrony praw pracowniczych wszystkich pracowników pozwanej placówki i zainicjowanie działań, które zażegnają powstały pomiędzy pracownikami konflikt bez wątpienia powstały w pozwanym zakładzie pracy. Sąd podkreślił, że obowiązkiem związku zawodowego jest działanie na rzecz dobra pracowników, które także przejawia się w postaci właściwego funkcjonującego zakładu pracy oraz spokojnej atmosfery w pracy. Wyłącznie przywrócenie powoda do pracy pozwoli na ustalenie, czy powód spełni składane przed Sądem obietnice i czy działania podejmowane przez Związek Zawodowy (...) mają wyłącznie na celu partykularną ochronę praw grupy pracowników pozwanego oraz są skierowane tylko przeciwko osobie obecnego dyrektora placówki. Zdaniem Sądu I instancji, powód jest w stanie podjąć stosowne działania celem poprawy atmosfery w pracy skoro przez wiele lat był reprezentantem załogi oraz przez kilkanaście lat potrafił podjąć współpracę z obecnym dyrektorem placówki.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 47 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w żądane kwocie 48 000zł.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art.98 kpc, art.130<sup>3</sup> §2 kpc, § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1349) oraz art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.). Uwzględniając stopień skomplikowania sprawy Sąd zasądził koszty zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotnej stawki (6x60 zł). Nadto obciążył stronę pozwaną wydatkami poniesionymi na wynagrodzenie mediatora.

**Pozwany wniósł apelację** od powyższego wyroku, zarzucając:

- 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że powodowi przysługuje „ochrona związkowa” powodująca przywrócenie do pracy,
- 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 8 kp przez przyjęcie, że powód nie czynił ze swego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i tym samym przysługuje mu „ochrona związkowa” powodująca przywrócenie do pracy,
- 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 2 kp poprzez nieustalenie, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe i nieprzyznaniu odszkodowania z uwagi oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia do pracy,
- 4) naruszenie przepisów postępowania, a to art 233 kpc poprzez dowolną, nieopartą na wszechstronnym rozważeniu całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, ocenę dowodów polegającą na oparciu rozstrzygnięcia na zeznaniach niektórych świadków z pominięciem zeznań innych świadków,
- 5) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez oparcie orzeczenia Sądu I instancji na zeznaniach świadków bez przywołania argumentacji pozwalającej na weryfikację oceny Sądu w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny,

6) naruszenie przepisów prawa, a mianowicie art. 98 kpc, art.130 §2 kpc oraz § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1349) oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.) poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w wysokości zawyżonej - w kwocie 2.660,00zł ( wbrew uzasadnieniu - sześciokrotnej stawki 6x60 zł).

Przy tak sformułowanych zarzutach pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenia powództwa w całości lub o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy i orzeczenie o odszkodowaniu zgodnie z obowiązującymi przepisami nadto zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, za obie instancje, w tym także zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z pozostawieniem mu do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje.

W obszernym uzasadnieniu apelacji, pozwany doprecyzował stawiane zarzuty, wskazując m.in. że uważa iż powód naruszył zasady współzycia społecznego, co samo w sobie może stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę - także w przypadku pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe (Wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08). Pozwany wskazał, że działanie powoda było nacechowane szczególnie ładunkiem negatywnych emocji, powód wyrażał w sposób wulgarny i agresywny, zatem naruszający w sposób jaskrawy granice konstruktywnej krytyki a jego zachowanie powodowało dezorganizację pracy poprzez potęgowanie konfliktów w miejscu pracy i tworzenie dodatkowych obowiązków – co stanowiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki i jest przekroczeniem rażącym. Uniemożliwia to dalszą współpracę pomiędzy stronami. Pozwany zwrócił uwagę, że stawianie przez powoda pozwanemu bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa Sąd Najwyższy uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 7 marca 1997r., I PKN 28/97,). Wskazał dalej, że inicjowanie kolejnych kontroli, czy szkalowanie osoby zarządzającej zakładem pracy, pomimo pozytywnych wyników kontroli przeprowadzonych przez uprawnione do tego instytucje, stanowi nadużycie prawa. Pozwany podkreślił, że działania powoda nie były nacechowane dobrem zakładu pracy.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, dzielając w całości stanowisko Sądu I instancji. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację, pełnomocnicy powoda podkreślili, że pracodawca nie zarzucał powodowi żadnych przewinień związanych z pracą na stanowisku konserwatora, przebieg pracy zawodowej powoda jest nienaganny, a zarzuty dotyczyły tylko jego działalności związkowej, w ramach której powód nie występował w imieniu własnym, lecz jako członek organu statutowego. Podniesiono, że twierdzenia pozwanego o nadużyciu przez powoda prawa podmiotowego są chybione, pozwany nie udowodnił naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych jak i zasad współzycia społecznego oraz nie wyjaśnił przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazano nadto, że kierowane doniesienia do prokuratury i innych organów państwowych, samorządowych nie było indywidualnym działaniem powoda lecz działaniem w ramach ustawowych i statutowych kompetencji organizacji związkowej, motywowanej przestrzeganiem prawa, praw pracowniczych i wolności związkowych. Strona powodowa podkreśliła, że w sprawie nie zachodziły przesłanki zastosowania art. 8 kp i odwołała się w tym zakresie do orzecznictwa sądowego, które dopuszcza stosowanie tej klauzuli tylko w sytuacjach wyjątkowych, które nie wystąpiły w rozpoznawanej sprawie.

***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.***

Apelacja pozwanego zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd Okręgowy przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne, jednakże ostatecznie nie podziela dokonanej oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego, a w konsekwencji rozstrzygnięcia zawartego w skarżonym orzeczeniu.



W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy ustalił, że dwa dni po wpisaniu Związku Zawodowego (...) do rejestru KRS, Związek ten wystosował pismo z 31.10.2015r. do Prezydenta Miasta Z., w którym zarzucił dyrektor pozwanego nepotyzm, niegospodarność przy modernizacji (...) przy pl. (...) realizowanej od 2008r., nie rozliczenie się ze zdemontowanych kaloryferów, marnotrawstwo przy remoncie kotłowni i sauny, niesprawność instalacji solarnej. Do pisma nie dołączono żadnych dokumentów ani dowodów potwierdzających zasadność zgłaszanych zarzutów./ k. 119-122/.

Następnie w dniu 23.11.2015r. złożona została skarga do Rady Miasta Z. na Prezydent Miasta Z. na bezczynność i nienależyte wykonywanie nadzoru nad pozwanym zakładem pracy oraz przewlekłe załatwianie zgłaszanych nieprawidłowości. W piśmie tym ponownie wskazano, że u pozwanego panuje nepotyzm i korupcja, że wywożone są dokumenty, sprzątane pomieszczenia. Zaznaczono konieczność zwrócenia uwagi na wysokość czynszów poszczególnych dzierżawców, prześledzenia wydatków na nowy obiekt przy al. (...)... bowiem „strach pomyśleć, że ster w wydawaniu funduszy ma znowu dyrektor A. B.. Aby te fundusze nie zostały zmarnowane tak jak fundusze wydane na remont sauny, kotłowni”. Do pisma nie dołączono żadnych dokumentów potwierdzających zasadność zgłaszanych zarzutów / pismo k. 123/.

Następnie w dniu 3.02.2016r. (...) wniósł do Prezydenta Miasta Z. o odwołanie A. B. ze stanowiska dyrektora, podnosząc w większości te same zarzuty, który wcześniej wskazano w piśmie z 31.10.2015r. i które zostały wyjaśnione w trakcie posiedzeń zwołanych komisji radnych.

Na skutek pism Związku Zawodowego zwołano posiedzenie Komisji (...) w dniu 9.12. 2015r., posiedzenie Komisji Polityki i (...) Miasta w dniu 11.01.2016r., posiedzenie Komisji Rewizyjnej w dniach 14. i 27.01.2016r., posiedzenie Komisji Prawa i (...) w dniu 11.04.2016r. w trakcie, których powód w stosunku do dyrektor pozwanego w obecności przedstawicieli władz miasta zwracał się m.in. słowami: „bzdury pani opowiada”, „pani kłamie”, „ja was wykończę”, „jesteście śmieszni”, „jak pani dyrektor chce umierać za pracownika to umrze”, „to spisek, układ”, „ośmieszacie się, dzieci piszą lepsze pisma”, „posunięcie z góry ukartowane”, „załoga zaszczyta przez Panią Dyrektora”, „żeby uratować stołek Pani Dyrektora”, „te nawyki pozostały Wam jeszcze po rządach (...)”. Powód przerywał uczestnikom posiedzeń, zarzucał dyrektor pozwanego kłamstwa i nie reagował na upomnienia przewodniczących komisji dotyczących jego niewłaściwego zachowania. W trakcie tych posiedzeń dyrektor pozwanego spokojnie przedstawiała swoje stanowisko, odnosząc się merytorycznie do stawianych zarzutów. Nie przerywała wypowiedzi powoda i nie wdawała się z nim w dyskusje.

W latach 2007-2012 na terenie pozwanego zrealizowano szereg inwestycji, dofinansowanych z projektów Unii Europejskiej, które były kontrolowane przez Urząd Marszałkowski, Urząd Zamówień Publicznych w W., Urząd Skarbowy i Regionalną Izbę Obrachunkową. Kontrole te nie stwierdziły nieprawidłowości, czy naruszenia prawa przez pozwanego./k.207 -233, 254-261/. Instalacja solarna działa prawidłowo. Odnośnie zarzutów co do nierozliczenia się z zdemontowanych kaloryferów, pozwany wyjaśnił, że wykonawca termomodernizacji budynku przy placu (...) w Z., wyłoniony w przetargu publicznym, zgodnie z zamówieniem wywiózł zdemontowaną instalację – w tym kaloryfery. Wykonawca modernizacji kotłowni został wybrany w trybie zamówienia publicznego - przetargu nieograniczonego. Wysokość czynszów za wynajmowane lokale ustalana jest na podstawie zarządzeń Prezydenta Miasta Z., a dyrektor nie ma żadnego wpływu na treść umów w tym zakresie. / k. 81, 185-194/.

Uchwałą Rady Miasta Z. z dnia 18.04.2016r. skarga Związku Zawodowego na dyrektora pozwanego została uznana za bezzasadną. / k.198-199/

Pismem z 8 grudnia 2015r. 18-stu pracowników pozwanego wystosowało pismo do Prezydent Miasta Z., protestując przeciwko niewłaściwemu zachowaniu powoda w stosunku do dyrektor pozwanego /pismo k. 155/.

W dniu 6.04.2016r. odbyło się spotkanie pracowników pozwanego w sprawie omówienia aktualnej sytuacji w zakładzie pracy, w którym uczestniczyło 27 pracowników pozwanego oraz przedstawiciele Rady Miasta Z. : Ł. C. (3) i A. C.. Mimo zaproszenia, na spotkanie nie stawili się przedstawiciele Związku Zawodowego (...). Pracownicy uskarżali się na zachowanie powoda oraz fałszywe i szkalujące dyrektora pozwanego informacje przekazywane przez Związek Zawodowy (...). Pracownicy księgowości podnosiły, że na skutek kontroli wysyłanych przez różne instytucje na skutek pism Związku Zawodowego nie mogą wykonywać swoich obowiązków, bowiem zajmują się tylko kompletowaniem dokumentów i udzielaniu wyjaśnień. / k.151/.

Ponowny wniosek o odwołanie A. B. ze stanowiska dyrektora został złożony w dniu 28.04.2016r., w którym Związek Zawodowy (...) nie zgadza się z wynikiem przeprowadzonych kontroli. / k. 183/.

Od daty założenia Związku Zawodowego atmosfera pomiędzy pracownikami się pogorszyła. Wielu pracowników miało zastrzeżenia do niewłaściwego zachowania powoda, który ich straszył i śledził, groził im, rozpowszechniał informacje o tym, że dyrektor pozwanego okrada zakład pracy, że na niczym się nie zna i podjęcie działania by pozbawić ją stanowiska. Część pracowników obawiała się przychodzić do pracy na zmiany, na których pracował powód. Po zwolnieniu powoda z pracy atmosfera w pracy się poprawiła. Dyrektor pozwanego nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. /zeznania świadków: W. G. k.391, D. R. (2) k.481, H. N. k.385, J. P. k. 392-293, M. K. k. 511, E. C. . 482, M. G. k. 483, D. L. k.483 odwrót, E. Ś. k.512, G. W. k.514, M. W. k. 545, B. P. k.552, przesłuchanie pozwanego/.

Prawomocnym zarządzeniem z dnia 28.07.2016r. Sąd Rejonowy w Zabrze zwrócił pozew o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy / k.310/. Następnie pismem z dnia 8.08.2017r. powód rozszerzył powództwo domagając się zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 48 000zł.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiła kwota 4 416,52zł./k.621/.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę bez zgody organizacji związkowej dopuścił się naruszenia prawa tj. art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dlatego apelacja pozwanego w zakresie w jakim domagał się oddalenia powództwa nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie powód domaga się przywrócenia do pracy, a po rozszerzeniu powództwa również wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Po myśli art. 45 § 3 kp sąd jest związany żądaniem powoda, jednakże utrwalone już orzecznictwo sądów powszechnych jak i Sądu Najwyższego przyjmuje, że w wyjątkowych sytuacjach sąd może zasądzić na rzecz pracownika - podlegającego szczególnej ochronie - odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w miejsce przywrócenia do pracy lub oddać powództwo w całości. Dotyczy to przypadków, w których żądanie przywrócenia do pracy jest uznawane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w świetle art. 8 kp. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2016r., II PK 312/14, LEX nr 1982404 - „Jeśli chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany tego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych to działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji .... Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględności

charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sadu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 Nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 Nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 88)....W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej”.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda tj. naruszanie zasad współżycia społecznego oraz utrata zaufania do pracownika, zostały wykazane w trakcie postępowania sądowego i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy powoda w drodze wypowiedzenia. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego potwierdza, że powód zachowywał się arogancko wobec przełożonego – dyrektora pozwanego - jak również współpracowników, groził im, pomawiał bezpodstawnie o popełnienie przestępstw, kwestionował autorytet i kompetencje dyrektora pozwanego zarówno na terenie zakładu pracy jak i przed przedstawicielami Rady Miasta oraz Prezydenta Miasta Z., zainicjował szereg kontroli które w ani jednym wypadku nie potwierdziły jego twierdzeń, a doprowadziły jedynie do dezorganizacji pracy, nadto bezpodstawnie kwestionował pozytywne wyniki kontroli przeprowadzonych przez wiele instytucji w pozwanym zakładzie pracy.

Takie działania czy zachowania pracownika niewątpliwie uzasadniają wypowiedzenie mu umowy o pracę. Rozważenia wymaga zatem, czy powód jako przewodniczący związku zawodowego, mimo takich zachowań może korzystać z ochrony przewidzianej w przepisie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jak to wyżej wskazano, ochrona ta ma służyć zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych. Zgodnie z art. 1 ust.1 ww. ustawy związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. A zatem podstawowym zadaniem związków zawodowych jest obrona interesów zawodowych pracowników, działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej, kontrola przestrzegania przepisów kodeksu pracy i innych, które dotyczą interesów pracowniczych takich jak warunki i czas pracy, systemy wynagradzania. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, że formułowane przez powoda zarzuty niegospodarności dyrektor pozwanego nie dotyczą obrony praw pracowniczych, a nawet wykraczają poza zakres zadań związkowych. Przykładowo, powód wielokrotnie zarzucał dyrektor pozwanego niewłaściwe ustalenie stawek czynszowych za wynajmowane przez pozwanego lokale użytkowe, mimo, że wyjaśniono mu, iż stawki te ustala Prezydent Miasta, a dyrektor pozwanego nie ma wpływu na ich wysokość. Dodać należy, że żadna z zainicjowanych przez powoda kontroli działalności pozwanego jak i wcześniejszych, nie potwierdziła jego zarzutów, a podtrzymywanie ich w dalszych pismach świadczy o intencjonalnym negatywnym stosunku do dyrektora pozwanego. Treść zarzutów powoda wobec dyrektora pozwanego, jego zachowanie wobec niej i współpracowników, będące przyczyną wypowiedzenia jego umowy o pracę, w ocenie Sądu Okręgowego nie mają nic wspólnego z celami związku zawodowego, ochroną jego niezależności i niezawisłości.

Nadmienić należy, że bezpodstawne zarzucanie popełnienia przestępstw kierownikowi zakładu, jakiego dopuszczał się powód należy traktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 7.03. (...), I PKN 28/97, OSNP 1997/24/487), a także zasad współżycia społecznego. Takie zachowanie działacza związkowego, w ocenie Sądu II instancji nie może podlegać ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującego, że zachowanie powoda wobec dyrektor pozwanego, zarejestrowane na nagraniach posiedzeń komisji radnych miasta Z., użyte sformułowania, lekceważący i arogancki sposób wypowiedzi przekraczały w sposób jaskrawy granice konstruktywnej krytyki i również naruszały zasady współżycia społecznego. Taki sposób odnoszenia się pracownika do przełożonego jest niedopuszczalny. Zachowania tego w żaden sposób nie usprawiedliwia fakt, że powód był w tym czasie przewodniczącym związku zawodowego. Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie oznacza, że pracownik chroniony stoi ponad prawem i może naruszać bezkarnie przepisy prawa oraz zasady współżycia życia społecznego. Zachowanie powoda było wyrazem nadużycia kompetencji i wolności związkowej, co nie może zasługiwać na ochronę. Sąd Rejonowy w motywach rozstrzygnięcia powołał w tym zakresie orzecznictwo, w którym podkreślono wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności, np. ze względu na to, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało żadnego związku z pełnieniem funkcji związkowych przez zwolnionego pracownika, jednakże pominął ocenę zachowania powoda w kontekście rozpoznawanej sprawy.

Powód jako pracownik był obowiązany przestrzegać zasad współżycia społecznego, o czym mówi art. 100 kp. Zdaniem Sądu Okręgowego, powód zasady te naruszył pomawiając pracodawcę o przekroczenie uprawnień, niedopełnienie obowiązków, niegospodarność, korupcję czy nepotyzm – skutkiem tych pomówień było obniżenie wizerunku całego zakładu pracy jak i osoby zarządzającej. Zachowanie tego rodzaju, w ocenie Sądu II instancji uniemożliwia dalszą współpracę stron. Sąd Okręgowy nie mógł również pominąć okoliczności, że większość zeznających współpracowników powoda, podnosiło, że to na skutek jego zachowania w zakładzie zapanowała nieprzyjemna, nerwowa atmosfera, co zakłócało prawidłowy tok pracy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację apelującego i przywołane przez niego orzecznictwo sądowe, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie ze względu sprzeczność z ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak i zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9.07.2008r., I PK 2/08, OSNP 2009/23-24/311 wyjaśnił, że „Błędny jest pogląd, że naruszenie zasad współżycia społecznego nie może stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe. Żaden przepis prawa zakazu takiego nie formułuje, a wskazanie konkretnego zdarzenia względnie okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowią o naruszeniu przez pracownika obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego i uzasadniają wypowiedzenie, oznacza wypełnienie wymogu opisu przyczyny wypowiedzenia i właściwe jej podanie w rozumieniu art. 30 § 4 kp... Przepis art. 100 § 2 ust. 6 kp powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane (jak to ma miejsce w przypadku prowadzonej u pracodawcy działalności związkowej) i odnoszą się do współpracowników.... Nie jest przeznaczeniem prawa do ochrony określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych restytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania, jeżeli rodzi to uzasadnione przekonanie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorznienie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości. Takie postępowanie stanowi wykorzystanie unormowań stanowiących gwarancję wolności związkowych dla celu sprzecznego z istotą tej gwarancji i jako takie stosownie do art. 8kp - nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.”

Mając powyższe na uwadze oraz przepis art. 36§ 1 pkt.3 kp, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził do pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o

pracę, w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. W dalszym zakresie powództwo zostało oddalone jako niezasadne. Konsekwencją powyższego była również zmiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Powód wniósł pozew w dniu 27.05.2016r., a zatem zgodnie z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804 – w ówczesnym brzmieniu) i zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy - art. 98 kpc – Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na zasadzie art. 13 oraz 113 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005, Nr 167, poz. 1398) Sąd obciążył pozwanego obowiązkiem poniesienia opłaty stosunkowej od zasądzonego roszczenia oraz wydatku na wynagrodzenie mediatora. Ponieważ apelacja pozwanego została częściowo uwzględniona, Sąd Okręgowy na zasadzie art. 100 kpc zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa oraz art. 386§ 1 kpc Sąd II instancji orzekł jak w sentencji.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia